การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

SELF-EFFICACY AND THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS INFLUENCING JOB SUCCESS OF EMPLOYEES IN A REAL ESTATE COMPANY IN BANGKOK

รุจิราพร คงหุ่น*, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, รังสิมา หอมเศรษฐี และ ณัชชามน เปรมปลื้ม
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Rujiraporn Konghun*, Prachaya Piyamanotham, Rangsima Homsettee and Nuchchamon Prameplueem
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
Faculty of Education, Major in Industrial and Organizational Psychology, Ramkhamhaeng University
*Corresponding Author E-mail : so0925928182@gmail.com
(วันที่รับบทความ : กุมภาพันธ์ 11, 2569 ; วันแก้ไขบทความ : กุมภาพันธ์ 27, 2569 ; วันตอบรับบทความ : มีนาคม 2, 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสู่ความสำเร็จในงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (4) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาจากการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในองค์กรดังกล่าวที่สามารถให้ข้อมูลได้ครบถ้วนและผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

(1) บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสามารถในการทำงาน และด้านการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านความมีจิตสำนึกและความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความสามารถของตนเอง, บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ, ความสำเร็จในงาน, บริษัทอสังหาริมทรัพย์

Abstract

This research aimed to : (1) examine the levels of self-efficacy and the Big Five personality traits contributing to job success; (2) compare job success classified by personal factors of employees in a real estate and investment company group located in Bangkok; (3) investigate the relationship between self-efficacy and the Big Five personality traits of employees in the organization; and (4)

examine the influence of self-efficacy and the Big Five personality traits on job success among employees in a real estate and investment company group in Bangkok. The sample group consisted of 201 employees from a real estate and investment company group in Bangkok. The data were collected through questionnaires, with samples selected from employees who provided complete information and whose responses passed reliability verification prior to analysis.

The results revealed that :

(1) employees with different average monthly incomes, work experience, job function categories, and job position levels demonstrated significantly different levels of job success.

(2) self-efficacy was moderately correlated with all five personality traits at a statistically significant level of .05.

(3) self-efficacy in terms of job competence and communication and relationship-building abilities had a statistically significant influence on job success at the .05 level.

(4) the Big Five personality traits—particularly conscientiousness and neuroticism—had a statistically significant influence on job success.

Keywords : Self-efficacy, Big Five Personality Traits, Job Success, Real Estate Company

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2567 ภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันจากปัจจัยลบรอบด้าน ทั้งภาวะหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง การยกเลิกมาตรการผ่อนปรนการควบคุมสินเชื่อ (LTV) และการเพิ่มขึ้นของหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ซึ่งส่งผลให้ยอดการปฏิเสธสินเชื่อเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเข้มงวดในการปล่อยสินเชื่อของสถาบันการเงิน (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567 : ออนไลน์) โดยตัวเลขการโอนกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัยสะสมในช่วง 3 ไตรมาสแรกของปีมีจำนวน 250,580 หน่วย ลดลง 7.4% จากปีก่อนหน้า ขณะที่มูลค่าการโอนกรรมสิทธิ์รวมอยู่ที่ 705,389 ล้านบาท ลดลง 8% (Muangkhai, 2024:Online])อย่างไรก็ตาม ธุรกิจที่อยู่อาศัยในกรุงเทพฯ และปริมณฑลปี 2567-2569 ยังมีแนวโน้มเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยมีปัจจัยหนุนจากกำลังซื้อผู้บริโภคที่มีแนวโน้มฟื้นตัวตามทิศทางเศรษฐกิจไทยที่จะเติบโตในระดับ 3-4% ต่อปี การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม การเติบโตของภาคท่องเที่ยว และการเข้ามาลงทุนของชาวต่างชาติ (พัชรา กลิ่นชวนชุน, 2566 : ออนไลน์)

