

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย และควมริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานขายยา" มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายกับควมริเริ่มด้วยตนเองพนักงานขายยา
2. ศึกษาการสร้างสมการทำนายควมริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานขายยาจากพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ควมริเริ่มด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายกับบุคลิกภาพเชิงรุกพนักงานขายยา
4. ศึกษาการสร้างสมการทำนายบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานขายยาจากพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ควมริเริ่มด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานขายยาจากบริษัทจำหน่ายยา 9 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแบบวัด 5 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง แบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก แบบวัดความมานะพยายาม แบบวัดการยึดมั่นต่อเป้าหมาย และแบบวัดควมริเริ่มด้วยตนเอง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขายยา 402 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 402 ชุด ได้รับกลับมา 322 ชุด คิดเป็นจำนวนร้อยละ 80.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบวัดไปวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้ด้วยค่าสถิติดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Coefficient of Correlation)

## สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความริเริ่มด้วยตนเอง
  - 1.1 พนักงานชายเพศชายมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างจากพนักงานชายเพศหญิง
  - 1.2 พนักงานชายที่มีอายุแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างกัน
  - 1.3 พนักงานชายที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
  - 1.4 พนักงานชายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
  - 1.5 พนักงานชายที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างกัน
  - 1.6 พนักงานชายที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
  - 1.7 พนักงานชายที่จำหน่ายให้กลุ่มลูกค้าโรงพยาบาลมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างจากที่จำหน่ายให้กลุ่มลูกค้าร้านขายยา
2. พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายไม่มีความสัมพันธ์กับความริเริ่มด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญ
3. พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญ
4. จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น เพื่อหาสมการพยากรณ์บุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง การยึดมั่นต่อเป้าหมาย และความมานะพยายามสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานชายได้ร้อยละ 53.7 อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถเขียนสมการทำนายบุคลิกภาพเชิงรุกในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
 
$$Z_{\text{บุคลิกภาพเชิงรุก}} = .503Z_{\text{พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง}} + .259Z_{\text{การยึดมั่นต่อเป้าหมาย}} + .144Z_{\text{ความมานะพยายาม}}$$

## อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย ความริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานขายยา

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายกับความริเริ่มด้วยตนเอง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ความริเริ่มด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายกับบุคลิกภาพเชิงรุก

### **ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย ความริเริ่มด้วยตนเอง ของพนักงานขายยา**

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานขายยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 มีอายุงาน 0-5 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 และทำงานในตำแหน่งระดับพนักงานเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4

ลักษณะพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองของพนักงานขายยา พบว่า พนักงานขายมีระดับคะแนนพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะงานของผู้แทนยาหรือพนักงานขายยาที่ต้องเป็นผู้ให้รายละเอียดข้อมูลในด้านต่างๆกับแพทย์และเภสัชกรเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ยา มีบทบาทสำคัญที่จะจูงใจให้แพทย์สั่งจ่ายยาของบริษัทให้กับคนไข้ จากผลการวิจัยการตลาดด้านการแพทย์ของโทมัสและเรมอนด์ (Thomas and Raymond, 1989 อ้างถึงในสุวรรณา เต็งพงศธร, 2542, น.2) พบว่า แพทย์ส่วนใหญ่ใช้ข้อมูลจากพนักงานขายเป็นอันดับ 1 ในการพิจารณาเลือกใช้ยากับผู้ป่วย รวมทั้งในกรณีของการวางตลาดของผลิตภัณฑ์ยาตัวใหม่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็ขึ้นกับประสิทธิภาพในการส่งเสริมการขายของผู้แทนยา และคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ใหม่ นอกจากนี้แล้ว ผู้แทนยาก็มีส่วนร่วมในการจัดประชุมวิชาการทางการแพทย์ การออกร้านแสดงผลิตภัณฑ์ยาของบริษัทและงานอื่นๆ พนักงานขายซึ่งเป็นตัวแทนของบริษัทที่ออกไปพบกับผู้มีวิชาชีพจึงต้องเป็นผู้ทรงความรู้ที่จะตอบคำถามของแพทย์และเภสัชกรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นพนักงานขายจึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ซึ่งเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีศักยภาพสามารถเรียนรู้ข้อมูลของยาต่างๆ เกี่ยวกับยาใหม่ๆ ด้วยการศึกษาเอกสารต่างๆ ด้วยตนเองได้ มีความสนใจ สนุกและเพลิดเพลินในการออกไปจัดกิจกรรมต่างๆที่ทำขายและเหมาะสมกับตนได้ ตามการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รวมถึงต้องเป็นผู้ที่ชอบออกสังคม ช่างพูด ต้องสร้างความสนิทสนมกับบุคลากรรอบๆตัวลูกค้า เพื่อให้ตนเองสามารถมีโอกาสเข้าไปพูดคุยกับลูกค้า

