ผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

The Impact of Big Five Personalities on Knowledge Management and Job Performance Efficiency of Employees in Electrical Maintenance Department Electricity Generating Authority of Thailand

ฉัตรวรา ฉ่ำตาก้อง[1,*] และพรลภัส สุวรรณรัตน์[2]

Chatwara Chamtakong[1,*] and Pornlapas Suwannarat[2]

Received : March 31, 2024 Revised : June 9, 2024 Accepted : July 18, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อตรวจสอบอิทธิพลทางอ้อมของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า จำนวน 180 ตัวอย่าง การศึกษาคราวนี้ใช้โปรแกรม AMOS version 24 ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงและทางอ้อม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออกแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า ในขณะที่บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า และการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า และผลการศึกษายังพบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างบุคลิกที่พึงประสงค์ของพนักงานของแต่ละองค์การเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะนำมาเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

---

[1] นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1] Master Student, Master of Business Administration, Kasetsart Business School, Kasetsart University.

[2] รองศาสตราจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[2] Associate Professor, Kasetsart Business School, Kasetsart University

[*] Corresponding author E-mail: chatwar.c@ku.ac.th

Abstract

This research aimed to examine the influence of big five personality: conscientiousness, agreeableness, extraversion, openness to experience, and neuroticism on the job performance efficiency of electrical maintenance officers and also ascertained the influence of knowledge management on the job performance efficiency. As well, this study focused on the influence of big five personality on job performance efficiency through knowledge management as mediator. The research employed a quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool from 180 electrical maintenance officers at the Electricity Generating Authority of Thailand. This study was adopted AMOS version 24 program for analyzing the data of this research. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM). The goodness of fit of the SEM model was analyzed, as well as the standardized direct and indirect effects at a significance level of 0.05. The research findings revealed that big five personality in the types of conscientiousness, agreeableness, extraversion, and openness to experience had significant positive influence on the job performance efficiency of electrical maintenance officer, while neuroticism had significant negative impact on the job performance efficiency. Also, the study indicated that knowledge management was a partial mediator in mediating the relationship between big five personality and job performance efficiency of electrical maintenance officer. Further, the model of the study was significantly fitted with the empirical data of the study. The result of this study can be used to support the desirable personalities of employees of each organization for enhancing job performance efficiency of the firms sustainably.

Keywords : Big Five Personality, Knowledge Management, Job Performance Efficiency, Electricity Generating Authority of Thailand.

1. บทนำ

การเข้ามามีบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีในยุคอุตสาหกรรม 4.0 จากการนำเอาโลกของอุตสาหกรรมเดิม (อุตสาหกรรม 3.0) มาเชื่อมโยงกับอินเตอร์เน็ต เกิดรูปแบบเครือข่ายในรูปอินเตอร์เน็ตของสรรพสิ่ง หรือ Internet of Things (IoT) นำไปสู่การแข่งขันทางธุรกิจที่มากยิ่งขึ้นในทุกภาคอุตสาหกรรม เนื่องด้วยต้นทุนการเข้าถึงเทคโนโลยีในการดำเนินธุรกิจที่ลดลง ส่งผลให้คู่แข่งขันรายใหม่เข้าสู่อุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ภาคธุรกิจต่างจำเป็นต้องตื่นตัวและปรับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม ไม่เว้นแม้แต่หน่วยงานภาครัฐบาลโดยเฉพาะการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคอุตสาหกรรม 4.0 และยังพบว่าหลายหน่วยงานมีการลดอัตราบุคลากรโดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันตามเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น เพื่อยังคงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในอนาคต องค์การหลายๆองค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมพนักงานให้มีความสามารถเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์การ เพราะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขจัดงานที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (Non-value Added Work) ลดต้นทุน ลดระยะเวลาการส่งมอบสินค้าและบริการ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (ดำรง ณ น่าน, 2555) การจัดการความรู้ยังช่วยให้ความรู้ไม่สูญหายไปกับตัวบุคคลจากการลาออกหรือเกษียณอายุ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การสามารถหาความรู้หรือค้นคว้าแหล่งความรู้จากการที่องค์การได้จัดการความรู้ไว้ อย่างไรก็ตามการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่มีบทบาทส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนรู้ (Busato, 1999; Hamaker, 2000) งานวิจัยอื่น ๆ ได้อธิบายรูปแบบแนวทางการเรียนรู้ เช่น รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb, 1984)

วัดโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบการเรียนรู้ของฮันนี่และมัมฟอร์ด (Honey and Mumford's Learning Styles Questionnaire) ซึ่งบ่งบอกถึงรูปแบบการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ (Jackson & Lawty-Jones, 1996) หรือองค์ประกอบที่เรียนรู้ของบุคลิกภาพ (Furnham et al., 1999) บุคลิกภาพเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ควบคุมพฤติกรรม (Halder et al., 2010) ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการอธิบายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการจัดการความรู้ ซึ่งพฤติกรรมหลักส่วนบุคคลที่นิยมใช้อธิบายบุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality หรือ BFP) ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก คือบุคคลที่จะแสดงความมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร คือบุคคลที่จะยอมตามผู้อื่น ชอบที่จะร่วมมือ เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออก คือบุคลลที่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ในกลุ่มคน ชอบการพบปะพูดคุยกับคนอื่น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ คือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางปัญญา การจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ คือบุคคลที่มีแนวโน้มประสบการณ์อารมณ์ทางลบ (Costa & McCrae, 1992; Duff et al., 2004; Petrides et al, 2010)

ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้าในโรงไฟฟ้า ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานทางไฟฟ้า ซึ่งครอบคลุมถึงการกำกับดูแล การวางนโยบายแผนการบำรุงรักษาไฟฟ้า วิศวกรรมบำรุงรักษาไฟฟ้า ทดสอบสมรรถนะอุปกรณ์ไฟฟ้าและงานสอบเทียบเครื่องมือวัด ทั้งโรงไฟฟ้าพลังความร้อน โรงไฟฟ้าพลังน้ำ โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม โรงไฟฟ้ากังหันก๊าซและโรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเข้ามามีบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยภาพรวมสามารถสรุปได้ 3 ข้อดังนี้ 1) ก่อให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ จากต้นทุนการเข้าถึงเทคโนโลยีในการดำเนินธุรกิจที่ลดลง เช่น การจัดตั้งบริษัทด้านการบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้า ประเมินสภาพอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือทดสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า เข้ามาประมูลงานเพื่อแข่งขันแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดโดยอาศัยเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (Renewable power plant) ที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตไฟฟ้ามากขึ้น จากการเข้ามาของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ทำให้องค์การต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่น โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โรงไฟฟ้าพลังงานลม เป็นต้น 3) จากอัตรากำลังและความเชี่ยวชาญของหน่วยงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านผู้ปฏิบัติงานจากการเกษียณอายุงานจำนวนมากและการรับพนักงานเข้าใหม่จำนวนน้อยลงจากเดิมปี 2556 มีพนักงานรวมทั้งสินประมาณ 344 คน และในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีผู้เกษียณรวมทั้งสิ้น 103 คน คิดเป็น 29.94% เมื่อเทียบกับปี 2556 ดังนั้นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งสำคัญอย่างมากต่อกลยุทธ์การดำเนินงานของฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า และจากงานวิจัยตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นที่พบว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการอธิบายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการจัดการความรู้ จึงเป็นที่มาและความสำคัญของการศึกษา เรื่อง ผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ควบคุมพฤติกรรม (Halder, Roy and Chakraborty, 2010) ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการอธิบายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการจัดการความรู้ ซึ่งพฤติกรรมหลักส่วนบุคคลที่นิยมใช้อธิบายบุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality หรือ BFP) ดังนี้ 1) แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคคลที่จะแสดงความมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ 2) แบบเป็นมิตร (Agreeableness) บุคคลที่จะยอมตามผู้อื่น ชอบที่จะร่วมมือ เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น 3) แบบแสดงออก (Extraversion) บุคลลที่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ในกลุ่มคน ชอบการพบปะพูดคุยกับคนอื่น 4) แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทางปัญญา การจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ 5) แบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)

บุคคลที่มีแนวโน้มประสบการณ์อารมณ์ทางลบ ความบกพร่องในการปรับตัวทางอารมณ์ของบุคคล และงานวิจัยในอดีต ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ อาทิ

Pei-Lee et al. (2011) ได้ศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality Factors) ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ ของระบบการศึกษาที่มหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซีย พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนหรือขัดขวางพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในรูปแบบบันเทิงออนไลน์ของบุคคลโดยใช้ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (BFP) พบว่า การมีบุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อทัศนคติในการแบ่งปันความรู้ ในขณะที่บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ตรงข้ามต่อทัศนคติในการแบ่งปันความรู้ การเข้าใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ โดยทัศนคติต่อการแบ่งปันความรู้และการเข้าใจส่วนบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระและมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ การศึกษานี้ให้ความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของนักศึกษาแต่ละบุคคลที่สนใจหรือไม่สนใจที่จะแบ่งปันความรู้ด้านบันเทิงออนไลน์ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีระดับความโดดเด่นและความอารมณ์อ่อนไหวมีแรงจูงใจที่จะแบ่งปันความรู้ด้านบันเทิงออนไลน์กับผู้อื่น ในขณะที่บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเปิดโอกาสมีความน่าจะเป็นต่ำกว่าที่จะแบ่งปันความรู้ด้านบันเทิงออนไลน์

