

ผลกระทบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและ
ความสำเร็จขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

The Effects of Personality Traits on Organizational Learning Competency and
Organizational Success of Sub-District Administrative Organizations
in Roi-Et Province

ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์¹

Prasertsang.sp@gmail.com

ดวงดาว ภูครองจิต²

Daw17phukrongchit@gmail.com

สุนันวดี พละศักดิ์²

Sunanvadeedee@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบขององค์ประกอบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร 2) ศึกษาผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรต่อความสำเร็จขององค์กร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 203 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะการมีจิตสำนึกที่ดี และความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .10 ตามลำดับ 2) ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จขององค์กร และ 3) บรรยากาศขององค์กรส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

คำสำคัญ: คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ความสำเร็จขององค์กร
บรรยากาศขององค์กร

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the effects of personality traits on organizational learning competency; 2) to study the effects of organizational learning competency on organizational success; and 3) to study the relationship between personality traits and organizational climate influencing organizational learning competency. The sample in this study were 203 sub-district administrative organizations in Roi-Et province. The instruments employed for data collection were a questionnaire, and an in-depth interview. The results of the study revealed that 1) personality traits, especially conscientiousness and emotional stability affected organizational learning competency at the .01, and .10 levels of statistical significance; 2) organizational learning competency positively affected organizational success; and 3) organizational climate positively and directly affected organizational learning competency.

Keywords: Personality Traits, Organizational Learning Competency, Organizational Success, Organizational Climate

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่เข้มข้นและรุนแรงมากขึ้นถือเป็นยุคแห่งความวิกฤติทุกด้าน ทุกประเทศในโลกไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์นี้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ ASEAN Economic Community (AEC) ในปี 2558 ทำให้กลุ่มประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศต้องพยายามสร้างความแข็งแกร่งให้กับตนเองเพื่อรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ของไทย ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของคนเพื่อให้ประเทศสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป ในการบริหารจัดการองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามี ความสำคัญที่สุดในการเพิ่มมูลค่าและขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการค้นหาวิธีการที่จะเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จที่เหนือกว่าขององค์กร

คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล หมายถึงพฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการแสดงออก และการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งบุคลิกภาพส่วนบุคคลนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร จาก การวิจัยของ Barrick and Mount (1991) ได้ค้นพบว่าคุณลักษณะของบุคคลมี 5 ประการ ได้แก่ 1) การชอบเข้าสังคม

การแสดงออก 2) ความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่โกรธ ไม่ใช้อารมณ์ 3) ความปรองดอง หรือเห็นพร้อมด้วยกัน ยินยอม โอนอ่อนผ่อนตาม 4) ความมีสติ รอบคอบ รับผิดชอบ และ 5) การชอบเปิดเผย เปิดกว้าง ยอมรับสิ่งใหม่ๆ อยากรู้ อยากทดลอง นอกจากนี้ จากผลการศึกษาวิจัยของ Barrick and Mount (1993) ยังพบว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลที่มีสติ รอบคอบและมีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง

การเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จากการศึกษางานวิจัยในอดีต พบว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่จะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลแสดงความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ Oh, Labianca, and Chung (2006) กล่าวว่าลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนให้แต่ละบุคคลแสดงออกโดยพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) ซึ่ง Bierly and Hamalaine (1995) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การเรียนรู้ขององค์กรจะช่วยให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรซึ่งรับนโยบายในการบริหารจัดการมาจากการปกครองท้องถิ่นในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อการดูแลความกินดีอยู่ดีของประชาชน การที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติงานหรือบริการประชาชนให้เกิดบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่โดดเด่น ทั้งการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ความกล้าแสดงออก รวมถึงความรอบคอบและรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะยอมรับและปรับตัวอยู่เสมอ ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้จึงมีความมุ่งหวังที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้นำของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในองค์กรและความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบขององค์ประกอบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรต่อความสำเร็จขององค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

นิยามศัพท์

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจากกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ผลลัพธ์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อเกิดความเข้าใจถึงผลกระทบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการเรียนรู้ในองค์กร และความสำเร็จขององค์กร
2. ผลการศึกษาวิจัยนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. ผลการศึกษานำไปสู่การขยายกรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีบริบทที่แตกต่าง
4. เพื่อเป็นฐานความรู้ให้กับผู้ที่มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในองค์กรและส่งผลไปยังความสำเร็จขององค์กร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิธีผสม (Mixed Method) โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากร (Population) และกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ได้แก่ตัวแทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 203 แห่ง โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดประกอบด้วย เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 68 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 133 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด/นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนักงานธุรการ และการสัมภาษณ์เชิงลึกนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ นำไปใช้ในการบรรยายลักษณะทางประชากร
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
3. การถอดเทปการสัมภาษณ์เพื่อสรุปประเด็นเนื้อหาสำคัญ (Content Analysis)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งผลการทดสอบพบว่าค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.620-0.883 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.787-0.876 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Nunnally and Berstein, 1994)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.30) อายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 46.90) รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 28.00) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 64.10) ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.60) รองลงมา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 48.40) มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี (ร้อยละ 54.70) รองลงมา มีประสบการณ์ 5-7 ปี (ร้อยละ 25.80) มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 46.90) รองลงมา รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 32.00) และตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเจ้าพนักงานธุรการ (ร้อยละ 60.10) รองลงมาเป็นเทศมนตรี/นายก อบต. (ร้อยละ 21.90)

