

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
กรณีศึกษา บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

Relationship between the Personalities and Occupational Achievement of
Professional Medical Representative, MSD (Thailand) Co, Ltd



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
กรณีศึกษา บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

Relationship between the Personalities and Occupational Achievement of
Professional Medical Representative, MSD (Thailand) Co, Ltd



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2553



© 2555

ธนเดช ชูษณะพานิช

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ กรณีศึกษา
บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้วิจัย ธนเดช ชุษณะพานิช

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพิพัฒน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

8 กุมภาพันธ์ 2555

ธนเดช ชุชนะพานิช. ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2555, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์บริษัท เอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด (109 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร. สุภาวดี มิตรสมหวัง

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาพนักงานให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ผู้แทนเวชภัณฑ์ การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี(ประเทศไทย)จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Sampling) เป็นพนักงานที่ได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานจากบริษัทอยู่ในระดับดีและดีเยี่ยม จำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดให้ความสำคัญ ด้านการแสดงออก มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.906 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.898 ด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.574 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.335 และน้อยที่สุด ด้านความห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.323 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ มีบุคลิกภาพในด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงออก และด้านการมีสติแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ มีบุคลิกภาพในด้านความเปิดกว้าง และด้านการยอมรับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

Tanadet Choosanapanich. Master of Business Administration, February 2012, Graduate School, Bangkok University.

Relationship Between the Personalities and Occupational Achievement of Professional Medical Representative, MSD (Thailand) Co, Ltd. (109 pages)

Advisor: Assistant Prof. Dr. Supavadee Mitsomwang

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between the personalities and occupational achievement of Professional Medical Representative, MSD (Thailand) Co, Ltd. The research result would be applied as a guideline in the improvement of staff's operation to be effective and in accordance with the goal set by the organization. The data could be applied as a guideline to improve the staffs to possess some personalities appropriate for being the Professional Medical Representative. Referring to the data collection, the researcher used the questionnaires as the tool in collecting data from the Professional Medical Representative, MSD (Thailand) Co, Ltd. The researcher used the Specific Sampling. According to the result, it was found that 110 staffs were evaluated with the work performance in the above standard and excellent levels. All responders paid most attention to the expression with the average of 2.906. The less was in the openness with the average of 2.898. For the conscious, the average was 2.574 while the average was 2.335 for the acceptance. The least with the average of 2.323 was the sensitivity, respectively. According to the test of research hypothesis, it was found that the staffs occupationally succeeded in being the Professional Medical Representative differently possessed some personalities in the sensitivity, expression, and conscious. Besides, it revealed that the staffs occupationally succeeded in being the Professional Medical Representative similarly possessed some personalities in the openness and acceptance of other people.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเฉพาะบุคคลฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากหลายท่าน โดยเฉพาะ ผศ.ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นแรงใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัยทำสำเร็จตามความมุ่งหวัง ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือซึ่งมีอีกจำนวนมากในที่นี่ได้ทั้งหมด ที่เป็นกำลังใจและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์ที่พึงได้รับจากการศึกษาเฉพาะบุคคลฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้

ธนเดช ชุษณะพานิช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	6
กรอบคิดในการศึกษาวิจัย	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	30
ข้อมูลบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การเลือกกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดประชากร	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ) วิธีดำเนินการวิจัย	
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพ	61
ผลการวิเคราะห์สัปดาห์วิจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ	66
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ รายด้าน	75
ผลการทดสอบสมมติฐานองค์ประกอบของบุคลิกภาพ	83
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
จุดมุ่งหมาย	87
สมมติฐานในการวิจัย	87
วิธีดำเนินการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	89
อภิปรายผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้	94
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	106
ประวัติผู้เขียน	109

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1:	องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และเกณฑ์วัดของ Norman	13
ตารางที่ 2.2:	ลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพ (Revised NEO Personality Inventory Facet Scales (NEO-PI-R)) ของ Costa และ McCrae	15
ตารางที่ 2.4:	ปัจจัยที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในธุรกิจภาคอุตสาหกรรม	36
ตารางที่ 3.1:	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน	55
ตารางที่ 3.2:	แบบมาตราประเมินค่า 4 ระดับ	56
ตารางที่ 3.3:	เกณฑ์การให้คะแนน	56
ตารางที่ 3.4:	ความหมายระดับของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม	57
ตารางที่ 3.5:	ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถาม จำนวน 20 ตัวอย่าง	58
ตารางที่ 4.1:	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของบุคลิกภาพ	61
ตารางที่ 4.2:	KMO and Bartlett's Test	66
ตารางที่ 4.3:	Total Variance Explained	67
ตารางที่ 4.4:	Rotated Component Matrix(a)	70
ตารางที่ 4.5:	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์รายด้าน	76
ตารางที่ 4.6:	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ด้านความห้วนไหว	76
ตารางที่ 4.7:	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ด้านการแสดงออก	78
ตารางที่ 4.8:	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ ด้านความเปิดกว้าง	79
ตารางที่ 4.9:	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ด้านการยอมรับ	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ ด้านการมีสติ	81
ตารางที่ 4.11: แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพ กับด้านความหวั่นไหว	83
ตารางที่ 4.12: แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพ กับด้านการแสดงออก	84
ตารางที่ 4.13: แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพ กับด้านความเปิดกว้าง	84
ตารางที่ 4.14: แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพ กับด้านการยอมรับผู้อื่น	85
ตารางที่ 4.15: แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพ กับด้านการมีสติ	86

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบคิดในการศึกษาวิจัย	6
ภาพที่ 2.1: กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ยากที่จะหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันให้ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และนับวันจะทวีความรุนแรง ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาองค์กร ไปสู่ความมีสมรรถภาพและศักยภาพสูง เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสิ่งที่เปลี่ยนแปลงภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่อสมรรถภาพและศักยภาพสูงสุด คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องการบุคคลตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารที่มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะพัฒนางาน เรียนรู้และฝึกฝนตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองทำงานได้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพของตน

ปัจจุบัน โลกได้เจริญก้าวหน้ามากทั้งประชากร โลกและอาชีพการงานก็ได้เพิ่มจำนวนขึ้น เป็นทวีคูณ และเป็นที่ยอมรับกันว่าปัญหาในการบริหารงานนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ ปัญหาประการแรกได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ระบบในการบริหารงานและวิธีปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาประการที่ 2 ได้แก่ การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การบริหารงานองค์กรในแนวความคิดที่มีระบบขององค์กรตามหลักบริหาร ซึ่งถือหลักประสิทธิภาพหรือที่เรียกว่าระบบประสิทธิภาพ หรือระบบมุ่งงาน โดยคำนึงถึงผลของงานและกำไรเป็นหลัก จะคำนึงถึงตัวผู้ทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้นกับองค์กรที่มีแนวความคิด โดยถือหลักมุ่งถึงตัวบุคคลเป็นหลักซึ่งคำนึงถึงตัวผู้ทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารหรือจัดการนั้นเป็นสิ่งไม่มีชีวิตจิตใจ ถ้าอย่างใด อย่างหนึ่งขาดหรือบกพร่องก็พอที่จะจัดหามาเพิ่มเติมได้ส่วนคนนั้นประกอบด้วยชีวิตจิตใจ แต่ละคนที่อยู่ในองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในอดีตของแต่ละคน นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ ที่สลับซับซ้อนอีกมากมาย ยิ่งปัจจุบันเทคนิคในการทำงานแผนใหม่ต้องมีความรู้ ความชำนาญงานสูงจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าทำงานมากขึ้น และยังระดับการศึกษาของผู้ทำงานสูงเพียงใดก็เป็นความจำเป็นของผู้ทำงานเอง ที่จะต้องมีผู้นำที่ดีและมีหลักในการจูงใจเพื่อสร้างบรรยากาศให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ โดยไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นมากนัก

นอกจากนี้ บุคลิกภาพก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่นักจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญ และยอมรับว่ามีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานมาก และบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 124) นอกจากนี้บุคคลแต่

ทุกคนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หรือทักษะประสบการณ์เท่านั้น ลักษณะของบุคลิกภาพที่เหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วุฒิชัย จานง, 2524, หน้า 84)

จากสภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก ทำให้ธุรกิจหลายๆประเภทต้องประสบภาวะชะงักงันจนต้องปิดตัวลง แต่ธุรกิจยังคงสามารถระคับประคองตัวเองอยู่ได้และยังมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นเพราะความจำเป็นในการใช้ยายังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต และยังวิวัฒนาการและนวัตกรรมมีความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด ยิ่งส่งผลให้ค้นพบโรคใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางรักษาได้มากขึ้น ธุรกิจจึงเป็นอีกธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงทั้งบริษัทยาในประเทศและบริษัทยาต่างชาติ ซึ่งธุรกิจยามีความแตกต่างกับธุรกิจอื่นคือ ไม่ได้ขายยาหรือผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภคโดยตรง แต่เป็นการสั่งซื้อจากโรงพยาบาล สถานพยาบาล คลินิก หรือ ร้านขายยา ซึ่งการเลือกใช้ยาหรือผลิตภัณฑ์จะต้องได้รับการพิจารณาหรือตัดสินใจจากผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้เฉพาะทาง คือ แพทย์ หรือ เภสัชกร อีกทั้งข้อจำกัดทางการโฆษณาและการส่งเสริมการขายของผลิตภัณฑ์ยา ทำให้บริษัทยาที่มีการแข่งขันกันจะต้องหาวิธีการเพื่อกระตุ้นการตัดสินใจของแพทย์และเภสัชกร หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของตน ผู้แทนเวชภัณฑ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถที่จะเข้าถึงแพทย์และเภสัชกรที่มีอำนาจในการตัดสินใจเลือกใช้ได้ นอกเหนือจากประสิทธิภาพของการรักษาของผลิตภัณฑ์และชื่อเสียงของบริษัทผู้จำหน่ายยา บทบาทสำคัญของผู้แทนเวชภัณฑ์คือ การให้ข้อมูลในด้านต่างๆ ให้แก่แพทย์และเภสัชกร การนำเสนอเพื่อให้มีการตัดสินใจเลือกผลิตภัณฑ์ของตนสำหรับใช้ในโรงพยาบาล หรือสถานประกอบการ รวมถึงยังมีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้แพทย์หรือเภสัชกรเลือกที่จะใช้ยาของบริษัทของตนกับผู้ป่วย จากผลการวิจัยการตลาดด้านการแพทย์ของโทมัส และเรมอนด์ (Thomas & Raymond, 1996) พบว่า แพทย์ส่วนใหญ่ใช้ข้อมูลจากผู้แทนเวชภัณฑ์เป็นอันดับหนึ่งในการพิจารณาเลือกใช้ยากับผู้ป่วย ดังนั้น ผู้แทนเวชภัณฑ์จึงเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อยอดขายของบริษัทยาในด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของผู้แทนเวชภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ (Jackson & Hisrich, 1996, pp. 287-290) ลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าว ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ไหวพริบและเขาว์ปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การรู้จักปรับตัว การมีแรงจูงใจในตนเอง ความมุ่งมั่น ความสง่างาม และความน่าเชื่อถือ ดังนั้นการที่สามารถเลือกสรรผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพที่ดีในการประสบความสำเร็จได้ ย่อมส่งผลด้านความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีให้กับองค์กร ดังนั้นในการคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพและคุณสมบัติที่ต้องการ จะต้องมึเครื่องมือที่เหมาะสมที่ใช้

ในการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ซึ่งนักจิตวิทยาได้สร้างแบบทดสอบด้านบุคลิกภาพไว้ อย่างมากมาย ซึ่งแบบทดสอบหนึ่งที่ได้รับคามนิยมก็คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ซึ่งมีผลงานวิจัยต่างๆ ยืนยันว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อการปฏิบัติงาน และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

จากสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทำให้แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ได้ เป็นฝ่ายได้เปรียบในทางธุรกิจยาเริ่มแยบยลและความพยายามดังกล่าวส่งผลให้บริษัทยาและผู้แทน เวชภัณฑ์ได้พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการจูงใจเพื่อให้เกิดการตัดสินใจเลือกหรือใช้ผลิตภัณฑ์ของตน ซึ่งในหลายๆวิธี เป็นแนวทางที่ไม่เหมาะสมและขาดจริยธรรมในทางธุรกิจ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิด การรวมตัวกันของบริษัทยาชั้นนำเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม ในการดำเนินธุรกิจ ด้วยจริยธรรมอย่างถูกต้อง และมีมาตรฐานเดียวกับระดับสากล องค์การดังกล่าวมีชื่อว่าสมาคมผู้วิจัย และผลิตเภสัชภัณฑ์ หรือ ฟริมา (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) หนึ่งในหลักเกณฑ์สากลที่ฟริมานำมาปฏิบัติก็คือ “หลักเกณฑ์ทางการขายและการตลาด ของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์” ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมที่ฟริมาและบริษัทสมาชิก ได้นำมาปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัดมานานกว่า 20 ปีมาแล้ว เพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกทำการตลาด ผลิตภัณฑ์ยาได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม ฟริมาได้เริ่ม “โครงการ MRAP” ซึ่งเป็น โครงการที่จะรับรองผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีความเข้าใจและความรู้ในระดับที่เหมาะสมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเภสัช ภัณฑ์ หลักเกณฑ์ทางการขายและการตลาด และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้าง มาตรฐานที่ดีให้เกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมแล้ว ยังเป็นการยกระดับภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพของ ผู้แทนเภสัชภัณฑ์ของประเทศไทยด้วยในภาพรวม

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับ ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อทำให้ทราบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ เพื่อนำผลการศึกษานี้ใช้เป็น แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตาม เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มี บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ผู้แทนเวชภัณฑ์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของ บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและ โอกาส ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์

1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดูแลลูกค้าในส่วน โรงพยาบาล สถานพยาบาล หรือคลินิก มีหน้าที่นำเสนอข้อมูลให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ยา รวมทั้งเป็นตัวแทนบริษัทในการซื้อขาย และการให้บริการหลังการขาย

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ ที่สั่งสมและปฏิบัติมานานจนส่งผลและหล่อหลอมให้เกิดเป็นพฤติกรรม และอุปนิสัยเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เป็นภาพลักษณ์ที่พร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของบุคคล

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพห้าแบบ ตามแนวความคิดของ คอสดาและแมคเกร ประกอบด้วย ความหวั่นไหว การแสดงออก ความเปิดเผย การยอมรับผู้อื่น และการมีสติ

ความหวั่นไหว หมายถึง ความวิตกกังวล โกรธง่าย ซึมเศร้า ประหม่า การไม่สามารถควบคุม ความอยาก และจิตใจไม่มั่นคง

การแสดงออก หมายถึง มิมิตรไมตรีจิต ชอบพบปะสังสรรค์ การแสดงออกอย่างเหมาะสม กระฉับกระเฉง แสวงหาความตื่นเต้น อารมณ์ดี

ความเปิดเผย หมายถึง มีจินตนาการ สุนทรีย์ภาพ มีอารมณ์ความรู้สึก การปฏิบัติ มีความคิด แปลกใหม่ และค่านิยม

การยอมรับผู้อื่น หมายถึง วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ประนีประนอม ยอมตาม ถ่อมตัวสุภาพ และอ่อนโยน

การมีสติ หมายถึง ทักษะ ความสามารถ ความมีระเบียบ มีมโนธรรม มานะ พยายาม มีวินัย ในตนเอง และความรอบคอบ

องค์ประกอบความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลบวก ด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคง ทางสถานภาพการเงิน และตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ความสำเร็จของตนเองในด้านอาชีพที่เป็นผลบวกด้านจิตใจ ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น สี่ด้าน ตามแนวความคิดของ แกตติเกอร์และลาร์วูด ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง บริษัทเวชภัณฑ์ยาข้ามชาติชั้นนำ ที่มุ่งเน้นด้านการวิจัย การจัดจำหน่าย ให้บริการด้านเวชภัณฑ์ ยารักษาโรค และผลิตภัณฑ์สุขภาพ มีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา และมีสาขาในประเทศไทย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
2. ผลการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
3. ทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีบุคลิกภาพที่ เหมาะสมกับหน้าที่ผู้แทนเวชภัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จ

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์

1. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความห้วนไหวแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการแสดงออกแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความเปิดกว้างแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการยอมรับผู้อื่นแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการมีสติแตกต่างกัน

1.6 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวคิดของ Costa & McCrae (อ้างใน Costa & Widgier, 1994) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย ความห้วนไหว การแสดงออก ความเปิดกว้าง การยอมรับผู้อื่น และการมีสติ

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Sampling) เป็นผู้แทนที่มีผลงานในระดับดี และดีเยี่ยม จำนวน 150 คน แทนค่าสูตรเพื่อหากลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเกรซี และมอร์แกน พบว่า ขนาดประชากร 150 คน ในกรณีศึกษาได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาวิจัยกำหนดให้ครบเต็มจำนวน 2 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 110 ตัวอย่าง

1.7 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความห้วนไหว การแสดงออก ความเปิดกว้าง การยอมรับผู้อื่น และการมีสติ

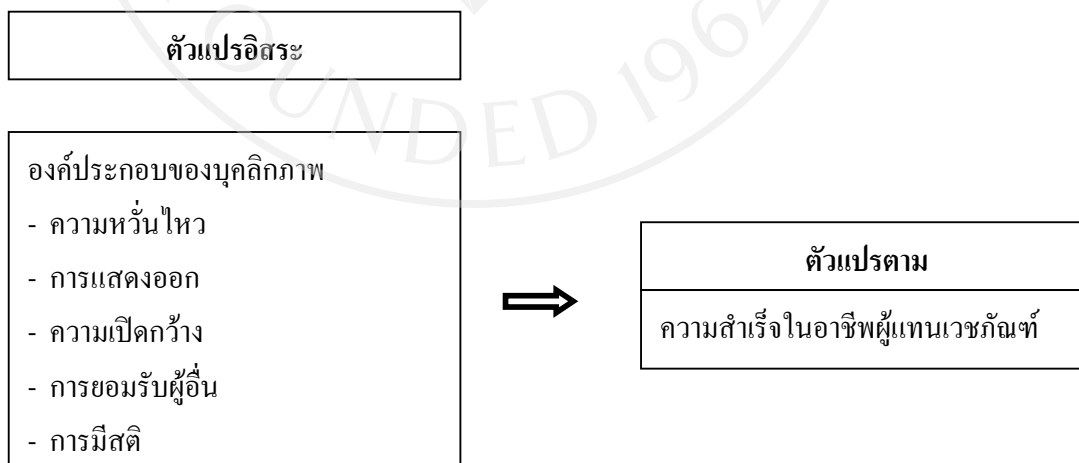
ตัวแปรตาม

ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์

1.8 กรอบคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบคิดในการศึกษาวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐาน แนวทางในการวิจัย โดยแยกประเด็นการทบทวนวรรณกรรมเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) มาจากภาษาละตินว่า Persona แปลว่า หน้ากาก ซึ่งใช้สวมใส่เวลาแสดงการละเล่น เพื่อเปลี่ยนลักษณะของคนหนึ่งไปเป็นอีกคนหนึ่ง (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 214) ซึ่งเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลสู่การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกลับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิกริยาในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล

สชิพแมนและคานุก (Schiffman & Kanuk, 2004, p. 120-121) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง คุณลักษณะด้านจิตวิทยาภายใน และลักษณะภายนอกของบุคคลที่กำหนดและสะท้อนถึงวิธีการที่บุคคลนั้น ๆ ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม บุคคลอื่นจะรับรู้และตอบสนองได้ โดยบุคลิกภาพมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) บุคลิกภาพสะท้อนความแตกต่างของบุคคล เนื่องจากลักษณะด้านจิตใจเป็นตัวกำหนดบุคลิกที่แสดงออกมา ดังนั้นความแตกต่างของบุคลิกภาพสามารถสะท้อนความแตกต่างในจิตใจของบุคคลได้

2) บุคลิกภาพจะค่อนข้างมั่นคง เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นการหล่อหลอมจากสภาพแวดล้อม และสภาพภายในจิตใจของบุคคลที่ใช้เวลาสั่งสม และเพาะบ่มอยู่นาน หากวัยเด็กถูกหล่อหลอมให้มีบุคลิกภาพแบบใด โตขึ้นบุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพแบบเดิม จนกว่าจะเกิดการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3) บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่สามารถเปลี่ยนได้จากการเรียนรู้ มักจะต้องใช้เวลาหรือเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันขึ้น เช่น เด็กที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว เมื่อโตขึ้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพก้าวร้าวเช่นกัน หรือหากวัยเด็กถูกหล่อหลอมให้มีบุคลิกภาพเรียบร้อย และรักการเรียน เมื่อโตขึ้นก็จะมีแนวโน้มเป็นคนเรียบร้อย และรักการเรียนรู้อื่นๆ

สติต วงศ์สุวรรณ (2540, หน้า 4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งภายใน ภายนอก และปัจจัยต่าง ๆ อันประกอบขึ้นเป็นบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกของผู้พบเห็น

สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540, หน้า 29) ได้รวบรวมคำจำกัดความและความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ สรุปได้ดังนี้

- 1) “บุคลิกภาพ” เป็นลักษณะเด่นชัดประจำตัว หรือเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลอื่น
- 2) “บุคลิกภาพ” เป็นองค์ประกอบหรือโครงสร้างที่สลับซับซ้อนและอาจมีลักษณะเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าอีกอย่างหนึ่ง
- 3) “บุคลิกภาพ” เป็นผลจากปฏิกิริยาร่วมกันขององค์ประกอบที่สำคัญ คือ ทางด้านร่างกาย (Biological) จิตใจ (Psychological) สังคม (Social) พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (Heredity and Environment)
- 4) “บุคลิกภาพ” มีพัฒนาการตามระดับอายุจากโครงสร้างที่ง่าย (Simple) ไปสู่โครงสร้างที่สลับซับซ้อน (Complex) และจากการไม่มีวุฒิภาวะ (Immaturity) ไปสู่การมีวุฒิภาวะ (Maturity)
- 5) “บุคลิกภาพ” มีการเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละเหตุการณ์ และในการมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม
- 6) “บุคลิกภาพ” อาจแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ภายนอก (Overt Behaviour) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตไร้สำนึก (Depth Phenomena of Unconscious) และอาจเป็นที่พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพูดและไม่เกี่ยวข้องกับการพูด (Verbal and Nonverbal Behaviours)
- 7) “บุคลิกภาพ” มีทั้งส่วนดีและส่วนบกพร่อง