กุลชนา ช่วยหนู (2552) ได้ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานกลุ่มบุคลิกลักษณะผลัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ พบว่า อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มเท่ากับ 0.282 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอิทธิพลทางอ้อมรวมในรูปคะแนนมาตรฐานที่ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม ตัวแปรบุคลิกลักษณะผลัดวันประกันพรุ่ง และตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกผลัดวันประกันพรุ่ง เท่ากับ 0.076 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงส่งผลให้อิทธิพลรวมในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.358 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มมีขนาดปานกลางค่อนไปทางต่ำและเป็นอิทธิพลทางบวก

ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ได้ศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี พบว่าอิทธิพลร่วมของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบชอบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ได้แก่ ความสนใจต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ ความทุ่มเทในสาธารณะประโยชน์ ความเห็นใจผู้อื่น และการเสียสละตนเอง เป็นตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้ร้อยละ 54.9 (R^2 = 0.549) โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการบริหารความรู้ที่เน้นการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับกระบวนการการเรียนรู้โดยทุกกระบวนการจะสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นผลมากจากการขยายวงและประสานความรู้ทั่วทั้งองค์การตลอดเวลา (Nonaka and Takeuchi, 1995) นอกจากนี้ Probst et al., (2000) ยังกล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสมรวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การ ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวความรู้โดยตรงแต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้ สอดคล้องกับ Marquardt (1969); Naowakhoaksorn et al. (2021) ; Naowakhoaksorn et al. (2022) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ที่จะช่วยให้องค์การสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์การและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้จากทั้งแหล่งความรู้ภายในองค์การ (Internal Collection Knowledge) และแหล่งความรู้ภายนอกองค์การ (External Collection Knowledge) 2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

3) การจัดเก็บความรู้และการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) และ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) ในขณะที่ Probst et al. (2000) ได้แบ่งองค์ประกอบการจัดการความรู้เป็น 6 กระบวนการ คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) และการนำความรู้มาใช้ (Knowledge Utilization)

นันท์ณภัสร์ จันทร์สว่าง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า โดยภาพรวมการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.671 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ 0.681 รองลงมาคือการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.658 และด้านการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด เท่ากับ 0.466

เยาวลักษณ์ ภูมิชัย (2562) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรในภาพรวมที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 และเมื่อพิจารณาแยกรายด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาการทำงานสูงที่สุดที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.73 โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด จึงนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 4 ข้อคือ

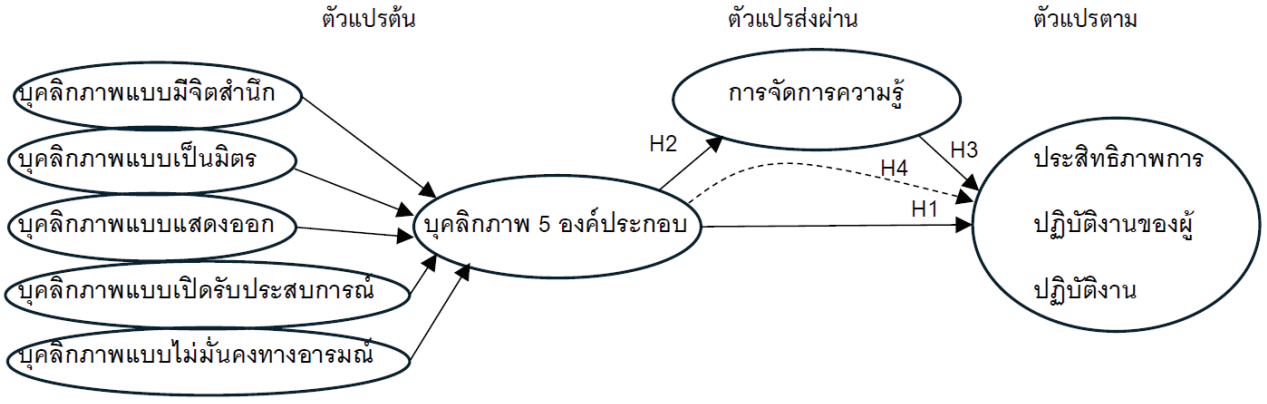
สมมติฐานการวิจัย 1 : บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า