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านการเปิดเผยรับประสบการณ์ใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือด้านความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการมีจิตสำนึก ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานที่ 1-7 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสรุปข้อสมมติฐานดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 แสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล	ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร			
	Beta	S.D.	t	sig
การเปิดเผยตนเอง(Ex)	.088	.105	.841	.402
ความมั่นคงทางอารมณ์ (Em)	.196	.111	1.758	.081*
การมีจิตสำนึกที่ดี (Co)	.326	.105	3.097	.002***
ความเข้าใจผู้อื่น (Ag)	.029	.119	.241	.810
การเปิดเผยพร้อมรับประสบการณ์ใหม่(Op)	.140	.104	1.350	.179
เพศ	-.011	.157	-.138	.890
อายุ	.106	.150	1.415	.160

*p<.1, **p<.05, ***p<.01,

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 1-5 พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านความมั่นคงทางอารมณ์และการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร (.196, .326 ที่ระดับ $p<.10$, $p<.01$) ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านการเปิดเผยตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร สรุปว่าผลการศึกษานับสนับสนุนสมมติฐานที่ 2, 3 ส่วนสมมติฐานที่ 1, 4 และ 5 ไม่สนับสนุน

ตารางที่ 2 แสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรต้น	ความสำเร็จขององค์กร			
	Beta	S.D.	t	sig
ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร	.753	.060	12.499	.000***
เพศ	-.022	.133	-.323	.747
อายุ	.002	.132	-.023	.982

*p<.1, **p<.05, ***p<.01,

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 6 พบว่าความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กร (.753 ที่ระดับ $p < .01$) สรุปว่าผลการศึกษานับสนับสนุนสมมติฐานที่ 6

ตารางที่ 3 แสดงผลลัพธ์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรต้น	ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร			
	Beta	S.D.	t	sig
การเปิดเผยตนเอง(Ex)	.082	.102	.802	.424
ความมั่นคงทางอารมณ์ (Em)	.116	.107	1.083	.281
การมีจิตสำนึกที่ดี (Co)	.287	.097	2.947	.004***
ความเข้าใจผู้อื่น (Ag)	-.104	.120	-.863	.390
การเปิดเผยพร้อมรับประสบการณ์ใหม่(Op)	.094	.108	.870	.386
บรรยากาศขององค์กร (OCL)	.390	.080	4.889	.000***
บรรยากาศขององค์กร x การเปิดเผยตนเอง	.032	.091	.348	.728
บรรยากาศขององค์กร x ความมั่นคงทางอารมณ์	.149	.117	1.270	.207
บรรยากาศขององค์กร x การมีจิตสำนึกที่ดี	-.082	.108	-.762	.448
บรรยากาศขององค์กร x ความเข้าใจผู้อื่น	-.185	.103	-1.792	.076*
บรรยากาศขององค์กร x การเปิดเผยพร้อมรับประสบการณ์ใหม่	.122	.103	1.188	.237
เพศ	.037	.146	.256	.799
อายุ	.220	.138	1.590	.115

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$,

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 7a-7e ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 7a-7e พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรกับคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านความเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสามารถในการ

เรียนรู้ขององค์กร (-1.85 ที่ระดับ $p < .1$) ส่วนปฏิสัมพันธ์กับคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย สรุปว่าผลการศึกษานี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 7a-7c

การอภิปรายผล

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

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์คือการที่บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมและเต็มใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันจากเปิดโอกาสอย่างอิสระให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นพลวัตจะส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Oh et al. (2006) ได้ยืนยันว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มย่อย และภายในองค์กรจะช่วยให้พนักงานเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดการพัฒนา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ และนอกจากนี้ Chow and Jong-min (2004) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า กระบวนการในการสร้างให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานต่างๆ มีคุณภาพมากขึ้นและส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวัง

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้มีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาอาจเกิดขึ้นเนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะที่แตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรที่มาจากหลากหลายกระบวนการในการเข้ามาปฏิบัติงานองค์กรจึงต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับทัศนคติและเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรที่

ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าบุคลิกภาพส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อการความสำเร็จขององค์กรมากเนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยเฉพาะบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่เป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีมีความมั่นคงทางอารมณ์ เนื่องจากบุคคลที่มีความมั่นคงในอารมณ์ ใจเย็น อุดมคติ กลั่นจะสามารถควบคุมสถานการณ์และวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตน การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการทำงาน และการอยู่ในสังคม จะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมถึงมีความเต็มใจที่จะสร้างสรรค์บรรยากาศในองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้

บทสรุป

ผลกระทบของบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

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

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการเปิดเผยรับประสบการณ์ใหม่ ซึ่งสามารถสรุปแยกประเด็นในแต่ละด้านได้ดังนี้

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

2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก เช่น ผู้นำขององค์กรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ผู้นำขององค์กรส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างเต็มที่ บุคลากรมั่นใจในความสามารถของตนเองเวลาที่ได้นำเสนองานต่อที่ประชุม ผู้นำขององค์กรยอมรับในความผิดพลาดของตนเองและพร้อมจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด 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 ภายใต้อาณัติที่ไม่น่าเบื่อ และองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกกิจการ

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

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสามารถนำเอาผลลัพธ์ที่ได้นี้ไปช่วยในการวางแผนการดำเนินงานหรือการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร นั่นคือผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารได้รู้ว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลแบบใดที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่และสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้
2. ผู้บริหารนำไปสู่การวางแผนการสร้างบรรยากาศที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแบ่งปันความรู้หรือสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ผลกระทบของคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในเขตจังหวัดอื่น เช่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น เพื่อได้ข้อมูลทางการวิจัยที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น ความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นกับการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ควรหาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ความเป็นอิสระของบุคคล การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

สลิดดา ปิ่นสุวรรณ. (2555). ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงานและบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). *การประชุมวิชาการแห่งชาติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน*. 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.