ราชบัณฑิตยสถาน (2524, หน้า 260) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัย ที่สร้างสมจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิตและทางกายของบุคคลอันถ่ายทอดมาจากชีววิทยา ส่วนหนึ่งและจากวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาจากสังคม รวมถึงการปรับเหตุจูงใจ ความปรารถนา ความมุ่งประสงค์ของบุคคลกับความต้องการและวิสัยแห่งสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและที่ไม่เกี่ยวกับสังคม

สุชา จันทน์เอม (2531, หน้า 85) บุคลิกภาพ คือ รูปแบบแห่งการรวมหน่วย ประกอบด้วยรูปร่าง ลักษณะ และพฤติกรรม

อัลซลี แจ่มเจริญ (2530, หน้า 163) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งหมดที่แสดงออกมาปรากฏให้คนอื่นได้รู้ได้เห็น ซึ่งแตกต่างกันเพราะภาวะสิ่งแวดล้อมที่สร้างตัวบุคคลนั้นแตกต่างกันประการหนึ่ง และพันธุกรรม ที่แต่ละบุคคล ได้มาก็แตกต่างกัน ไปอีกประการหนึ่ง

วิภา ภักดี (2537, หน้า 259) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ตลอดจนทัศนคติและค่านิยมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวบุคคล

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538, หน้า 297) ให้คำนิยามบุคลิกภาพว่าหมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าทีและนิสัย ที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านสรีระและจิตวิทยาซึ่งเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2539, หน้า 5) ได้นิยามว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยที่ส่วนภายนอก คือส่วนที่เห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา การนั่งยืน และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ค่านิยม ความสนใจ

ฮอล และ ลินด์ซี (Hall & Lindzey, 1970, p.7-9) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึง ทักษะทางสังคมที่บุคคลสามารถทำให้ผู้อื่นมีปฏิกริยาในทางบวกต่อตนเองอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ

ซิมบาโด (Zimbardo, 1980, p. 292) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาของ แต่ละบุคคลซึ่งมี อิทธิพลต่อความหลากหลายของลักษณะรูปแบบทางพฤติกรรมซึ่งสังเกตเห็นได้ และไม่สามารถสังเกตเห็นได้ และมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

เอเวน (Ewen, 1984, p. 2) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลที่รวมทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม กายภาพ ซึ่งสามารถสังเกตได้และที่สังเกตไม่ได้

เพอร์วิน (Pervin, 1989, p.4-7) บุคลิกภาพ หมายถึง โครงร่างของลักษณะแต่ละบุคคลซึ่งรวมลักษณะทุกอย่างที่มองเห็นตั้งแต่สภาพร่างกาย พฤติกรรม ปฏิกริยาต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อ

สิ่งแวดล้อม ความคิด ทักษะคิด ความสนใจ เป็นต้น และเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

บูทซิน (Bootzin, 1991, p. 502) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

ฮุดเกรทซ์ (Hodgetts, 1979, p. 94) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ กลุ่มความสัมพันธ์ที่มั่นคงของลักษณะนิสัยของบุคคล และมีแนวโน้มที่จะอธิบายพฤติกรรมของบุคคล

อลเลน (Allen, 1997, p. 1) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะพฤติกรรม และลักษณะนิสัยของบุคคลจากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลอันเป็นผลรวมของรูปแบบการคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

จากความหมายและคำจำกัดความที่หลากหลาย อาจสรุปได้ว่า “บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคลได้แก่รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ ที่ตั้งสมและปฏิบัติมานานจนส่งผลและหล่อหลอมให้เกิดเป็นพฤติกรรมและอุปนิสัยเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เป็นภาพลักษณ์ที่พร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของบุคคล” อย่างไรก็ตาม เราไม่สามารถกล่าวได้ว่าคำจำกัดความใดดีที่สุดและถูกต้องที่สุด ทั้งนี้เพราะคำจำกัดความแต่ละความหมายต่างก็มาจากความเชื่อในทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีอยู่มากมายแตกต่างกัน

2.1.2 ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

2.1.2.1 พัฒนาการของแนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจกันมาอย่างกว้างขวาง แนวคิดขององค์ประกอบห้าประการมีจุดเริ่มต้นจากการศึกษาของ Galton (1884) ที่ได้พยายามรวบรวมคำที่ใช้อธิบายลักษณะนิสัยของบุคคล ต่อมา Allport & Odbert (1936) งานของ Galton งานของทั้งสองครอบคลุมมากกว่า เขารวบรวมศัพท์ที่ใช้อธิบายบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมได้ 17,953 คำจาก Webster's New International Dictionary ทั้งสองสรุปว่ามีคำที่ใช้อธิบายลักษณะนิสัย 4,504 คำ (Cooper & Robertson, 1995, p. 77-78)

แคตเทล (Cattell, 1943, p. 78) ใช้ชุดคำของ Allport และ Odbert มาเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษา โดยเพิ่มเติมแนวคิดที่รวบรวมจากนักจิตวิทยาต่าง ๆ รวมทั้งหลักเกณฑ์จากจิตวิทยาพยาธิสภาพทางจิต (Psychopathology) เกณฑ์วัดลักษณะบุคลิกภาพจำนวน 171 มาตรฐานถูกสร้างขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้ มาตรฐานเป็นลักษณะสองขั้ว (มีความหมายตรงข้ามกันในมิติเดียวกัน) จากมาตรฐานทั้งหมดเมื่อนำมาจัดกลุ่ม ให้มาตรฐานที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน Cattell สรุปว่ามีองค์

ประกอบ 35 องค์ประกอบและได้นำองค์ประกอบดังกล่าวไปทำการศึกษาย่างกว้างขวาง (Goldberg, 1990, pp. 1216-1217) ข้อมูลที่ได้เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Obliquerotational Procedures (การหมุนแกนแบบยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน) พบว่าบุคลิกภาพประกอบด้วยองค์ประกอบประมาณ 20 องค์ประกอบ แต่ในระยะต่อมาพบความคล้ายคลึงกันขององค์ประกอบ จึงรวบรวมองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน

2.1.2.2 แนวความคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1990, p. 1217) กล่าวว่า แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพมีรากฐานมาจากการศึกษา ตัวแปร 35 องค์ประกอบของ Cattell ซึ่งเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมา วิเคราะห์ด้วยวิธี Orthogonal rotational methods (การหมุนแกนแบบให้องค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กัน) จะได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรทั้งหมด มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพว่าประกอบไปด้วย องค์ประกอบดังนี้

- 1) ความแปรปรวน (Surgency) หรือ การแสดงออก (Extraversion)
- 2) การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
- 3) การมีสติ (Conscientiousness) หรือ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability)
- 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion Stability)
- 5) สำหรับองค์ประกอบที่ห้า นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาได้แสดงความ

คิดเห็นที่ต่างกัน เช่น Tupes & Christal (1961), Norman (1963), Chaplin & Buckner (1988) ระบุว่า องค์ประกอบนี้ คือ วัฒนธรรม (Culture) ขณะที่ Digman, Goldberg ระบุว่า เป็นองค์ประกอบสติปัญญา (Intellect) สำหรับ Costa & McCrae (1995) สรุปว่าองค์ประกอบที่ห้าคือ ความเปิดกว้าง (Openness)

แม้ว่าชื่อที่นักจิตวิทยาใช้ในการสรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพจะแตกต่างกัน แต่หลักการสำคัญขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และการมีอยู่ขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพนั้นปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในการศึกษาทั้งหมด สำหรับองค์ประกอบความเปิดกว้างที่นักจิตวิทยามีความคิดต่างกันนั้น Costa & McCrae ให้ข้อคิดเห็นว่า องค์ประกอบสติปัญญา หรือ องค์ประกอบวัฒนธรรมที่มีนักจิตวิทยาท่านอื่นสรุปไว้ นำหนักตัวแปร (Factorloading) บนองค์ประกอบมีค่าต่ำ แต่นำหนักตัวแปรจะมีค่าสูงเมื่อใช้ตัวแปร ความคิดแปลกใหม่สร้างสรรค์ ไม่ยึดติด กลักริเริ่ม ซึ่งเป็นลักษณะขององค์ประกอบความเปิดกว้าง Costa และ McCrae จึงสรุปว่าองค์ประกอบที่ห้า คือ ความเปิดกว้าง (Velting & Holmes, 1995, p. 212)

ทิว และ คริสตัล (Tupes & Christal, 1961 อ้างใน Cooper & Robertson, 1995, p. 79) กล่าวถึง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพครั้งแรก ในรายงานทางเทคนิคซึ่งแสดงการวิเคราะห์ ตัวประกอบ (Factor Analysis) จากการศึกษา 8 ชั้น โดยใช้ลักษณะนิสัย 35 ประเภทของ Cattell Tupes & Christal พบข้อบ่งชี้ของการมีอยู่ของ องค์ประกอบห้าประการบุคลิกภาพองค์ประกอบทั้ง 5 คือ

- 1) ความแปรปรวน (Surgency)
- 2) การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
- 3) ความไว้วางใจ ฟังพาได้ (Dependability)
- 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- 5) วัฒนธรรม (Culture)

นอร์แมน (Norman, 1963 อ้างใน Pervin, 1989, p. 314-315) ทำการศึกษาโดยอ้างอิงจากการวิจัยของ Allport, Cattell และผลการศึกษาอื่น ๆ Norman ใช้วิธีประเมินโดยผู้อื่นในการศึกษาองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ การศึกษาขึ้นจนถึงองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและได้ สรุปลักษณะนิสัยที่ใช้วัดบุคลิกภาพ แสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1: องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และเกณฑ์วัดของ Norman

ชื่อองค์ประกอบ	ลักษณะที่ใช้เกณฑ์วัด
การแสดงออก (Extraversion or Surgency)	ช่างเจรจา – เงียบ เปิดเผย – เก็บความลับ ชอบการผจญภัย – เก็บตัว ชอบเข้าสังคม - สันโดษ
การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)	อารมณ์ดี – โกรธง่าย วางใจผู้อื่น – หวาดระแวง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น – หัวแข็ง ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม – ไม่ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม
การมีสติ (Conscientiousness)	ความละเอียดละออ ประณีต – หยิบ รับผิดชอบ – ไม่รับผิดชอบ ศีลธรรม – ไม่มีศีลธรรม อดทนในการทำงาน – ละทิ้งหน้าที่ หมดกำลังใจได้ง่าย
ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion stability)	อารมณ์มั่นคง – ขวัญอ่อน กลัวง่าย จิตใจสงบ – ชอบกังวลใจ มีสติ – ตื่นเต้น ไม่กังวลเกี่ยวกับสุขภาพ - กังวลเกี่ยวกับสุขภาพอย่างผิดปกติ
วัฒนธรรม (Culture)	ชอบศิลปะ – ไม่ชอบศิลปะ หลักแหลม มีไหวพริบ – ความคิดคับแคบไม่ยืดหยุ่น สุภาพ – หยาบกระด้าง ไม่มีมารยาท มีจินตนาการ – ไม่มีจินตนาการ ทำตามสั่ง

ที่มา : Pervin, L. A. (1989). *Personality : Theory and Research* (5th ed.). New York : John Wiley & Sons, Inc.

ดิกแมน (Digman, 1989 อ้างใน พรศิริ กองนวล, 2539, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมากในช่วง 40 ปีที่ผ่านมาแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กต่างชาติ หรือต่างภาษา ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) การแสดงตัว/เก็บตัว (Extraversion / Introversion)
- 2) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness)
- 3) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness)
- 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- 5) สติปัญญา (Intellect)

โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1990 อ้างใน Costa & Widgier, 1994, p. 13) สรุปองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความแปรปรวน (Surgency)
- 2) การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
- 3) การมีสติ (Conscientiousness)
- 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion Stability)
- 5) สติปัญญา (Intellect)

คอร์ซาร์ และ แม็กแคร่ (Costa & McCrae, 1976 อ้างใน Costa & Widgier, 1994, p. 13) ได้ร่วมกันพัฒนาองค์ประกอบสามประการของบุคลิกภาพองค์ประกอบเหล่านั้น ได้แก่

- 1) ความหวั่นไหว (Neuroticism)
- 2) การแสดงออก (Extraversion)
- 3) ความเปิดกว้าง (Openness)

ต่อมาถูกนำไปรวมกันอีก 2 องค์ประกอบ อันเป็นการจุดเริ่มต้นของทฤษฎีองค์ประกอบ

ห้าประการของบุคลิกภาพ ของ Costa & McCrae องค์ประกอบที่นำเข้ามารวมด้วยคือ

1. การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
2. การมีสติ (Conscientiousness)

Costa & McCrae ทำการศึกษานบุคลิกภาพ โดยทดสอบโครงสร้างขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ Costa & McCrae ได้จัดทำแบบทดสอบเพื่อใช้ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็น บุคคลในวัยผู้ใหญ่ วิธีการเก็บข้อมูลทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ รวมทั้งรวบรวม

ข้อมูลจากรายงานทางบุคลิกภาพ จากการศึกษาจากข้อมูลทั้งหมด มีผลที่สนับสนุนองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอยู่ในบุคคล ผลที่ได้จากการศึกษา Costa & McCrae จึงได้จัดทำแบบทดสอบ NEO-PI และแบบทดสอบ NEO-FFI ต่อมาในปี ค.ศ.1988 Costa & McCrae ได้ทำการวิจัยแบบต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหกปีกับกลุ่มตัวอย่างเพศชาย 100 คน และ เพศหญิง 100 คน โดยประเมินบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่ม ตัวอย่างทำแบบทดสอบที่เป็นแบบวัดบุคลิกภาพซึ่งเป็นวิธีที่เรียกว่า รายงานตนเองและการประเมินโดยผู้สมรสของกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษา ยังคงพบองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดนี้มีลักษณะสม่ำเสมอ ไม่เปลี่ยนแปลงตลอดทั้ง 6 ปีของระยะเวลาที่ทำการศึกษา (Velting & Holmes, 1995, p. 212)

นักทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ได้แสดงลักษณะเฉพาะ (Specific Facet) เพื่อใช้ในการอธิบายหรือระบุบุคลิกภาพขององค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพ (Costa & McCrae, 1995, pp. 308) ลักษณะเฉพาะที่จัดอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสำหรับแนวคิดของ Costa & McCrae มีลักษณะเฉพาะ 6 กลุ่ม ในแต่ละองค์ประกอบ (Costa & McCrae, 1995, p. 310) ดังนั้นองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ จะมีลักษณะเฉพาะรวมทั้งหมด 30 กลุ่ม อันได้แก่ (N1...N6), (E1...E6), (O1...O6), (A1...A6) และ (C1...C6) แสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2: ลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพ (Revised NEO Personality Inventory Facet Scales (NEO-PI-R)) ของ Costa & McCrae

องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ	ความเปิดกว้าง (O)
N : ความหวั่นไหว E : การแสดงออก O : ความเปิดกว้าง A : การยอมรับผู้อื่น C : การมีสติ	O1 : มีจินตนาการ (Fantasy) O2 : สุนทรียภาพ (Aesthetics) O3 : มีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings) O4 : การปฏิบัติ (Actions) O5 : มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) O6 : ค่านิยม (Values)
ความหวั่นไหว (N)	การยอมรับผู้อื่น (A)
N1 : ความวิตกกังวล (Anxiety) N2 : โกรธง่าย (Angry Hostility) N3 : ซึมเศร้า (Depression)	A1 : วางใจผู้อื่น (Trust) A2 : ตรงไปตรงมา (Straightforwardness) A3 : เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism)

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ): ลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพ (Revised NEO Personality Inventory Facet Scales (NEO-PI-R)) ของ Costa & McCrae

ความหวั่นไหว (N)	การยอมรับผู้อื่น (A)
N5 : การไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness)	A5 : ถ่อมตัว สุภาพ (Modesty)
N6 : จิตใจไม่มั่นคง (Vulnerability)	A6 : อ่อนโยน (Tender-Mindedness)
องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ	
การแสดงออก (E)	การมีสติ (C)
E1 : มีมิตรไมตรีจิต (Warmth)	C1 : ทักษะ ความสามารถ (Competence)
E2 : ชอบพบปะสรรค (Gregariousness)	C2 : ความมีระเบียบ (Order)
E3 : การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)	C3 : มีมโนธรรม (Dutifulness)
E4 : กระฉับกระเฉง (Activity)	C4 : มานะ พยายาม
E5 : แสวงหาความตื่นเต้น (Achievement Striviry)	C5 : มีวินัยในตนเอง (Self-Ditcipline)
E6 : อารมณ์ดี (Potitive Emotient)	C6 : ความรอบคอบ (Deliberation)

ที่มา : Mayer, F. S., & Sutton, K. (1996). *Personality: An integrative approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

จากตารางที่ 2.2 (Costa & Widgier, 1994) ได้อธิบายรายละเอียดของลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพไว้ดังนี้

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบความหวั่นไหว

N1 : ความวิตกกังวล

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ กลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีอาการทุกข์ใจ วิตกกังวล มีอาการทางประสาท ตกใจง่าย หงุดหงิด เครียด กระวนกระวายใจ เกิดความกลัวได้ง่าย มักกังวลโดยที่ไม่มีสาเหตุ กระสับกระส่าย ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ สุขุมเยือกเย็นผ่อนคลาย บุคคลประเภทนี้จะไม่หมกมุ่นอยู่กับความผิดพลาดที่เกิดไปแล้ว ความวิตกกังวลไม่หมายความรวมถึงความกลัวบางสิ่งบางอย่างเป็นพิเศษ

N2 : โกรธง่าย

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เกิดความโกรธง่าย เมื่อต้องเผชิญกับภาวะคับข้องใจ ขมขื่นใจ ลักษณะที่ได้คะแนนต่ำคือ เกิดความโกรธได้ยาก เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำในองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น จะได้รับคะแนนในส่วนนี้สูง

N3 : ซึมเศร้า

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีแนวโน้มที่จะมีอาการซึมเศร้ามีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกผิดเศร้าโศกไร้ความหวัง และโดดเดี่ยวอ้างว้าง คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีความท้อใจได้ง่ายและมักจะเศร้าโศกอยู่ตลอดเวลา ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ยากที่จะเกิดอารมณ์ ดังที่กล่าวมาแล้วก็ไม่

จำเป็นต้องมีลักษณะว่าเริงแจ่มใส ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำในส่วนซึมเศร้าไม่ได้หมายความว่ามีความรู้สึกเริงแจ่มใส ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการแสดงออกมากกว่า

N4 : ประหมา

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ขี้อายและขวยเขิน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญขององค์ประกอบความห้วนไหว ผู้ที่มีลักษณะประหม่ามักจะรู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น มีความรู้สึกไวต่อการถูกหัวเราะเยาะ มักรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ประหม่ามีลักษณะคล้ายคลึงกับความเหนียวอายและความวิตกกังวลกับสังคมรอบข้าง ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่อึดอัดกับสถานการณ์ทางสังคม สำหรับการประเมินบุคลิกภาพลักษณะเฉพาะ “ประหม่า” ไม่ได้ประเมินจากทักษะทางสังคม

N5 : การไม่สามารถควบคุมความอยาก

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ไม่สามารถควบคุมความอยากของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ เช่น ความอยากรับประทานอาหาร ยาสูบหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาอย่างสูง ความอยากจะมีอำนาจมากจนบุคคลไม่สามารถต้านทานได้ ถึงแม้ว่าบุคคลต้านทานต่อความกดดัน มีความอดทนต่อความคับข้องใจ ความหมายของการไม่สามารถควบคุมความอยากในทฤษฎีนี้ แตกต่างกับความหมายในทฤษฎีอื่น จึงไม่ควรสับสนกับพฤติกรรมที่แสดงออกไปโดยอัตโนมัติ การชอบกระทำในสิ่งที่เสี่ยงอันตราย หรือมีลักษณะการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

N6 : จิตใจไม่มั่นคง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ไม่สามารถจัดการกับความเครียด เมื่ออยู่ในภาวะคับขันจะแสดงออกถึงลักษณะไร้ความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ปล่อยให้สิ่งต่างๆเป็นไปโดยไม่ควบคุมรู้สึกไร้ความหวัง หรือตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉินลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยู่ยาก

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบการแสดงออก

E1 : มิมิตรไมตรีจิต

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีลักษณะนำคบเป็นมิตร มีความจริงใจกับผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่นได้ง่าย ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือชอบอยู่คนเดียวเป็นคนมีพิธีรีตองมาก เจ้าระเบียบแบบแผนมิมิตรไมตรีจิต เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการแสดงออกที่มีความใกล้ชิดกับองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่นในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันที่ความจริงใจรักใคร่ ความเต็มอกเต็มใจ ความจริงใจซึ่งมิได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบ

การยอมรับผู้อื่น

E2 : ชอบพบปะสังสรรค์

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ชอบอยู่ในวงสมาคมหรืออยู่ท่ามกลางคนหมู่มาก มีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับบุคคลอื่น ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ บุคคลที่ชอบอยู่ตามลำพังหรือพยายามหลีกเลี่ยงหนีจากสังคม

E3 : การแสดงออกอย่างเหมาะสม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ โดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน มีอำนาจสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นตามหรือคล้อยตาม มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มักจะเป็นผู้นำของกลุ่มลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง โดยปล่อยให้ผู้อื่นแสดงบทบาท

E4 : กระฉับกระเฉง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ทำงานด้วยความว่องไว แคล่วคล่อง เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำสิ่งต่าง ๆ และต้องการมีเรื่องให้ทำอยู่ตลอดเวลา ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่เร่งรีบมีจังหวะการทำงานที่เป็นไปอย่างเรื่อย ๆ แต่ไม่ได้หมายความรวมถึงลักษณะเกียจคร้านไม่ชอบทำงาน