สมมติฐานการวิจัย 2 : บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้

สมมติฐานการวิจัย 3 : การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า

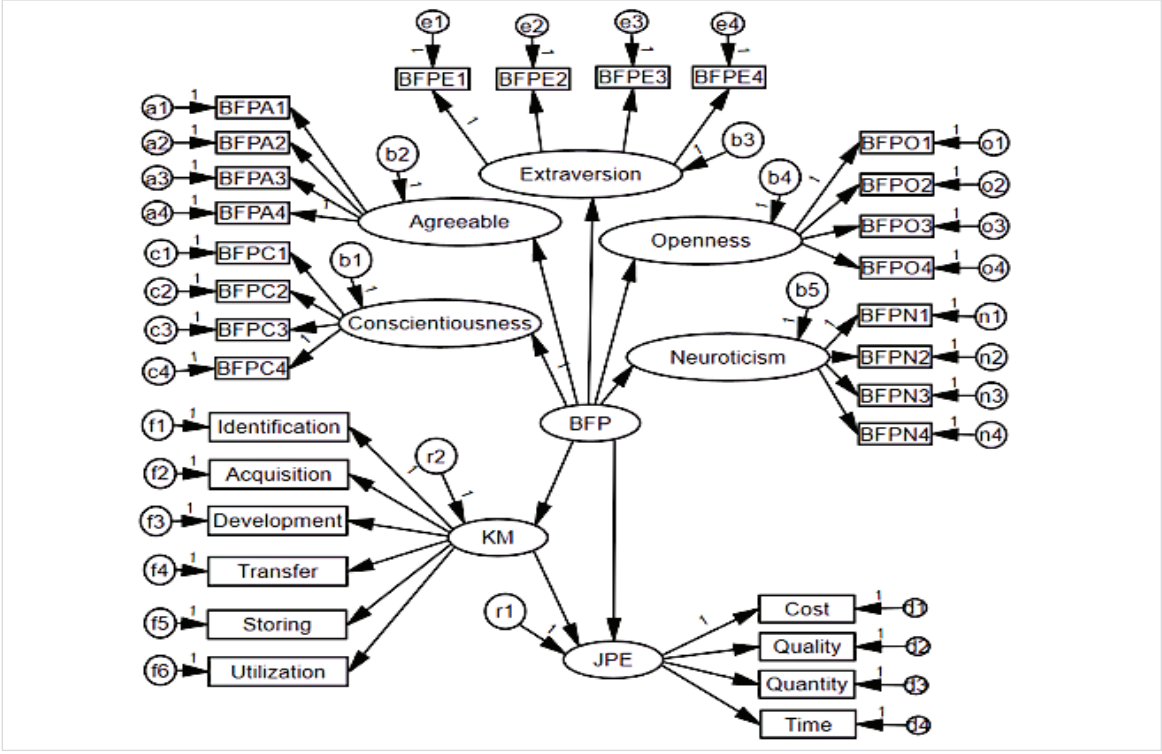
สมมติฐานการวิจัย 4 : บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังรูปภาพประกอบ 1 ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Costa & McCrae., 1992) ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ เป็นตัวแปรต้น ใช้การจัดการความรู้ (Probst et al., 2000) ได้แก่ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้ เป็นตัวแปรส่งผ่าน และใช้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Peterson & Prowman, 1953) ได้แก่ ต้นทุนการดำเนินงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม เนื่องจากความสอดคล้องต่อภารกิจและบริบทของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



รูปภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากรูปภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา นำมาเขียนเป็นแผนภาพเส้นทางเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสามารถระบุลักษณะของโมเดลสมการโครงสร้างได้ดังรูปภาพประกอบ 2



รูปภาพประกอบ 2 โมเดลสมการโครงสร้างที่ใช้ในการศึกษา

จากรูปภาพประกอบ 2 โมเดลสมการโครงสร้างที่ใช้ในการศึกษา พบว่ามีตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeable) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion), บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) การจัดการความรู้ (KM) และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (JPE) โดยตัวแปรแฝง Conscientiousness, Agreeable, Extraversion, Openness, Neuroticism จะเป็นตัวแปรแฝงภายนอกของ BFP ส่วน JPE จะเป็นตัวแปรแฝงภายใน ในขณะที่ตัวแปรแฝง KM เป็นตัวแปรแฝงภายนอกของ JPE และเป็นตัวแปรแฝงภายในของ BFP และจากโมเดลสมการโครงสร้างพบว่าประกอบไปด้วยโมเดลการวัด 7 โมเดลดังนี้

โมเดล 1 : Conscientiousness มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ปัจจัยนำบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตัวที่ 1, 2, 3 และ 4 (BFPC1, BFPC2, BFPC3 และ BFPC4)