ต้องมีความเป็นมิตรสนิทสนมกับผู้อื่นได้ง่าย กระจายความตื่นเต้น ชอบที่จะได้ไปเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือผู้คนใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับพนักงานขายเมื่อต้องออกไปพบแพทย์หรือเภสัชกร หรือการไปจัดกิจกรรมดังที่กล่าวมาข้างต้น

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานขายยา พบว่า พนักงานขายยามีบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากธุรกิจเกี่ยวกับยามีการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น ประกอบกับมีข้อจำกัดทางด้านการโฆษณาและการส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ยา จึงต้องการพนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ใฝ่รู้และติดตามความเปลี่ยนแปลงของคู่แข่งและข่าวการเคลื่อนไหวใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในตลาดอยู่เสมอ เป็นผู้รู้จักวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้ดี มีแผนงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแผนนี้จะสามารถครอบคลุมลูกค้าที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด รวมถึงมีความมุ่งมั่น อดทนจนกว่าจะได้รับผลสำเร็จจากการเสนอขายผลิตภัณฑ์ในแต่ละครั้ง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิดของโคเวย์ (Covey, 1989, p.71) และ ไฮเบิร์ตและคณะ (Seibert et al., 2001, p.845-875) พนักงานขายที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูงจะช่วยเกื้อหนุนให้เขามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานขายอย่างสุดความสามารถ (Aldag and Kuzuhara, 2002, p.89)

ลักษณะความมานะพยายามของพนักงานขายยา พบว่า พนักงานขายมีความมานะพยายามในระดับค่อนข้างสูง อธิบายได้ว่าเป็นเพราะผู้แทนยาหรือพนักงานขายยา เป็นอาชีพที่เจอปัญหาเข้ามาตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องข้อมูลจากลูกค้า และคู่แข่งที่มาโจมตีปัญหาจากระบบการสั่งซื้อยา หรือปัญหาจากการที่ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าในด้านต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าด้วย เป็นต้น ดังนั้นพนักงานจึงต้องมีความมานะพยายาม อดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อ พยายามลงมือแก้ปัญหาทันที จะช่วยให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเหล่านั้น รวมทั้งสามารถป้องกันปัญหาอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาได้จากการที่ไม่มีความอดทนแก้ไขปัญหา ถ้าพนักงานเหล่านั้นไม่มีความอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา ไม่รีบขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น อาจทำให้ปัญหาเหล่านั้นลุกลามหรือเกิดความเสียหายตามมาได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จนเกิดวิกฤติกับตนเองและอาจเกิดความล้มเหลวในการทำงานตามมา สูญเสียเงินทอง เสียกำลังใจ ทำให้การตัดสินใจต่างๆ ไม่ดี เกิดความเครียด ไม่มีความสุขกับงานตามมาได้ และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จในงานและการขายเท่าที่ควร เมื่อไม่สามารถปิดยอดขายได้ ก็ทำให้ไม่สามารถอยู่ในอาชีพนี้ได้ สุดท้ายก็ต้องลาออกจากราชการไปหางานลักษณะอื่นทำแทน

ลักษณะการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานขายยา พบว่า พนักงานขายมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายค่อนข้างสูง อธิบายได้ว่า เนื่องจากงานผู้แทนยาหรือพนักงานขายยาเป็นงานหนึ่งที่ต้องสร้างยอดขายให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งขึ้น เมื่อสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายแล้วพนักงานขายจะได้รับเป้าหมายใหม่ที่มีท้าทายยิ่งขึ้น พนักงานขายที่มีการยึดมั่นต่อเป้าหมายสูงที่ต้องการให้ยอดขายที่ตนรับผิดชอบบรรลุตามเป้าที่ได้รับมอบหมาย หรือตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ย่อมต้องวางแผนเข้าไปพบลูกค้าเพื่อแนะนำ หรือให้ข้อมูลที่ทันสมัยเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย จึงต้องมีการเพิ่มความพยายามในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่พบโดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่เหลืออยู่ ยิ่งกว่านั้นพนักงานที่มีการยึดมั่นต่อเป้าหมายสูงจะไม่ย่อท้อแต่จะมีความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดและเกิดยอดขายสูงสุด รวมถึงตัวพนักงานเองจะรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถได้สำเร็จ ในทางตรงกันข้ามกับพนักงานขายที่มีการยึดมั่นต่อเป้าหมายต่ำวอกกับผลิตภัณฑ์ยาบางตัวของบริษัทได้รับการคุ้มครองทางสิทธิบัตรจึงไม่มีคู่แข่งในกลุ่มยาตัวนั้น ทำให้เมื่อใช้ความพยายามไประยะหนึ่งแล้วยังไม่ประสบผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะมีแนวโน้มที่จะลดเป้าหมายให้ต่ำลงและไม่เพิ่มความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุในเป้าหมายเดิมได้

ลักษณะความริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานขายยา พบว่า พนักงานขายมีความริเริ่มด้วยตนเองในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานขายยาส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ที่จบการศึกษามาไม่นานนัก มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงแรกของชีวิตการทำงาน โดยส่วนมากจะเป็นระยะของการเรียนรู้แนวทางในการทำงานด้านต่างๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัทตน การติดต่อกับบุคคลและหน่วยงานที่ตนต้องไปเสนอขาย การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น แนวทางในการทำงานจึงมักจะเรียนรู้และเลียนแบบ เป็นไปตามที่พนักงานขายรุ่นพี่สั่งสอนหรือได้รับการแนะนำจากผู้อื่น หรือตามวัฒนธรรมองค์กรของตน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของตนบรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมา ยังมีอิสระหรือตัดสินใจด้วยตนเองได้ไม่เต็มที่ แม้ว่าจะใช้วิธีการเชิงรุก มีความมานะพยายาม และมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะแสดงความคิดริเริ่มด้วยตนเองไม่มากนัก เพราะเป็นช่วงที่ต้องสะสมประสบการณ์เป็นทุนในชีวิตการทำงานให้กับตนเอง ซึ่งเมื่อถึงจุดๆหนึ่งที่มีโอกาส เขาก็พร้อมที่จะแสดงความริเริ่มด้วยตนเองได้มากขึ้น

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความริเริ่มด้วยตนเอง พบว่า

1. พนักงานขายเพศชายมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างจากพนักงานขายเพศหญิง เนื่องจากอาชีพด้านการขายนั้นจะเน้นในเรื่องทักษะในการขายและการให้บริการ ไม่จำเป็นต้องใช้พลังกำลังหรือความแข็งแรงในการทำงาน นอกจากนั้นงานผู้แทนยาหรือพนักงานขายยาเป็นงาน

ที่ต้องสร้างยอดขายให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งขึ้น แต่ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริงบริษัทฯ ส่วนใหญ่จะมีระบบการฝึกอบรมที่ดีและเข้มงวด เพื่อให้พนักงานขายทุกคนได้รับความรู้ของผลิตภัณฑ์ยาที่รับผิดชอบรวมทั้งทักษะในการขายและการบริการ จึงทำให้พนักงานขายทั้งเพศชาย และเพศหญิงสามารถทำงานนี้ด้วยความริเริ่มด้วยตนเองเพื่อไปให้ถึงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และเมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.0 อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปจำนวนประชากรหญิงมีมากกว่าชาย และเพศหญิงสนใจงานด้านนี้มากกว่าและเรียนจบทางด้านนี้มากกว่าเพศชาย อีกทั้งลักษณะงานนี้เป็นงานที่ต้องให้บริการลูกค้าเป็นหลัก ดังนั้นเพศชายจึงสนใจงานด้านนี้น้อยกว่าเพศหญิง

2. พนักงานขายที่มีอายุแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างกัน โดยที่พนักงานขายอายุ 36-40 ปี มีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างจากพนักงานขายที่อายุ 31-35 ปี และ 26-30 ปี เนื่องจากพนักงานขายในแต่ละช่วงอายุนั้นมีข้อเด่นแตกต่างกัน คือ ถ้าเป็นพนักงานขายที่มีช่วงอายุ 26-30 ปี เป็นผู้ที่จบใหม่มาไม่นานนัก หรือมีการไปทำงานให้ทุนก่อนหรือไปทำงานด้านอื่นก่อนจะมาเป็นพนักงานขายฯ ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสูง มีพลังในการทำงานมาก พนักงานที่เริ่มทำงานเป้าหมายที่บริษัทตั้งให้ก็ยังไม่สูงมากนัก การใช้ความริเริ่มด้วยตนเองในการวางแผนการทำงานยังมีไม่มากนัก สามารถอาศัยความขยันในการทำงานเพื่อให้ปิดยอดขายได้ แต่ถ้าเป็นพนักงานขายที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปนั้น อาจมีความกระตือรือร้นน้อยกว่า แต่การที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น ผ่านการฝึกฝนตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อมให้เป็นผู้ที่มีความริเริ่มด้วยตนเอง เรียนรู้วิธีและเริ่มต้นวางแผนงานที่ดีและเหมาะสมกับเขตที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ปิดยอดขายได้ตามเป้าหมาย

