



บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะ กับการความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนขายประกันชีวิต ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายผลการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแต่ละลักษณะใน 3 ประเด็น ต่อไปนี้

1. ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับผลงาน
2. ผลของลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลงานและระดับตำแหน่ง
3. ผลของลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

ลักษณะบุคลิกภาพที่ 1	การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตน
----------------------	-----------------------------------

1. ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนกับผลงาน จากผลการศึกษาพบว่า การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มผู้บริหาร ($r = 0.65, P < 0.001$) กลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา ($r = 0.51, P < 0.01$) และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา ($r = 0.63, P < 0.001$) และมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = .49, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลของการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนที่ส่งผลต่อผลงานและระดับตำแหน่ง หากพิจารณาการวิเคราะห์การส่งผลกระทบต่อผลงานพบว่า การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนส่งผลกระทบต่อผลงานในกลุ่มที่เป็นตัวแทน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของซีลิกแมน และชูลแมน (Seligman & Schulman, 1986) ส่วนที่สรุปว่ารูปแบบการอธิบายสามารถทำนายค่านายหน้าที่ได้รับในครึ่งปีหลังได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การส่งผลกระทบต่อระดับตำแหน่งพบว่า การอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนนั้นส่งผลกระทบต่อระดับตำแหน่ง

3. ผลของการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

แม้ว่าการศึกษาเรื่องการคงอยู่ในอาชีพในการศึกษานี้จะไม่เหมือนกับการศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของซีลิกแมน และซูลแมน ในปี 1986 (Seligman & Schulman, 1986) แต่จากข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาเรื่องการคงอยู่ในอาชีพครั้งนี้ ได้กล่าวไว้ในแต่ละช่วงของแต่ละตำแหน่งก็จะมีตัวแทนจำนวนมากออกจากอาชีพขายประกันไป ซึ่งการศึกษการคงอยู่ในอาชีพของซีลิกแมน และซูลแมน ก็คือการออกจากอาชีพขายประกันเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าน่าจะสามารถนำผลของการศึกษาในครั้งนี้ไปเทียบเคียงกันได้

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพในช่วงแรก ๆ ของการเป็นตัวแทน (โปรดดูตารางที่ 13) แต่จะส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพในช่วงหลังซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของซีลิกแมน และซูลแมน ที่สรุปว่ารูปแบบการอธิบายสามารถทำนายการคงอยู่ในอาชีพขายประกันชีวิตในช่วงปีแรก ซึ่งความไม่สอดคล้องนี้ ผู้วิจัยคิดว่าอาจจะเกิดจากความแตกต่างระหว่างประเทศไทย และอเมริกาในด้านต่อไปนี้

- 1) ด้านพฤติกรรมกรรมการซื้อประกันของคนอเมริกาและคนไทย กล่าวคือ วัฒนธรรมของอเมริกานั้นการปฏิเสธการซื้อของต่างๆ จะเป็นอย่างตรงไปตรงมา เป็นคนที่เปิดเผย และไม่พูดแบบรักษาน้ำใจแบบคนไทยดังนั้นเมื่อตัวแทนที่เป็นตัวแทนใหม่ไปเสนอขาย การปฏิเสธอาจจะได้รับในรูปแบบที่แตกต่างกัน ตัวแทนขายประกันชีวิตคนไทยอาจได้รับการปฏิเสธแบบนุ่มนวล และตัวแทนคนไทยในช่วง 2 - 3 ปีแรกนี้ก็มักจะไปขายให้ญาติ ที่น้อง คนรู้จัก และก็มีไม่น้อยที่ซื้อประกันชีวิตเพราะความเกรงใจ หรือซื้อด้วยข้อแลกเปลี่ยนต่างๆ ซึ่งแตกต่างจากผู้บริโภคชาวอเมริกัน จากความแตกต่างตรงนี้ทำให้ตัวแทนขายประกันชีวิตของอเมริกันต้องพบกับความล้มเหลวที่หนักตั้งแต่ช่วงแรก ๆ ของการขาย จึงทำให้การอธิบายเหตุการณ์ที่เลวร้ายที่ตนพบว่าเป็นเกิดจากใคร ค่อนข้างจะเป็นสิ่งที่สำคัญในการคงอยู่ในอาชีพ ซึ่งแตกต่างกับตัวแทนคนไทย
- 2) ด้านการเข้าสู่อาชีพของตัวแทน จากการอ่านงานวิจัยของซีลิกแมน และซูลแมน (Seligman & Schulman, 1986) นั้นพบว่าคนที่บุคคลจะเข้าสู่อาชีพขายประกันจะต้องถูกทดสอบเช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบความถนัด ซึ่งคล้าย ๆ กับการสมัครเข้าทำงานประจำ ทำให้คนที่เข้าสู่อาชีพขายประกันของอเมริกานั้นถูกกลั่นกรองลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมแล้วขั้นหนึ่ง กล่าวคือคนที่มีลักษณะที่ไม่เหมาะสมก็จะไม่มาสมัครขายประกัน และเมื่อขายประกันแล้วจึงทำให้รูปแบบการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ส่งผลต่อการคงอยู่ค่อนข้างมาก แต่ในเมืองไทยนั้นการเข้าสู่อาชีพขายประกันจะมี

