

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและอิทธิพลระหว่างกันของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพการพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

Relationship between Big Five Personal Traits and Simultaneous Reciprocal Influences between Job Satisfaction and Job Performance of Nursing Professionals in Sri Racha Sub-district, Chon Buri Province

มัสยา เกตสอาด

การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

โทร. 087-203-9939 E-mail: garfield_fiber@hotmail.com

อำนาจ อีระวนิช

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

โทร. 081-307-7654 E-mail: amnaj@src.ku.ac.th

Mussaya Ketsa-ard

MBA (Industrial Administration and Development),

Kasetsart University Sriracha Campus

Amnaj Teerawanich

MBA (Industrial Administration and Development),

Kasetsart University Sriracha Campus

รับเข้า: 26 มิถุนายน 2561 ตอบรับ: 3 สิงหาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจในงานและศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษาอิทธิพลระหว่างกันของความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพการพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผลการวิจัย พบว่าโมเดลมีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบด้านความมีจิตสำนึก และความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน รวมถึงบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึก ด้านการเปิดเผยตนเอง และด้านความมั่นคงทางอารมณ์มี

ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านจิตสำนึกและด้านความมั่นคงในอารมณ์ อันจะทำให้บุคลากรมีความพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

คำสำคัญ: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study the relationships between Big Five Personal Traits Job Satisfaction and Job Performance and to find selected by Nursing Professionals in Sri Racha Chon Buri and study the relationship between Relationship support Job Satisfaction and Job Performance. The sample group was found by Convenient Sampling with type Non-Probability Sampling into 322 Medical Personals exactly and there are 100% in both hospitals. Data were collected by questionnaire then analyzed by Structural Equation Modeling (SEM). The research tools were Big Five Personal Traits questionnaires of Costa and McCrae (1992) including agreeableness, conscientiousness, extraversion, neuroticism and openness in experience, Job Satisfaction questionnaires of Broman and Motowidlo's (1993) including intrinsic and extrinsic and Job Performance questionnaires of Porter and Lawler (1968) including task and contextual with five-point Likert scale. The result indicated that the model fitted the empirical data. Big Five Personal Traits about conscientiousness and neuroticism were positively related to Job Satisfaction. Extraversion, Openness to experience and neuroticism were positively related to Job Performance. Job Performance was simultaneous reciprocal influences with Job Satisfaction of Nursing Professionals at the significant level of 0.001. However, the roganization should support personality developmnet which will getting the high level of satisfaction and performance.

Keywords: Big Five Personal Traits, job satisfaction, job performance

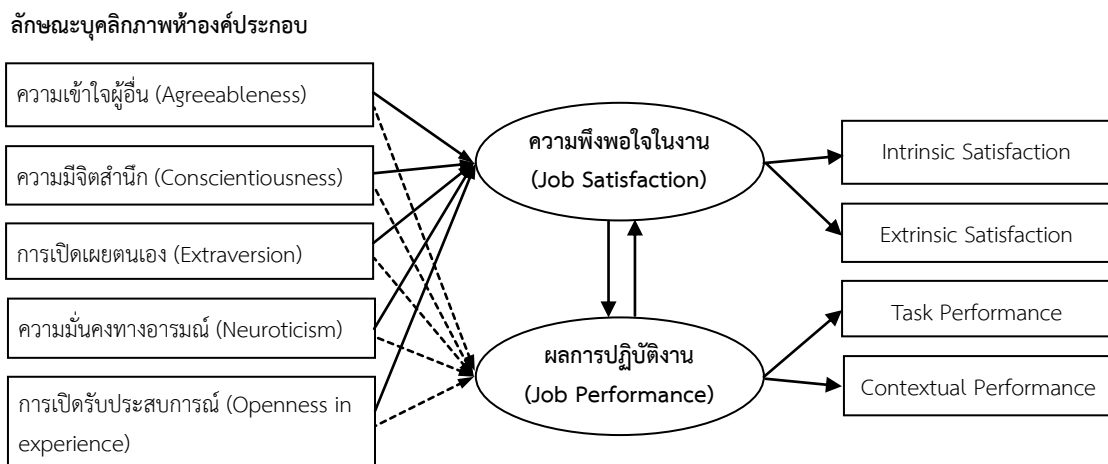
บทนำ

เนื่องจากการที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นนักวิจัยต่างพยายามศึกษาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่นักวิจัยจำนวนมากได้มีการศึกษามาอย่างยาวนานและแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน

ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน อาทิ การศึกษาความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในประเทศเลบานอน โดยทำการศึกษความพึงพอใจในงานจากรายละเอียดของงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Alf Crossman and Bassem Abou-Zaki, 2003) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลระหว่างกันของความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันผลการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูงเช่นกัน (Cheng-Liang Yang and Mark Hwang, 2014)

ในปัจจุบันการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานได้ขยายขอบเขตออกไปเป็นอย่างมาก โดยการเพิ่มตัวแปรต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ผลการศึกษาในด้านนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่ถูกนำเข้ามาในการวิจัย ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นทางกริยาท่าทาง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรม ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวความคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Cheng-Liang Yang and Mark Hwang, 2014) ประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพ 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตัวเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความมีจิตสำนึก

ในการศึกษาอิทธิพลระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานได้นำเอาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาทำการศึกษาร่วมด้วย ในการทำวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาอิทธิพลระหว่างกันของความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นไปที่ผลกระทบจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในด้านนี้ยังคงมีจำนวนไม่มากนัก โดยกลุ่มประชากรเป็นผู้ประกอบอาชีพการพยาบาลที่โรงพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งอาชีพนี้นั้นต้องการปรับเปลี่ยนแวรในการดูแลผู้ป่วย พักผ่อนไม่เพียงพอ อีกทั้งยังต้องรับมือกับภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อม รวมถึงหากมีการระบาดของโรคต่าง ๆ ยั้่นำให้อาชีพนี้อยู่ในสภาวะกดดันสูงยิ่งขึ้น ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจส่งผลต่อคุณภาพของการบริการ และชื่อเสียงของสถานพยาบาล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพการให้บริการ จึงทำการวิจัยเรื่องนี้เพื่อพัฒนารูปแบบของการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานต่อไป นำไปสู่การตั้งสมมติฐานดังนี้ 1) ลักษณะทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน 2) ลักษณะทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน และ 3) ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในเชิงบวกระหว่างกัน จากสมมติฐานที่ตั้งขึ้นมาสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบอาชีพการพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพการพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างกันของความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบจากบุคลิกภาพของผู้ประกอบอาชีพการพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ประกอบอาชีพการพยาบาล ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา และโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภาการพยาบาล ซึ่งเป็นตัวแทนจากโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 322 คน โดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตัวเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความมีจิตสำนึกด้วยการใช้แบบสอบถามลักษณะทางบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1992 อ้างถึงใน Cheng-Liang Yang and Mark Hwang, 2014) 2) ความพึงพอใจในงานของ Broman and Motowidlo's (1993 อ้างถึงใน Cheng-Liang Yang and Mark Hwang, 2014) ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และ ด้านแรงจูงใจภายนอก และ 3) ผลการปฏิบัติงานของ Porter and Lawler (1968) ประกอบด้วย ด้านผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน และ ด้านผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบท (อ้างถึงใน Cheng-Liang Yang and Mark Hwang, 2014)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประเมินตามแบบของ Likert Scale วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

1. การทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยได้ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.001 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.00 ค่า NFI เท่ากับ 0.958 ค่า GFI เท่ากับ 0.968 และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ขึ้นไป และค่า RMSEA เท่ากับ 0.002 ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่าความพึงพอใจในงาน (JS) ที่เป็นตัวแปรตาม พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสังเกตได้จากบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (BFEM) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.183 รองลงมาคือ บุคลิกภาพความมีจิตสำนึก (BFCO) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลค่าเท่ากับ 0.069 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ พบว่า ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้จากบุคลิกภาพการเปิดเผยตนเอง (BFEX) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.179 รองลงมาคือ บุคลิกภาพความมีจิตสำนึก (BFCO) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลค่าเท่ากับ 0.176 และได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรสังเกตได้จากบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (BFEM) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.346 รองลงมาคือ บุคลิกภาพความมีจิตสำนึก (BFCO) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลค่าเท่ากับ 0.245 และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JS) ได้รับอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมจากผลการปฏิบัติงาน (JP) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.738 โดยตัวแปรสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจ (JS) ได้ร้อยละ 76.8

ตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลรวมของโมเดลเชิงสาเหตุ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ						
			BFAG	BFCO	BFEX	BFEM	BFOP	JS	JP
JS	0.768	DE	0.055	0.069***	0.062	0.183***	0.035	-	0.738***
		IE	0.016	0.176	0.179	0.163	0.081	-	-
		TE	0.071	0.245	0.241	0.346	0.116	-	0.738

*** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 001

- หมายถึง ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

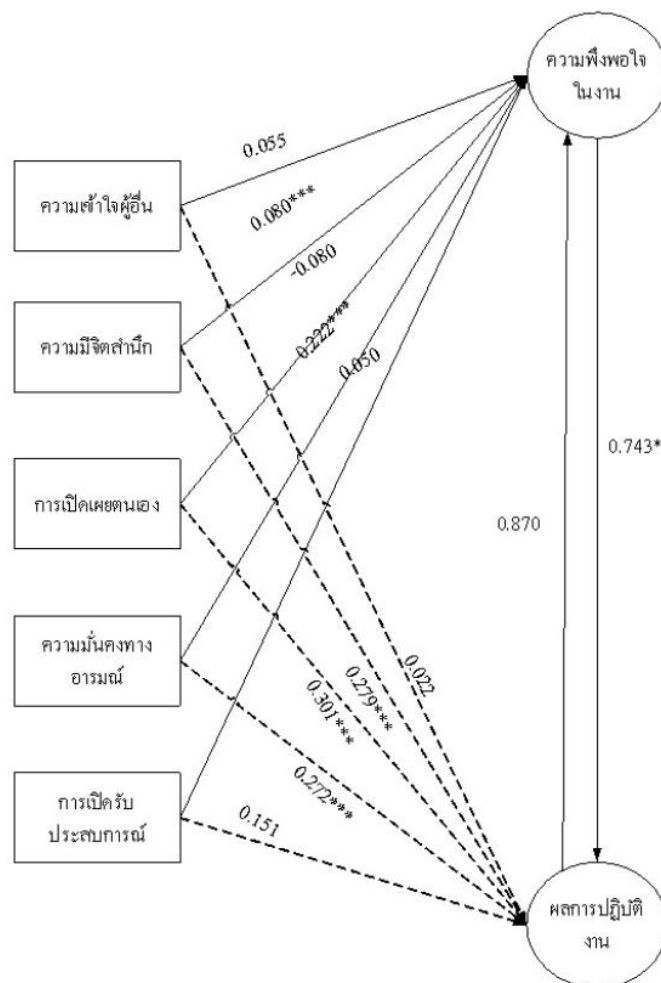
3. เมื่อพิจารณาตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (JP) ที่เป็นตัวแปรตาม พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมจากตัวแปรสังเกตได้จากบุคลิกภาพความมีจิตสำนึก (BFCO) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.239 รองลงมาคือ บุคลิกภาพการเปิดเผยตนเอง (BFEX) มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลค่าเท่ากับ 0.234 แต่ไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝง โดยตัวแปรสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน (JS) ได้ร้อยละ 59.2

ตารางที่ 2 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลรวมของโมเดลเชิงสาเหตุ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ						
			BFAG	BFCO	BFEX	BFEM	BFOP	JS	JP
JP	0.592	DE	0.022	0.239***	0.234***	0.222***	0.110	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.022	0.239	0.234	0.222	0.110	-	-

*** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 001

- หมายถึง ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล



ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลทางตรง (DE) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

4. เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง พบว่า ความพึงพอใจในงานเมื่อพิจารณาตัวแปรแฝง ตามภาพที่ 2 พบว่า บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.055$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน บุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.080$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = -0.080$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.222$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.050$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

5. เมื่อพิจารณาตัวแปรผลการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแปรตาม ตามภาพที่ 2 พบว่า บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.022$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน บุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.279$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.301$) จึงยอมรับสมมติฐาน บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.272$) จึงยอมรับสมมติฐาน และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.151$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

6. ผลการศึกษาไม่พบอิทธิพลระหว่างกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.870$) แต่ผลการปฏิบัติงานพบความมีอิทธิพลในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.743$) จึงยอมรับสมมติฐาน ตามภาพที่ 2

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการพิจารณาตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการเปิดเผยตนเอง และด้านการเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Miranda A. G. Peeters et al. (2006) พบว่า การเปิดเผยตัวเองส่งผลกระทบเชิงลบต่อความพึงพอใจในการร่วมทีม ทั้งนี้อาจเกิดจากลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในแต่ละองค์ประกอบที่มีอาชีพแตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานต่างกัน ส่วนบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึก และด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้

ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Dev Jani and Heesup Han (2013); Cheng-Liang Yang and Mark Hwang (2014) และ Adrain Furham et al. (2002) พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยและด้านความมีจิตสำนึก มีผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการเลือกสาขาวิชาในการเรียนของนิสิต พรประภา ศรีราพร (2557: 60-68) พบว่า นิสิตที่เลือกเรียนสาขาวิชาการตลาด มีคุณลักษณะมีความเป็นมิตร เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และมีความยืดหยุ่น เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

2. จากการพิจารณาตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (JP) ที่เป็นตัวแปรตาม ลักษณะบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Melissa C. O'Connor and Sampo V. Paunonen (2007) พบว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษา ขณะที่บุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึก ด้านการเปิดเผยตนเอง และด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abubakr M. Suliman et al. (2010) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ทั้งนี้จากการศึกษาของ Gregory M. Hurtz and Honovan (2000) และผลการศึกษาของ Murray R. Barrick and Michael K. Mount (1991) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการมีความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้จากการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ พบว่าบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการเรียนให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกสอดคล้องกับความสำเร็จด้านการศึกษา (Melissa C. O'Connor and Sampo V. Paunonen, 2007) กล่าวโดยภาพรวมของการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ยังคงพบอีกว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (Muhammad Awais Bhatti, Battour and Sundram, 2014; Cheng-Liang Yang and Mark Hwang, 2014; Arthur E. Poropat, 2009; Gregory M. Hurtz and John J. Donovan, 2000) ทั้งการที่ผลการวิจัยต่าง ๆ ให้ผลสรุปที่ต่างกันพอบ่งชี้ได้ถึงความแตกต่างของประชากรที่ทำการศึกษา

3. การวิจัยนี้พบว่าไม่พบอิทธิพลระหว่างกันของความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานที่ได้รับผลกระทบจากบุคลิกภาพของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน อาทิ Alf Crossman and Bassem Abou-Zaki (2003) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มของพนักงานธนาคารในเลบานอน พบว่าความพึงพอใจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้ง Cheng Liang Yang and Mark Hwang (2014) พบความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลมากกว่าผลการปฏิบัติงาน โดยผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูงมาก

ยิ่งขึ้น อีกทั้งผลการศึกษาในการสื่อสาร พบว่าการสื่อสารมีผลกระทบความพึงพอใจระหว่าง
ลักษณะเฉพาะของงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน (Jose' R. Goris, 2007)

จากผลการศึกษาของผู้วิจัย สามารถนำมาเสนอเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้ คือ

