

**บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา**

**Personality Affecting on Achievement Motivation of the Employees' Work:  
a Case Study of the Employees Nameless Company, Songkhla**

**หทัยขวัญ จันทอง<sup>1\*</sup>**

**Hataikwan Junthong<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจและสำนักทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Lecturer of Human Resource Management Program, Hatyai Business School and Office Human Resource, Hatyai University

\* Corresponding author, E-mail: hataikwan@hu.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าพารามิเตอร์และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีทั้งหมด 4 บุคลิกภาพ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง, บุคลิกภาพในการทำงาน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

**Abstract**

This research aimed to study the personality that affected on achievement motivation of the employees' work: a case study of the employees of, Nameless Company, Songkhla by using the entire population: 226 people as the subject. A questionnaire was used as the instrument. Parameter and statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, Pearson Correlation Coefficient and the statistic using for analyzing the relationship between all variables was multiple regression analysis method by entering regression. The results from the statistical analysis showed totally and significantly at level of 0.05 that there were 4 personality traits in work which affected on achievement motivation in work: a conscientiousness personality trait, an extraversion personality trait, an openness to



experience personality trait and an agreeableness personality trait. Moreover, the results were significantly at the level of 0.05

**Keywords:** Employees of Nameless Company, Personality in the work, Achievement motivation In the work

## บทนำ

ในปัจจุบันการที่บริษัทหนึ่งๆสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่นโดยบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานได้นั้น แต่ละบริษัทจำเป็นต้องใช้อย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักการบริหารงานทั้งในรูปของสินทรัพย์ และทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรภายในองค์กรประเภทหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์ เป็นความได้เปรียบเพียงประการเดียวที่จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และมนุษย์เป็นทรัพยากรประเภทเดียวที่มีคุณลักษณะเฉพาะ ทำให้องค์กรอื่น ๆ ไม่สามารถคัดลอกได้” (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557, น.1) จึงเห็นได้ว่าหากทุกองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่ดี พร้อมทั้งมีความเข้าใจถึงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล อาทิเช่น พฤติกรรม บุคลิกภาพ ทักษะสติ แรงจูงใจ เป็นต้น ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรธุรกิจนั้นๆสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรคาดหวังได้ ดังนั้นแล้วหากองค์กรสามารถเข้าใจและเรียนรู้ เกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคลแม้แต่เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ก็ย่อมส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรทั้งสิ้น สำหรับบุคลิกภาพถือได้ว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ฝังแน่นและทนทานของส่วนบุคคลที่แสดงออกในสถานการณ์แตกต่างกัน (Robbins, 2005 น.28 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552 น.25) เหตุนี้เอง จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเข้าใจและพร้อมที่จะศึกษา เรียนรู้ ถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติในสถานการณ์ที่ต่างกัน ด้วยลักษณะของแรงจูงใจภายในที่มีแตกต่างกัน และหากบุคลิกภาพเหล่านั้นเกิดขึ้นในช่วงขณะปฏิบัติงาน ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมากที่จะทำให้องค์กรสามารถทราบถึงแรงจูงใจประเภทหนึ่ง ที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่างกันได้ด้วย

เหตุนี้เอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา เนื่องจากจังหวัดสงขลา มีภาคองค์กรธุรกิจกระจายอยู่อย่างหนาแน่นในเขตพื้นที่ และด้วยศักยภาพของบริษัทที่ผู้วิจัยทำการศึกษามีความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านของจำนวน แผนกต่างๆ จึงทำให้เป็นโอกาสที่ดีที่จะทำการศึกษามุมมองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันได้ เกี่ยวกับรูปแบบของบุคลิกภาพที่ต่างกันเนื่องจากความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรดังที่กล่าวมา ซึ่งนั่นก็เท่ากับว่า ย่อมที่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่มีความหลากหลายและน่าสนใจต่อการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ด้วย

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา



2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสงขลา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงบุคลิกภาพของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
2. ได้ทราบถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
3. ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ ไปใช้ในการบริหารและพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมสำหรับความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้นในกรณีที่ทราบเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
4. ผลการศึกษาสามารถเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้ในอนาคต

### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ประไพพรรณ ศรีปาน (2555, น. 29) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพไว้ว่า ลักษณะนิสัยทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด และลักษณะภายใน ได้แก่ สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความรู้สึกนึกคิดที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป รวมถึงการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

จันทิมา เบ็ญจรัตน์ (2550, น.17) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

#### ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Costa and McCrea ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านเกี่ยวกับบุคลิกภาพเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้เพราะเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและมีผู้วิจัยจำนวนมากเลือกนำมาใช้ในงานวิจัย โดยเนื้อหาของทฤษฎีมีการแสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพได้อย่างมีความละเอียด ครบคลุม และสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนตลอดจนมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพโดยทั่วไปของมนุษย์ซึ่งจัดแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำเอาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ โดยนำมาใช้ศึกษากับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นลักษณะกรณีศึกษาดังกล่าว ซึ่งมีบุคลิกภาพสามารถจำแนกออกได้เป็น 5 บุคลิกภาพด้วยกันคือ บุคลิกภาพแบบหัวนโหนก บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก

แนวคิดเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

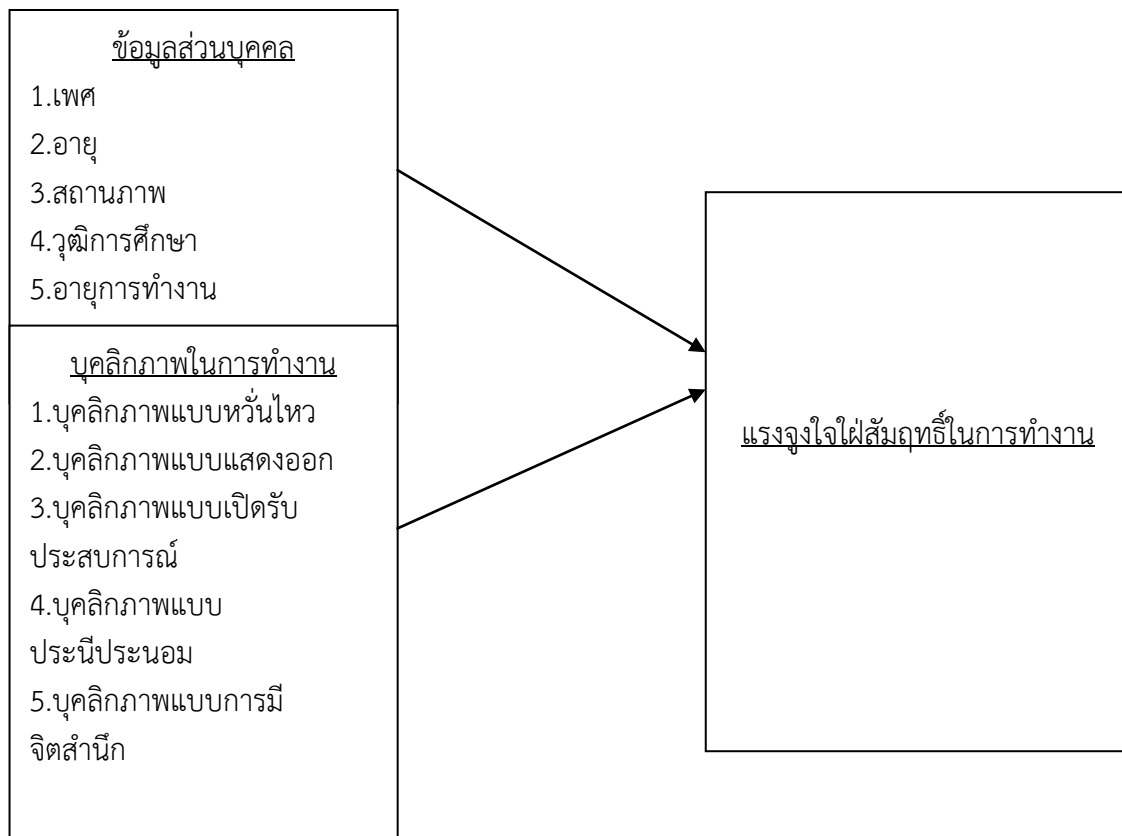
รอบบินส์ (2001,p.162 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา,2557,น.16) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ การทำงานให้ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดให้กับบุคคลอื่น

ซิดาพันธุ์ มุผล (2552,น.21) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้สึก พฤติกรรม ความปรารถนา หรือแรงขับที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังของตน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และเมื่อประสบกับปัญหา ก็จะพยายามหาวิธีการแก้ไข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากทฤษฎีความต้องการของ McClelland ที่ทำการศึกษาลักษณะของบุคคลจนก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ คุณภาพของงานสูง การทำงานเพื่อนานเป็นหลัก ความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ ซึ่งนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากกรณีพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



**ภาพประกอบที่ 1** โครงสร้างกรอบแนวคิด



## วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งหมด 226 คน การเก็บข้อมูลภายในเดือนพฤษภาคม 2558 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเภทของการออกแบบวิจัยจากแบบสอบถาม เป็นแบบก่อนทดลองวัดครั้งเดียว (One-shot case study) โดยทำการออกแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย หลังจากนั้นจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อแบบสอบถามผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นจึงทำการประมวลผล วิเคราะห์โดยระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากงานวิจัยขั้นนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเกี่ยวกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และทำการทดสอบตัวแปรอิสระในเชิงความสัมพันธ์ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์บุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