3. พนักงานขายยาที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน แม้ว่าลักษณะของงานขายยาเป็นงานที่มีความอิสระสูง จัดสรรเวลาทำงานได้เอง คนที่ยังโสดบางส่วนอาจใช้เวลาในการศึกษาต่อได้สะดวก เช่นเรียนภาคค่ำ หรือบางส่วนทำงานอื่นเสริมเพื่อเพิ่มรายได้หลังเสร็จงาน ในขณะที่ผู้ที่สมรสแล้วสามารถจัดสรรเวลาในการดูแลบุตร หรือรับส่งบุตรหลานที่ไปโรงเรียนได้สะดวก แต่ทั้งสองกลุ่มต้องทำงานที่ต้องแข่งขันกับเป้าหมาย แข่งกับยอดขายที่บริษัทตั้งให้หรือคู่แข่งทางธุรกิจของยา พนักงานขายยาต้องมีความริเริ่มด้วยตนเองในการที่จะวางแผนการทำงานของตนเองให้เหมาะกับเขตและลูกค้าที่รับผิดชอบ เช่น การจัดสรรเวลาเข้าพบแพทย์ เพื่อนำเสนอข้อมูลยาที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นพนักงานโสดหรือสมรสแล้วก็สามารถที่จะจัดการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับตนเองได้ แต่ต้องดูแลลูกค้าให้ดี มีความมานะพยายามที่จะทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ขายให้ได้ตามเป้าหมายที่

รับผิดชอบให้ดีที่สุด และการที่พนักงานทราบถึงข้อตกลงเรื่องของเวลาทำงานอยู่แล้ว ดังนั้นพนักงานชายที่สมรสแล้วก็ต้องสามารถทำงานได้เหมือนกับพนักงานที่ยังโสดอยู่ไม่แตกต่างกัน และส่วนใหญ่พนักงานชายที่มีสถานภาพสมรสมักจะทำงานเป็นพนักงานชายตั้งแต่อยู่ในสถานภาพโสดมาแล้ว ดังนั้นพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจึงมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

จากข้อมูลพบว่าพนักงานชายบางส่วนมาเป็นคนโสดร้อยละ 67.1 เนื่องจากแนวโน้มปัจจุบัน คนที่มีการศึกษาสูงมักจะแต่งงานช้า เพื่อรอสร้างหลักฐานในชีวิตก่อน รวมถึงยังไม่แน่ใจในสถานะเศรษฐกิจ จึงมักจะล่อการสมรสออกไปก่อน นอกจากนั้นองค์กรยังนิยมพนักงานชายที่ยังคงเป็นโสดเพราะคนโสดสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และเป็นอิสระมากกว่าคนที่สมรสแล้ว ด้วยเหตุที่การทำงานของพนักงานชายมักจะมีเวลาไม่แน่นอน ซึ่งอาจจะต้องทำงานในวันหยุด หรือนอกเวลาทำงาน เช่น การไปพบแพทย์ที่คลินิกในตอนเย็น การจัดสัมมนาทางวิชาการ หรือออกร้านแสดงผลผลิตภัณฑ์ในวันหยุด

4. พนักงานชายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในการทำงานของพนักงานชาย ความสามารถและทักษะในการขายก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แม้มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน หากพนักงานมีทักษะในการขายที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการบริการ ก็สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ โดยที่มีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นแล้วการทำงานในบริษัทหลายแห่งมักจะมีเครื่องมือหรือกลยุทธ์ทางการตลาดที่ดีมาช่วยให้พนักงานชายทำงานได้ดียิ่งขึ้นและช่วยให้การตลาดนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งมีระบบการฝึกอบรมที่ดีทั้งด้านความรู้ผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ และทักษะในการขายและการบริการ ดังนั้นพนักงานชาย เมื่อเข้ามาทำงานพร้อมกันได้รับรู้สิ่งต่างๆ เหมือนกัน การฝึกฝนให้เป็นมีการทำงานเชิงรุก หรือมีความริเริ่มด้วยตนเองที่ไม่แตกต่างกัน แม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