E5 : แสวงหาความตื่นเต้น

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ปรารถนาความตื่นเต้นและความเร้าใจ ชอบสภาพแวดล้อมที่มีสีสันสดใส เต็มไปด้วยเสียงอึกทึก แสวงหาความตื่นเต้นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการแสวงหาความตื่นเต้นทางประสาทสัมผัสลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น

E6 : อารมณ์ดี

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีจิตใจเบิกบานมีความสุข หัวเราะง่ายและร่าเริง มองโลกในแง่ดี ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เฉยเมย ไม่แสดงความลึกลงใจให้ผู้อื่นเห็น ไม่ร่าเริง

จากการวิจัยพบว่าลักษณะการมีความสุข และพึงพอใจในชีวิตตนเอง มีความสัมพันธ์ทั้งกับองค์ประกอบความห้วนไหว และองค์ประกอบการแสดงออก อีกทั้งลักษณะอารมณ์ดี (E6) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการแสดงออกจะเกี่ยวข้องมากที่สุดในการทำนายการมีความสุข

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบความเปิดกว้าง

O1 : มีจินตนาการ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีจิตใจเปิดกว้างต่อจินตนาการมีจินตนาการที่ชัดเจน มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ การฝันกลางวันไม่ใช่เป็นแค่เพียงการหลบหนีจากโลกความจริงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งที่น่าสนใจขึ้นภายในโลกส่วนตัว บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวจะพัฒนาต่อเติมรายละเอียดของจินตนาการ และเชื่อมั่นว่าจินตนาการจะช่วยได้อย่างสร้างสรรค์และ สมบูรณ์ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มีการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายใช้ความคิดกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

O2 : สนุนทรีย์ภาพ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีความเปิดกว้างต่อสุนทรีย์ภาพ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม มีอารมณ์คล้อยตามไปกับกวีนิพนธ์ ซาบซึ้งกับดนตรีและประทับใจในงานศิลปะ การที่บุคคลมีความสนใจในศิลปะจะโน้มน้าวให้บุคคลขยายความรู้ไป อย่างกว้างขวาง และมีความตระหนักยิ่งรู้มากกว่าบุคคลในเกณฑ์เฉลี่ยทั่วไป ผู้มีสุนทรีย์ภาพ ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถทางศิลปะ หรือจำเป็นต้องชอบในสิ่งที่คนทั่วไป เชื่อว่าเป็นรสนิยมที่ดี สำหรับลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ขาดความรู้ลึกต่อศิลปะและความงาม ไม่สนใจศิลปะและความงาม

O3 : มีอารมณ์ความรู้สึก

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ เปิดกว้างต่ออารมณ์ความรู้สึกสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเอง เห็นความสำคัญของอารมณ์ ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต มี

ประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ในลักษณะที่ลึกซึ้ง และรูปแบบอารมณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย และไม่เชื่อว่าอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ

O4 : การปฏิบัติ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำไปในสถานที่ที่ไม่เคยไปกินอาหารชนิดที่ไม่เคยกิน ชอบที่จะแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่กับสิ่งที่ทำกันมาจนเกิดความเคยชิน และมีงานอดิเรกหลายอย่างที่มีความแตกต่างกันลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เปลี่ยนแปลงได้ยาก และชอบยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล

O5 : มีความคิดแปลกใหม่

ลักษณะที่ได้คะแนนสูง คือ มีจิตใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ คำนึงถึงสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับความคิด แนวคิดดั้งเดิมมีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการชอบท้าทายความสามารถทางสมองของตนเอง พยายามเพิ่มพูนสติปัญญาตนเอง แต่ไม่ได้มีความหมายว่าจะเป็นผู้มีเชี่ยวชาญสูงลักษณะที่ได้คะแนนต่ำคือ มีความสามารถทางสติปัญญาจำกัด และถ้าเป็นผู้มีเชี่ยวชาญสูงก็จะถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

O6 : ค่านิยม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เปิดกว้างต่อการคิดวิเคราะห์ค่านิยมต่างๆ มีความสงสัยและชอบที่จะตรวจสอบแนวความคิดทางสังคมและความเชื่อค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส ไม่ยึดถือหลักเกณฑ์ของสังคม ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ขอมรับความเชื่อที่สืบต่อกันมาขอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี และมีลักษณะอนุรักษนิยม

ในองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น

A1 : วางใจผู้อื่น

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรง มีความประสงค์ดี ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ขอบคหุหมิ่นผู้อื่นและมักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรงมีความประสงค์ ร้ายหรือเป็นอันตราย

A2 : ตรงไปตรงมา

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ตรงไปตรงมาไม่มีเลศนัย จริงใจไม่มีเล่ห์เหลี่ยมให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับโดยการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ ประจบสอพลอมีเล่ห์เหลี่ยม หลอกลวง พยายามขยายความดีความเพื่อให้ตนเองถูก ทำทุกอย่างรวมทั้งหลอกลวงตนเองเพื่อให้รู้สึกว่าเป็นผู้ถูกต้อง แต่ในการตีความหมายลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำไม่หมายรวมถึงการเป็นคนคดโกง เป็นพวกคัมคุ่น หรือพวกชอบพูดโกหก

A3 : เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ คำนึงถึงความสุขความสบายของผู้อื่นไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือลักษณะที่ได้คะแนนต่ำคือ มุ่งสนใจแต่ตัวเองไม่เต็มใจช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น

A4 : ประนีประนอมยอมตาม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่น แสดงความข้องใจของตนเองต่อผู้อื่นด้วยท่าทีไม่รุนแรงควบคุมความไม่พอใจของตนเอง สามารถยกโทษให้กับผู้อื่นได้และไม่เจ้าคิดเจ้าแค้น ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ แข็งกร้าวยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น

A5 : ถ่อมตัวสุภาพ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ถ่อมตัว แสดงความสุภาพกับผู้อื่นโดยไม่สูญเสียความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confident) ความนับถือตนเอง (Self-esteem) ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เชื่อว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทที่เหนือกว่าผู้อื่น มักถูกคนรอบข้างแสดงความคิดเห็นว่าเป็นพวกหยิ่งทะนงตัวเกินไป ในทางพยาธิสภาพศาสตร์ (Pathological) การขาดความถ่อมตัวเป็นส่วนหนึ่งของอาการหลงตัวเอง (Narcissism)

A6 : อ่อนโยน

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่นให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ในวิถีทางสังคมลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น ไม่สนใจกับการร้องขอความปรานี ตัดสินใจลงความเห็นในสิ่งต่างๆ โดยใช้หลักการทางตรรกะอย่างแข็งกร้าว โดยไม่นำความปรานีสงสารหรือหลักมนุษยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในองค์ประกอบการมีสติ

C1 : ทักษะ ความสามารถ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีความสามารถมีเหตุผล ใฝ่หาปรารถนาสิ่งที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ มีการเตรียมการสำหรับการจัดชีวิตของตนเองลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตน ไม่มีการเตรียมการ และมักทำสิ่งต่างๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนประกอบทักษะความสามารถในองค์ประกอบความมีสติ มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อถืออำนาจภายในของตนเอง

C2 : ความมีระเบียบ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดีจัดเก็บสิ่งของให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความสามารถในการจัดระบบ เป็นพวกไม่มีระเบียบแบบแผน ถ้าได้รับคะแนนต่ำมาก มีแนวโน้มที่จะทำให้มีอาการบุคลิกภาพผิดปกติแบบย้ำทำ (Compulsive)

C3 : มิมโนธรรม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ยึดมั่นตามหลักจริยธรรมมีศีลธรรมเป็นหลักของจิตใจ ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่างๆ และมีส่วนทำให้มีลักษณะไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ

C4 : มานะ พยายาม

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและลงมือทำอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความขยันหมั่นเพียร มีเป้าหมายหรือทิศทางของชีวิตถ้าได้รับคะแนนสูงมาก จะเป็นพวกที่ทุ่มเทให้กับงาน หรือเป็นพวกคิดงาน ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เชื่องช้าเฉื่อยชา ขี้เกียจ ไม่มีแรงขับเคลื่อนต้องการความสำเร็จ ไม่มีความทะเยอทะยานปราศจากจุดมุ่งหมายให้ความสำคัญต่ำกับการได้รับความสำเร็จ

C5 : มีวินัยในตนเอง

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีความสามารถเริ่มต้นงาน และดำเนินการจนงานแล้วเสร็จแม้ว่าต้องเผชิญกับความน่าเบื่อหน่าย และสิ่งรบกวนจิตใจอื่น ๆ มีความสามารถที่จะจูงใจตนเองให้ทำงาน ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เป็นคนผลัดวันประกันพรุ่งหมดกำลังใจได้ง่ายไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำในสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุผล

C6 : ความรอบคอบ

ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ สุขุมรอบคอบระมัดระวัง ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ชอบทำอย่างเร่งรีบลวก ๆ มักจะพูดหรือกระทำโดยไม่คิดถึงผลที่จะตามมา แต่ถ้ามองในแง่ดี ผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีสัญชาตญาณและมีการตัดสินใจรวดเร็วเมื่อมีความจำเป็น

จากรายละเอียดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพที่ Costa & McCrae ได้อธิบายไว้ สามารถสรุปลักษณะขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ได้ดังนี้

- 1) องค์ประกอบความห้วนไหว ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ วิตกกังวลเกิดความโกรธได้ง่าย ซึมเศร้าขี้อายไม่สามารถควบคุมความอยาก ความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือผ่อนคลายเกิดความโกรธได้ยากไม่เกิดความรู้สึกสะเทือนใจง่ายไม่ยึดติดกับสถานการณ์ทางสังคม มีความสามารถต้านทาน ต่อความกดดันสามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน
- 2) องค์ประกอบการแสดงออก ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีลักษณะน่าคบเป็นมิตรชอบอยู่ในวงสมาคม โดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน แคล่วคล่อง ปรารถนาความ

ตื่นตื่น หัวเราะง่าย ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มีพิธีรีตองมาก หลีกหนีจากสังคมชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลังไม่เร่ร่อน ไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น เฉยเมย

3) องค์ประกอบความเปิดกว้างลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม เห็นความสำคัญของอารมณ์ ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ มีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบที่จะตรวจสอบความเชื่อค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ขาดความรู้สึกรักต่อศิลปะและความงาม มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย ชอบยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล ถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ ขอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี

4) องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือ ใ่วางใจผู้อื่นปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ถ่อมตัวสามารถที่จะ ผ่อนปรนประนีประนอม เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มักตั้งข้อสงสัยว่า ผู้อื่นไม่ซื่อตรงปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ มุ่งสนใจแต่ตัวเอง หึงหวงตัวไม่ผ่อนปรนกับผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น

5) องค์ประกอบการมีสติ ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีการเตรียมการสำหรับการจัดชีวิตของตน มีระเบียบ ยึดมั่นตามหลักธรรม มีมโนธรรม มีความขยันหมั่นเพียร มีวินัยในตนเองคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มักทำสิ่งต่าง ๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสมไม่มีระเบียบแบบแผนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่าง ๆ ปราศจากจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำในสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุผล ชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเร่ร่อน ลวก ๆ

ในปัจจุบันงานวิจัยของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและนักจิตวิทยาองค์การ มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับแนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ในปี ค.ศ.1991 Bamick & Mount ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของ Costa & McCrae พบว่า องค์ประกอบการมีสติสามารถใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานและพบว่า องค์ประกอบการแสดงออกขององค์ประกอบความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาของเขาทั้งสองในปี ค.ศ.1993 ทำการศึกษากับพนักงานระดับหัวหน้างาน และผู้บริหารระดับกลาง พบว่า องค์ประกอบการมีสติมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน และพบความสัมพันธ์

ระหว่างองค์ประกอบการแสดงออกกับผลการปฏิบัติงาน ในปี ค.ศ.1991 เทพท์และคณะ พบว่า องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น ความเปิดกว้าง ความห้วนใจ และองค์ประกอบมีสติ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Cooper & Robertson, 1995, pp. 88-89)

จากแนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีนักจิตวิทยาหลายท่านทำการศึกษาเพื่อค้นหาองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพ แม้ว่าชื่อขององค์ประกอบของบุคลิกภาพจะแตกต่างกันในแต่ละแนวคิด แต่หลักการสำคัญขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และการมีอยู่ขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพนั้นปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในการวิจัยทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าประการของ Costa & McCrae มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสำเร็จของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

2.2.1 ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่าเป็นการรับรู้โครงสร้างภายนอกและความรู้สึกภายในของบุคคลซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาถึงความสำเร็จความพึงพอใจของบุคคล และความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์การ

ดูบริน (Dubrin, 1994) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การเริ่มต้นโดยมีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคลเป็นความเชื่อที่ทำให้บุคคลเกิดการดำเนินงานรวมทั้งมีการฝึกฝนตามลำดับขั้น

Judge, Timothy, Heller, Daniel, Mount & Michael. (2002) ได้กล่าวว่าความสำเร็จในอาชีพเป็นผลทางบวกด้านจิตใจ และด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

Melamed & Reiman (2000) ให้นิยามความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งในการได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการขึ้นเงินเดือน ระหว่างช่วงการทำงาน รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบและบริหารงาน

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า เป็นผลทางบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับจากประสบการณ์การทำงานของตน

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ

ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพการเงิน และตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กนกวรรณ_อบเชย (2551) ได้ให้ความหมายความสำเร็จในวิชาชีพว่าหมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลบวกด้านจิตใจ ตลอดจนความสำคัญของผลลัพธ์กับงานที่รับรู้จากรางวัล ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความมั่นคงด้านจิตใจ การงานและการเงิน

ต้นสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.2 ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success)

โดยทั่วไปแล้วหนังสือเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพโดยส่วนใหญ่เน้นกันนิยามว่า การดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กร หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพ ผู้จัดการเป็นเสมือนตัวอย่างของการพัฒนาสู่ความสำเร็จในอาชีพ ในหลายๆ การศึกษาได้เน้นมาถึงความต้องการขั้นต่ำในการนำไปสู่การประสบความสำเร็จในอาชีพได้ ทั้งการวางกลยุทธ์ การศึกษาต่อและการอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้รับรองถึงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและความสำเร็จในอาชีพได้ (Blank, 1981; Lynch, 1978; Molly, 1977) หนังสือเหล่านี้ได้แนะนำว่าผู้จัดการเหล่านั้นยินดีกับความความสำเร็จในอาชีพโดยตำแหน่งที่เขาได้รับมา ดังนั้นคนอื่นๆ ก็สามารถทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพได้โดยวิธีนี้เช่นกัน ดังนั้นเขาจะปฏิเสธคนที่หลีกเลี่ยงการจัดการอาชีพ โดยเหตุผลส่วนบุคคล แต่มีการรับรู้ด้วยตัวของเขาเอง อย่างไรก็ตามก็ถือว่าเป็นความสำเร็จในอาชีพของเขา Korman (1980)

ส่วนในงานวิจัยนั้น ความสำเร็จในอาชีพหมายถึง ความก้าวหน้าของบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพตามลำดับขั้น โดยมักจะใช้เพียง 1-2 ตัววัดเท่านั้น เช่น Pfeffer (1994) ใช้ระดับเงินเดือนและตำแหน่งเป็นตัววัดความสำเร็จว่าการเรียนจบ MBA นั้น สามารถช่วยทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพได้หรือไม่ Gould & Penley (1984) ใช้ความก้าวหน้าของเงินเดือนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินความสำเร็จในอาชีพของบุคคลนั้น

2.2.3 ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success)

แวน มาเนน และ ไชนน์ (Van Maanen & Schein, 1979) ยืนยันว่า ความสำเร็จในอาชีพนั้นต้องมีการประเมินทั้งภายนอกและภายใน ลักษณะภายในนั้น มักกล่าวถึงความชอบส่วนบุคคลในการพัฒนาในสายอาชีพของพวกเขา ซึ่งเป็นการรับรู้ในประสบการณ์การทำงานอาชีพนั้นๆ ของแต่ละบุคคลด้วยตัวของเขาเอง โชคร้ายที่เราได้ทราบถึงความต้องการและคุณค่าของการดำรงอาชีพของพนักงานแต่ละบุคคลนั้นน้อยมาก (Schein, 1980)

คอร์แมน (Korman, 1980) ได้ศึกษาถึงความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย โดยพบว่า ผู้จัดการรู้สึกห่างเหินกับอาชีพ ทั้งๆ ที่เขามีความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยทั้งจากเงินเดือนและตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีอีกการศึกษาที่พบว่า การไม่คาดหวังในอาชีพและการสูญเสียความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น อาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวในสังคมได้ (Korman, Witting-Berman & Lang, 1981)

2.2.4 องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านบทบาทการทำงาน (Job Success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ จากการรับรู้แนวคิดอาชีพของตนเอง (Occupational Self Concept) โดยพบว่ามีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง เช่น รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงานอาชีพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเต็มที่ในงานที่ทำ สามารถแสดงความสามารถด้านการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) เป็นการรับรู้ภายในว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง เต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการเงิน (Financial Success) เป็นการรับรู้ภายนอกจากการได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับผลงาน เมื่อเปรียบเทียบความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนด ได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะจนประสบความสำเร็จในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ

ตัวอย่างเช่น หากพนักงานชายปฏิบัติงานแล้วไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในอาชีพของตนแล้ว ย่อมทำให้ขาดเป้าหมาย ขาดแรงบันดาลใจและไม่มีความคาดหวัง สุดท้ายก็ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานอันได้แก่ ประสิทธิภาพในงานลดลง ความไม่พึงพอใจในงาน การขาดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ในทางกลับกันถ้าพนักงานชายมีความรู้สึกว่าตนเกิดความสำเร็จในอาชีพ ก็จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตในงาน สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นถึงเป้าหมายด้วยแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค พร้อมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน และเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป (Korman, 1980)

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างใน เพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) กล่าวว่า ในการทำงานพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1) ปรารถนาที่จะพัฒนา และขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดิมตลอดไป

2) เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ แล้ว ก็ปรารถนาที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้นั้น ไปปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

3) ปรารถนาก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานญาติพี่น้อง และคนอื่นในสังคม

4) ความปรารถนาที่จะมีรายได้มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติ ดังนั้นความต้องการของบุคคลจึงไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ความต้องการที่มีมากกว่าก็จะตามมาเป็นลำดับขั้น ความต้องการความสำเร็จในอาชีพก็เช่นเดียวกัน บุคคลย่อมมีความต้องการเพราะเกี่ยวข้องกับจิตใจและคุณภาพชีวิตของบุคคล (Peluchette & Rudolph, 1993 ; Korman, 1980)

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ทำการสรุปตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคลออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษาแรงจูงใจและความทะเยอทะยาน

2) ปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพ ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน

3) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง หัวหน้างาน

4) ปัจจัยด้านครอบครัว และการดำเนินชีวิต เช่น สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรที่ต้องดูแล สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต

วิทยา นาควัชระ (2544, หน้า 111-112) ได้สรุปไว้ว่าคนที่ประสบความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้นต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ 1) ต้องขยัน 2) มีความอดทน 3) หมั่นหาความรู้ใส่ตัวให้มากขึ้นอยู่เสมอ 4) กล้าเสี่ยง ลงมือทำในสิ่งที่ควรทำได้ 5) มีความกตัญญูแก่ผู้ที่ต่อ

ผู้มีพระคุณต่อเราและสังคม 6) มีความซื่อสัตย์ 7) เสียสละ 8) มีความรับผิดชอบ 9) มีความรักให้กับเพื่อนมนุษย์ โดยคุณสมบัตินี้ ข้อ 1) ถึง ข้อ 4) จะทำให้บุคคลสร้างกิจกรรมและผลลัพธ์ใหม่ๆ ในชีวิตมากขึ้นกว่าบุคคลอื่น ส่วนคุณสมบัตินี้ ข้อ 5) ถึง ข้อ 9) จะทำให้เป็นคนดี มีคนรักนับถือ เป็นกำลังใจให้จะมีคนสนับสนุนให้ความช่วยเหลือตลอดไป ก่อให้เกิดความศรัทธา ซินชมและเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผลของความสำเร็จในชีวิตเด่นชัดขึ้น

2.2.5 การวัดความสำเร็จในอาชีพ

จากการรวบรวมผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพนั้น พบว่ามีวิธีการวัดความสำเร็จในอาชีพอยู่ด้วยกัน 2 วิธีคือ การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยหรือรูปธรรม (Objective Career Success) และการวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยหรือนามธรรม (Subjective Career Success) มีรายละเอียดดังนี้ คือ

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986, p. 80) ได้เสนอเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม (Subjective Career Success) ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพ

Peluchette & Rudolph(1993) ได้แบ่งความสำเร็จในอาชีพไว้เป็น 2 ด้านเช่นกัน คือ ด้านความรู้สึภายใน เช่น ความพึงพอใจ และด้านความรู้สึภายนอกหรือด้านวัตถุที่บุคคลได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ยศหรือตำแหน่ง

ดูบริน (Dubrin, 1994) แบ่งเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ด้าน คือ เกณฑ์ภายใน (Internal measure) ได้แก่ ความพึงพอใจ และเกณฑ์ภายนอก (External measure) ได้แก่ รายได้ เงินเดือน

Judge, Timothy, Heller, Daniel, Mount & Michael (2002) ได้เสนอเกณฑ์ของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า ประกอบไปด้วย

1) ความสำเร็จในอาชีพด้านรูปธรรม (Objective Career Success) เป็นความสำเร็จในอาชีพที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เป็นเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible Criteria) เช่น เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2) ความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม (Subjective Career Success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน เป็นความสุขหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลจากการประเมินผลงานหรือประสบการณ์

การทำงานของบุคคล 2) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพของตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้าง และความก้าวหน้า