## ผลการวิจัย และสรุปผล

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน นำมาเปรียบเทียบกับจำแนกตามตัวแปรอิสระทั้ง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าทั้ง 3 ปัจจัย คือ คุณภาพของงานสูง การทำงานเพื่อนานเป็นหลัก ความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ปัจจัยทั้ง 3 ไม่มีความแตกต่างกัน ในส่วนของผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่ามีทั้งหมด 4 บุคลิกภาพ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน พบว่า มีทั้งหมด 4 บุคลิกภาพ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

1. ผู้วิจัยได้กำหนดฐานคติเกี่ยวกับงานวิจัยขั้นนี้ว่า (Assumption) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัววันไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพที่สามารถทำให้บุคคลหรือพนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง คือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ซึ่งเป็นไปตามข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของผู้วิจัย จากข้อมูลสนับสนุนดังนี้

1.1 จากทฤษฎีบุคลิกภาพของคอสตา และแมคเคอร์ (Costa&McCrea,1992 อ้างถึงใน ประไพพรรณ ศรีปาน,2555,น.14) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ(The Big Five) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกว่า ประกอบไปด้วยความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งถ้าความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีสูง จะทำให้บุคคลมีการทำงานอย่างหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าจากบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มาจากทฤษฎีบุคลิกภาพของ คอสตา และแมคเคอร์ มีการสนับสนุนว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

มีโอกาสนี้จะทำให้บุคคลมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานได้มากหากมีความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ผลสูงซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงด้วย

1.2 ผลการศึกษาจากงานวิจัยเรื่องนี้พบว่า บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากที่สุด คือ เท่ากับ 0.29 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลจากการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกจะส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานสูงซึ่งเป็นไปตามฐานคติของผู้วิจัย

2. ผู้วิจัยได้มีการกล่าวถึงบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวม ซึ่งมาจากผลการศึกษาพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวม ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกมีความสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาในบทที่ 2 นั่นคือ ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (Robbins, 2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, น. 102-103) กล่าวว่า ลักษณะคนที่มีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้นและสนุกกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า กลุ่มบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกจึงส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานตามมาด้วย

2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงออก ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวม ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มบุคลิกภาพแบบแสดงออกสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริพร ประโยค, 2542; โครงการเสื่อ, 2545; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545; ธนพล เตียสุวรรณ, 2546; สุดารัตน์ ศิริวงศ์, 2546; ชาครียา สีทอง, 2547; ชูชัย สมितिไกร, 2547 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, น. 56) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพแบบแสดงออกในงานวิจัย พบว่า ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ดังนั้นแล้ว บุคลิกภาพแบบแสดงออกจึงมีส่วนอย่างมากในการทำงานของบุคคลและท้ายที่สุดก็จะส่งผลที่ดีต่อองค์กร และสามารถสรุปได้ว่าถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกก็ย่อมที่จะส่งผลต่อการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวม ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2542, น. 140-141 อ้างถึงใน อนิสรา ธนีสัตย์, 2549, น. 34) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ข้อหนึ่งว่า ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์จัดเป็นบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จึงทำให้บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จึงมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

3. ผู้วิจัยได้มีการกล่าวถึงบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ซึ่งมาจากผลการศึกษาพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ดังนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานเขียนในวารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ของ (ชูชัย สมितिไกร, 2547 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, น. 56) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบเปิดกว้าง แบบยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติ ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านมีสติ สามารถทำนายความสำเร็จในการ





ทำงานของบุคคลทุกอาชีพทุกระดับ ทุกอายุการทำงาน และทุกเพศ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า จากผลการวิจัยของผู้วิจัยบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีทั้งหมด 4 บุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

### ข้อเสนอแนะ

การได้มาซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานควรที่จะเริ่มต้นจากการสรรหาคัดเลือกพนักงาน โดยนอกจากแผนกทรัพยากรบุคคลจะสรรหาคัดเลือกพนักงานซึ่งตรงกับคุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับตำแหน่งงานแล้ว ควรที่จะมีการเพิ่มเติมในเรื่องของ การมีแบบทดสอบที่ใช้วัดคุณสมบัติของพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานกับทางบริษัทได้จริง เช่น แบบทดสอบวัดทัศนคติการทำงาน แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของบุคคลในการทำงาน เพื่อที่จะได้พนักงานที่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการ การประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง กรณีที่พนักงานทำงานกับองค์กรมานาน เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้มีความพร้อมต่อการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานภายในองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้

### เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา เบ็ญจรัตน์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุดารัตน์ อีธรรมธาดา.(2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- สุธินี ฤกษ์ขำ.(2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อนิสรา ธนีสต์ย.(2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของ หัวหน้างาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- โครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างกระบวนการทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่. *การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน.ค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2557,จาก*  
[http://www.qsds.go.th/EthicsWeb/cd\\_ebook2/materials/5/ebook5-4.pdf](http://www.qsds.go.th/EthicsWeb/cd_ebook2/materials/5/ebook5-4.pdf)