1. การที่ผลการวิจัยพบว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านจิตสำนึกและด้านความมั่นคงในอารมณ์มี
ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ
พยาบาล ดังนั้นในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล จึงควรให้ความสำคัญกับ
บุคลิกภาพในด้านเหล่านี้

2. ในส่วนของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลอยู่แล้ว องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา
บุคลิกภาพของตนเองในด้านจิตสำนึกและด้านความมั่นคงในอารมณ์ อันจะทำให้บุคลากรมีความ
พอใจในงานและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3. ในส่วนของบุคลิกภาพด้านอื่นที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เช่น ด้าน
ความเข้าใจผู้อื่น การเปิดเผยตนเอง และการเปิดรับประสบการณ์ ล้วนแล้วแต่เป็นบุคลิกภาพที่เป็น
ส่วนสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ดังนั้นควรมีการส่งเสริม
สนับสนุนการให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านดังกล่าวเพิ่มเติม

4. การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจใน
งาน ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพ
พยาบาล ดังนั้นองค์กรจึงควรกำหนดเป้าหมายงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนและวัดความสำเร็จได้
ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มนี้สร้างผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบกับประชากรในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล
ผลการวิจัยเมื่อเทียบกับผลงานวิจัยอื่นในเรื่องเดียวกันพอช่วยสนับสนุนหลักการเชิงทฤษฎีได้ว่า
บุคคลที่มีลักษณะด้านบุคลิกภาพต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานและผลการปฏิบัติงานในงานแต่ละ
ประเภทแตกต่างกัน

6. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในเขตศรี
ราชาเพียงเท่านั้น จึงควรมีการขยายการศึกษาไปยังเขตอื่นๆ เพื่อตรวจสอบ ยืนยัน รูปแบบที่ได้ หรือ
พัฒนารูปแบบตามองค์ประกอบอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พรประภา ศรีราพร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบบุคลิกภาพของงูกับการเลือกเรียนสาขาใน
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 1(2): 60 - 68.

- Abubakr M. Suliman et al. (2010). *Personality trait and work performance in a duty-free industry*. **International Journal of Commerce and Management**, 20(1): 64 - 82.
- Adrain Furham et. at. (2002). *Do personality factors predict job satisfaction*. **Personality and individual differences**, 33: 1325 - 1342.
- Alf Crossman and Bassem Abou-Zaki. (2003). *Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff*. **Journal of Managerial Psychology**, 18(4): 368 - 376.
- Arthur E. Poropat et. al. (2009). *A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance*. **Psychological Bulletin**.
- Cheng-Liang and Mark Hwang. (2014). *Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction*. **Chinese Management Studies**, 8(1): 6 - 26.
- Dev Jani and Heesup Han. (2013). *Personality, social comparison, consumption emotions, satisfaction, and behavioral intentions*. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 25(7): 970 - 993.
- Gregory M. Hertz and John J. Donovan. (2000). *Personality and Job: The Big five revisited*. **Journal of Applied Psychology**, 85(6): 869 - 879.
- John W. Liunsbury et al. (2012). *Managing Service Quality: An International Journal*. **Managing Service Quality**, 22(5): 517 - 536.
- Jose' R. Goris. (2007). *Effect of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction*. **Journal of Management Development**, 26(8): 737 - 752.
- Melissa C. O'Connor and Sampo V. Paunonen. (2007). *Big Five personality predictors of post-secondary academic performance*. **Personality and individual differences**, 43: 971 - 990.
- Miranda A. G. Peeters et al. (2006). *The big five personality traits and individual satisfaction with the team*. **Small group Research**, 37(2): 187 - 211.
- Muhammad Awais Bhatti et al. (2014). *Effect of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance*. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, 33(1): 73 - 96.

- Murray R. Barrick and Michael K. Mount. (1991). *The big five personality dimensions and job performance: A Meta-Analysis*. **Personal Psychology**, p. 44.
- Sriraporn, P. (2017). *Relationship between Personality type by Jung Typology Test and Major selected by Business Administration students of Rajapruk University*. **Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University**, 1(2): 60 - 68. (in Thai)