5. พนักงานชายที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างกัน พบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พนักงานชายที่มีอายุงาน 11-16 ปีมีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างจากพนักงานชายที่มีอายุงาน 0-5 ปี และ 6-10 ปี และพนักงานชายที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปก็มีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างจากกลุ่มที่อายุงาน 11-15 ปี ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากการขายยาในแต่ละเขตที่รับผิดชอบนั้นมีความแตกต่างกันไปทั้งลูกค้าและวัฒนธรรมของลูกค้าในเขตนั้นๆ พนักงานชายที่มีอายุน้อย จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ต้องดูแล เขต และยอดขายที่ต้องรับผิดชอบยังไม่มากนัก ความริเริ่มด้วยตนเองในการบริหารจัดการงานของตนเองยังมีไม่มาก เมื่อเทียบกับ

พนักงานขายที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป นอกจากประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนผลิตภัณฑ์และยอดขายที่ต้องรับผิดชอบก็สูงขึ้น มีการเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบหรือเปลี่ยนเขตที่รับผิดชอบบ่อยๆ อีกทั้งในบริษัทหลายแห่งมีระบบการฝึกอบรมพนักงานที่ดีเพื่อช่วยให้พนักงานขายประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น บางแห่งมีระบบ coaching หรือระบบ mentoring เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานที่อายุงานมากขึ้นมีโอกาสใช้ความริเริ่มด้วยตนเองในการริเริ่มวางแผนการทำงานของตนเอง มีการทำงานเชิงรุกและใช้ความมานะพยายามในการบริหารงานขายของตนเอง ให้ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความรับผิดชอบที่มากขึ้น

6. พนักงานขายที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน แม้ว่าแต่ละตำแหน่งงานมีเนื้อหา (Job content) ที่แตกต่างกัน แต่การแสดง ความริเริ่มด้วยตนเองไม่ว่าจะมีตำแหน่งต่างกันอย่างไรก็อยู่บนหลักการเดียวกันคือ เริ่มด้วยตนเองไม่ต้องรอให้ใครมาบอกว่าจะต้องทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ งานนั้นต้องอยู่นอกเหนือจากบทบาทในใบพรรณนาลักษณะงาน การมองระยะยาวหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ไม่ว่าจะพบอุปสรรคระหว่างทางต้องมานะอดทนพยายามทำจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นแต่ละตำแหน่งจึงมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่ต่างกัน ในการบริหารจัดการงานตามที่ตนต้องรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานงานขาย รับผิดชอบผลงานของตนเป็นสำคัญ หัวหน้าพนักงานขายดูแลรับผิดชอบงานของลูกน้องใน ส่วนของตน ผู้จัดการฝ่ายบริหารจัดการการทำงานของคนในฝ่าย

7. พนักงานขายที่จำหน่ายให้กลุ่มลูกค้าโรงพยาบาลมีความริเริ่มด้วยตนเองไม่แตกต่างจากพนักงานขายที่จำหน่ายให้กลุ่มลูกค้าร้านขายยา ซึ่งอธิบายได้ว่า ด้วยช่องทาง การจำหน่ายยา(หน่วยงานที่นำเสนอขาย) และการดำเนินธุรกิจประเภทนี้ไม่ได้ขายผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภคโดยตรง หากแต่เป็นการขายผ่านโรงพยาบาล สถานพยาบาล หรือร้านขายยา และด้วยข้อจำกัดทางด้านการโฆษณาและการส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ยา ทำให้ผลสำเร็จของการจำหน่ายยา นอกจากจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการรักษาของผลิตภัณฑ์ และชื่อเสียงของบริษัทผู้จำหน่ายยาแล้ว พนักงานขายยาจะมีบทบาทสำคัญในการแนะนำผลิตภัณฑ์ ให้รายละเอียดกับแพทย์ เภสัชกร หรือแม้แต่เจ้าของร้านขายยา เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ในด้านประสิทธิภาพ ขนาดที่ใช้ ข้อห้ามใช้ และวิธีเก็บรักษา เป็นต้น ดังนั้นพนักงานขายต้องใช้การทำงานเชิงรุก ใช้ความมานะพยายาม ในการจูงใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสั่งใช้ หรือสั่งซื้อยาของบริษัท ซึ่งก็เท่ากับตนได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและของบริษัท ดังนั้นไม่ว่าจะมีช่องทางจำหน่ายแบบใด