โมเดล 2 : Agreeable มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ปัจจัยนำบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร ตัวที่ 1, 2, 3 และ 4 (BFPA1, BFPA2, BFPA3 และ BFPA4)

โมเดล 3 : Extraversion มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ปัจจัยนำบุคลิกภาพแบบแสดงออก ตัวที่ 1, 2, 3 และ 4 (BFPE1, BFPE2, BFPE3 และ BFPE4)

โมเดล 4 : Openness มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ปัจจัยนำบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ตัวที่ 1, 2, 3 และ 4 (BFPO1, BFPO2, BFPO3 และ BFPO4)

โมเดล 5 : Neuroticism มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ปัจจัยนำบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตัวที่ 1, 2, 3 และ 4 (BFPN1, BFPN2, BFPN3 และ BFPN4)

โมเดล 6 : KM มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Identification), การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Acquisition), การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Development), การถ่ายทอดความรู้ (Transfer), การจัดเก็บความรู้ (Storing) และการนำความรู้มาใช้ (Utilization)

โมเดล 7 : JPE มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ต้นทุนของการดำเนินงาน (Cost), คุณภาพของการปฏิบัติงาน (Quality), ปริมาณงาน (Quantity) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Time)

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานไทรน้อย จำนวน 180 คน โดยที่นักวิจัยในอดีต อาทิ (Tinsley & Tinsley, 1987; Anderson & Gerbing, 1988; Ding et al., 1995; Tabachnick & Fidell, 2001) ได้อธิบายว่าจำนวนตัวอย่าง 100 – 150 ถือเป็นจำนวนตัวอย่างที่ยอมรับได้ในการดำเนินการ SEM ในขณะที่ Muthén (2002); Muthén and Muthén (2002) ได้อธิบายว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์ CFA ควรจะมีจำนวนอยู่ที่ 150 ตัวอย่างเป็นต้นไป

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (ประยุกต์มาจากการศึกษาในอดีต อาทิ Pei-Lee et al., 2011; Petrides et al., 2010; Oshio et al., 2018; กุลชนา ช่วยหนู, 2552); ชุติมา ทองไกรแก้ว, 2562)

ปัจจัยการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้ (ประยุกต์มาจากการศึกษาในอดีต อาทิ Marquardt, 1969; Probst et al., 2000; นันท์ณภัสร์ จันทร์สว่าง, 2559)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ต้นทุนการดำเนินงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ประยุกต์มาจากการศึกษาของ Peterson & Prowman, 1953; อนันท์ งามสะอาด, 2551; เยาวลักษณ์ ภูมิชัย, 2562; Suwannarat et al., 2010; Putsom et al., 2019; Suwannarat, 2023a, 2023b)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) เลือกตอบเพียงข้อเดียวและข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลในลักษณะการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) ที่ถูกใช้วัดและถูกพัฒนาโดย John (1990) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบไปด้วย การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้ จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบไปด้วย ต้นทุนการดำเนินงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ

ในแต่ละข้อคำถามจะให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลำดับความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ในการแปลความหมายข้อมูล ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) จะกำหนดความหมายของคะแนนความเห็นในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ และผลจากการคำนวณความกว้างในแต่ละช่วงจะได้อันตรภาคชั้นอยู่ที่ 0.80 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3.4 ความเชื่อมั่นของคุณภาพเครื่องมือวัด

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้คำตอบครอบคลุมข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้ตั้งใจไว้ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสารและคำแนะนำมาปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับจะตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4.2 การทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) เพื่อทดสอบผู้ตอบแบบสอบถามถึงความเข้าใจในแบบสอบถามที่ตรงกับผู้วิจัยและตอบคำถามในแบบสอบถามได้ตรงตามความเป็นจริงทุกข้อ วิธีการทดสอบโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยไม่จำกัด เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.4.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำเอาแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มนำร่อง (Pilot Study) ทั้งหมด 30 ตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 (Cronbach,1951) และควรมีค่ามากกว่า 0.7 เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการวิจัย (Nunnally & Bernstein,1994) จากผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาแต่ละข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ ดังตาราง 1

3.4.4 ความเชื่อเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability : CR) ประเมินจากค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.60 และจากผลการทดสอบพบว่าค่า CR อยู่ในเกณฑ์

3.4.5 ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ประเมินจากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Explained : AVE) ซึ่งต้องมีค่าเกิน 0.40 และจากผลการทดสอบพบว่าค่า AVE อยู่ในเกณฑ์

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถาม

ตัวแปรในการศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Reliability's alpha
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ		
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4	0.749
บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร	4	0.867
บุคลิกภาพแบบแสดงออก	4	0.824
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4	0.899
บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์	4	0.929
การจัดการความรู้		
การกำหนดความรู้ที่ต้องการ	4	0.747
การจัดหาความรู้ที่ต้องการ	4	0.887
การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่	4	0.885
การถ่ายทอดความรู้	4	0.909
การจัดเก็บความรู้	4	0.928
การนำความรู้มาใช้	4	0.901
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน		
ต้นทุนการดำเนินงาน	4	0.742
คุณภาพการปฏิบัติงาน	4	0.851
ปริมาณงาน	4	0.876
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	4	0.966
รวม	60	0.970

3.5 **สถิติที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการวิจัย เป็นการสรุปคุณลักษณะจากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งข้อมูลกลุ่มนี้จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ผลที่สรุปเกี่ยวกับประชากร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่เกิดจากการรวมหลักการของสถิติวิเคราะห์เชิงเส้น 2 ประเภท เข้ากันไว้ด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทางหรือการ

วิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกันกับการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ซึ่งส่วนประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างจะประกอบไปด้วย 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด และโมเดลโครงสร้าง ดังนี้

1) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ขั้นตอนการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในทุกองค์ประกอบ แต่ในโมเดลการวัดนั้นตัวแปรที่สังเกตได้จะมีน้ำหนักในตัวแปรแฝงเฉพาะตัวที่ชี้วัดเท่านั้น

2) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลเชิงสาเหตุ สามารถหาได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกโมเดล กับตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ทั้งนี้การวิเคราะห์เป็นเพียงการยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่พบจากข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกับโมเดลโครงสร้างที่สร้างขึ้นหรือไม่ ซึ่งงานวิจัยนี้จะศึกษาในส่วนของโมเดลโครงสร้างเพื่อตรวจสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่คาดไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติ ค่า Relative Chi-Square (CMIN/DF) ค่าดัชนี Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) ค่าดัชนี Comparative Fit Index (CFI) ค่าดัชนี Goodness-of-Fit Index (GFI) และค่าดัชนี Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสถิติดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ผลการประเมินความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล

ตัวบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการศึกษา
Relative Chi-Square (CMIN/DF)	$\leq$ 3.00 (Hair et al., 2010)	1.528	มีความกลมกลืน
Root Mean Square Error Approximation (RMSEA)	$\leq$ 0.08 (Kline, 2023)	0.054	มีความกลมกลืน
Comparative Fit Index (CFI)	$>$ 0.90 (Kline, 2023)	0.956	มีความกลมกลืน
Goodness of Fit Index (GFI)	$\geq$ 0.80 (Baumgartner & Homburg, 1995)	0.835	มีความกลมกลืน*
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	$\geq$ 0.80 (Baumgartner & Homburg, 1995)	0.801	มีความกลมกลืน*

* หมายถึง ค่าสำหรับ GFI และ AGFI จะไม่เกิน 0.9 (ค่าเกณฑ์) แต่ยังคงเป็นไปตามข้อกำหนดที่แนะนำโดย Baumgartner และ Homburg (1995) และ Doll, Xia และ Torkzadeh (1994) ซึ่งค่านี้เป็นที่ยอมรับได้หากสูงกว่า 0.8

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2 พบว่า ค่าสถิติที่ใช้ประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งค่าสถิติที่ได้แสดงถึงความกลมกลืนของโมเดลที่คาดไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ ค่า Relative Chi-Square (CMIN/DF) เท่ากับ 1.528 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่าเท่ากับ 3 (Hair et al., 2010) ค่าดัชนี Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.054 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่าเท่ากับ 0.08 (Kline, 2023) ค่าดัชนี Comparative Fit Index (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.956

ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่า 0.90 (Kline, 2023) ค่าดัชนี Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.835 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่าเท่ากับ 0.80 (Baumgartner & Homburg, 1995) และค่าดัชนี Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.801 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าควรมีค่ามากกว่าเท่ากับ 0.80 (Baumgartner & Homburg, 1995) จึงแสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการศึกษาโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างของผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 สมมติฐานซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังรูปภาพประกอบ 3 และตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และค่าความผิดพลาดมาตรฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง

Path Diagram			Estimate	Standard Error	C.R. (t-value)	Path Coefficients
KM	<---	BFP	0.829	0.105	7.917	***
JPE	<---	KM	0.170	0.052	3.259	0.001
JPE	<---	BFP	0.760	0.091	8.382	***

หมายเหตุ: Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง, Path Coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง,