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและปัจจัยลบดังกล่าว ส่งผลโดยตรงต่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปฏิบัติงานในสภาวะที่ความต้องการตลาดชะลอตัว (DDproperty Editorial Team, 2025 : Online; รัตติกาล โสวะภาส และคณะ, 2566) การมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองจะช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Rego, et al., 2011 : Online) นอกจากนี้ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality Traits) ยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในงาน (สาวิตรี ละครพล และคณะ, 2563) เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscientiousness) ความเป็นมิตร (Agreeableness) การชอบเข้าสังคม (Extraversion) และความเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) (McCrae and John, 1992 : Online ; Ude, et al., 2020)

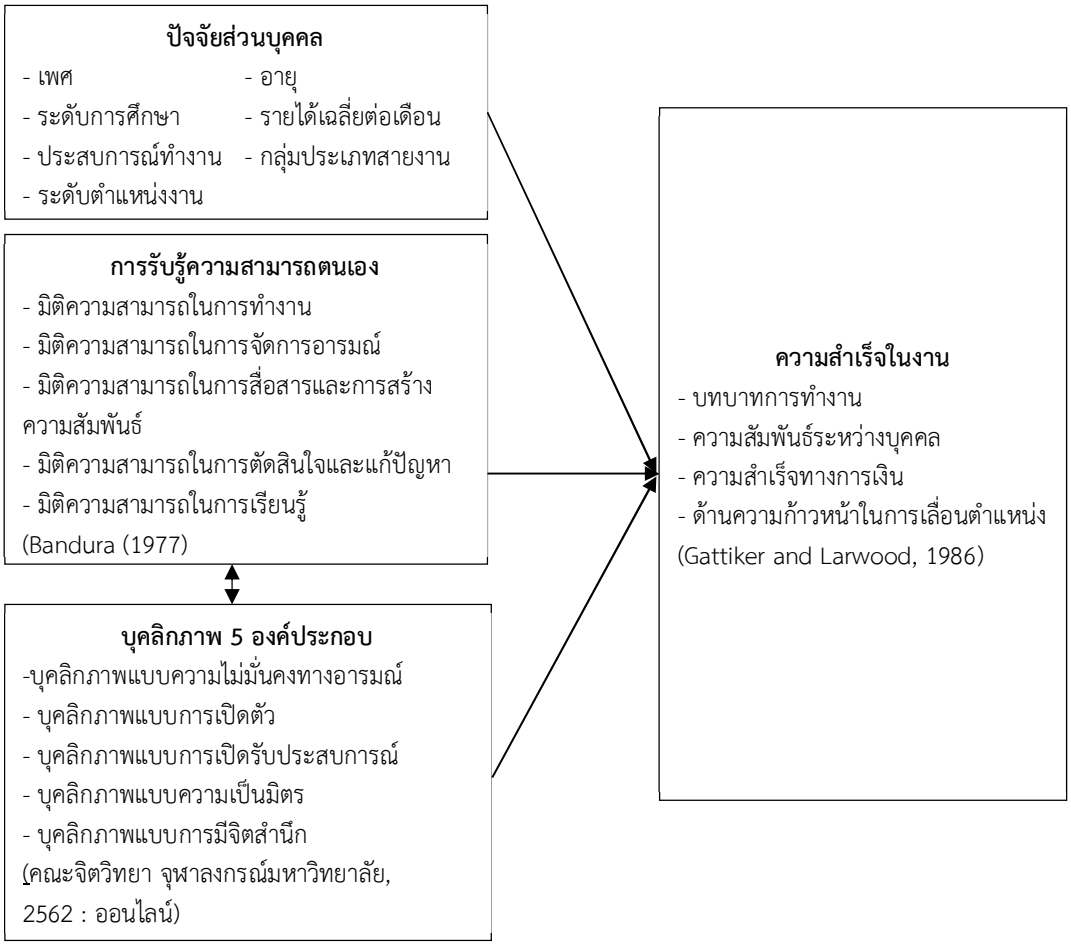
ความสำเร็จในงานไม่ได้จำกัดเพียงการบรรลุเป้าหมายทางการเงินหรือยอดขาย แต่ยังครอบคลุมถึงหลายมิติที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างรอบด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565 : ออนไลน์) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและกับลูกค้า (พิมพา หิรัญกิตติ และคณะ, 2564) การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม (Kotler and Armstrong, 2023) และการมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง (จุฑารัตน์ ชวาลวิวัฒน์วงศ์, 2562 : ออนไลน์; Setyawati, et al., 2022 : Online) ดังนั้น ความสำเร็จในงานจึงเป็นความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างยั่งยืน (กนกพร บุตรงาม, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจนที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ สู่ความสำเร็จในงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคลากร โดยมุ่งหวังที่จะระบุบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้และกลยุทธ์ในการส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบสู่ความสำเร็จในงาน กรณีศึกษา: บริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสำเร็จในงาน ที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 367 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973 : 1088)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{367}{1+(367 \times 0.05)^2} \approx 191.4$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยนี้คือ 191 คน

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2568 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 1,675 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักศึกษาอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 323 คน กำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างเหมาะสม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) และ 3) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality)

2. ตัวแปรตาม (Dependent) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบสอบการรับรู้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน ความสามารถในตนเอง แบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วิจัยได้นำแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง มาจาก Bandura (1977) ทั้งสิ้น 24 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ มิติความสามารถในการทำงาน (Task-specific Self-Efficacy) มิติความสามารถในการจัดการอารมณ์ (Emotional Self-Efficacy) มิติความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (Social Self-Efficacy) มิติความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (Cognitive Self-Efficacy) และมิติความสามารถในการเรียนรู้ (Academic Self-Efficacy)เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาจาก Costa and McCrae (1992) มีข้อคำถาม 34 ข้อ ลักษณะแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จทางการเงิน และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาแบบสอบถามตามทฤษฎีของ Gattikerand Larwood (1986) จำนวน 20 ข้อเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบภาษา แล้วเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุง หาค่าอำนาจจำแนกคัดเลือกข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสูงกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 191 คน โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากบริษัทเพื่อทำการเก็บข้อมูล และแจกแบบวัดในรูปแบบ QR Code ที่สร้างจาก Google Form เพื่อง่ายต่อการเข้าถึง

ผู้วิจัยได้แจกแบบวัดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 191 ฉบับ และเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการแจกและเก็บแบบวัดประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบวัดเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2554 : 13–16) ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential statistics) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) ค่าสถิติ Independent Sample t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย โดยประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด ได้แก่ ตัวแปรอิสระจำนวนหนึ่งตัวหรือมากกว่า และตัวแปรตามเพียงหนึ่งตัว

ผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติ	Sig.
เพศ	T-test	0.659
อายุ	F-test	0.514
ระดับการศึกษา	F-test	0.100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.000**
ประสบการณ์ทำงาน	F-test	0.000**
กลุ่มประเภทสายงาน	F-test	0.050*
ระดับตำแหน่งงาน	F-test	0.000**

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงานและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ยกเว้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่าง

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ						
	1.ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	2.ด้านการเปิดตัว	3.ด้านการเปิดรับประสบการณ์	4.ด้านความเป็นมิตร	5.ด้านความมีจิตสำนึก	รวม	อภิปรายผล
1. ด้านความสามารถในการทำงาน	.380**	-0.135	-0.105	.202**	.180*	.161*	ปานกลาง
2. ด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์	.262**	.166*	.146*	.410**	.230**	.355**	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์	.477**	0.040	.165*	0.133	0.095	.301**	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	.436**	.169*	.168*	.312**	.327**	.429**	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้	.203**	-.151*	-.147*	.239**	.244**	0.103	ปานกลาง
รวม	.503**	0.026	0.072	.360**	.295**	.383**	ปานกลาง

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = .383)

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.743	.316		2.347	.020*
1. ด้านความสามารถในการทำงาน	.198	.082	.192	2.423	.016*
2. ด้านความสามารถในการจัดการอารมณ์	-.036	.065	-.038	-.553	.581
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์	.294	.056	.372	5.304	.000**
4. ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	.099	.081	.093	1.223	.223
5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้	.119	.072	.123	1.656	.099
Model Summary: R= .587, R^2 = .345, Adjusted R^2 = .328 **ANOVA:** F = 20.521, p-valur = .000					

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถในการทำงาน (B = 0.198, β = 0.192, Sig. = 0.016*) และด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (B = 0.294, β = 0.372, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.939	.318		2.948	.004**
1. ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์	.225	.050	.281	4.528	.000**
2. ด้านการเปิดตัว	.140	.072	.142	1.942	.054
3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์	-.099	.069	-.111	-1.426	.155
4. ด้านความเป็นมิตร	-.040	.105	-.033	-.383	.702
5. ด้านการมีจิตสำนึก	.508	.107	.450	4.761	.000**
Model Summary: R= .543, R^2 = .295, Adjusted R^2 = .277 **ANOVA:** F = 16.265, p-valur = .000					

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05/ ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (B = 0.225, β = 0.281, Sig. = 0.000**) และ ด้านการมีจิตสำนึก (B = 0.508, β = 0.450, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสำเร็จในงาน ที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับศักยภาพและความสามารถเฉพาะบุคคลมากกว่าเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวัลย์ จันทะเลิศ (2562) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกัน อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นการวัดผลจากผลงานจริงและการบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับบุคลากรทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vuong and Nguyen (2022 : Online) ที่พบว่าการร่วมมือกัน ความสัมพันธ์ที่ดี และแรงบันดาลใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จมากกว่าปัจจัยอื่น นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในสายอาชีพอสังหาริมทรัพย์ประเมินจากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและผลงานมากกว่าระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยาภรณ์ โฮมเธาว์ และคณะ (2560) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากรายได้สะท้อนความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้มีรายได้สูงมักได้รับโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่า ในทำนองเดียวกัน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้มีประสบการณ์มากมีทักษะความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา และเครือข่ายการทำงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวัลย์ จันทะเลิศ (2562) พบว่า กลุ่มประเภทสายงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละสายมีความท้าทายและตัวชี้วัดผลงานต่างกัน โดยสายงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรายได้โดยตรงมักถูกวัดผลจากตัวเลขที่ชัดเจน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r = .383) เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่หล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีบุคลิกภาพด้านความมีจิตสำนึกสูง (Conscientiousness) มักจะมีความรอบคอบ มีความรับผิดชอบ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดการประเมินความสามารถตนเองในเชิงบวก ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ก็มีแนวโน้มที่จะจัดการกับแรงกดดันและความเครียดได้ดี ทำให้มีความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีบุคลิกภาพในด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง ย่อมส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพแต่ละด้านเป็นตัวกำหนดทิศทางการรับรู้และความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคล รวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศศิภา จันทรา (2560) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสามารถในการทำงาน (B = 0.198, β = 0.192, Sig. = 0.016*) และด้านความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (B = 0.294, β = 0.372, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการทำงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการภาระหน้าที่และแก้ปัญหาเชิงวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเชื่อว่าตนเองมีทักษะและศักยภาพเพียงพอ ก็จะเกิดแรงจูงใจภายในในการพัฒนาผลงานและบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ยังถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถประสานงาน สร้างความร่วมมือ และลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้มากยิ่งขึ้น ปัจจัยทั้งสองนี้จึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ศักยภาพตนเองกับผลลัพธ์ของงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อนว่าความเชื่อมั่นในทักษะการทำงานและการสื่อสารของบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Batool, et al. (2025) ที่พบว่า ความสามารถในการทำงานตนเอง (Self-Efficacy) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความสำเร็จในงาน (Career Success) นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปร Thriving ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning) และความมีชีวิตชีวา (Vitality) มีบทบาทเป็นกลไกเชื่อม (Mediation) ระหว่าง Self-Efficacy กับผลลัพธ์การทำงาน ทำให้ความสามารถในการทำงานของบุคคลไม่เพียงแต่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างแรงขับเคลื่อนภายในเพื่อเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนอีกด้วย

4. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์การลงทุนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (B = 0.225, β = 0.281, Sig. = 0.000**) และ ด้านการมีจิตสำนึก (B = 0.508, β = 0.450, Sig. = 0.000**) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ส่งผลต่อวิธีการที่บุคลากรรับมือกับแรงกดดัน ความวิตกกังวล และความเครียดในการทำงาน หากบุคลากรสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ย่อมช่วยให้การตัดสินใจ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะเดียวกัน บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกถือเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และการทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเฉพาะในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และการลงทุนที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและความน่าเชื่อถือสูง ดังนั้น บุคลากรที่สามารถควบคุมอารมณ์และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างชัดเจน ย่อมมีแนวโน้มบรรลุความสำเร็จในงานสูงกว่าเพื่อนร่วมงานที่ขาดคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Liu (2024 : Online) พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำซึ่งถือเป็นตัวแปรหนึ่งในความสำเร็จในการทำงาน และยังสอดคล้องกับรุ่งอรุณ วัฒยากร (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของนักเรียนนายร้อย และยังแตกต่างไปตามประสบการณ์การอบรมเลี้ยงดูและเหตุผลส่วนบุคคลในการเลือกเข้าศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์กรควรพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการทำงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จากการทำงานจริงผ่านการให้คำปรึกษาและการแนะนำจากหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มศักยภาพในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยกระดับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในด้านที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะความมีวินัยและความรับผิดชอบ ความเป็นมิตร และความเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ ผ่านกิจกรรมเชิงพัฒนา เช่น เวิร์กชอป Soft Skills การทำงานเป็นทีม และการอบรมทักษะการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในที่ทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ประกอบกับการสร้างสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มที่ โดยออกแบบโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถ จัดระบบพี่เลี้ยงหรือการให้คำปรึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงจัดระบบการให้รางวัลและการยกย่องผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในมิติ "ความสามารถในการทำงาน" อยู่ในระดับสูงที่สุด ในขณะที่มิติด้านการจัดการอารมณ์และการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า สะท้อนว่าบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานเชิงเทคนิค แต่ยังมีข้อจำกัดในทักษะทางอารมณ์และสังคม งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างมิติย่อยกับความสำเร็จในงาน และพิจารณาเพิ่มตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความฉลาดทางอารมณ์หรือพฤติกรรมการสื่อสาร เพื่ออธิบายกลไกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานอย่างครอบคลุม นอกจากนี้ แม้ผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และความสำเร็จในงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แต่ยังไม่สามารถยืนยันความเป็นเหตุและผลได้ชัดเจน ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อความสำเร็จในงานผ่านตัวแปรส่งผ่าง เช่น ความพึงพอใจในงานหรือพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ยิ่งไปกว่านั้น จากการที่ค่าเฉลี่ยภาพรวมของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าบุคลากรในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อาจมีการพัฒนาบุคลิกภาพแต่ละด้านไม่เท่ากัน ซึ่งอาจสัมพันธ์กับลักษณะอุตสาหกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบกับองค์กรในอุตสาหกรรมอื่น เช่น ธุรกิจการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการบริการ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกพร บุตรงาม. (ม.ป.ป.). **ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรน่า-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** [Online]. Available : https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18 /6314060104.pdf. [2569, กุมภาพันธ์ 11].

กฤตยาภรณ์ โฮมเธาว์ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน). ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 14 : ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน** (หน้า 2168–2182). นครปฐม : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). **Big 5 Personality Factors – บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.** [Online]. Available : https://psy.chula.ac.th/th/feature-articles/big-5-personality-factors/. [2569, มกราคม 10].

จุฑารัตน์ ชวาลวิวัฒน์วงศ์. (2562). **กรณีศึกษาเส้นทางสายอาชีพของผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลและสายงานลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [Online]. Available : https://ethesisarchive.library.tu.ac.th//thesis/2019/TU_2019_6102010219_11172_11586.pdf. [2569, มกราคม 10].

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. [Online]. Available : https://so04.tci-thaijo.org/index.php/InnovationStou/article/view/269964. [2569, มกราคม 10].

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2554). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาระเบียบวิธีวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

พัชรา กลิ่นชวนชุน. (2566). **แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-2569: ธุรกิจที่อยู่อาศัยในกรุงเทพฯ และปริมณฑล.** [Online]. Available : Krungsri Simple. https://www.krungsri.com/th/

research/industry/industry-outlook/real-estate/housing-in-bmr/io/housing-in-bmr-2024-2026. [2569, มกราคม 10].

พิมพา หิรัญกิตติ และคณะ. (2564). สมรรถนะด้านการตลาดที่จำเป็นของพนักงานการตลาด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น,** 3 (2), 27-42.

รัตติกาล โสวะภาส และคณะ. (2566). กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัย. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 8 (2), 122-139.

รุ่งอรุณ วัฒนากร. (2023). การศึกษาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ CRMA**, 10 (1), 16-28.

วิภาวัลย์ จันทะเลิศ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิต ซอฟต์แวร์.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิกา จันทรา. (2560). **ผลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพห้าลักษณะต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านคณิตศาสตร์ของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: การวิเคราะห์กลุ่มพฤติกรรม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). **อสังหาฯ โค้งสุดท้ายยังวิกฤติหนักรอบทศวรรษ! 'รีเจกต์เรต-ดอกเบี้ย-น้ำท่วม' ทุบตลาดติดลบ 20%. ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์.** [Online]. Available : https://www.reic.or.th/News/RealEstate/469081. [2569, มกราคม 10].

สาวิตรี ละครพล และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานขาย สำหรับองค์การธุรกิจผลิตยาแผนปัจจุบันในประเทศไทย. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3 (3), 39-53.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review,** 84 (2), 191-215.

Batool, F., et al. (2025). Role of Self-Efficacy in Job Performance and Career Success : Thriving as a bridge to Sustainable growth. **International Review of Management and Business Research**, 14 (1), 30-37.

Costa, P. T., Jr., and McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

DDproperty Editorial Team. (2025). **ผลประกอบการบริษัทอสังหาฯ มหาชนปี 2567 หดตัวตามภาวะเศรษฐกิจ. DDproperty**. [Online]. Available : https://www.ddproperty.com/คู่มือซื้อขาย/ผลประกอบการบริษัทอสังหาฯ-มหาชนปี-67-หดตัวตามภาวะเศรษฐกิจ-84141. [2569, มกราคม 10].

Gattiker, U., and Larwood, L. (1986). Subjective Career Success : A Study of Managers and Support Personnel. **Journal of Business and Psychology**, 1, 78-94.

Kotler, P., and Armstrong, G. (2023). **Principles of Marketing.** Global ed., 19th ed. Pearson.

Liu, W. S. (2024). The Decision Behaviour Evaluation of Interrelationships among Personality, Transformational Leadership, Leadership Self-Efficacy, and Commitment for E-Commerce Administrative Managers. **Economics**, 18 (1). https://doi.org/10.1515/econ-2022-0069.

McCrae, R. R., and John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. **Journal of Personality**, 60 (2), 175–215. doi: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x.

Muangkhai, C. (2024). ยอดโอนกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัยสะสม 3 ไตรมาสอาคารชุด-แนวราบลด-7.4%เหลือ 250,580 ยูนิต | Prop2Morrow บ้าน คอนโด ข่าวอสังหาฯ. Prop2Morrow. [Online]. Available : https://prop2morrow.com/845097/. [2569, มกราคม 10].

Rego, A., et al. (2011). Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 21 (6), 923–945. https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.610891.

Setyawati, N. W., et al. (2022). Career development, motivation and promotion on employee performance. **East Asian Journal of Multidisciplinary Research**, 1 (9), 1957–1970. https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1453.

Ude, A. O., et al. (2020). Collaborative Management and Performance of Real Estate Companies inEnugu Metropolis, Enugu State, Nigeria. **IAA Journal of Management**, 6 (1), 41-60.

Vuong, T. D. N., and Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic review. **Sustainability**, 14 (21), 14017. https://doi.org/10.3390/su142114017.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd Edition, Harper and Row, New York.