ลักษณะของการชักชวนให้มาขายประกัน หรือหากบุคคลต้องการที่จะขายประกันจริง ๆ ก็เพียงแต่ไปบอกตัวแทนที่ขายประกันชีวิตอยู่ก่อนแล้ว ก็จะได้รับความช่วยเหลือทุกด้าน เช่นการพาไปอบรมเพื่อสอบรับใบอนุญาตขายประกัน การอบรมในการขาย และอื่น ๆ โดยที่ไม่ต้องผ่านการทดสอบจากบริษัท ทำให้ทุกคนสามารถที่จะเข้าไปในอาชีพได้ไม่ยากนัก เมื่อมาขายประกัน จึงทำให้ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพด้านการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพมากนัก แต่จะพบว่าลักษณะบุคลิกภาพอื่น คือ การกำกับกับการแสดงออกของตนความเชื่ออัตลิติต ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความสำคัญมากกว่า

แต่ในการทำนายการคงอยู่ระยะต่อมา คือ จากผู้ควบคุมตัวแทนมาจนเป็นผู้จัดการ พบว่าการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตนจะทำนายการคงอยู่ในอาชีพได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแทนที่จะคงอยู่ในอาชีพในระยะยาวนั้นจะต้องมีการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ตน เนื่องจากตอนนี้ต้องออกไปขายประกันให้กับคนอื่น ๆ ที่อาจจะไม่รู้จักกันเลย การถูกปฏิเสธย่อมมีมากขึ้น ดังนั้นตัวแทนคนที่อธิบายความล้มเหลวว่าเกิดจากคนอื่น สิ่งอื่น มันจะเกิดเฉพาะเหตุการณ์ ก็จะคงอยู่ในอาชีพได้นาน

ลักษณะบุคลิกภาพที่ 2

การกำกับกับการแสดงออกของตน

1. ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกำกับกับการแสดงออกของตนกับผลงาน

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การกำกับกับการแสดงออกของตนมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มผู้บริหาร ($r = 0.53, P < 0.001$) กลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา ($r = 0.62, P < 0.001$) กลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา ($r = 0.52, P < 0.001$) และมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.40, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เป็นอาจเป็นเพราะว่าตัวแทนขายประกันนั้นจำเป็นที่จะต้องออกไปพบปะกับผู้คนจำนวนมาก เพื่อที่จะเสนอขายประกัน หากตัวแทนคนใดสามารถควบคุมการแสดงออกของตนให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น และสถานการณ์รอบ ๆ ตัวเอง สามารถแสดงอารมณ์ทางบวกได้ดี และสามารถเก็บความรู้สึกแง่ ก็จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ และนำไปสู่การซื้อกรมธรรม์ในที่สุด แต่หากตัวแทนคนใดที่ไม่สามารถควบคุมการแสดงออก และอารมณ์ของตนให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น และสถานการณ์รอบ ๆ ตัวได้ก็จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้และทำให้ขายไม่ได้ในที่สุด

2. ผลของการทำกับการแสดงออกของคนที่ส่งผลต่อผลงานและระดับตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การส่งผลด้านผลงาน พบว่าการทำกับการแสดงออกของคนที่ส่งผลต่อผลงานทุกด้าน ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่าการเริ่มเป็นตัวแทนขายประกันชีวิตช่วงแรก ๆ แล้ว คนที่ควบคุมความรู้สึกทางบวกของตนเองได้ดี การเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ดี การทำตนให้เป็นที่รักที่ประทับใจกับรอบ ๆ ตัวได้ดี จะประสบความสำเร็จในการทำงานขายประกันชีวิตได้มาก แต่อย่างไรก็ตามการทำกับการแสดงออกของคนที่ส่งผลต่อการทำงานระดับตำแหน่งได้