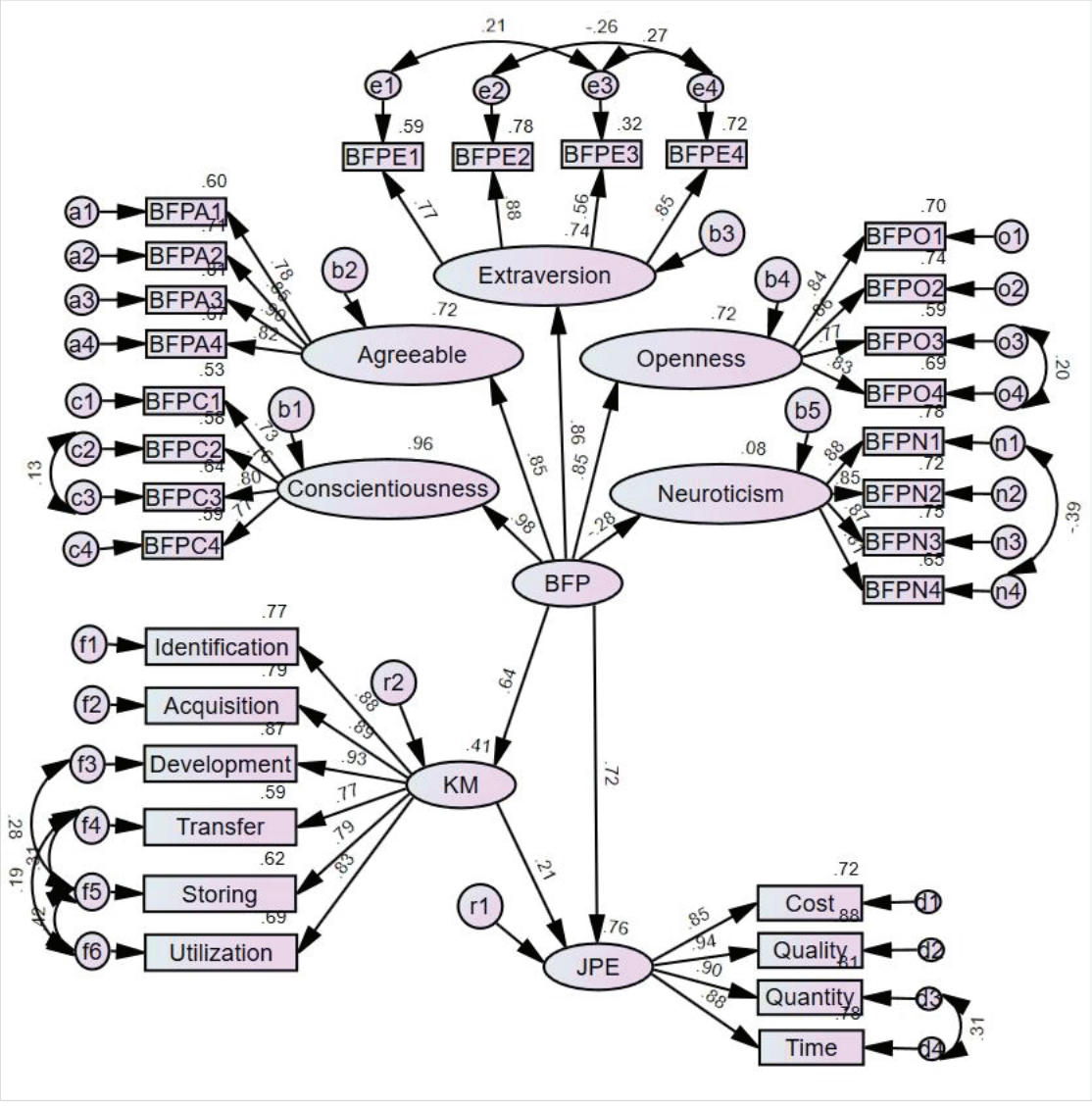
*** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) ที่มีผลต่อการจัดการความรู้ (KM) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า (JPE) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ที่จะบ่งบอกอิทธิพลของตัวแปรสามารถนำมาสรุปเป็นผลการทดสอบได้ดังนี้

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.829 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.105 ค่า C.R. เท่ากับ 7.917 และค่า P เท่ากับ 0.000

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า (JPE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.760 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.091 ค่า C.R. เท่ากับ 8.382 และค่า P เท่ากับ 0.000

การจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า (JPE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.170 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) เท่ากับ 0.052 ค่า C.R. เท่ากับ 3.259 และค่า P เท่ากับ 0.001



รูปภาพประกอบ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีโมเดลสมการโครงสร้าง

จากรูปภาพประกอบ 3 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) ที่มีมิติตัวแปรย่อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeable) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) ได้มากที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.98 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.86 ลำดับถัดมาคือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากันคือ 0.85 และลำดับสุดท้าย คือบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.28