เทอร์แบน และดักฟเฟอร์ (Turban & Dougherty, 1994, p. 691) ใช้เกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงปรนัย ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

แม้ว่าความสำเร็จในอาชีพนั้นจะทดสอบได้จากเกณฑ์เชิงปรนัย หรือเกณฑ์เชิงอัตนัย หรือใช้ทั้งเกณฑ์เชิงปรนัยและเกณฑ์เชิงอัตนัย แต่ก็มีการใช้เกณฑ์อัตนัยเพิ่มมากขึ้นในงานวิจัย (Aryee, Chay & Tan, 1994 ; Gattiker & Larwood, 1986 ; Peluchette & Rudolph, 1993; Poole, Langan-Fox & Ormel, 1993 อ้างใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542, หน้า 17) ในขณะที่องค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย แต่ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล ซึ่งองค์การควรใส่ใจต่อสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน (Peluchette & Rudolph, 1993, p. 198) ดังเช่น ผลการวิจัยของ เทท และแพดเจ็ต (Tait, Padgett, & Baldwin, 1989) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตหรือในการศึกษาของ อัดัมส์ คิงและคิง (Adams & King, 1996) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรมหรือเกณฑ์ภายใน (Subjective Career Success) ซึ่งวัดได้จากการให้บุคคลซึ่งประกอบอาชีพนั้นเป็นผู้ประเมินตนเอง เช่น การรับรู้หรือความพึงพอใจในความสำเร็จในอาชีพของตนนั้น สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของ สเตียร์ (Steers, 1991 อ้างใน นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542, หน้า 17) ในประเด็นที่ว่า การจะตัดสินในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นอยู่เป็นผู้ตัดสินด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่เป็นการตัดสินโดยบรรทัดฐานของผู้อื่น และเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลายองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการแบ่งลำดับขั้นของตำแหน่งและมีช่วงของอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไป ดังนั้น จึงไม่สามารถนำเกณฑ์เชิงปรนัยมาเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในอาชีพได้ ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงนามธรรมหรือเกณฑ์ภายในเพียงเกณฑ์เดียว โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self-perceived Career Success) ของพนักงานขายบริษัทฯ ต่างชาติชั้นนำ โดยแบ่งการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ได้แก่

1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน และ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

เบนซ์ (Bench อ้างใน เริงศักดิ์ ปานเจริญ, 2530, หน้า 19) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการทำงานและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล

ไวท์ (White อ้างใน ปราณี ภักดีไพบูลย์, 2540, หน้า 51) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528, หน้า 17) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531, หน้า 13) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

มุขนิษฐ์ ยมาภัย (2537, หน้า 14) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ศักยภาพการทำงาน ของพนักงานแต่ละบุคคล ทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณของงานนั้น ๆ ซึ่งทราบได้จากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล (2540, หน้า 52) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

दनัย เทียนพุม (2541, หน้า 25) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน เกิดจากพนักงานรู้งานของตน คือ อะไร ซึ่งทราบได้จากผู้บังคับบัญชา เป้าหมาย ความคาดหวังขององค์กร หรือมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้ แล้วสามารถทำงานออกมาได้ ซึ่งสามารถวัดได้ว่ามาตรฐาน หรือต่ำกว่ามาตรฐาน จากความหมายของผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ผลการทำงานของบุคคลและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบสำหรับวัดความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ว่ามีความสามารถเพียงใด (Cascio, 1991, p. 73) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance

Evaluation System) ที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมปัจจัยทุกประเภทเพื่อให้ผลการวัดสามารถแสดงถึงความสามารถที่แท้จริงของสิ่งที่ถูกวัด

องค์การธุรกิจเอกชน ได้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการควบคุมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันและอนาคตพลัง 3 ประการอันได้แก่ ลูกค้ำ การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงส่งผลทำให้ธุรกิจเอกชนต้องมีการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารเสียใหม่มีการใช้มาตรวัดผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยยิ่งขึ้น (เสนห์ จุ้ยโต, 2541, หน้า 303-305) การประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตหรือแบบดั้งเดิม ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมวิธีการปฏิบัติงานมากกว่าผลงานในปัจจุบันแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ลักษณะการควบคุมยังคงมีอยู่แต่คุณลักษณะมีการเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ได้มุ่งเน้น ด้านการใช้ความคิดริเริ่ม การบริหารเวลา ความสามารถในการถ่ายทอด การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานและการนำเสนอมากขึ้นเพราะว่าในยุคปัจจุบันและอนาคตต้องการบุคลากรที่มีความเฉลียวฉลาด การกำหนดคุณลักษณะในการประเมินจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อลักษณะงานและทิศทางขององค์การในอนาคตด้วย (เสนห์ จุ้ยโต, 2541, หน้า 308-310) การปรับเป้าหมายขององค์การ ไปสู่แผนการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นแนวทางที่จะทำให้องค์การสามารถใช้ความสามารถพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายและทิศทางขององค์การในอนาคต

2.3.3 การใช้ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไอวานเชวิช และกรูซ (Ivancevich & Glueck, 1989, p. 325) กล่าวว่า องค์การมีการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อันได้แก่

1. เพื่อใช้ปรับปรุง พัฒนาบุคลากร ผลจากการประเมินทำให้ทราบว่าพนักงานคนใดต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม และสามารถวัดความก้าวหน้าภายหลังการอบรม
2. เพื่อใช้พิจารณา การให้รางวัล หรือลงโทษ สำหรับองค์การสามารถใช้ การประเมินเพื่อเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือปลดพนักงานออกจากงาน
3. เป็นแรงจูงใจ ให้พนักงาน มีความรับผิดชอบ และใส่ใจการปรับปรุง ประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การให้รางวัล การปลดออกจากงาน เนื่องจากมีมาตรฐานในการพิจารณา
5. เพื่อใช้จัดการทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคน และการจัดการอบรมเพิ่มเติมความสามารถของบุคลากร

6. การจ่ายค่าชดเชย เป็นข้อมูลสำหรับใช้พิจารณาว่าสมควรจ่ายให้บุคคลใด และปริมาณเท่าไร

7. ช่วยในการสื่อสาร การประเมินทำให้หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พบปะเจรจากันเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ และความเข้าใจระหว่างกัน

8. เพื่อการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใช้จัดทำเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกพนักงาน เช่น แบบทดสอบต่าง ๆ

ออร์สันและฮูลิน (Olson & Hulin, 1992, p. 58) กล่าวว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อพนักงาน คือ ทำให้พนักงานทราบถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของตน รวมทั้งความเป็นไปได้ของความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรในฐานะเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กร โดยเป็นเป้าหมายในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน อีกทั้งยังสามารถเป็นตัววัดการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของตัวพนักงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการศึกษาวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3.4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แกสซิโอ (Cascio, 1991, p. 77) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ แสดงในภาพที่ 5 มีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ อธิบายรายละเอียดของงาน เป้าหมายที่ต้องการ คุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงาน วิธีการจะต้องมีการวิเคราะห์พิจารณาให้เห็นถึงชนิดของงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีรวมทั้งแบบของสไตล์การทำงาน หรือแง่มุมการพิจารณาที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่จะนำมาใช้ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 256) ความสามารถในการด้านการทำงานอาจได้มาจากโมเดลความสามารถจากอุดมคติหลักของธุรกิจ โมเดลความสามารถของธุรกิจที่มีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ พฤติกรรมด้วยเทคนิค Behavioral Event Interviews (BEIs) การวิเคราะห์หน้าที่งานด้วยเทคนิค Function Analysis (FA) หรือชื่อจากบริษัทที่ปรึกษา (दनัย เทียนพุด, 2541, หน้า 77-81)

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) คือ การกำหนด บรรยาย มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้รายละเอียด ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (เช่น ดี

เลิศพอใช้ไม่น่าพอใจ) อย่างชัดเจนว่ามีผลการทำงานอย่างไร มาตรฐานการปฏิบัติงานทำให้การประเมิน

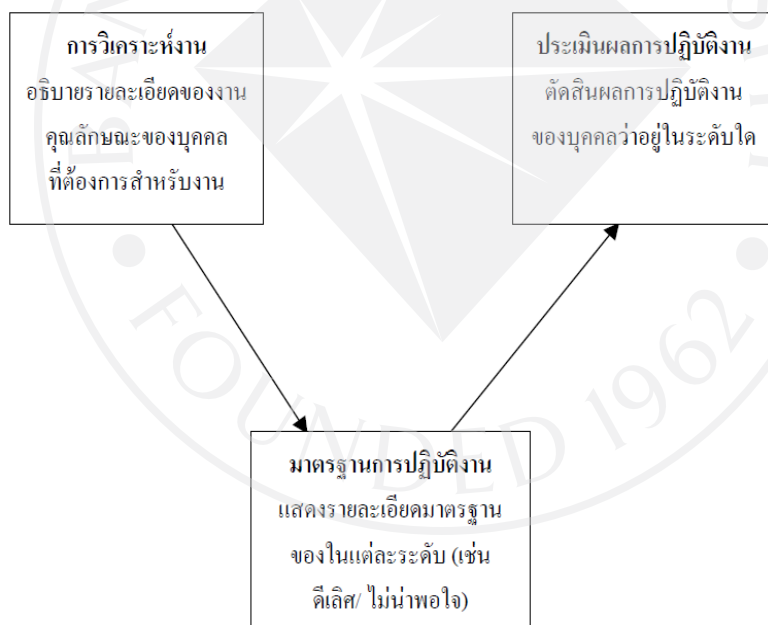
มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นขั้นที่จะสรุปว่าบุคคลผู้ถูกประเมินมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด สำหรับขั้นตอนนี้มีกระบวนการย่อย 2 ประการ คือ

3.1 การสังเกต คือ การค้นหา รวบรวมสิ่งที่พบจากการสังเกต และทบทวนเกี่ยวกับพฤติกรรม และเหตุการณ์ต่าง ๆ

3.2 ประเมินตัดสิน คือ วิเคราะห์ และประเมินค่า จากข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกต

ภาพที่ 2.1: กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ที่มา : Cascio, W. F. (1991) *Applied Psychology in Personnel Management* (4th ed.). New Jersey :
Prentice-Hall, Inc.

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ขั้นตอน คือการวิเคราะห์งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์งาน เลือกใช้ความสามารถในด้านการทำงานจากโมเดลความสามารถของธุรกิจที่มีผู้ทำการวิเคราะห์ไว้แล้วของ ดนัย เทียนพุด (2541, หน้า 81-82) เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับ ขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้แบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็นระดับ และ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้การสังเกตและประเมินตัดสินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง)

2.3.5 เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย ยมจินดา (2540, หน้า 245-246) กล่าวว่า เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) เกณฑ์เชิงปรนัย (Objective Criteria) คือ เกณฑ์ที่สามารถวัดเป็นตัวเลขได้ชัดเจน เช่นจำนวนเงินของยอดขาย จำนวนชิ้นของผลผลิต การกำหนดเกณฑ์ในลักษณะนี้ จะใช้ได้ดีกับการประเมินบุคลากรระดับล่าง แต่ไม่เหมาะกับการประเมินบุคลากรระดับสูงเนื่องจากมีตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง

2) เกณฑ์เชิงอัตนัย (Subjective Criteria) คือ เกณฑ์ที่กำหนดโดยพิจารณาจากมุมมองของมนุษย์เป็นสำคัญ โดยมากมักจะระบุเป็นถ้อยคำหรือการบรรยาย

ดนัย เทียนพุด (2541, หน้า 81-82) คือ โมเดลความสามารถทางธุรกิจในประเทศไทย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความสามารถหลักของธุรกิจ 7 ด้านด้วยกันคือ

1) การมุ่งลูกค้า (Focus on Customer : C) ลูกค้าในที่นี้อาจเป็น 1) ลูกค้าภายในองค์กร ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กรเดียวกัน ที่นำผลงาน ผลผลิต จาก การปฏิบัติงานของพนักงาน ไปใช้ และ 2) ลูกค้าภายนอกองค์กร

C1 การนำไปใช้ สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการแก้ปัญหาสำหรับลูกค้า

C2 การสื่อสารกับลูกค้า ฟังและสื่อสารกับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

C3 ความรู้เกี่ยวกับบริษัท รู้เกี่ยวกับบริษัทและผลิตภัณฑ์/ลูกค้าของบริษัท

C4 เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า

2) การสื่อสาร (Communication: C0)

C01 การฟัง ตั้งใจฟังในสิ่งที่คนอื่นกำลังพูดอยู่กับเรา

C02 การพูดอย่างชัดเจน พูดด้วยเสียงที่ดังชัดเจน

C03 ความสามารถในการเข้าใจ ใช้คำและความหมายที่คนอื่นสามารถเข้าใจได้

C04 การนำเสนอในที่ชุมชน การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม/ทีมงาน

3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)

T1 คุณภาพและความรับผิดชอบ กลุ่มสร้างงานที่มีคุณภาพสูงและมีความรับผิดชอบในผลงานและสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

T2 การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ใช้การตัดสินใจร่วมกับการวัดผล ใช้ทรัพยากรทั้งหมดและปัจจัยนำเข้าของกลุ่มอย่างคุ้มค่า

T3 พัฒนาสมาชิก แสดงถึงการมีส่วนร่วมในกลุ่มเพื่อปรับปรุงผลงานของแต่ละบุคคล

4) ภาวะผู้นำ (Leadership : L)

L1 วิสัยทัศน์ เห็นภาพอนาคต รู้ว่างานและฝ่ายงานมีผลอย่างไรต่อองค์กร ไม่มองสิ่งต่างๆ จากมุมมองของท้องถิ่น (มองในระดับโลก)

L2 ปฏิบัติการ ดำเนินความพยายามเพื่อจัดสรร หรือเคลื่อนย้ายอุปสรรค ที่ทำให้เกิดการลดประสิทธิภาพ

L3 จัดการตนเอง เล็งเห็นถึงการเป็นผู้ริเริ่มการทำงาน ในอีกมุมมองหนึ่งก็คือเห็น โอกาสที่จะดำเนินงาน

5) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills: TS)

TS1 ความแคล่วคล่องด้านเทคนิค ทันสมัยอยู่เสมอในเทคนิควิชาชีพและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านเทคนิคภายในองค์กร

TS2 คุณภาพของงาน เข้าถึงความท้าทายและเอาชนะความลำบากพร้อมการรักษามาตรฐานคุณภาพที่สูง

TS3 ความรับผิดชอบในฐานะมืออาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ ลูกค้ำและงานที่ทำร่วมกับผู้อื่นสามารถเชื่อมั่นในผลงานได้

6) ความยืดหยุ่น (Flexibility : F)

F1 กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ยอมรับความคิดที่ดี สนับสนุนและท้าทายต่อระบบงาน เพื่อให้เกิดการปรับใช้แนวคิดใหม่

F2 ตระหนักรู้เกี่ยวกับองค์กร ขอบเขตอะไรที่ควรทำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะตระหนักว่าสิ่งที่เกิดขึ้นอาจมีผลกระทบต่องานของท่าน

F3 เปลี่ยนแปลงทุกๆ อย่าง ขอบเขตอะไรที่ควรทำ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนไปสู่อะไร

การทำให้ดีกว่าเดิม

7) นวัตกรรม (Innovation : I)

I1 ความคิดสร้างสรรค์ แสดงความเต็มใจที่จะริเริ่มแนวคิดใหม่และการแก้ไข ปัญหา เสริมแรงต่อความคิดอื่นๆ มุ่งมั่นต่อวิธีการทำให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น

I2 ดำเนินงานอย่างอิสระ ขอบเขตอะไรที่ควรทำให้ทุกคนเป็นอิสระในการ ดำเนินงาน แต่มีความจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบด้วย

หัวข้อที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณีย เทียนพุดม แตกต่างจากการประเมินแบบ คั้งเดิมกล่าวคือ หัวข้อที่ใช้ประเมิน เป็นการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ถ้าพนักงานมีการปฏิบัติงานตามหัวข้อสูง องค์กรก็ จะมีความสามารถในการดำเนินธุรกิจสูงไปด้วย ในขณะที่การประเมินแบบคั้งเดิมนั้น หัวข้อที่ใช้ ประเมินนั้นมักจะกำหนดจากความประพุดติ บุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไป บางหัวข้อที่ใช้ประเมินนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินการ ขององค์กร

ฟุมแฮม (Fumham, 1995, p. 167) ได้สรุป ปัจจัย 11 ประการ ที่สามารถใช้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สำหรับการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของธุรกิจภาคอุตสาหกรรม แสดงในตารางที่

2.4

ตารางที่ 2.4 ปัจจัยที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในธุรกิจภาคอุตสาหกรรม

ปัจจัย	การฝึกอบรม	ผลการปฏิบัติงาน
อัตราการทำงาน	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้	จำนวน ต่อ เวลา
คุณภาพของงาน	การประเมิน	การประเมิน
อุบัติเหตุและความเสียหาย	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ
เงินรายได้	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน
ความรู้ในงาน	การประเมินหรือการทดสอบ	การประเมินหรือการทดสอบ
ประสพการณ์การทำงาน	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้	ระยะเวลา
การขาดงาน	จำนวนวัน	จำนวนวัน
ความก้าวหน้า	การพัฒนา ระหว่างการอบรม	ประวัติการเลื่อนตำแหน่ง
ความเห็นของผู้บังคับบัญชา	การประเมิน	การประเมิน
ความเห็นของผู้ร่วมงาน	การประเมิน	การประเมิน
การประเมินตนเอง	การประเมิน	การประเมิน

ฟูมแฮม และสตริงฟิลด์ (Furnham & Stringfield, 1998, p. 517-530) กล่าวว่า ปัจจัยที่องค์กร นิยมใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการวางแผน คาดการณ์ล่วงหน้า (Forward Planning)
- 2) ความสามารถในการสื่อสาร และการทำงานเป็นกลุ่ม (Communication & Teamwork)
- 3) การพัฒนาตนเอง และวิธีการทำงาน (Improvement) สรุปได้ว่า เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมิน หัวข้อที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคือ เป้าหมายขององค์กรหรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้มีในบุคคล เพื่อให้บุคคลทราบและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือมีพฤติกรรมดังกล่าว

2.3.6 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย ขมจินดา (2540, หน้า 221-337) จัดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่

- 1) วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Rating Scale) หรือ “Rating Scale” เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการประเมินแบบเก่า ผู้ทำการประเมินจะประเมินหรือให้คะแนนบุคลากรในแง่ คุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงาน และจะประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความพึงได้ ความร่วมมือ ฯลฯ ในแต่ละหัวข้อแบ่งออกเป็นระดับ เช่น ดีเลิศ ดี พอใช้ และไม่น่าพอใจ เพื่อที่ผู้ทำการประเมินจะได้ประเมินว่าในแต่ละหัวข้อกล่าวถึงนั้น ผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับใด
- 2) การประเมินแบบเปรียบเทียบ (Employee Comparison) เป็นวิธีการประเมินที่ใช้การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรหลายคนที่ทำงานอยู่ในที่ต่าง ๆ กัน ซึ่งไม่อาจใช้วิธีการประเมินแบบกราฟมาประเมินได้ เพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานจะแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 3 วิธี

2.1) วิธีเรียงลำดับ (Ranking Method) ในวิธีนี้โดยทั่วไปจะใช้การประเมินโดยเกณฑ์ที่มีลักษณะรวม ๆ เช่น ใช้เกณฑ์ คุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและในแง่ของคุณค่าต่อองค์กรมาเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ วิธีการอาจทำโดยให้ผู้ทำการประเมินเรียงลำดับ ตั้งแต่บุคคลที่ดีที่สุดลงไปเรื่อยจนถึงบุคคลที่ต่ำที่สุด หรือใช้วิธีการเรียงลำดับแบบ Alternative Ranking ซึ่งผู้ประเมินจะคัดเลือกผู้มีผลงานดีที่สุดและต่ำที่สุดออกมาก่อน หลังจากนั้นเลือกผู้ที่ดี เป็นลำดับรองลงมา และต่ำเป็นลำดับสูงขึ้น สลับกันเรื่อยเป็นลำดับจนถึงตรงกลาง

2.2) วิธีจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison Method) เป็นวิธีการเรียงลำดับ ที่มีประสิทธิภาพ สะดวก และถูกต้อง วิธีการคือให้ผู้ทำการประเมินเปรียบเทียบ ผู้ถูกประเมิน

ทุกคนที่ละคู่แบบพบกันหมด โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เช่น คุณภาพของงาน หรือความเป็นที่เชื่อถือได้ ฯลฯ จำนวนครั้งที่เปรียบเทียบกันที่ละคู่คำนวณ จากสูตร

$$\text{จำนวนครั้งของการเปรียบเทียบ} = \frac{N(N-1)}{2}$$

โดย N คือ จำนวนบุคคลทั้งหมด

2.3) วิธีการกระจายเป็นกลุ่ม (Forced Distribution) ผู้ทำการประเมินจะ

จัดลำดับ

ผู้ถูกประเมินแยกเป็นกลุ่ม ตามกลุ่มสถิติเกี่ยวกับการกระจายแบบปกติ (Forced Distribution)

- จำนวน 10% ของผู้ถูกประเมินถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้มีความสามารถสูงสุด
- จำนวน 20% ของผู้ถูกประเมินถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้มีความสามารถสูงรองลงมา
- จำนวน 40% ของผู้ถูกประเมินถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้มีความสามารถปานกลาง
- จำนวน 20% ของผู้ถูกประเมินถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้มีความสามารถต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
- จำนวน 10% ของผู้ถูกประเมินถูกจัดไว้ในกลุ่มผู้มีความสามารถต่ำสุด

3) วิธีการประเมินแบบตรวจรายการ (Check List) สามารถจำแนกได้เป็น 2 วิธีคือ

3.1) วิธีการประเมินแบบถ่วงน้ำหนักรายการ (Weighted Check List) ในวิธีนี้ผู้

ประเมินมีหน้าที่ในการรายงานการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างเดียว การให้คะแนนจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายงานบุคคล ในการรายงานการปฏิบัติงานจะมีคำตอบ ใช่ และ ไม่ใช่ เป็นตัวเลือกสำหรับผู้ประเมินในการประเมินว่าผู้ถูกประเมิน มีลักษณะตรงกับคำถามหรือไม่