3. ผลของการทำกับการแสดงออกของคนที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

อย่างไรก็ดีหากพิจารณาการวิเคราะห์การส่งผลด้านการคงอยู่ในอาชีพระยะสั้นคือจากตัวแทนเต็มเวลา ไปเป็นผู้ควบคุมตัวแทน พบว่าการทำกับการแสดงออกของคนที่ส่งผลต่อการทำงานการคงอยู่ในอาชีพได้ แต่เมื่อวิเคราะห์การส่งผลด้านการคงอยู่ในอาชีพระยะยาว คือจากผู้ควบคุมตัวแทน ไปเป็นผู้จัดการ พบว่าการทำกับการแสดงออกของคนที่ส่งผลต่อการทำงานการคงอยู่ในอาชีพ (Interaction Correlation) กับการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์ (ดูตารางที่ 13) กล่าวคือ หากผู้ควบคุมตัวแทนที่มีการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์สูงเท่าๆ กันแล้ว คนที่มีการทำกับการแสดงออกของคนที่ต่ำกว่าจะคงอยู่ในอาชีพได้นานกว่า

ลักษณะบุคลิกภาพที่ 3

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความสำเร็จในการในกลุ่มผู้บริหาร ($r = .63, P < 0.001$) กลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา ($r = 0.20, P < 0.05$) กลุ่มตัวแทนเต็มเวลา ($r = 0.43, P < 0.001$) และมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.25, P < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เป็นเพราะว่างานขายประกันเป็นงานที่ให้ผลตอบแทนค่อนข้างสูง ต้องอาศัยความอดทน ต้องการคนที่มีความตั้งใจจริง และเอาจริงเอาจังใน การทำงานไม่มีใครเป็นเจ้าของใคร รายได้นั้นเกิดจากการขายเท่านั้น และต้องจัดระบบการบริหารงานของตนเองให้ได้ เมื่อพิจารณาจากลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้วจะพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับลักษณะของงานขายประกันมาก คือเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานสูง กระตือรือร้นในการทำงาน มีการวางแผนในการทำงาน และพึ่งตนเอง

ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงสามารถทำงานนี้ได้ดี ในขณะที่คนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำก็จะไม่สามารถทำงานนี้ได้ เพราะงานขายประกันไม่สามารถทำแบบผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่สามารถที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นได้

2. ผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลงานและระดับตำแหน่ง

เมื่อวิเคราะห์การส่งผลต่อผลงานพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลต่อผลงานทุกด้านในกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลงานด้านระดับตำแหน่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงปฏิสัมพันธ์ (Interaction Correlation) กับการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์คนกล่าวคือ หากตัวแทนแต่ละคนมีการอธิบายสาเหตุแบบเอื้อประโยชน์คนสูงเท่าๆ กันแล้ว ตัวแทนคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าก็จะเลื่อนตำแหน่งได้เร็วกว่าตัวแทนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการเลื่อนตำแหน่งนั้น จำเป็นต้องมีผลงานด้านการขายของกลุ่มให้ได้ตามที่บริษัทตั้งไว้ หากตัวแทนคนใดมีความใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงมากก็จะออกไปขายประกันเองตลอด ทำให้ไม่มีเวลาที่จะบริหารให้สมาชิกในกลุ่มตนขายได้มาก ๆ ทำให้ผลงานของกลุ่มไม่ถึงมาตรฐานตามที่บริษัทตั้งไว้ ก็จะเลื่อนตำแหน่งได้ช้า

3. ผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในอาชีพระยะสั้น คือ จากตัวแทนเต็มเวลา มาเป็นผู้ควบคุมตัวแทนพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางลบต่อการคงอยู่ในอาชีพ อาจเป็นเพราะว่าหากตัวแทนเต็มเวลาที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งมาเป็นผู้ควบคุมตัวแทนจะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มาก เพื่อจะได้มีเวลาไปหาสมาชิกที่จะมาอยู่ในกลุ่มของตนเมื่อตนได้เป็นผู้ควบคุมตัวแทน อันเป็นการคงอยู่ในอาชีพที่ค่อนข้างแน่นอนดังที่ได้อภิปรายไปแล้ว แต่หากตัวแทนคนใดมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาก ๆ โอกาสที่จะอยู่ในอาชีพก็จะน้อย คือไม่สร้างทีมงานที่จะขึ้นไปเป็นผู้ควบคุมตัวแทนก็จะน้อยลงและการคงอยู่ก็จะน้อยลง

เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในอาชีพระยะยาว คือ จากผู้ควบคุมตัวแทน มาเป็นผู้จัดการพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในอาชีพได้

ลักษณะบุคลิกภาพที่ 4	ความเชื่ออัตลัษิต
----------------------	-------------------

1. ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออัตลัษิตกับผลงาน

ความเชื่ออัตลัษิตมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความสำเร็จในการในกลุ่มผู้บริหาร ($r = 0.61, P < 0.001$) กลุ่มตัวแทนไม่เต็มเวลา ($r = 0.36, P < 0.01$) กลุ่มตัวแทนเต็มเวลา ($r = 0.40, P < 0.001$) และมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = 0.37, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคนที่มีความเชื่ออัตลัษิตนั้น จะเป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย ดังนั้นจึงทำให้คนที่มีความเชื่ออัตลัษิตนั้นประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย และในทางตรงกันข้ามคนที่ความเชื่อปรลัษิต ก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้นจึงทำให้คนที่มีความเชื่อปรลัษิตไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย

2. ผลของความเชื่ออัตลัษิตที่ส่งผลต่อผลงานและระดับตำแหน่ง

เมื่อวิเคราะห์การส่งผลต่อผลงานพบว่าความเชื่ออัตลัษิตจะส่งผลต่อผลงานทุกด้านในกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา แต่ไม่ส่งผลต่อระดับตำแหน่ง

3. ผลของลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

ความเชื่ออัตลัษิตส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพจากช่วงตัวแทนเต็มเวลา ไปเป็นผู้ควบคุมตัวแทน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าได้ว่า เมื่อตัวแทนเลิกงานขายประกันซึ่งเป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทนค่อนข้างสูง สามารถพลิกผันชีวิตของหลาย ๆ คนได้ แต่ก็เป็งานที่ทำท่ายความสามารถมากมาเป็นงานหลักของตนแล้ว ถึงแม้จะมีอุปสรรคอย่างไร คนที่มีความเชื่ออัตลัษิต คือคนที่คิดว่าตนสามารถกำหนดชีวิตตนเองได้ก็จะคงอยู่ในอาชีพมากกว่า แต่เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในอาชีพระยะยาว คือ จากช่วงผู้ควบคุมตัวแทนไปเป็นผู้จัดการ พบว่าความเชื่ออัตลัษิตไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

ลักษณะบุคลิกภาพที่ 5	ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก
----------------------	------------------------

1. ผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลงาน

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มผู้บริหาร ($r = .62, P < 0.001$) และกลุ่มตัวแทนเต็มเวลา ($r = .42, P < 0.001$) และมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับตำแหน่ง ($r = .33, P < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 และสอดคล้องกับข้อค้นพบ ของเบทแมน และ แครันท์ (Bateman & Crant, 1993)

ที่พบว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นคนที่สร้างโอกาสให้ตนเอง และไม่ยอมจำนนต่อสภาพแวดล้อม จึงทำให้ขายได้ดี

แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ในกลุ่มของตัวแทนไม่เต็มเวลาไม่สัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะกลุ่มลูกค้าของตัวแทนไม่เต็มเวลานั้นคือเพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักที่ยังมากพอสมควร ดังนั้นไม่ว่าตัวแทนคนนั้นจะมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกหรือเชิงรับ ก็จะสามารถขายได้ จึงทำให้ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนั้นไม่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน

2. ผลของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกที่ส่งผลกระทบต่อผลงานและระดับตำแหน่ง

พบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลกระทบต่อผลงานในกลุ่มตัวแทนทุกด้าน และส่งผลกระทบต่อระดับตำแหน่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า

3. ผลของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

พบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลคงอยู่ในอาชีพระยะสั้น คือ จากตัวแทนเต็มเวลาไปเป็นผู้ควบคุมตัวแทน ดังนั้นหากตัวแทนคนใดที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกก็จะคงอยู่ในอาชีพได้นานกว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรับ

แต่เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในอาชีพระยะยาว คือ จากผู้ควบคุมตัวแทนไปเป็นผู้จัดการ พบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในอาชีพได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย