

เรียนรู้ขององค์กร (-0.185 ที่ระดับ $p < .1$) ส่วนปฏิสัมพันธ์กับคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย สรุปว่าผลการศึกษานี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 7a-7e

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความโดดเด่นและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของ Barrick and Mount (1991) โดยเฉพาะคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านความมั่นคงทางอารมณ์และการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสลิคดา ปิ่นสุวรรณ (2554) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลแบบมีสติมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติอาชีพของบุคลากร นอกจากนี้ Barrick and Mount (1991, 1993) ได้ยืนยันว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลแบบมีจิตสำนึกเป็นคุณลักษณะที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ทุกอาชีพ และได้ยืนยันว่าบุคลิกภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร โดยตรงโดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยในการงานวิจัยนี้ได้นำเสนอว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากขึ้น และ Matzler and Mueller (2011) ได้เสนอแนะว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านการมีจิตสำนึกที่ดีส่งผลโดยตรงต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้ภายในองค์กรซึ่งคุณลักษณะนี้ทำให้เห็นถึงความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมุ่งเน้นการเรียนรู้และพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์คือการที่บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมและเต็มใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันจากเปิดโอกาสอย่างอิสระให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นทางการเป็นพลวัตจะส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Oh et al. (2006) ได้ยืนยันว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มย่อยและภายในองค์กรจะช่วยให้พนักงานเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดการพัฒนา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ และนอกจากนี้ Chow and Jong-min (2004) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า กระบวนการในการสร้างให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานต่างๆ มีคุณภาพมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อภาระงานขององค์กรที่ดีขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวัง

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้มีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาอาจเกิดขึ้นเนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะที่แตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรที่มาจากหลากหลายกระบวนการในการเข้ามาปฏิบัติงานองค์กรจึงต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับทัศนคติและเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรที่

ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าบุคลิกภาพส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อการความสำเร็จขององค์กรมากเนื่องจากเป็นสิ่งที่จะช่วยให้งานร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยเฉพาะบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่เป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีมีความมั่นคงทางอารมณ์ เนื่องจากบุคคลที่มีความมั่นคงในอารมณ์ ใจเย็น อุดมคติ กล้าที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์และวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตน การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการทำงาน และการอยู่ในสังคม จะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมถึงมีความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์บรรยากาศในองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้

บทสรุป

ผลกระทบของบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเจ้าพนักงานธุรการ มีรายได้ต่อเดือนถัวเฉลี่ยต่อเดือน ที่ได้รับน้อยกว่า 20,000 บาท

2. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการเปิดเผยรับประสบการณ์ใหม่ ซึ่งสามารถสรุปแยกประเด็นในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดเผยรับประสบการณ์ใหม่ อยู่ในระดับมาก เช่น องค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีงานใหม่ๆ เข้ามาผู้นำขององค์กรยินดีในการเข้ามีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ผู้นำขององค์กรมีการค้นหาและนำเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และผู้นำขององค์กรเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างกัน

2.2 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก เช่น ผู้นำขององค์กรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ผู้นำขององค์กรส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างเต็มที่ บุคลากรมั่นใจในความสามารถของตนเองเวลาที่ได้นำเสนองานต่อที่ประชุม ผู้นำขององค์กรยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2.3 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีจิตสำนึก อยู่ในระดับมาก เช่น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ผู้นำขององค์กรยินดีและพยายามปฏิบัติงานนั้นอย่างดีที่สุด ผู้นำขององค์กรมาทำงานตรงต่อเวลา และไม่ใช้เวลาราชการในการกิจส่วนตัว ผู้นำขององค์กรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาทุกครั้งและผู้นำขององค์กรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

2.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เช่น ผู้นำขององค์กรให้ความสนใจในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้นำขององค์กรยอมรับและยินดีปรับปรุงงานตามที่ได้รับข้อเสนอแนะทุกครั้ง ผู้นำขององค์กรเป็นผู้มีจิตอาสาในการช่วยเหลือบุคคลอื่นเป็นประจำ และผู้นำขององค์กรชอบทำงานเป็นกลุ่มเพื่อจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดเผยรับประสบการณ์ใหม่ อยู่ในระดับมาก เช่น ผู้นำองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีงานใหม่ๆ เข้ามาผู้นำขององค์กรยินดีในการเข้ามีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ผู้นำขององค์กรมีการค้นหาและนำเสนอวิธีการปฏิบัติงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้นำขององค์กรเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างกัน

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ด้านความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสามารถแยกประเด็นสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร อยู่ในระดับมาก เช่น ความสามารถในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับกลยุทธ์ และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีเครือข่ายในการทำงานทั้งในระหว่างหน่วยงานย่อยและระหว่างองค์กร

3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก เช่น องค์กรได้รับการกล่าวถึง และชื่นชมจากบุคคลภายนอก มีกระบวนการหรือแนวคิดในการทำงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกด้าน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เช่น องค์กรสนับสนุนบุคลากรให้มีการปรับตัวและพร้อมที่จะเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามจินตนาการอย่างเป็นอิสระ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานรวมถึงกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้อาณัติที่ไม่แน่นอน และองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกกิจการ

5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรและบรรยากาศในองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสามารถนำเอาผลลัพธ์ที่ได้นี้ไปช่วยในการวางแผนการดำเนินงานหรือการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร นั่นคือผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารได้รู้ว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลแบบใดที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่และสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้
2. ผู้บริหารนำไปสู่การวางแผนการสร้างบรรยากาศที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแบ่งปันความรู้หรือสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ผลกระทบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในเขตจังหวัดอื่น เช่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น เพื่อได้ข้อมูลทางการวิจัยที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น ความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นกับการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ควรหาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ความเป็นอิสระของบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

สลิตดา ปิ่นสุวรรณ. (2555). ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงานและบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). *การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน*. วันที่ 6 ธันวาคม 2555. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 44 (1), 1-26.
- _____ . (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationship between the Big Five Personality Dimensions and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78 (1), 111-118.
- Bierly, P.E., and Hamalainen, T. (1995). *Organizational Learning and Strategy*. Scan.J. Mgmt. 11, 209-224.
- Chow, Jong-min. (2004). The relationships among Management Accounting Information, Organizational Learning and Production Performance. *Journal of Strategic Information*, 13, 61-85.
- Matzler Kurt K and Mueller Julia. (2011). Antecedents of knowledge sharing – Examining the influence of learning and performance orientation. *Learning and Individual Differences*, 29, 1–7.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill
- Oh, H., Labianca, G., and Chung, M. (2006). Multilevel Model of Group Social Capital, *Academy Management Review*, 31(3), 569-582.