พนักงานขายจำเป็นต้องมีหรือใช้ความริเริ่มด้วยตนเองในการเพิ่มพูนและพัฒนายอดขายให้แก่บริษัท ตลอดจนการส่งเสริมการตลาดที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยที่เสนอมานั้น ผู้แทนยาหรือพนักงานขายยาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี เพิ่งจบการศึกษาปริญญาตรีมาไม่นานนัก เพราะอายุงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปีและเป็นโสดซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นผู้ที่ต้องการความเป็นอิสระคล้ายกับสมัยที่ยังเป็นนักศึกษา ยังไม่ต้องรับผิดชอบอะไรมากนัก สะท้อนให้เห็นว่า งานผู้แทนยาหรือพนักงานขายซึ่งเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงานมาก และผลที่ได้ยังสะท้อนถึงความสอดคล้องของบุคคลกับงาน(The person-job fit) ของงานว่า งานผู้แทนยาต้องการคนที่มีแรงจูงใจภายในตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีความมานะพยายาม และมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายค่อนข้างสูง เพื่อที่จะช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจของบริษัทจำหน่ายยาให้สามารถแข่งขันได้

จากผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างกันในคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายยา ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และช่องทางจัดจำหน่ายนั้น ไม่มีความแตกต่างกันของความริเริ่มด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุและอายุงานต่างกันจะมีความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างกันนั้น แสดงให้เห็นว่า เนื่องจากความริเริ่มด้วยตนเองเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ถ้ามีโอกาสในการฝึกปฏิบัติหรือได้แสดงออก ก็สามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น ฝ่ายบริหารของบริษัทจำหน่ายยาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ คือ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุในตำแหน่งพนักงานขายยา

1. สามารถรับผู้สมัครเป็นเพศชายหรือเพศหญิง มีสถานะภาพสมรสอย่างไรก็ได้ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับสมัครและหน่วยงานที่จะไปนำเสนอขาย เพราะบริษัทสามารถฝึกอบรมเพิ่มให้กับผู้สมัครในภายหลังได้

2. การประเมินผู้สมัครด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ควรเพิ่มการใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมร่วมในการประเมินบุคลิกลักษณะของผู้สมัคร เช่น การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเชิงรุก หรือการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างในการประเมินความริเริ่มด้วยตนเองของผู้สมัคร เป็นต้น

ในด้านการพัฒนาบุคลากร

1. การพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขาย ด้วยการจัดกิจกรรมกลุ่ม หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย ที่ช่วยฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก หรือการแสดงออกที่เหมาะสมต่อบุคคลอื่น ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนลักษณะบุคลิกภาพภาพ ให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับลูกค้าเจ้าปัญหา หรือข้อมูลจากคู่แข่ง

2. การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะหรือความสามารถด้านอื่นๆ ให้กับพนักงานขาย เช่น การฝึกให้เป็นผู้ที่ทำงานในเชิงรุก ฝึกให้เป็นผู้ที่มีความมานะพยายาม มีความอดทนในการทำงาน เมื่อเผชิญอุปสรรคและปัญหาที่คาดไม่ถึง

3. บริษัทควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้พนักงานขายได้แสดงพฤติกรรม เริ่มต้นด้วยตนเอง ได้มีอิสระในการตัดสินใจเลือกกระทำตามความสามารถของตน เป็นต้น

4. การเพิ่มความรับผิดชอบ เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เขาได้พัฒนาศักยภาพในการทำงาน เช่น การเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานขายใหม่ เป็นต้น เพราะความรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีความสามารถ ให้ทำงานที่ท้าทายหรือมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น จะช่วยฝึกให้เขาเป็นผู้มีความริเริ่มด้วยตนเองเพิ่มขึ้น

## ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก

### ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายกับความริเริ่มด้วยตนเอง

2.1 พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความริเริ่มด้วยตนเอง

2.2 บุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับความริเริ่มด้วยตนเอง

2.3 ความมานะพยายามไม่มีความสัมพันธ์กับความริเริ่มด้วยตนเอง

2.4 การยึดมั่นต่อเป้าหมายไม่มีความสัมพันธ์กับความริเริ่มด้วยตนเอง

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม และการยึดมั่นต่อเป้าหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความริเริ่มด้วยตนเองที่เป็นเช่นนั้น เพราะค่าเฉลี่ยความริเริ่มด้วยตนเองมีค่าน้อย ( $X=.17$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยมาก ( $SD=.19$ ) เมื่อศึกษาลักษณะคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วพบว่าไม่ค่อยมีความแตกต่างกันหรือมีการกระจายน้อย จึงเป็นสาเหตุของการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความริเริ่มด้วยตนเองจึงไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดๆ ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ที่แบบวัดความริเริ่มด้วยตนเองฉบับนี้มีความไม่เหมาะสม