3.2) วิธีการประเมินแบบบังคับเลือก (Forced Choice) วิธีการนี้ช่วยลดความ

ลำเอียงในการประเมิน โดยการบังคับให้ผู้ทำการประเมินเลือกเฉพาะจากกลุ่มข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยทั่วไปมักให้เลือก 2 ข้อ จาก 4 ข้อ โดยเลือกลักษณะที่ตรงและลักษณะที่ไม่ตรงกับผู้ถูกประเมินมากที่สุด การให้คะแนนจะให้เฉพาะเมื่อเลือกคู่ประโยคที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด

4) วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์วิกฤติ (Critical Incident) วิธีการคือหัวหน้า

ผู้ทำการประเมินจะบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้เป็นหลักฐาน เหตุการณ์ที่บันทึกจะเป็นเรื่องที่มีผลให้งานประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลว

5) วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales หรือ BARS) วิธีการคือจัดกลุ่มพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญออกเป็นประเภท และกำหนดคะแนนสำหรับพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ประเมินใช้เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน

6) วิธีการประเมินแบบบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective หรือ MBO) ในวิธีการประเมินแบบนี้ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การประเมินจะใช้เป้าหมายเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวัดว่าบรรลุผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่

7) วิธีการประเมินแบบอื่น ๆ

7.1) วิธีการประเมินแบบเขียนคำบรรยาย (Essay Appraisal) ผู้ทำการประเมินจะเขียนคำบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2) วิธีการประเมินแบบตรวจสอบเพิ่มเติม (Field Review) ใช้เป็นส่วนเพิ่มของวิธีการแบบอื่น ในกรณีที่สงสัยว่ามีการลำเอียงหรือเพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันในการประเมิน วิธีการคือ บุคลากรจากฝ่ายบุคคลจะประชุมร่วมกันกับผู้ทำการประเมินหรือหัวหน้างานเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ทำให้ทุกคนมองมาตรฐานในลักษณะเดียวกัน

7.3) วิธีการประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment Centers) เป็นการประเมินหาศักยภาพของบุคคลว่าจะเหมาะกับงานที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน บุคลากรที่คาดว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้จะถูกจัดให้ทำงานร่วมกันประมาณ 2-3 วัน งานที่มอบหมายจะมีลักษณะสอดคล้องหรือเหมือนกับงานที่ต้องปฏิบัติจริง อาจถูกมอบหมายงานให้ทำร่วมกันหรือเป็นเอกเทศ ผู้ประเมินจะคอยสังเกตการปฏิบัติงานของแต่ละคน และจะทำการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวทางการประเมินแบบบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective หรือ MBO) ในวิธีการประเมินแบบนี้ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เป็นการชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคลประจำปี โดยคัดเลือกเฉพาะผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ดีและดีเยี่ยมในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์

2.3.7 ผู้ทำการประเมินผลงานปฏิบัติงาน

ทอริงตันและฮอล (Torrington & Hall, 1991, p. 486) กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ในการประเมิน ได้แก่บุคคลต่อไปนี้

1) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Immediate Superior) จากผลการสำรวจ พบว่า 93 % ของการประเมินผลการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในการประเมินผลเป็นของหัวหน้างานโดยตรง (Bernardian & Beatey, 1984 อ้างใน Cascio, 1991, p. 78) ข้อดีของการ

ประเมินโดยหัวหน้าโดยตรงคือพวกเขาารู้เรื่องเกี่ยวกับงานรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี การประเมินและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ควรทำต่อเนื่องกันตลอดทั้งปี เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

2) หัวหน้าระดับถัดจากหัวหน้าโดยตรง (Superior's Superior) เขามีส่วนร่วมในการประเมินในการทำหน้าที่ตรวจสอบการประเมินของหัวหน้างาน ผลการประเมินที่ไม่ได้มาตรฐานจะถูกแก้ไข และให้คำแนะนำกับหัวหน้างานที่ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามเกณฑ์

3) พนักงานฝ่ายบุคคล (Member of Personnel Department) ไม่บ่อยครั้งนักที่พนักงานจากฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยฝ่ายบุคคลจะถูกใช้เมื่อหัวหน้างานที่จะประเมินโดยตรงไม่มี เช่นในองค์กรแบบเมตริก (Matrix Organization) ที่จัดการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

4) การประเมินตนเอง (Self Evaluation) เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคคลตระหนักและลดความเอนเอียง (Bias) ของตนเอง เมื่อเขาต้องประเมินผู้อื่น แม้ว่าบุคคลมีแนวโน้มประเมินตนเองดีกว่าความจริง แต่ถ้าในการสัมภาษณ์บุคคลประเมินได้ใกล้เคียงมากกว่า จึงมักใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเองในการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ประโยชน์อีกประการหนึ่งของการประเมินตนเองคือบุคคลมีแนวโน้มเชื่อการประเมินของตนเองมากกว่าการประเมินของบุคคลอื่น ทำให้บุคคลตระหนักถึงประสิทธิภาพของตนเอง จึงเป็นตัวกระตุ้นให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนเองตลอดเวลา ในขณะที่การประเมินแบบทั่วไปมีรอบระยะเวลาการประเมินนานกว่า (เช่น ทุกหกเดือน)

5) ประเมินโดยผู้ร่วมงาน (Appraisal by Peers) การประเมินโดยผู้ร่วมงานเป็นวิธีที่มีความเชื่อถือได้และมีเหตุผล การสังเกตของผู้ร่วมงานจะครอบคลุม และ มีความชัดเจนสำหรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ข้อด้อยของวิธีนี้คือผู้ร่วมงานมักไม่ต้องการประเมินค่าของเพื่อนร่วมงานรวมทั้งมักจะประเมินจากภาพรวมๆของบุคคล และอาจจะเกิดความเบี่ยงเบนจากความลำเอียง

6) ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา (Appraisal by Subordinates) เป็นวิธีที่ไม่ใช้บ่อยนักเนื่องจากข้อจำกัดจาก ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีกขยอมรับลักษณะของผู้บังคับบัญชาหรืออาจก่อให้เกิดการกั่นแกล้งจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน

7) การประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment Centers) มักถูกใช้ประเมินหัวหน้างานหรือระดับบริหาร เกณฑ์การประเมินจะให้ความสำคัญต่อศักยภาพ ที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าผลงานในปัจจุบัน วิธีนี้เชื่อว่าประสิทธิภาพของบุคคลที่สูงในปัจจุบัน ไม่

สามารถประกันประสิทธิภาพของบุคคลสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่า การประเมินแบบศูนย์รวมจะประเมินจากการสัมภาษณ์ การทำงานเป็นกลุ่ม หรือ สถานการณ์จำลอง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ประเมินความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี ประเทศไทย (จำกัด) เป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Immediate Superior) ซึ่งทำให้ผู้แทนเวชภัณฑ์เข้าใจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์เป็นอย่างดี

2.4 ข้อมูลบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

2.4.1 การดำเนินธุรกิจของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ 999/9 ดิออฟฟิศเสสแอทเซ็นทรัลเวสต์ ถนนพระรามที่1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีพนักงานในประเทศไทยทั้งสิ้นกว่า 850 คน แบ่งเป็นพนักงานในส่วนสำนักงานจำนวนประมาณ 200 คน และ พนักงานส่วนหน่วยธุรกิจจำนวน 650 คน ซึ่งแบ่งเป็น 5 หน่วยธุรกิจ โดยเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์จำนวนประมาณ 450 คน โดยบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด มีลักษณะเป็นบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์จำหน่าย หรือนำเข้าเภสัชภัณฑ์ รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือที่ช่วยรักษาผู้ป่วยหายหรือรอดชีวิตหลังจากได้รับการรักษาพยาบาลหรือการผ่าตัด โดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขอนามัย รวมถึงคงไว้ซึ่งมาตรฐานทางจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพขั้นสูง ประกอบด้วยลักษณะกิจการเป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาพระดับโลกที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือด้านความก้าวหน้าทางสาธารณสุข ยารักษาโรค และผลิตภัณฑ์สุขภาพ มีสำนักงานใหญ่อยู่ในสหรัฐอเมริกา มีพนักงานกว่า 60,000 คนทั่วโลก เป้าหมายของบริษัท คือนำนวัตกรรมด้านสาธารณสุขไปสู่นานาชาติที่มีสุขภาพดีของมนุษยชาติ บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด มีผลิตภัณฑ์ที่ได้เข้าช่วยเหลือชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทั่วโลก ให้มีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บริษัทมีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและมีระดับสูงสุดของจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ส่งเสริมความเป็นเลิศในวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพโดยเน้นตอบสนองความต้องการด้านการแพทย์และมุ่งเน้นในการรักษาผู้ป่วยและการคาดการณ์ความต้องการของลูกค้า บริษัทได้ทุ่มเทความพยายามที่จะเพิ่มการเข้าถึงยาผ่านโปรแกรมกว้างขวางและการเป็นหุ้นส่วนที่ไม่เพียง แต่บริจาคยาและวัคซีนของบริษัท นอกจากนี้ยังเผยแพร่ข้อมูลด้านสุขภาพซึ่งเป็นบริการที่ไม่แสวงหาผลกำไร เชื่อว่า การปฏิบัติตามความรับผิดชอบนี้อย่างยั่งยืน มาตรฐานทางจริยธรรมสูงและมีวัฒนธรรมที่มีค่าความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในสิ่งที่บริษัททำ ในฐานะบริษัทที่มุ่งเน้นด้านการวิจัยและให้ความสำคัญกับผู้ป่วยเหนือสิ่งอื่นใด บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีโอกาสทำประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพ

ในประเทศไทยมาแล้วกว่า 50 ปี บริษัทสามารถยกระดับการนำเอาสิ่งที่ดีที่สุดจากยาของบริษัท การนำเอานวัตกรรมในการรักษาโรค การทำวิจัยทางการแพทย์ และการสนับสนุนการศึกษาของแพทย์รวมทั้งการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย มาสู่ประเทศไทย โดยปัจจุบันมีพนักงานในประเทศไทยมากกว่า 600 คน ซึ่งได้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับแพทย์ เกษษกร และบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุความสำเร็จในการดูแลรักษาสุขภาพผู้ป่วยอย่างดีที่สุด บริษัทฯ ได้สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา โดยการให้ข้อมูลทางการแพทย์ให้แก่บุคลากรเหล่านี้ และยังสนับสนุนโครงการซึ่งจะช่วยให้แพทย์สามารถดูแลผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ ประเทศไทยมีชื่อเสียงเพิ่มขึ้นอย่างมากในฐานะที่เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านการวิจัยทางการแพทย์ และนักวิจัยของไทยก็ได้แสดงผลงานไว้อย่างมากให้กับโครงการวิจัยที่บริษัท เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งเกี่ยวกับโรคที่สำคัญๆ หลายโรค รวมทั้งโรคมะเร็งปากมดลูก โรคเบาหวาน และโรคเอดส์ โครงการวิจัยของต่างๆ ในประเทศไทยจะยังคงขยายขอบเขตกว้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง และไม่จำกัดอยู่แต่เฉพาะการสนับสนุนในการพัฒนาด้วยที่ก้าวล้ำนำหน้าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการวิจัยทางการแพทย์อีกด้วย

2.4.2 พันธกิจ

พันธกิจ “ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือกว่า” คือ การเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือกว่าให้แก่สังคม ด้วยการพัฒนานวัตกรรมที่ระดับคุณภาพชีวิตและตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันเราให้โอกาสและงานที่มีความสำคัญแก่พนักงาน และเสนออัตราผลตอบแทนที่สูงแก่ผู้ลงทุน

2.4.3 ค่านิยมของบริษัท

2.4.3.1) ธุรกิจของเรา คือ การพิทักษ์และยกระดับชีวิตมนุษย์ การกระทำทุกอย่างของเรจะต้องวัดผลจากความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายนี้ เหนืออื่นใดเราให้ความสำคัญกับความสามารถของเราในการให้ บริการกับทุกคนที่สามารถได้ประโยชน์จากการใช้ผลิตภัณฑ์และบริการของเราอย่างเหมาะสม ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าอย่างยั่งยืน

2.4.3.2) เรายึดมั่นต่อมาตรฐานด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในระดับสูงสุด เรารับผิดชอบต่อลูกค้าของเรา ต่อพนักงานและครอบครัว ต่อสิ่งแวดล้อมที่เราอาศัยอยู่ และต่อสังคมที่เราให้บริการอยู่ทั่วโลก เราไม่ใช่ทางลัดทั้งในด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญและด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่เรารับผิดชอบ ปฏิสัมพันธ์ของเราต่อทุกภาคส่วนของสังคมจะต้องสะท้อนถึงมาตรฐานความเป็นมืออาชีพในระดับสูง

2.4.3.3) เราอุทิศตัวเพื่อความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์และทำงานวิจัยโดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้มนุษย์และสัตว์มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เราพยายามอย่างยิ่งที่จะค้นหา

ความต้องการอย่างที่สุดของผู้บริโภคและลูกค้า และอุทิศทรัพยากรของเราเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

2.4.3.4) เราหวังผลกำไร แต่จากการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพื่อประโยชน์ต่อมนุษยชาติเท่านั้น ความสามารถในการบรรลุความรับผิดชอบของเราขึ้นกับการดำรงสถานะทางการเงินที่เอื้อให้มีการลงทุนในการวิจัยที่ล้ำหน้าและทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

2.4.3.5) เราตระหนักดีว่า ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและลูกค้าในระดับที่สามารถแข่งขันได้นั้นขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์ ความรู้ จินตนาการ ทักษะ ความหลากหลายและการทำงานเป็นทีมของพนักงานของเรา และเราให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้อย่างสูง ดังนั้น เราจึงพยายามที่จะสร้างบรรยากาศของการเคารพซึ่งกันและกัน การให้กำลังใจและการทำงานเป็นทีม บรรยากาศซึ่งทำให้เกิดความมุ่งมั่นและเกิดผลงาน และบรรยากาศซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและครอบครัว

2.4.4 แบบประเมินพนักงาน

บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด มีแบบประเมินพนักงาน เรียกว่า Personal Performance Grid เป็นการวัดการดำเนินงานของพนักงานรายบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการประเมินผลงานระหว่างพนักงาน และ ผู้จัดการ โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายประจำปีของบริษัท การถ่วงน้ำหนักและการให้ความสำคัญของแต่ละวัตถุประสงค์ เพื่อบ่งชี้ถึงความซับซ้อนและความสำคัญของแต่ละวัตถุประสงค์ รวมคะแนน 100 % ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

2.4.4.1) วัตถุประสงค์ด้านการขาย (50%) โดยเรียงลำดับตามความสำคัญที่มากที่สุดหรือผลกระทบที่สำคัญที่สุดสำหรับตำแหน่งพนักงานขายเวชภัณฑ์

1) บรรลุ 100% ประสิทธิภาพการขายผลิตภัณฑ์ที่ภายในสิ้นเดือนธันวาคม ทุกปี

2) บรรลุส่วนแบ่งการตลาดของเปอร์เซ็นต์ (แฟรนไชส์ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดระดับชาติโดยยึดตามข้อมูลกลางตลาด) ภายในสิ้นเดือนธันวาคม ของทุกปี (ตัวเลือกสำหรับผลิตภัณฑ์เหล่านั้นยึดตาม ข้อมูลการตลาดแต่ละเขตรับผิดชอบ)

3) ทำยาเข้าในรายการบัญชียาโรงพยาบาลสำหรับผลิตภัณฑ์ในโรงพยาบาลภายในสิ้นเดือนธันวาคมของทุกปี

4) รักษารายการยาสำหรับผลิตภัณฑ์ในโรงพยาบาลที่กำหนดเป้าหมาย โดยการสิ้นสุดในเดือนธันวาคมของทุกปี

2.4.4.2) วัตถุประสงค์ด้านการบริหารจัดการพื้นที่รับผิดชอบ (20%)

- 1) การวางแผนการขายที่มีประสิทธิภาพและรายงานความคืบหน้าทุกๆ ไตรมาส
- 2) คาดการณ์ความสำเร็จของยอดขายรายเดือนได้อย่างถูกต้อง (+/- 5%) และส่งทุกวันที่ 1 และ 25 ของเดือน
- 3) ส่งรายงานสถานการณ์เขตทุกวันที่ 5 ของเดือน
- 4) เข้าพบลูกค้าสำคัญเพื่อให้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด (กทม. 7 คน/วัน, ต่างจังหวัด 6 คน/วัน)
- 5) จำนวนวันในการออกเขตต่อปี 195 วัน
- 6) ส่งมอบข้อมูลสำคัญที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ความต้องการ/ความเชื่อ และสร้างความมั่นใจในผลิตภัณฑ์ โดยประเมินจากรายงานประจำวัน
- 7) วางแผนสำหรับจัดกิจกรรมทางวิชาการและจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการและความเหมาะสมของลูกค้าในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการตลาด คู่แข่ง และวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม โดยเสนอทางรายงานสถานการณ์เขตประจำเดือน
- 9) มีส่วนร่วมในการประชุมและกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่มย่อย
- 10) เรียนรู้วิธีการในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆตามกลยุทธ์ของบริษัท
- 11) ใช้ข้อมูลต่างๆจากรายงาน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจต่างๆ

2.4.4.3) วัตถุประสงค์ด้านการเข้าถึงลูกค้า (20%)

- 1) สามารถเข้าพบลูกค้าที่สำคัญ (กลุ่ม A และ B) ได้อย่างน้อย 90% ในแต่ละไตรมาส
- 2) บรรลุความถี่ในการเข้าพบลูกค้าที่สำคัญตามมาตรฐานที่กำหนด
- 3) มีการประเมินลูกค้าได้อย่างถูกต้อง และบันทึกข้อมูลอย่างมีคุณภาพและปรับข้อมูลตามความเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง
- 4) จัดทำโปรไฟล์ของลูกค้าสำคัญเพื่อการเข้าถึงได้อย่างถูกต้องแม่นยำ
- 5) ใช้ฐานข้อมูลลูกค้า และรายงานยอดขาย เพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) แสดงให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจต่อลูกค้า ตลอดจนความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้อย่างถูกต้อง

7) แสวงหาและพัฒนาวิธีการเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจของลูกค้า

2.4.4.4) การดำเนินแนวทางและคุณค่าตามนโยบายและมาตรฐานของบริษัท (10%)

1) ปฏิบัติตนตามค่านิยม มาตรฐานด้านการขาย และนโยบายด้านจริยธรรม และความถูกต้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

2) ขับขี่ยานพาหนะอย่างระมัดระวังเสมอ และรายงานการเกิดอุบัติเหตุหากเกิดขึ้นภายใน 48 ชั่วโมง

3) เข้าร่วมและฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

4) แสดงความคิดเห็นและมุมมองความคิดของตนเองในเวลาที่เหมาะสม

5) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายของทางบริษัท เรียนรู้ข้อผิดพลาด และแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

จากวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งหมดข้างต้น ได้แก่ วัตถุประสงค์ด้านการขาย (50%) วัตถุประสงค์ด้านการบริหารจัดการพื้นที่รับผิดชอบ (20%) วัตถุประสงค์ด้านการเข้าถึงลูกค้า (20%) การดำเนินแนวทางและคุณค่าตามนโยบายและมาตรฐานของบริษัท (10%) การให้คะแนนด้านความสำเร็จในการทำงาน จะถูกประเมินโดยการพิจารณาจากหัวหน้างานเป็นรายบุคคล หัวหน้างานจะทำการประเมินจากมาตรฐานและขอบเขตที่บริษัทกำหนด รวมถึงเก็บรวบรวมข้อมูลการแสดงความคิดเห็นจากลูกค้า ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องของผู้แทนเวชกัณฑ์ และทำการประเมินร่วมกับผู้แทนเวชกัณฑ์ถึงเหตุและผลในการประเมินเพื่อให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

หลังจากทำการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการประเมินผลงานรวมประจำปีเพื่อคัดเลือกและจัดสรรผลงานของผู้แทนเวชกัณฑ์ออกเป็นสี่ระดับคือ ยอดเยี่ยม (Exceed), ดี (above), ได้มาตรฐาน (Meet), และต้องได้รับการพัฒนา (Below) โดยการประเมินดังกล่าวจะทำโดยการให้หัวหน้างานทุกคนประเมินผู้แทนเวชกัณฑ์ของตนเป็นสี่ระดับก่อนจากนั้นจะเข้าสู่การประเมินผลงานรวม โดยจะชี้แจงเหตุผลในการประเมินของแต่ละคนให้กับคณะกรรมการในที่ประชุมทราบ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของผลการประเมินพนักงานประจำปี

ผลการประเมินจะแบ่งสัดส่วนของกลุ่มต่างๆ โดยจะได้ กลุ่มยอดเยี่ยม 10 %, กลุ่มดี 20%, กลุ่มได้มาตรฐาน 50% และกลุ่มที่ต้องได้รับการพัฒนา 20% โดยผลการประเมินผลงานดังกล่าวจะ

ใช้เป็นหลักสำคัญในการประเมินผลงานประจำปีเพื่อปรับฐานเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมถึงการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพของผู้แทนต่อไป

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มประชากรในการดำเนินการวิจัย จากกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลงานอยู่ในระดับดีและดีเยี่ยม ซึ่งหมายถึงผู้ที่ได้รับการประเมินจากหัวหน้างานและกระบวนการประเมินผลงานรวมประจำปี และได้รับคะแนนสูงสุดจำนวน 30% แรกของผู้แทนเวชภัณฑ์ในบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจ โรงเลื่อยไม้สัก พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม และแต่ละด้านทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจะตรงกับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในด้านสังคมจะตรงกับความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทนงค์ เกษทรัพย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเครกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อบanca ไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งเปลี่ยนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์เป็นความมั่นคงทางอารมณ์ พบว่า พนักงานสินเชื่อบanca ใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการแสดงตัวและการเปิดรับประสบการณ์ในระดับต่ำ รวมทั้งมีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และด้านมีจิตสำนึกปานกลาง และบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อได้

