

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ พฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง โดยมีเนื้อหาของการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ พฤติกรรมการทำงาน ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมทั้งศึกษาตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานจากปัจจัย ส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างจากธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยกำหนดจังหวัดในการรวบรวมข้อมูล คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดปราจีนบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของหัวหน้างานในโรงงาน ในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form A (The Sixteen Personality Factor Questionnaire Form A) ของ Cattell จำนวน 109 ข้อ เป็นข้อบังคับให้เลือกตอบ (Forced Choice)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกลและการกระทำ โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีของ McClelland ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก (Positive) โดยใช้การประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงาน ในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่แบ่งพฤติกรรมการทำงานเป็น 5 ด้าน โดยใช้การประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

สำหรับแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเองนั้นตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้อง และเหมาะสมทางด้านภาษา และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นได้นำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าความสอดคล้องภายในเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ เพื่อคัดเลือกข้อคำถามก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ช่องทาง คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานด้วยตนเอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปทางไปรษณีย์ถึงผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการรวบรวมข้อมูล

หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จำนวน 142 ชุด และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศหญิง ร้อยละ 78.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ โสด หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 52.10 อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-15 ปี
2. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบบุคลิกภาพของหัวหน้างานจากค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบพบว่าหัวหน้ามีบุคลิกภาพค่อนข้างชอบเข้าสังคม ให้ความร่วมมือและเข้ากับผู้อื่นได้ดี (องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม) มีความเฉลียวฉลาดอยู่ในระดับปานกลาง (องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด) มีบุคลิกภาพค่อนข้างไปในทางด้านอารมณ์อ่อนไหวมากกว่าอารมณ์มั่นคง (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์) มีบุคลิกภาพในการกล้าเผชิญอยู่ในระดับปานกลาง (องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว) มีบุคลิกภาพในลักษณะทำในสิ่งที่

ไปได้มากกว่าการจินตนาการ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ) มีบุคลิกภาพในด้านลักษณะการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่นในระดับปานกลาง (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง) มีบุคลิกภาพในด้านการควบคุมตนเองได้ดี (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง) สรุปว่าคะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย องค์ประกอบทางบุคลิกภาพทั้ง 8 องค์ประกอบ ของหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือของหัวหน้างานส่วนมากมีคะแนนการมองตนเองในทางที่ดี

4. หัวหน้างานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานสูงขึ้นด้วย

5. หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

6. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง พบว่า

เพศ ของหัวหน้างานที่ต่างกัน ไม่พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส ของหัวหน้างานที่ต่างกัน ไม่พบว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีผลดังนี้

อายุ ของหัวหน้างาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุการทำงานของหัวหน้างาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีผลดังนี้

องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน

และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

9. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีผลดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรม การทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ

10. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างาน ในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีผลดังนี้

พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคง ทางอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบุคลิกภาพองค์ประกอบ Q2 การอาศัย ตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ และองค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ ไม่อาจสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

11. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อให้ตัวแปรอิสระบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนาย และพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม

พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพความมั่นคง องค์ประกอบบุคลิกภาพ ความกล้าเผชิญ องค์ประกอบบุคลิกภาพการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก คือ ถ้าแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานสูงขึ้นด้วย และยังพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ ความมั่นคงทางอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพการแสดงตัว องค์ประกอบบุคลิกภาพ ความกล้าเผชิญ และองค์ประกอบบุคลิกภาพการควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. อายุของหัวหน้างาน จะเห็นว่าหัวหน้างานที่มีอายุมากจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่สูงกว่าหัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่า ดังนั้นในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานใหม่ที่มีอายุน้อย ควรจะให้ความสำคัญกับระบบการสอนงาน และให้การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีโดยใช้เวลาไม่นานนัก รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพ ของหัวหน้างานที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี และมีผลการปฏิบัติงาน ในเกณฑ์สูง

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงาน องค์การจึงควรตระหนักถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญ หรือเห็นคุณค่าในงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ อาจใช้วิธีการ ให้หัวหน้างานตั้งเป้าหมายในการทำงานและประเมินผลสำเร็จของเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ มีการ ประเมินผลการทำงานในแต่ละงานเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานที่ดียิ่งขึ้น หรือปล่อยให้หัวหน้างาน ที่ได้ทำงานโดยใช้การตัดสินใจและรับผิดชอบด้วยตนเอง รวมทั้งการนำแบบทดสอบแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์มาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยคัดเลือกบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เข้าทำงาน นอกจากนี้องค์การอาจจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการจัดให้มีการประกวดหรือแข่งขันด้านผลการปฏิบัติงาน หรือประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี เพื่อเสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะนำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

3. ควรบรรจุหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เข้าไปในโครงการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้างาน เพื่อให้หัวหน้างานได้มีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ และมีบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การแสดงตัว ความกล้าเผชิญ และการควบคุมตนเอง ซึ่งค้นพบว่าจากการวิจัยครั้งนี้ว่า บุคลิกภาพทั้ง 4 ดังกล่าว มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างาน ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมถึงพนักงานในระดับอื่นในองค์การ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายเพิ่มมากยิ่งขึ้นรวมทั้งปัจจัย หรือตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้าง และเงินเดือน ด้านสวัสดิการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำการศึกษาด้วย

2. เนื่องจากสิ่งแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกัน จึงควรศึกษาวิจัยไปยังกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ โดยศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรที่อยู่ในเขตภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั่วประเทศ

3. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับอื่นด้วย