จากการทดลองนำข้อคำถามทั้ง 12 ข้อที่วัดได้ตาม dimension ของความริเริ่มด้วยตนเองไปทดสอบด้วย Item-test correlation พบว่ามีข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก (Discrimination power) เพียงพอที่จะสามารถใช้วัดได้เพียง 5 ข้อ แสดงว่าการใช้แบบวัดฉบับนี้ครั้งแรกในกลุ่มตัวอย่างคนไทย ในวัฒนธรรมไทยจึงยังมีความไม่เหมาะสมอยู่ เนื่องจากแบบวัดฉบับนี้แปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษและให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาตรวจสอบการแปลเป็นภาษาไทยแล้วก็ตาม แต่ในการสร้างแบบวัดฉบับนี้จากกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมัน การกำหนดสถานการณ์และตัวเลือกซึ่ง

เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนความริเริ่มด้วยตนเอง ตลอดจนการให้กำหนดระดับคะแนนให้กับแต่ละตัวเลือกที่เป็นคำตอบของแต่ละสถานการณ์นั้น เกิดขึ้นภายใต้วัฒนธรรมการทำงานของชาวเยอรมันที่แตกต่างจากคนไทย ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึง Cultural bias ของแบบวัดเมื่อนำมาใช้วัดกับกลุ่มตัวอย่างชาวไทย จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ของความริเริ่มด้วยตนเองกับตัวแปรอื่นๆ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่จะนำแบบวัดฉบับนี้ไปใช้งานต่อไปต้องปรับปรุงโดยการสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมหรือสร้างใหม่ให้ครอบคลุม dimension ของความริเริ่มด้วยตนเอง แต่มีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับวัฒนธรรมของคนไทย

### ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ความริเริ่มด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมายกับบุคลิกภาพเชิงรุก

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญ .01 ( $r=.666$ ,  $r=.413$ ,  $r=.549$  ตามลำดับ) จึงสร้างสมการทำนายบุคลิกภาพเชิงรุก จากพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย พบว่า ตัวแปรทั้งสามตัวสามารถทำนายบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานขายได้ร้อยละ 53.7 ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{บุคลิกภาพเชิงรุก} = & .352 + .564(\text{พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง}) \\ & + .258(\text{การยึดมั่นต่อเป้าหมาย}) + .089(\text{ความมานะพยายาม}) \end{aligned}$$

โดยที่ตัวแปรพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองเป็นตัวแปรแรกที่มีอิทธิพลในการทำนายได้สูงที่สุด คือ ทำนายได้ร้อยละ 44.4 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองมีความสำคัญมากที่สุดต่อการทำนายบุคลิกภาพเชิงรุกได้ ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางให้องค์การตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกให้มีในพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงพฤติกรรมด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้นด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น ในช่วงที่ต้องทำการวางแผนการตลาดให้กับผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ บริษัทอาจจะให้พนักงานร่วมกันคิดกลยุทธ์ต่างๆ ในการขายสินค้า แม้จะเป็นวิธีการที่ยังไม่มีคนอื่นทำมาก่อนก็ควรพิจารณาถ้ามีความเหมาะสมที่จะสนับสนุนได้ก็ควรทำ เพราะจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงาน ในด้านการฝึกอบรม บริษัทควรฝึกอบรมให้พนักงานมีความมานะพยายามเพิ่มขึ้น เช่น การอบรมเรื่อง AQ เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. องค์การควรให้ความสนใจ และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยวิธีการใช้กิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในหรือการยึดมั่นต่อเป้าหมายของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดให้มีกิจกรรมกลุ่ม หรือโครงการพิเศษเพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้พนักงานร่วมกันคิดวิเคราะห์ถึงปัญหา ความจำเป็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เลือกรหัสเรื่องที่จะทำ วางแผน หาวิธีการดำเนินการ กำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานความสำเร็จที่ต้องการด้วยตัวของเขาเอง อย่างมีอิสระ โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำ รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ให้พนักงานทราบโดยเร็ว พร้อมกับเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นกว่าเดิม นำสิ่งที่ปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนพนักงานเพื่อให้พนักงานคนอื่นชื่นชม หรือดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งผู้ที่เป็นเจ้าของผลงาน จะารู้สึกว่าตนเป็นผู้มีอิสระที่จะทำได้ตามความสามารถของตน ตามความสนใจของตนได้อย่างสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ซึ่งการได้รับการชื่นชมหรือยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานนี้จะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เขาเกิดความริเริ่มด้วยตนเองได้ (Fay and Frese, 2000, p.318) วิธีการดังกล่าวยังถือได้ว่าเป็นการฝึกให้พนักงานได้มีการเปลี่ยนวิธีทำงานให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รู้จักและรับผิดชอบตนเอง มีการวางแผนล่วงหน้า สามารถที่จะเลือกตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจากภายนอก

2. องค์การควรให้ความสนใจในการพัฒนาระดับความมานะพยายามหรือความอดทนของพนักงานชายให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานในด้านการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลวิจัยพบว่าพนักงานชายส่วนใหญ่มีความมานะพยายามในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่จะเข้ามาทำงานผู้แทนยาหรือพนักงานขายยาควรเป็นผู้ที่มีความมานะพยายามสูง เพราะจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น มองปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญเป็นเรื่องธรรมดา ดังคำกล่าวที่ว่า “ปัญหาไม่ว่างไม่ได้มีไว้แบก” เขาจะมองเห็นหนทางในการจัดการปัญหาและอุปสรรคได้ ทำให้พนักงานขายประสบความสำเร็จในงานมากขึ้นและรับรู้ความสำเร็จในอาชีพสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความริเริ่มด้วยตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

3. ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์การ นอกเหนือจาก

การประเมินผู้สมัครด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยหัวหน้างานตามปกติซึ่งเป็นวิธีที่มีโอกาสเกิดความลำเอียง (Bias) ได้สูงและมีค่าความเชื่อมั่นที่ต่ำ (Cascio, 1978, p.272) แล้ว ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อวัด competency ของผู้สมัคร (Competency-Based Interview) และให้รับทราบลักษณะงานอย่างชัดเจนในแง่บวกหรือแง่ลบ นอกจากนั้นแล้วควรประเมินลักษณะบุคลิกภาพของผู้สมัครด้วย ซึ่งวิธีการประเมินควรใช้แบบทดสอบที่สามารถประเมินลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกได้ และผู้เข้าแบบทดสอบทางจิตวิทยาควรได้รับการฝึกปฏิบัติด้านการใช้แบบทดสอบ รวมถึงผู้สัมภาษณ์เพื่อวัด competency ของผู้สมัคร ก็ต้องได้รับการฝึกอบรมวิธีการนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าเมื่อบุคคลที่ผ่านการทำแบบทดสอบและการสัมภาษณ์นั้น เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะใช้วิธีการทำงานในเชิงรุกไม่ใช่เชิงรับหรือทำงานอย่างเฉื่อยชา รวมถึงจะสามารถถอดทนกับปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไปได้

### ข้อเสนอแนะสำหรับนักวิจัย

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพียงบางกลุ่ม เพื่อทดสอบแนวคิดทฤษฎีที่สร้างขึ้นในฝั่งยุโรป ว่ามีความสอดคล้องในสังคมและวัฒนธรรมของคนไทยหรือไม่ อย่างไร การนำผลของการศึกษาครั้งนี้ไปอ้างอิง ความตระหนักถึงขอบเขตของการวิจัยด้วย
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายสินค้าประเภทอื่นๆ เช่น พนักงานขายรถยนต์ พนักงานขายสารเคมี พนักงานขายในห้างสรรพสินค้า หรือทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่พนักงานขาย เช่น พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พนักงานในธุรกิจด้านบริการ เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบว่ามีความสัมพันธ์กันในระหว่างตัวพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก ความมานะพยายาม การยึดมั่นต่อเป้าหมาย กับ ความริเริ่มด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากแนวคิดทฤษฎีความริเริ่มด้วยตนเองนี้ยังเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่ค่อยมีผู้ศึกษาในประเทศไทย
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปถ้าจะใช้แบบวัดวิธีการวัดความริเริ่มด้วยตนเองด้วยมาตรฐานการประเมินตามสถานการณ์ฉบับนี้ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงหรือสร้างข้อคำถามเพิ่มเพื่อลด Cultural bias แต่เพิ่ม Cultural fair ให้กับแบบสอบถามนี้
4. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะลองเปรียบเทียบวิธีการวัดความริเริ่มด้วยตนเองด้วยมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต หรือด้วยวิธีการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เนื่องจากการวัดแต่ละวิธีมีข้อจำกัดแตกต่างกัน