ศุภณีย์ ยมาภัย (2537, หน้า 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck ความรู้ด้านการศึกษา ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ลักษณะการประกอบอาชีพ (อาชีพหลัก) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลิกภาพแบบมั่นคงแสดงออก (Stable-Extravert) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแสดงออก(Neurotic-Extravert) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเก็บตัว (Neurotic-Introvert) มี

ความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติการขายเชิงปริมาณ รวมทั้งพบว่าอายุการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันชีวิต และระดับการศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานขายเชิงคุณภาพของพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบ สำหรับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานขายเชิงปริมาณของพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบ พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัว ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันชีวิต ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการขายอายุการทำงาน อายุ และระดับการศึกษา ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานขายเชิงปริมาณได้

พิณพกา พิณวานิช (2549) ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการฟันฝ่าและเผชิญอุปสรรคกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่า ความสามารถในการฟันฝ่าและเผชิญอุปสรรคโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการรับรู้ต้นเหตุ และความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการจำกัดปัญหาและด้านความอดทน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รศชรินทร์ ฉายแก้ว (2535, หน้า 78) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ Digman แบบการเรียนรู้ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ กับแบบเรียนแต่ละแบบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ ยกเว้นบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับแบบการเรียนรู้แบบฟังพา บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับแบบการเรียนรู้แบบหลีกเลี่ยง และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับแบบการเรียนรู้แบบแข่งขัน มีความสัมพันธ์กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบกับแบบเรียนแต่ละแบบ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่า .2739 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายที่เป็นเกษตรกรในเขตการขายภาคเหนือ พบว่าส่วนใหญ่จะให้คะแนนความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ยกเว้นปัจจัยด้านตำแหน่งการงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ซึ่งจะสามารถเรียงลำดับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตตามค่าเฉลี่ยของความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โดยรวมให้ความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการได้เพิ่มความรู้ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ด้านการได้รับความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในการศึกษาด้านปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบปัญหาอยู่ในระดับมีปัญหาเล็กน้อยโดยเรียงค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาจากมากไปน้อยได้ดังนี้ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ปัญหาด้านสภาพการทำงาน ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยเฉลี่ยปัญหาอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับได้ดังนี้ปัญหาด้านผลสำเร็จของงาน ปัญหาด้านการมีอิสระในการทำงาน ปัญหาด้านการได้เพิ่มความรู้ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ด้านการได้รับความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ปัญหาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

อนงค์ พรหมจักร (2538, หน้า 84) ได้ดำเนินการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามทฤษฎีของ Digman กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 505 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา (Intellect) ส่งผลต่อตัวเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ได้ร้อยละ 66.48

นวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทขายชำมาชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า จำนวนผู้แทนขายจำนวน 300 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ได้ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ภัทรธัญญา จงธนะพิพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ : กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญหน้าปัญหาแบบมีประสิทธิภาพในด้านมุ่งเน้นอารมณ์

ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพด้านหลักหนีปัญหา บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพในด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ ในด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพ ในด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพทั้งในด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาและด้านหลักหนีปัญหา

กนกวรรณ อบเชย (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพที่เด่นที่สุดของกลุ่มตัวอย่างนี้คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว รองลงมาได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวตามลำดับ โดยบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคส่วนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคได้

สมบัติ อังกรพิริยะ (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์บริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านลักษณะและขอบเขตของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกลุ่มปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษา พบว่า ที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สรวิศ ผลภายี (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพ เซวาร์อาร์มณ และประสิทธิภาพของหัวหน้างานแผนกขายในห้างสรรพสินค้า ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของ หัวหน้าแผนกขาย ได้แก่ บุคลิกภาพด้านมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่น และ ด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ส่วนองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขาย คือ บุคลิกภาพด้านมองโลกในแง่ลบ

อนงค์ พรหมจักร (2538, หน้า 84) ได้ดำเนินการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบที่สำคัญตามทฤษฎีของ Digman กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่ม ตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 505 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบ บุคลิกภาพ ด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน สติปัญญา (Intellect) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ได้ร้อยละ 66.48

อริญญา เจริญกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกร ไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงานพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจในการบำรุงรักษาจิตใจ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับ บัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว ด้านนโยบายและการ บริหารของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในส่วนของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านความ สำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และในส่วนของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการบำรุงรักษา จิตใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิ การด้านนโยบายและการบริหารของหน่วย งาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเรื่องส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนยาจำนวน 122 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก พบว่า ผู้แทนยามีความพึงพอใจต่อปัจจัย

จูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

เท็ต และคณะ (Tett et al., 1991 อ้างใน Cooper & Robertson, 1995, p. 89) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี meta-analysis พบว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Costa & McCrae มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .33$) องค์ประกอบความห้วนไห้ว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน ($r = -.22$) องค์ประกอบการมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($r = .18$) ระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.5 ปกติเขาจะไม่เอามาอ้างอิง เพราะระดับความสัมพันธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

เดและเบียนร์ (Day & Bedeian, 1995) ทำการศึกษา บุคคลที่มีลักษณะทางบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกัน (Personality Similarity) และผลที่เกิดจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลอเมริกันผิวดำเพศหญิงจำนวน 206 คน ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ใช้ในการวิจัยคือ ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพของ Digman โดยศึกษาเฉพาะองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น องค์ประกอบการแสดงออก และองค์ประกอบการมีสติ ผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .14, p < .05$)

แซลกาโด (Salgado, 1997) ทำการศึกษาโดยวิธี Meta Analysis ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของ Costa & McCrae กับการทำงาน การศึกษาชิ้นนี้ใช้ข้อมูลของการวิจัยในทวีปยุโรป ด้วยวิธี Meta Analysis พบว่ามีบางจุดที่แตกต่างกัน ระหว่างผลการศึกษาที่ทำให้สหรัฐอเมริกาและแคนาดา องค์ประกอบการมีสติและความมั่นคงทางอารมณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์มาตรฐานการทำงาน ในขณะที่องค์ประกอบการแสดงออกสามารถทำนายการทำงานได้ในงานวิจัย 2 ชิ้น และองค์ประกอบความเปิดกว้างและการยินยอมตามผู้อื่นมากกว่าร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาของพนักงานจากการอบรม

Judge, Higgins, Thoresen & Barrick (1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดช่วงชีวิต (Across the Life Span) โดยพิจารณาถึงความสามารถในการทำนายของบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” และความสามารถทางสติปัญญา พวกเขาพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประสบความสำเร็จในอาชีพทั้งแบบ

ภายใน (ความพึงพอใจในงาน) และแบบภายนอก (รายได้และสถานภาพทางอาชีพ) และบุคลิกภาพแบบห้วนไห้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสบความสำเร็จในอาชีพแบบภายนอก ทั้งนี้โดยการควบคุมตัวแปรความสามารถทางสติปัญญา

บรูค (Brooks, 1997) ทำการศึกษา บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ทำการศึกษาพนักงานของบริษัทค้าปลีก 3 แห่ง ที่มีผู้ช่วยผู้จัดการรวม 110 คน และผู้จัดการรวม 125 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่ม เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ 55 คน และผู้จัดการ รวม 65 คน ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ใช้ในการศึกษาคือองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพไม่พบว่ามี ความแตกต่างของลักษณะนิสัยทั้งห้าด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการและผู้ช่วย ผู้จัดการ นอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบการแสดงออก การยอมรับผู้อื่น การมีสติ ความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงานของนักบริหาร โดยที่ องค์ประกอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการทำงานของนักบริหาร และจากการวิเคราะห์ Post Hoc พบว่าองค์ประกอบการมีสติ และการยอมรับผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการได้ร้อยละ 39 และพบว่าร้อยละ 13 ของประสิทธิภาพการทำงานมีสาเหตุมาจากองค์การ

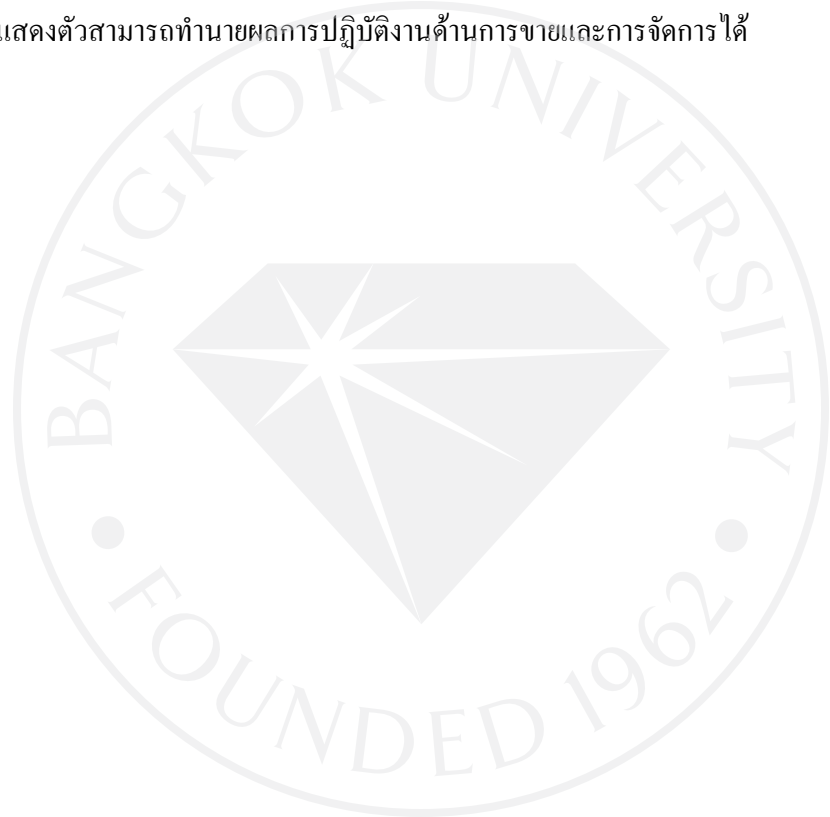
แบร์ริค และ เมาท் รายงานผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานว่า องค์ประกอบด้านการเปิดเผยเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อาชีพด้านการจัดการ และอาชีพด้านการขาย ส่วน องค์ประกอบด้านอื่นๆ สามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีข้อจำกัดในบางอาชีพ และมีค่า ความตรงในการวัดน้อยกว่าองค์ประกอบด้านการเปิดเผย (Barrick & Mount, 1991)

โอ ไบรอัน (O'Brien, 1996) ทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานของตำราของแบบทดสอบบุคลิกภาพต่าง ๆ โดยใช้วิธี Meta Analysis พบว่า การวัดทางคลินิกและการแปลความหมายสถิติของแบบทดสอบบุคลิกภาพมีประสิทธิภาพในการทำนายมากที่สุด (.34 และ .30 ตามลำดับ) องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ยกเว้นมิติการยอมรับผู้อื่น สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ระหว่าง (.15 ถึง .20) แบบทดสอบที่ให้ผลดีที่สุดทางคลินิก คือ MMPI (.38) และ CPI (.27)

โอ รีลลี่ และแชตแมน (O'Reilly & Chatman, 1994) ได้ศึกษาวิจัยโดยใช้ความสำเร็จ อาชีพบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจสำหรับการวัดระดับผลการปฏิบัติงานใช้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในการวัดระดับแรงจูงใจ เนื่องจากเป็นภาวะทางจิตใจที่มั่นคงสามารถ เป็นพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและใช้คะแนน GMAT ในการวัดระดับความสามารถทาง สติปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ผลรวมของความสามารถทางสติปัญญาและแรงจูงใจ (บุคลิกภาพแบบ

มีจิตสำนึก) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในอาชีพบริหารสำหรับช่วงแรกของการประกอบอาชีพ

เฮริทซ์ และ โด โนแวน (Hurtz & Donovan, 2000, p. 869-879) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้ (Meta-Analysis) พบว่า องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบหวั่นไหวสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและแบบแสดงตัวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการได้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทน
เวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด มีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี
(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลงานในระดับดี และ ดีเยี่ยม จำนวน 150 คน

การกำหนดประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย)
จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Sampling) เป็นผู้แทนที่
มีผลงานในระดับดี และ ดีเยี่ยม โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน
(Krejcie & Morgan) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น
กลุ่มตัวอย่างที่ดีของกลุ่มประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% (ยูทซ์
ไคยวรรณ, 2546)

ตารางที่ 3.1: ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	29	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	308	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	231	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ที่มา: ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

จากตารางที่ 3.1 แทนค่าสูตรเพื่อหากลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน พบว่า
ขนาดประชากร 150 คน ในกรณีศึกษาจะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาวิจัย
กำหนดให้ครบเต็มจำนวน 2 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 110 ตัวอย่าง

ดังนั้น ในกรณีศึกษาจึงกำหนดประชากรขนาดตัวอย่าง จำนวน 110 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวคิดของ Costa & McCrae (อ้างใน Costa & Widgier, 1994) เป็นข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าด้าน ประกอบด้วย ความห้วนใจ การแสดงออก ความเปิดกว้าง การยอมรับผู้อื่น และการมีสติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับคะแนน คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าดังนี้

ตารางที่ 3.2: แบบมาตราประเมินค่า 4 ระดับ

มากที่สุด	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้สึกอยู่ในระดับมาก
น้อย	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้สึกอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้สึกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3: เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความสำคัญ	คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูล โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมารวมกันหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง และทำการแบ่งระดับพฤติกรรมหรือความรู้สึก ออกเป็น 4 ระดับ สามารถแปลความหมายระดับของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามได้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4: ความหมายระดับของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้ดีที่สุดในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้ดีอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้ดีอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75	หมายถึง	พฤติกรรมหรือความรู้ดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความรู้จากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหา ของแบบทดสอบจะได้มีความชัดเจนตามความหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. ศึกษาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แล้วร่างแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถามทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการถาม
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Tryout) พนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของคอนบราค (Cronbach) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.618

ตารางที่ 3.5: ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถามจำนวน 20 ตัวอย่าง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	20	100.0

a List wise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	60

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Multi Random Sampling ขึ้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ซึ่งแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ซึ่งแจ้งให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถาม
3. ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) พิจารณาจากความสะดวกและเวลาว่างของประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพฤติกรรมหรือความรู้สึก โดยนำพฤติกรรมหรือความรู้สึก ประกอบด้วย องค์ประกอบของบุคลิกภาพ มาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 52) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สูตรค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, หน้า 48)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum_{i=1}^n X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ดังนี้
(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, หน้า 49)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n X)^2}{n}}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum_{i=1}^n X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum_{i=1}^n X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	X	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง
	i x	แทน	ค่าของข้อมูลหน่วยที่ i
	n	แทน	ค่าขนาดตัวอย่าง

X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
$n-1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

นำข้อมูลลักษณะพฤติกรรมหรือความรู้สึก หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพ มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยหรือลดจำนวนตัวแปร (Factor Analysis) หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งในเทคนิคนี้จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (กล้าหาญ วณิชย์บัญชา, 2548, หน้า 1)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทน
เวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการ
แปลผลตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพ
2. ผลการวิเคราะห์สัปดาห์ที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ รายด้าน
4. ผลการทดสอบสมมติฐานองค์ประกอบของบุคลิกภาพ

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

จากการรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบของบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศ
ไทย) จำกัด ใช้แบบสอบถามจำนวน 110 ชุด มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1: แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของบุคลิกภาพ

ข้อความ	n = 110		ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
พฤติกรรมหรือความรู้สึก				
1 คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล	2.45	.774	น้อย	39
2 คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง	2.05	.669	น้อย	48
3 คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน	2.66	.758	ปานกลาง	28
4 คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ	3.32	.589	ปานกลาง	4
5 คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ	2.71	.734	ปานกลาง	26
6 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าคุณดีกว่าคนอื่น	1.98	.635	น้อย	52
7 คุณเป็นคนหัวเราะง่าย	3.26	.616	ปานกลาง	5

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 : (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของบุคลิกภาพ

	ข้อความ	n = 110		ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
		Mean	S.D.		
9	บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน	2.05	.647	น้อย	49
10	คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ	3.15	.768	ปานกลาง	11
11	เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ	2.13	.791	น้อย	43
12	คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง	1.67	.692	น้อย	60
13	คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ	2.35	.882	น้อย	40
14	บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่	2.07	.875	น้อย	46
15	คุณไม่ใช่คนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน	2.08	.731	น้อย	45
16	คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า	2.68	.801	ปานกลาง	27
17	คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	3.14	.670	ปานกลาง	12
18	คุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ	2.95	.952	ปานกลาง	18
19	คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน	3.34	.579	ปานกลาง	2
20	คุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง	3.53	.537	มาก	1
21	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ	2.65	.710	ปานกลาง	30
22	คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ	2.78	.722	ปานกลาง	23
23	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย	2.52	.875	ปานกลาง	35
24	คุณค่อนข้างจะดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น	1.89	.721	น้อย	54
25	คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน	3.00	.704	ปานกลาง	16
26	บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย	1.77	.820	น้อย	59
27	ปกติกแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง	2.49	.798	น้อย	38
28	บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ	2.81	.840	ปานกลาง	22
29	คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส	2.54	.713	ปานกลาง	33
30	คุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง	2.05	.776	น้อย	50

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1: (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของบุคลิกภาพ

	ข้อความ	n = 110		ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
		Mean	S.D.		
31	คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล	2.53	.631	ปานกลาง	34
32	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ	3.05	.655	ปานกลาง	14
33	คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์ต่างๆ	2.15	.647	น้อย	41
34	คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ	3.00	.383	ปานกลาง	17
35	คุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ	3.25	.656	ปานกลาง	7
36	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ	2.66	.579	ปานกลาง	29
37	คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง	3.24	.468	ปานกลาง	8
38	คุณเชื่อว่าเราควรมีคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่อง ศีลธรรมจรรยา	3.22	.612	ปานกลาง	9
39	บางครั้งคุณคิดว่าคุณเป็นคนเย็นชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน	2.05	.799	น้อย	51
40	เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี	3.34	.681	ปานกลาง	3
41	บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน	1.84	.628	น้อย	57
42	คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข	1.80	.764	น้อย	58
43	บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือ เกิดคลื่นแห่งความร่าร้อน	2.06	.881	น้อย	47
44	คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง	2.51	.687	ปานกลาง	36
45	บางครั้ง คุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึงพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรเป็น	1.90	.677	น้อย	53
46	คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ	2.72	.706	ปานกลาง	25
47	ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม	2.88	.674	ปานกลาง	21
48	คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ หรือความรู้สึกของคนน้อยมาก	2.09	.749	น้อย	44
49	ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ	2.92	.592	ปานกลาง	19
50	คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอ	3.05	.457	ปานกลาง	15
51	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหา ต่างๆแทน	2.15	.788	น้อย	42
52	คุณเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก	3.13	.665	ปานกลาง	13

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1: (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของบุคลิกภาพ

ข้อความ	n = 110		ระดับ ความสำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
53 คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องปัญหา	3.21	.651	ปานกลาง	10
54 ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้	2.50	.843	น้อย	37
55 คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ	1.85	.618	น้อย	56
56 ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น	1.87	.768	น้อย	55
57 คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น	2.56	.684	ปานกลาง	32
58 บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม	2.65	.808	ปานกลาง	31
59 ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง	2.74	.750	ปานกลาง	24
60 คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ	2.92	.791	ปานกลาง	20
รวม	2.59	.137	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของบุคลิกภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญกับ คุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และคุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 คุณเป็นคนหัวเราะง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 คุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ และเมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใส มีขวัญและกำลังใจสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 คุณเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ตัดสินเรื่องศีลธรรมจรรยา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 คุณเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอ และบ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ และ คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่

เป้าหมายอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 คุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ และปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ และคุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม และบ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน และคุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 คุณไม่ใช่คนที่ทำอะไรเป็นแบบแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 และบางครั้งคนคิดว่าคุณเป็นคนเย็นชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตัว และคุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง และบ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน และคุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองดีกว่าคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 บางครั้ง คุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึงพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 คุณค่อนข้างจะ

คุณหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 และน้อยที่สุด คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์สัปดาห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ

ส่วนนี้ทำการวิเคราะห์เพื่อลดจำนวนตัวแปรสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ จากข้อมูลตัวอย่าง 110 ชุด มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.2 : KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.561
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4,962.797
	df	1770
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. เพื่อวัดความเหมาะสมของตัวแปร ในการใช้เทคนิค Factor Analysis ในที่นี้ได้ค่า .561 มีค่ามากกว่า .5 และเข้าสู่ 1 โดยแจกแจงประมาณการแบบ Chi-Square มีค่าเท่ากับ 4,962.797 ได้ค่า Significance (Sig.) เท่ากับ .000 น้อยกว่า .05 จึงพอสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอยู่มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis

ตารางที่ 4.3: Total Variance Explained

component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
				Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.587	12.645	12.645	7.587	12.645	12.645	7.317	12.196	12.196
2	5.808	9.68	22.325	5.808	9.68	22.325	5.194	8.657	20.852
3	5.183	8.638	30.963	5.183	8.638	30.963	4.982	8.304	29.156
4	4.389	7.315	38.278	4.389	7.315	38.278	4.352	7.254	36.41
5	3.181	5.302	43.579	3.181	5.302	43.579	4.302	7.169	43.579
6	2.88	4.799	48.379						
7	2.674	4.457	52.836						
8	2.366	3.943	56.779						
9	2.037	3.395	60.173						
10	1.838	3.063	63.237						
11	1.695	2.825	66.062						
12	1.507	2.512	68.574						
13	1.421	2.369	70.943						
14	1.297	2.161	73.105						
15	1.155	1.925	75.029						
16	1.123	1.872	76.901						
17	0.945	1.575	78.477						
18	0.906	1.51	79.986						
19	0.885	1.474	81.46						
20	0.804	1.34	82.8						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): Total Variance Explained

component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Initial Eigenvalues			Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
21	0.729	1.215	84.016						
22	0.682	1.136	85.152						
23	0.634	1.056	86.208						
24	0.589	0.981	87.188						
25	0.565	0.942	88.13						
26	0.533	0.888	89.018						
27	0.505	0.841	89.859						
28	0.457	0.762	90.622						
29	0.433	0.721	91.343						
30	0.395	0.658	92.001						
31	0.373	0.621	92.622						
32	0.367	0.612	93.234						
33	0.347	0.578	93.812						
34	0.32	0.533	94.346						
35	0.298	0.496	94.842						
36	0.283	0.471	95.313						
37	0.258	0.43	95.743						
38	0.245	0.409	96.152						
39	0.237	0.395	96.547						
40	0.213	0.355	96.902						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): Total Variance Explained

component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
				Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
41	0.204	0.34	97.243						
42	0.176	0.293	97.535						
43	0.169	0.281	97.816						
44	0.156	0.26	98.077						
45	0.145	0.241	98.318						
46	0.134	0.223	98.541						
47	0.12	0.199	98.741						
48	0.11	0.184	98.924						
49	0.091	0.152	99.077						
50	0.088	0.147	99.223						
51	0.079	0.132	99.355						
52	0.063	0.106	99.461						
53	0.056	0.094	99.555						
54	0.05	0.083	99.638						
55	0.048	0.08	99.718						
56	0.044	0.073	99.791						
57	0.04	0.067	99.858						
58	0.036	0.06	99.917						
59	0.029	0.048	99.966						
60	0.02	0.034	100						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ควรมีปัจจัยเพียง 5 ปัจจัย เนื่องจากค่า 5 ปัจจัยแรกเท่านั้นที่มีค่า Eigen value มากกว่า 3 จึงให้ความสำคัญ ปัจจัย ที่ 1 สามารถดึงความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 12.645 % รองลงมา ได้แก่ ได้แก่ความแปรปรวน 9.680 % ความแปรปรวน 8.638 % ความแปรปรวน 7.315 % และน้อยที่สุดความแปรปรวน 5.302 % ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: Rotated Component Matrix(a)

Factor loading	Component				
	1	2	3	4	5
31. คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล	.742				
21. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ	.716				
6. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองด้อยกว่าคนอื่น	.697				
1. คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล	.671				
26. บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย	.660				
56. ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น	.643				
57. คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น	.639				
16. คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า	.631				
51. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน	.596				
11. เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ	.543				
32. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ	.523				
9. บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน	.516				
36. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ	.794				
46. คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหู่ใจ	.688				
29. คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส	.658				
23. บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย	.548				
17. คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	.533				
53. คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประเทืองปัญญา	.505				

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): Rotated Component Matrix(a)

Factor loading	Component				
	1	2	3	4	5
38. คุณเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมจรรยา		.457			
10. คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ		.433			
35. คุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ		.395			
52. คุณเป็นคนกระตือรือร้นอย่างมาก		.373			
8. เมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ		.367			
15. คุณไม่ใช่คนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน		.347			
40. เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี			.716		
54. ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้			.643		
25. คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน			.610		
30. คุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง			.603		
20. คุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง			.588		
50. คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอ			.584		
27. ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง			.534		
37. คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง			.509		
58. บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม				.764	
43. บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกตื่นเต้นหือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน				.643	
60. คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ				.596	

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4(ต่อ): Rotated Component Matrix(a)

Factor loading	Component				
	1	2	3	4	5
28. บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ				.589	
18. คุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ				.542	
3. คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน				.519	
2. คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง				.515	
13. คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ				.496	
42. คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข				.471	
41. บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน				.430	
48. คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก				.409	
55. คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ				.395	
33. คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ					.664
44. คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง					.599
12. คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง					.566
39. บางครั้งคุณคิดว่าคุณเป็นคนเขินชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน					.541
45. บางครั้ง คุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึ่งพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรเป็น					.533
4. คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ					.496
5. คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ					.471
49. ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ					.430
19. คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน					.409

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4(ต่อ): Rotated Component Matrix(a)

Factor loading	Component				
	1	2	3	4	5
47. ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม					.395
7. คุณเป็นคนหัวเราะง่าย					.355
14. บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					.340
59. ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง					.293
22. คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ					.281
24. คุณค่อนข้างจะถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น					.260
34. คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ					.241

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization. a Rotation converged in 10 iterations.

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ 1 มี 12 ตัวแปร มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยที่ 2 มี 12 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มี 8 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มี 12 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 มี 16 ตัวแปร และตามลำดับ ในที่นี้จึงตั้งชื่อปัจจัยใหม่ให้สอดคล้องกับตัวแปร

ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยด้านความห้วนไหว ประกอบด้วย

1. คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล
2. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ
3. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองด้อยกว่าคนอื่น
4. คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล
5. บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย
6. ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น
7. คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น
8. คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า
9. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน
10. เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ
11. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ
12. บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยด้านการแสดงออก ประกอบด้วย

1. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ
2. คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ
3. คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส
4. บทกวีส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย
5. คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น
6. คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประเทืองปัญญา
7. คุณเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมจรรยา
8. คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ
9. คุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ
10. คุณเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก
11. เมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ
12. คุณไม่ใช่คนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน

ปัจจัยที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความเปิดกว้าง ประกอบด้วย

1. เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุ่ลวง ไปด้วยดี
2. ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขาู้
3. คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน
4. คุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง
5. คุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง
6. คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆ สำเร็จเสมอ
7. ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง
8. คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง

ปัจจัยที่ 4 คือ ปัจจัยด้านการยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย

1. บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม
2. บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน
3. คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ
4. บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆ และอาหารชาติต่างๆ
5. คุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ
6. คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน
7. คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง
8. คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ
9. คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข

10. บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน
11. คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก
12. คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ

ปัจจัยที่ 5 คือ ปัจจัยด้านการมีสติ ประกอบด้วย

1. คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ
2. คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง
3. คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง
4. บางครั้งคุณคิดว่าคุณเป็นคนเย็นชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน
5. บางครั้ง คุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึงพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรเป็น
6. คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ
7. คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ
8. ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ
9. คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน
10. ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม
11. คุณเป็นคนหัวเราะง่าย
12. บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่
13. ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง
14. คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ
15. คุณค่อนข้างจะถูกดูหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น
16. คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ รายด้าน

ส่วนนี้ได้ทำการศึกษาถึงระดับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงออก ด้านความเปิดกว้าง ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีสติ โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.5 : แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
รายด้าน

ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์	n = 110		ระดับความ สำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
1. ปัจจัยด้านความหวั่นไหว	2.323	.257	น้อย	5
2. ปัจจัยด้านการแสดงออก	2.906	.237	ปานกลาง	1
3. ปัจจัยด้านความเปิดกว้าง	2.898	.286	ปานกลาง	2
4. ปัจจัยด้านการยอมรับ	2.335	.297	น้อย	4
5. ปัจจัยด้านการมีสติ	2.574	.184	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทน
เวชภัณฑ์ รายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญ ด้านการแสดงออก มาก
ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.906 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.898 ด้านการมีสติ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.574 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.335 และน้อยที่สุด ด้านความหวั่นไหว มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.323 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 : แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ปัจจัยด้านความหวั่นไหว

ปัจจัยด้านความหวั่นไหว	n = 110		ระดับความ สำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
1. คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล	2.53	.631	ปานกลาง	5
2. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ	2.65	.710	ปานกลาง	3
3. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองด้อยกว่าคนอื่น	1.98	.635	น้อย	10
4. คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล	2.45	.774	น้อย	6
5. บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเอง ไม่มีคุณค่าเลย	1.77	.820	น้อย	12

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ปัจจัยด้านความหวั่นไหว

ปัจจัยด้านความหวั่นไหว	n = 110		ระดับความ สำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
6. ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจาก คนอื่น	1.87	.768	น้อย	11
7. คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็น ผู้นำคนอื่น	2.56	.684	ปานกลาง	4
8. คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า	2.68	.801	ปานกลาง	2
9. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วย แก้ปัญหาต่างๆแทน	2.15	.788	น้อย	7
10. เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือน ตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ	2.13	.791	น้อย	8
11. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ	3.05	.655	ปานกลาง	1
12. บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนใน ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน	2.05	.647	น้อย	9
รวม	2.323	.257		

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ด้านความหวั่นไหว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญบ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่า
ตัวคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 รองลงมาได้แก่ คุณไม่ค่อยรู้สึก
เหงาหรือซึมเศร้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.65 คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56
คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.45 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.15 เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองดีอกว่าคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 ในบางครั้งคุณ
รู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 และน้อยที่สุด บางครั้งคุณรู้สึกว่า
ตัวเองไม่มีคุณค่าเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ปัจจัยด้านการแสดงออก

ปัจจัยด้านการแสดงออก	n = 110		ระดับความ สำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
1. บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดง ต่อคุณ	2.66	.579	ปานกลาง	9
2. คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ	2.72	.706	ปานกลาง	8
3. คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขา มีโอกาส	2.54	.713	ปานกลาง	10
4. บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย	2.52	.875	ปานกลาง	11
5. คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	3.14	.670	ปานกลาง	6
6. คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา	3.21	.651	ปานกลาง	4
7. คุณเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการ ตัดสินเรื่องศีลธรรมจรรยา	3.22	.612	ปานกลาง	3
8. คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลา ที่กำหนดได้เสมอ	3.15	.768	ปานกลาง	5
9. คุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งใจ	3.25	.656	ปานกลาง	1
10. คุณเป็นคนกระตือรือร้นอย่างมาก	3.13	.665	ปานกลาง	7
11. เมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ	3.25	.612	ปานกลาง	2
12. คุณไม่ใช่คนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน	2.08	.731	น้อย	12
รวม	2.906	.237		

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ด้านการแสดงออก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญคุณพยายามทำงานอย่าง
หนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ และเมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำ
ต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 รองลงมาได้แก่ คุณเชื่อว่าเรา
ควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินเรื่องศีลธรรมจรรยา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 คุณมี
ความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำ
สิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 คุณเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และน้อยที่สุดคุณไม่ใช่คนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ด้านความเปิดกว้าง

ปัจจัยด้านความเปิดกว้าง	n = 110		ระดับความสำคัญ	อันดับที่
	Mean	S.D.		
1. เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	3.34	.681	ปานกลาง	2
2. ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้	2.50	.843	น้อย	6
3. คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน	3.00	.704	ปานกลาง	5
4. คุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง	2.05	.776	น้อย	8
5. คุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง	3.53	.537	มาก	1
6. คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอ	3.05	.457	ปานกลาง	4
7. ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง	2.49	.798	น้อย	7
8. คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง	3.24	.468	ปานกลาง	3
รวม	2.898	.286		

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ด้านความเปิดกว้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญคุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาได้แก่ เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และน้อยที่สุด คุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ปัจจัยด้านการยอมรับ

ปัจจัยด้านการยอมรับ	n = 110		ระดับความสำคัญ	อันดับที่
	Mean	S.D.		
1. บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม	2.65	.808	ปานกลาง	5
2. บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสับสน สะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความร่าร้อน	2.06	.881	น้อย	8
3. คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ	2.92	.791	ปานกลาง	2
4. บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ	2.81	.840	ปานกลาง	3
5. คุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ	2.95	.952	ปานกลาง	1
6. คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน	2.66	.758	ปานกลาง	4
7. คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง	2.05	.669	น้อย	9
8. คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ	2.35	.882	น้อย	6
9. คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข	1.80	.764	น้อย	12
10. บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน	1.84	.628	น้อย	11
11. คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก	2.09	.749	น้อย	7
12. คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ	1.85	.618	น้อย	10
รวม	2.335	.297		

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ด้านการยอมรับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญคุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 รองลงมาได้แก่ คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับ

ความคิดเพื่อฝัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร่าร้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 และน้อยที่สุด คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ปัจจัยด้านการมีสติ

ปัจจัยด้านการมีสติ	n = 110		ระดับความสำคัญ	อันดับที่
	Mean	S.D.		
1. คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ	2.15	.647	น้อย	11
2. คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง	2.51	.687	ปานกลาง	10
3. คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง	1.67	.692	น้อย	16
4. บางครั้งคุณคิดว่าคุณเป็นคนเย็นชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน	2.05	.799	น้อย	13
5. บางครั้ง คุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึ่งพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรเป็น	1.90	.677	น้อย	14
6. คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ	3.32	.589	ปานกลาง	2
7. คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ	2.71	.734	ปานกลาง	9
8. ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ	2.92	.592	ปานกลาง	5
9. คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน	3.34	.579	ปานกลาง	1

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.10(ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ปัจจัยด้านการมีสติ

ด้านการมีสติ	n = 110		ระดับความ สำคัญ	อันดับ ที่
	Mean	S.D.		
10. ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม	2.88	.674	ปานกลาง	6
11. คุณเป็นคนหัวเราะง่าย	3.26	.616	ปานกลาง	3
12. บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่	2.07	.875	น้อย	12
13. ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง	2.74	.750	ปานกลาง	8
14. คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ	2.78	.722	ปานกลาง	7
15. คุณค่อนข้างจะถูกดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น	1.89	.721	น้อย	15
16. คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ	3.00	.383	ปานกลาง	4
รวม	2.574	.184		

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ด้านการมีสติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญ คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาได้แก่ คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 คุณเป็นคนหัวเราะง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 บางครั้งคุณคิดว่าคุณเป็นคนเขินชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน 2.05 บางครั้ง คุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึ่งพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 คุณค่อนข้างจะถูกดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 และน้อยที่สุด คุณ ไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานองค์ประกอบของบุคลิกภาพ

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทน
เวชภัณฑ์ ในด้านความหวั่นไหวแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ในด้านความหวั่นไหวไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ในด้านความหวั่นไหวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 : แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านความหวั่นไหว

ระดับความสำคัญ	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหวั่นไหว	4.363	32	.136	3.694	.000**
	2.842	77	.037		
	7.205	109			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลแสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้าน
ความหวั่นไหว จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทาง
เดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านความหวั่นไหวค่า
Probability (Sig.) เท่ากับ .000 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายความว่า พนักงาน
ที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความหวั่นไหว
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทน
เวชภัณฑ์ ในด้านการแสดงออก แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ในด้านการแสดงออกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ในด้านการแสดงออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 : แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการแสดงออก

ระดับความสำคัญ	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig.
	2.880	32	.090	2.107	.004**
ด้านการแสดงออก	3.288	77	.043		
	6.168	109			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลแสดงการเปรียบเทียบ จำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการแสดงออก จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการแสดงออก ค่า Probability (Sig:) เท่ากับ .004 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการแสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความเปิดกว้างแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความเปิดกว้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความเปิดกว้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 : แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านความเปิดกว้าง

ระดับความสำคัญ	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig.
	5.223	32	.163	3.397	.061
ด้านความเปิดกว้าง	3.699	77	.048		
	8.922	109			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลแสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านความเปิดกว้าง จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านความเปิดกว้าง ค่า Probability (Sig:) เท่ากับ .061 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความเปิดกว้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการยอมรับผู้อื่น แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการยอมรับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการยอมรับผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 : แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการยอมรับผู้อื่น

ระดับความสำคัญ	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig.
	5.504	32	.172	3.188	.079
ด้านการยอมรับผู้อื่น	4.155	77	.054		
	9.659	109			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลแสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการยอมรับผู้อื่น จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการยอมรับผู้อื่น ค่า Probability (Sig:) เท่ากับ .079 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการยอมรับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการมีสติ แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ในด้านการมีสติ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์
ในด้านการมีสติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15: แสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการมีสติ

ระดับความสำคัญ	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีสติ	1.719	32	.054	2.097	.004**
	1.973	77	.026		
	3.691	109			

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลแสดงการเปรียบเทียบจำแนกตามองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการมีสติ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพกับด้านการมีสติ ค่า Probability (Sig.) เท่ากับ .004 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการมีสติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ เพื่อนำผลการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาพนักงานให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ผู้แทนเวชภัณฑ์

5.1 จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและโอกาสความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์

5.2 สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ในด้านความห้วนไหวแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ในการแสดงออกแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ในด้านความเปิดกว้างแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ในการยอมรับผู้อื่นแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ในการมีสติแตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Sampling) เป็นผู้แทนที่มีผลงานในระดับดี และ ดีเยี่ยม โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีของกลุ่มประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% (ยูทซ์ ไกยวรรณ, 2545)พบว่า ขนาดประชากร 110 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวคิดของ Costa และ McCrae (อ้างใน Costa & Widgier, 1994) เป็นข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) องค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย ความห้วนไหว การแสดงออก ความเปิดกว้าง การยอมรับผู้อื่น และการมีสติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Multi Random sampling ขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ซึ่งแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ซึ่งแจ้งให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถาม
3. ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พิจารณาจากความสะดวกและเวลาว่างของประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย

(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยหรือลดจำนวนตัวแปร (Factor Analysis) หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5.6 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบของบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ใช้แบบสอบถามจำนวน 110 ชุด มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพ พบว่า ปัจจัยที่ 1 มี 12 ตัวแปร มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยที่ 2 มี 12 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มี 8 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มี 12 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 มี 16 ตัวแปร ดังนี้

- 2.1 ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยด้านความห้วนไหว
- 2.2 ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยด้านการแสดงออก
- 2.3 ปัจจัยที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความเปิดกว้าง
- 2.4 ปัจจัยที่ 4 คือ ปัจจัยด้านการยอมรับผู้อื่น
- 2.5 ปัจจัยที่ 5 คือ ปัจจัยด้านการมีสติ

2. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อองค์ประกอบของบุคลิกภาพรายด้าน ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ รายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 110 คน ให้ความสำคัญ ด้านการแสดงออก มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.906 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.898 ปัจจัยด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.574 ปัจจัยด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.335 และน้อยที่สุด ปัจจัยด้านความห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.323 ตามลำดับ

2.1 ปัจจัยด้านความห้วนไหว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญบ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าคุณเต็มไปด้วยความสามารถ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

2.2 ปัจจัยด้านการแสดงออก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญคุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ และเมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25

2.3 ปัจจัยด้านความเปิดกว้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญคุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

2.4 ปัจจัยด้านการยอมรับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญคุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95

2.5 ปัจจัยด้านการมีสติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

3. ผลการทดสอบสมมติฐานองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความห้วนไหวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการแสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านความเปิดกว้างไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการยอมรับผู้อื่นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 : พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ในด้านการมีสติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.7 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านการแสดงออก มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเปิดกว้าง ด้านการมีสติ ด้านการยอมรับ และน้อยที่สุด ด้านความห้วนไหว ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของมุขณีย์ ยมาภัย (2537 , หน้า 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck พบว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงแสดงออก (Stable-Extravert) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการ

ปฏิบัติงานขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า จำนวนผู้แทนขายจำนวน 300 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ได้ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรญาณี จงระนะพิพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพทำองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ : กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพที่เด่นที่สุดของกลุ่มตัวอย่างนี้คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว รองลงมาได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบหัวนไหวตามลำดับ

ด้านความหัวนไหว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญบ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองดีดกว่าคนอื่น ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น และน้อยที่สุด บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรญาณี จงระนะพิพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพทำองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ : กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคส่วนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลิกภาพแบบหัวนไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเฮิร์ตซ์ และ โดโนแวน (Hurtz & Donovan, 2000, p. 869-879) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทำองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาไว้ (Meta-Analysis) พบว่า องค์ประกอบเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหวสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน

ที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบหัว้น ไหวและแบบแสดงตัวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการขายและการจัดการได้

ด้านการแสดงออก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญคุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ และเมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมจรรยา คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประเทืองปัญญา คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น คุณเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่น เมื่อพวกเขามีโอกาส บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย และน้อยที่สุด คุณไม่ใช่นคนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน สอดคล้องกับงานวิจัยของแซลกาโด (Salgado, 1997) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของ Costa & McCrae กับการทำงาน พบว่า องค์ประกอบการแสดงออกสามารถทำนายการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศนีย์ อัญมณีเจริญ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจะตรงกับความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทการทำงาน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในด้านสังคมจะตรงกับความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความเปิดกว้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญคุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง มากที่สุด รองลงมาได้แก่ เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆ สำเร็จเสมอ คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้ ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง และน้อยที่สุดคุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของแซลกาโด (Salgado, 1997) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของ Costa & McCrae กับการทำงาน พบว่าองค์ประกอบความเปิดกว้างและการยินยอมตามผู้อื่นมากกว่าร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาของพนักงานจากการอบรมสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรญาณี จงระนะพิพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ : กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับ

ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญหน้าปัญหาแบบมีประสิทธิภาพในด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา

ด้านการยอมรับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญคุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกันจะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ คุณมีความสนใจเกี่ยวกับการคาดเดาถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือความรู้สึกของคนน้อยมาก บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร้าร้อน คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน และน้อยที่สุด คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของบรูค จูเนียร์ (Brooks, 1997) ทำการศึกษา บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ทำการศึกษาพนักงานของบริษัทค้าปลีก 3 แห่ง ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ใช้ในการศึกษาคือองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพไม่พบว่ามีแตกต่างของลักษณะนิสัยทั้งห้าด้าน นอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบการแสดงออก การยอมรับผู้อื่น การมีสติ ความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงานของนักบริหาร โดยที่องค์ประกอบการแสดงออกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานและจากการวิเคราะห์ Post Hoc พบว่าองค์ประกอบการมีสติ และการยอมรับผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า จำนวนผู้แทนขายจำนวน 300 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ได้ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ อังกูรพิริยะ (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์บริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา เจริญกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการมีสติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญ คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ คุณเป็นคนหัวเราะง่าย คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง คุณเก็บสิ่งของต่างๆ ให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัว และถือตัวเองเป็นใหญ่ บางครั้งคนคิดว่าคุณเป็นคนเย็นชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตัว บางครั้งคุณไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึ่งพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรเป็น คุณค่อนข้างจะดูถูกหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น และน้อยที่สุด คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง สอดคล้องกับงานวิจัยของแซลกาโด (Salgado, 1997) ทำการศึกษาโดยวิธี Meta Analysis ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae กับการทำงาน การศึกษาชิ้นนี้ใช้ข้อมูลของการวิจัยในทวีปยุโรป ด้วยวิธี Meta Analysis พบว่ามีบางจุดที่แตกต่างกัน ระหว่างผลการศึกษาที่ทำให้สหรัฐอเมริกาและแคนาดา องค์ประกอบการมีสติ และความมั่นคงทางอารมณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์มาตรฐานการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรูค จูเนียร์ (Brooks, 1997) ทำการศึกษา บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ทำการศึกษาพนักงานของบริษัทค้าปลีก 3 แห่ง ที่มีผู้ช่วยผู้จัดการรวม 110 คน และผู้จัดการรวม 125 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่ม เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ 55 คน และผู้จัดการ รวม 65 คน ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ใช้ในการศึกษาคือองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างของลักษณะนิสัยทั้งห้าด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ นอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบการมีสติ ความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงานของนักบริหาร และจากการวิเคราะห์ Post Hoc พบว่าองค์ประกอบการมีสติ และการยอมรับผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการได้ร้อยละ 39 และพบว่าร้อยละ 13 ของ ประสิทธิภาพการทำงานมีสาเหตุมาจากองค์การ

5.8 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีความคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความหวั่นไหว ผู้ที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ควรกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของตนเองเต็มไป ด้วยพลังความสามารถในการดำเนินงานลดความวิตกกังวล ลดความกลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความทุกข์ใจ ไม่วิตกกังวล ลดความหงุดหงิด ลดความเครียด มีผลทำให้สุขุมเยือกเย็นผ่อนคลาย ซึ่งการทำงานจะไม่มีผลผิดพลาดเกิดขึ้น

ด้านการแสดงออก ผู้ที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ควรดำเนินงานมีแบบแผน และควรส่งเสริมให้ผู้แทนเวชภัณฑ์สร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่น เพื่อทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ จะเป็นการสนับสนุนในการดำเนินงานได้ด้วยดี

ด้านความเปิดกว้าง ผู้ที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ควรส่งเสริมการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้แทนเวชภัณฑ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมากขึ้นและพยายามลดขั้นตอนในการทำงาน มีจิตใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ คำนึงถึงสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับความคิด แนวคิดดั้งเดิม

ด้านการยอมรับ ผู้ที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ควรส่งเสริมให้ความไว้วางใจผู้อื่นเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรง อ่อนน้อมถ่อมตนมีความประสงค์จริงจังใจให้แก่กัน ตรงไปตรงมาไม่มีเลศนัย ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ซ่อนกลแอบแฝงและคำนึงถึงความสุขความสบายของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ด้านการมีสติ ผู้ที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ ควรสร้างแรงจูงใจ ความสามารถมีเหตุผลไหวพริบเตรียมการสำหรับการมองการณ์ไกลในการทำงานสิ่งต่าง ๆ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดีจัดเก็บสิ่งของให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ยึดมั่นตามหลักคุณธรรม จริยธรรมคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำสุขุมรอบคอบระมัดระวัง

5.9 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะงานวิจัย การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรทำการวิจัยเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับต่ำ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ
2. ควรทำการวิจัยเพิ่มเติมกับพนักงานในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ
3. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ อาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

4. ควรมีการติดตามผลความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด และศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อไป



บรรณานุกรม

หนังสือ

- กัลยา วานิชย์บัญชา .(2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนส โตร์.
- เจริญ วัชรরังสี. (2533). *การประชุมกลุ่มสร้างคุณภาพไทยครั้งที่ 10*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนา
คุณภาพ.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2538). *การบริหารทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *การบริหารงานบุคคล: Personnel Management*. กรุงเทพมหานคร : ไทย
วัฒนาพานิช.
- ธนชัย ยมจินดา.(2540). *การบริหารงานบุคคล: เอกสารการสอนชุดวิชาหน่วยที่ 1-7* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนแฮสส์.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2545). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2546). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- โยธิน สันสนยุทธ และ จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2529). *จิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รัตนา ศิริพานิช. (2535). *หลักการสร้างแบบสอบวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา*.
กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ - ไทย*. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรือง
การพิมพ์.

- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. (2530). *หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน*. กรุงเทพมหานคร : ซี เอ็ดยูเคชั่น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตพาศน์ เจริญขวัญ. (2529). *การทดสอบทางจิตวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536). *หัวหน้างานยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ชรรมนิติ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- วิทยา นาควัชร. (2544). *วิธีเลี้ยงลูกให้เก่ง ดี และมีความสุข IQ EQ MQ AQ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิภา ภัคดี. (2537). *"บุคลิกภาพ" จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีเรื่อน แก้วกั้งवाल. (2539). *รู้เขารู้เราด้วยจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์.
- สถิต วงศ์สวรรค์. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.
- สุชา จันทร์อม. (2531). *จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2541). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร: เอกสารการสอนชุดวิชาหน่วยที่ 9-15*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. (2530). *จิตวิทยาธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.
- Adams, C. A. & King. (1996). The changing portrayal of the employment of women in British bank' and companies' corporate reports. *Accounting, Organizations and Society* 23(8),781-812.
- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). *Trait names: A psycho lexical study*. 47: 211.
- Dubrin A.J. . (1994). *Leadership : research findings, practice and skills* . Boston : Houghton Mifflin.
- Allen, B.P. (1997). *Personality Theories*. (2nd ed.). Boston : A viacom Company.
- Blank. (1981) Lynch. (1978), Molly. (1977). *Public Budgeting in America*. New York: Prentice-Hall.
- Bootzin, R. C. (1991). *Psychology today*. New York: McGraw Hill Inc.

- Brooks, P.W. Jr. (1997). *Contextual Trait Measurement of Leadership Effectiveness : A Field Study of Retail Industry (6852)*. [Dissertation Abstracts International DAI-B 58/12]. Michigan: UMI International.
- Bubrin. (1994). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Cascio, W. F. (1991). *Applied Psychology in Personnel Management*. (4th ed.). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Cooper, C. L. & Robertson, I. T. (1995). *International Review of Industrial and Organization Psychology*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Costa, P. T., Jr. & Widiger, T. A. (1994). *Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality*. Washington, Dc : American Psychological Association.
- Decaprio, N. S. (1974). *Personality Theories : guide to Living*. London : W.B. Saunders Company.
- Dubrin, A. J. (1994). *Management and organization (2nd ed.)*. Cincinnati, OH: South-West.
- Ewen, R. B. (1984). *An Introduction to Theories of Personality (2nd ed.)*. Orlando : Academic Press Inc.
- Fumham, A. (1995). *Personality at Work : The Role of Individual Differences in the Workplace*. New York : Routledge.
- Galton, F. (1884). *Hereditary Genius*. New York: Appleton.
- Hall. & Lindzey. (1970). *Theories of Personality*. New York : John Wiley & Son Inc.
- Herzberg, F.. (1966). *Work and the Nature of Man*. Ohio : World Publishing.
- Hodgetts, A. (1979). *Introduction to psychology*. New York : Harcourt Brace & world. Inc.
- Jackson, R. W., & Hisrich, R. D. (1996). *Sales and sales management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Korman, A. K. (1980). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mayer, F. S., & Sutton, K. (1996). *Personality: An integrative approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- O' Brien, S. G. (1996). *The Predictive Validity of Personality Testing in Police Selection : A Meta-Analysis (905)*. [Dissertation Abstracts International MAI 35/03]. Michigan: UMI International.
- O' Reilly, & Chatman.(1994). Improving interactional organizational research : A model of person organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.

- Pervin, L. A. (1989). *Personality : Theory and Research* (5th ed.). New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people : unleashing the power of the work force*. Boston : Harvard Business School Press.
- Schiffman, L.G. & Kanuk, LL. (2004). *Consumer behavior* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Torrington, D. & Hall, L. (1991). *Personnel Management : A New Approach* (2nd ed.). New York : Prentice-Hall, Inc.
- Tupes, E., & Christal, R. E. (1961). Recumbent personality factors. *Based on trait ratings USAF ASD Tech.Rep.* 61-97.
- Van maanen, J. & Schein, E. H. (1979). *Towards a Theory of Organizational Socialization*. In *Research in Organizational Behavior*. Greenwich,CT: JAI Press.
- Velting, D. M. & Holmes, C. B. (1995). *Personality : Strategies and Issues* (7th ed.) Pacific Grove : Brook/Cole Publishing Company.
- Vinacke, W. E. (1963). *Foundation of Psychology*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Zimbardo, P. (1980). *Essentials of Personality*. New York : Glenview III.

วิทยานิพนธ์

- กนกวรรณ อบเชย . (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุหลาบ รัตนสังขรรม. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราศาสตร์ ไชยเลิศ. (2540). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขาย ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทนงค์ เกษทรัพย์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวรรตน์ ชูเวทย์. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี กักดีโพนุลย์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภณีย์ ยมาภย์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรศิริ กองนวล. (2539). *การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิณพกา พิณวานิช. (2549). *ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรญาณี จงระณะพิพัฒน์. (2551). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ: กรณีศึกษาพนักงานขายเกษักภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสรินทร์ ฉายแก้ว. (2535). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญแบบการเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนิสิตนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

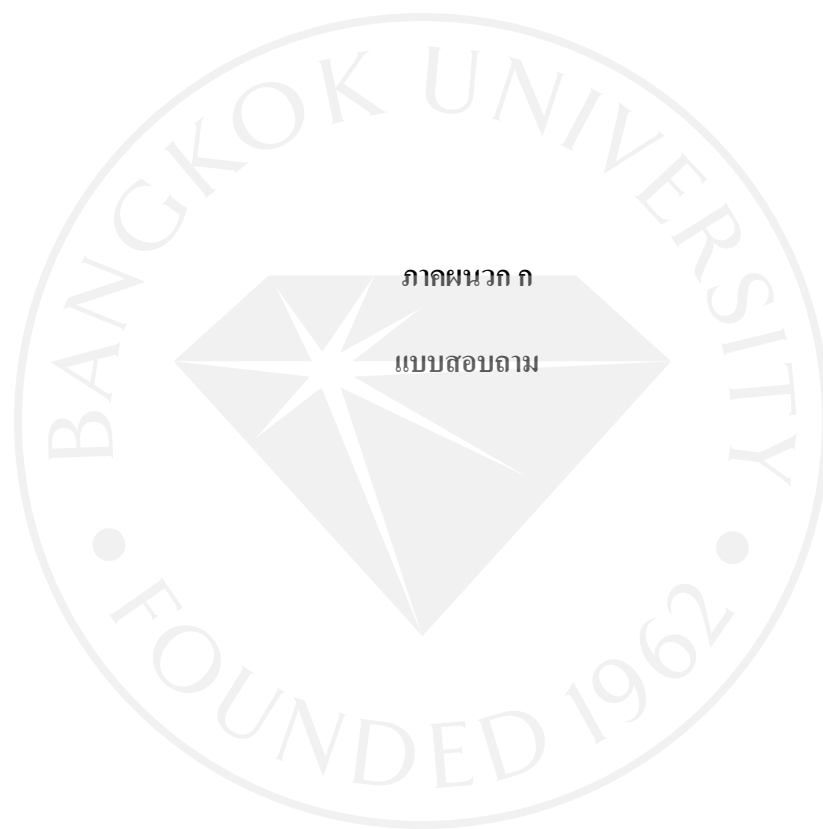
- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางใน โรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยศึกษา : บริษัท ไรท์ - ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คันสนีย์ เจริญแก้ว. (2548). ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคาร
พาณิชย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบัติ อังกูรพิริยะ. (2544). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์: วิทยาลัยศึกษา
บริษัทเอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สรวิศ ผลภณี. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพ
เชาวน์ อารมณ์ และประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายในห้างสรรพสินค้า : วิทยาลัยศึกษา
ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล .วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ . (2540) การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล .วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อนงค์ พรหมจักร. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญกับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรัญญา เจริญกุล. (2546). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด
(มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โอภาส เรืองวรรักษศิริ. (2545). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยาบริษัท
ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วารสาร

- คนัย เทียนพุก. (2541). "การประเมินผลงานระบบ 360 ปัจจัยสร้างความสามารถหลักของธุรกิจ".
Chulalongkorn Review.
- วุฒิชัย จำนง. (2524). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจ, 14-17.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *The big five personality dimensions and Job
performance. A meta-analysis.* Personnel Psychology, 44, 1-23.

- Cattell. (1943). The measurement of adult intelligence. *Psychological Bulletin*, 40, 153-193.
- Chaplin, & Buckner, (1988). Self-Ratings of Personality A naturalistic Comparison. *Journal of Personalit*, 3(56), 509-530.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1995). Primary Traits of Eysenck's P-E-N System : Threeand Five-Factor Solutions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 308-317.
- Day, D. V. & Bedeian, A. G. (1995). Personality Similarity and Work-Related Outcomes among African-American Nursing Personnel : A Test of Supplementary Model of Person-Environment Congruence. *Journal of Vocational Behavior*, 55-70.
- Denxin, N. K. (1994). Semantic Differential. *Encyclopedia of Psychology*, 3, 373.
- Fumham, A. & Stringfield, P. (1998). Congruence in Job-Performance Ratings : A Study of 360 Feedback Examining Self, Manager, Peers and Consultant Ratings. *Human Relations*. 51 (April 1998), 517-530.
- Gattiker, & Larwood, (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychogy*, 1 (2), 78-94.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality" : The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 ,1216-1229.
- Gould, S. & Penley, L. E. (1984). A study of the correlates of the willingness to relocate. *The Academy of Management Journal*, 28(2), 472-478.
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 869-879.
- Ivancevich, J. M. & Glueck, W. F. (1989). Predicting absenteeism from prior absence and work attitudes. *The Academy of Management Journal* , 28(1), 325.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J., & Barrick, M.R. (1999). The Big five Personality traits, general mental ability, and career success across the lifespan. *Personality Psychogy*, 52(2), 621-652.
- Judge, Timothy. A., Heller, Daniel, & Mount, Michael. (2002). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: a Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*. 127(3), 376-407.
- Korman, A. K. (1980). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *The Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.

- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.
- Melamed, J. C. & Reiman, J. W. (2000). Collaboration and Conflict Resolution in Education. *Journal Citation: High School Magazine*, 7, 7(March 2000) : 16–20.
- Mount, M. (1991). Validity of observer ratings of the big five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, April, 272.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality factor attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality rating. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- O'Neil, J. B. & Hulin, C. (1992). Information Processing Antecedents of Rating Errors in performance Appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 40 (February 1992) , 49-61.
- Peluchette, J.V. & Rudolph, H.R. (1993). The power gap: is sharing or accumulating power the answer? *Journal of Applied Business Research*, 9(3, Summer), 12–20.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Schein, E.H. (1980). *Organizational Psychology* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Tait, M., Padgett, M.Y. & Baldwin, T.T (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of Strength of the Relationship and Gender Effects as the Function of the Date of the Study. *Journal of Applied Psychology*, 748.
- Thomas, & Raymond. (1996). Consumer Satisfaction. *Medical Care*, 19 (2), 127-140.
- Turban, D.B., & Dougherty, T.W. (1994). Role of protege personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688 - 702.




 ชุดที่

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด

- แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 60 ข้อคำถาม
- ข้อมูลแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบภาพรวม โดยไม่ได้วิเคราะห์เป็นรายบุคคล
- ข้อมูลที่ได้มุ่งนำไปใช้ในการวิจัยและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมเท่านั้น

โปรดทำเครื่องหมาย หน้าคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมหรือความรู้สึกของคุณมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	คุณไม่ใช่คนช่างวิตกกังวล				
2.	คุณไม่ชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง				
3.	คุณไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพื่อฝัน				
4.	คุณพยายามสุภาพกับทุกคนที่คุณพบ				
5.	คุณเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเป็นระเบียบอยู่เสมอ				
6.	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวเองดีต่อกว่าคนอื่น				
7.	คุณเป็นคนหัวเราะง่าย				
8.	เมื่อคุณพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ คุณก็มักจะใช้วิธีนั้นเป็นประจำ				
9.	บ่อยครั้งที่คุณมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน				
10.	คุณสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ				
11.	เมื่อคุณตกอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ บางครั้งรู้สึกเหมือนตัวเองจะแตกเป็นเสี่ยงๆ				
12.	คุณไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง				
13.	คุณมักจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่คุณพบจากศิลปะหรือธรรมชาติ				
14.	บางคนคิดว่าคุณเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่				
15.	คุณไม่ใช่คนที่จะทำอะไรเป็นแบบแผน				
16.	คุณไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือซึมเศร้า				
17.	คุณชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น				
18.	คุณเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังคนเถียงกัน จะมีแต่ทำให้เด็กเกิดความสับสนและเห็นตัวอย่างที่ผิดๆ				
19.	คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน				

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
19.	คุณชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันในการทำงาน				
20.	คุณพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง				
21.	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ				
22.	คุณชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ				
23.	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของคุณน้อยมากหรือไม่มีผลเลย				
24.	คุณค่อนข้างจะถูกดูหรือสงสัยในเจตนาของคนอื่น				
25.	คุณจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน				
26.	บางครั้งคุณรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย				
27.	ปกติแล้วคุณชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง				
28.	บ่อยครั้งที่คุณชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารชาติต่างๆ				
29.	คุณเชื่อว่าคนส่วนใหญ่จะเอาเปรียบคนอื่นเมื่อพวกเขามีโอกาส				
30.	คุณมักเสียเวลานานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง				
31.	คุณไม่ค่อยรู้สึกหวาดกลัวหรือวิตกกังวล				
32.	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกว่าตัวคุณเต็มไปด้วยพลังความสามารถ				
33.	คุณไม่ค่อยสังเกตเห็นถึงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ				
34.	คนส่วนใหญ่ที่คุณรู้จักรู้สึกชอบคุณ				
35.	คุณพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ				
36.	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อคุณ				
37.	คุณมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีขวัญและกำลังใจสูง				
38.	คุณเชื่อว่าเราควรยึดคำสั่งสอนทางศาสนาเพื่อใช้ในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมจรรยา				
39.	บางครั้งคุณคิดว่าคุณเป็นคนเย็นชา มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน				
40.	เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว คุณจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี				
41.	บ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดขึ้น คุณมักรู้สึกท้อแท้และยอมแพ้มัน				
42.	คุณไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดี และมีความสุข				
43.	บางครั้งเมื่ออ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ คุณจะรู้สึกสั่นสะท้านหรือเกิดคลื่นแห่งความเร่าร้อน				
44.	คุณมักจะเป็นคนหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง				
45.	บางครั้ง คุณ ไม่ใช่คนที่ผู้อื่นพึ่งพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรเป็น				
46.	คุณไม่ค่อยรู้สึกเศร้าหรือหดหูใจ				
47.	ชีวิตของคุณเต็มไปด้วยกิจกรรม				
49.	ปกติคุณจะเป็นคนที่พิจารณาสิ่งต่างๆอย่างละเอียดรอบคอบ				
50.	คุณเป็นคนมีผลงานที่สามารถทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอ				
51.	บ่อยครั้งที่คุณรู้สึกอ่อนแอ และต้องการให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหาต่างๆแทน				

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
52.	คุณเป็นคนกระตือรือร้นอย่างมาก				
53.	คุณมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องปัญหา				
54.	ถ้าคุณไม่ชอบใครแล้วคุณมักจะแสดงให้เขารู้				
55.	คุณไม่มีความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ				
56.	ในบางครั้งคุณรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากคนอื่น				
57.	คุณชอบที่จะทำอะไรตามวิธีของคุณเองมากกว่าการเป็นผู้นำคนอื่น				
58.	บ่อยครั้งที่คุณสนุกกับเรื่องที่ต้องพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม				
59.	ถ้าจำเป็น คุณก็เต็มใจที่จะบงการให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเอง				
60.	คุณกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณทำ				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	ธนเดช ชุมนะพานิช
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤษภาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	ระดับอนุบาล โรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลนนทบุรี ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
สถานที่ทำงาน	MSD (Thailand) Co., Ltd
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Sales Manager
E-mail	tcmuntas@gmail.com

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 22 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... ฉัตร วัฒนพานิช อยู่บ้านเลขที่..... 99163
ชอย..... ถนน..... โศภนินทร ตำบล/แขวง..... ไททรง
อำเภอ/เขต..... เมือง จังหวัด..... นนทบุรี รหัสไปรษณีย์..... 11000
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว..... 7530204028
ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....สาขาวิชา..... คณะ.....บัณฑิตวิทยาลัย.....
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากัน โดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ.....ความสัมพันธ์ระหว่างตลาดภาคกับตัวผลสำเร็จ ในอาเซียน.....
ผู้แทนมหาวิทยาลัย ภาคศึกษา มหาวิทยาลัยไอเอ็มเอส(ประเทศไทย) จำกัด.....

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ คัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาฉบับนี้โดย
ละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

(นายณเดชน์ ชุ่มเกษม)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร. ชันนษา ช่อศักดิ์)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวพร หวังพัฒนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน

(จินตนา งามรุ่งเรือง)