จากรูปภาพประกอบ 3 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงของการจัดการความรู้ (KM) ที่มีมิติตัวแปรย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Development) การถ่ายทอดความรู้ (Transfer) การจัดเก็บความรู้ (Storing) และการนำความรู้มาใช้ (Utilization) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายการจัดการความรู้ได้มากที่สุด คือ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.93 รองลงมา คือ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.89 ลำดับถัดมา คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.88 ลำดับต่อมา คือ การนำความรู้มาใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.83 ลำดับต่อมา คือ การจัดเก็บความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.79 และลำดับสุดท้ายคือ การถ่ายทอดความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.77

จากรูปภาพประกอบ 3 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (JPE) ที่มีมิติตัวแปรย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ต้นทุนการดำเนินงาน (Cost) คุณภาพการปฏิบัติงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) และระยะเวลาปฏิบัติงาน (Time) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้มากที่สุดคือ ปริมาณงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือคุณภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ. 0.90 ถัดมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากันคือเท่ากับ 0.88 และสุดท้ายคือ ต้นทุนการดำเนินงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.85

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย และผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการวิจัยเรื่องผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่มีผลต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยอิทธิพลทางตรง (Standardized Direct Effect : SDE) อิทธิพลทางอ้อม (Standardized Indirect Effect : SIE) และอิทธิพลรวม (Standardized Total Effect : STE) ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรสาเหตุ	ผลกระทบ	ตัวแปรผล	
		การจัดการความรู้ (KM)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JPE)
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP)	SDE	0.640	0.723
	SIE	0.000	0.134
	STE	0.640	0.857
การจัดการความรู้ (KM)	SDE	-	0.210
	SIE	-	0.000
	STE	-	0.210
R^2		0.409	0.761

หมายเหตุ: SDE = Standardized Direct Effect, SIE = Standardized Indirect Effect และ STE = Standardized Total Effect,

R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของการจัดการความรู้ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) ที่มีต่อการจัดการความรู้ (KM) มีค่าเท่ากับ 0.640 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.640 อิทธิพลทางตรงของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (JEP) มีค่าเท่ากับ 0.723 และมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.134 ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.857 อิทธิพลของการจัดการความรู้ (KM) ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า (JEP) มีค่าเท่ากับ 0.210 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.210 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการจัดการความรู้ (KM) มีค่าเท่ากับ 0.409 ซึ่งหมายถึง อิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) สามารถอธิบายความผันแปรของการจัดการความรู้ (KM) ได้ร้อยละ 40.9 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (JPE) มีค่าเท่ากับ 0.761 ซึ่งหมายถึง อิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) และการจัดการความรู้ (KM) สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (JPE) ได้ร้อยละ 76.1

ตาราง 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์เส้นทาง	p-value	สรุปผล
1. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JPE)	0.723	< 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ (KM)	0.640	< 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
3. การจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JPE)	0.210	< 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (BFP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JPE) โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน	0.640, 0.210	< 0.05	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 4 ข้อได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน 1 : บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าอิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.723 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน 2 : บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าอิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.640 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน 3 : การจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าอิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.210 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน 4 : บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคง ทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าอิทธิพลทางอ้อมมีค่าเท่ากับ 0.134 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยมีการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของผู้วิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงมุมมองต่าง ๆ และ

เพื่อให้ผลการวิจัยนี้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้นจึงขอเสนอประเด็นที่สามารถนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า เท่านั้น ซึ่งการเก็บข้อมูลในอีกมุมมองหนึ่งนอกฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2) งานวิจัยนี้มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน ด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และการจัดการความรู้ เท่านั้น ซึ่งในการดำเนินงานจริง อาจมีปัจจัยหรือกลไกอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3) งานวิจัยนี้เป็นการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form เท่านั้น ซึ่งหากพิจารณาการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบอื่น อาจให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างออกไป

4) สามารถนำงานวิจัยนี้ไปต่อยอด ปรับโมเดลและศึกษาเพิ่มเติมโดยการเปลี่ยน หรือเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านนวัตกรรม เป็นต้น

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวส่งผ่าน ผลจากการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 องค์ความรู้หลัก ดังนี้

1) องค์ความรู้ด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลิกภาพที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย และผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับที่สูงที่สุด นั้นคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ตั้งหน้าตั้งตาปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ประสบผลสำเร็จด้วยความรอบคอบ และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน จนอาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสำคัญต่อกระบวนการสร้างผลสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน หากผลการวิจัยออกมามีแนวโน้มที่บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานลดลง เนื่องด้วยการที่ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะเกิดอารมณ์ ความรู้สึกทางลบได้ง่าย เช่น วิตกกังวล โกรธ หดหู่ โมโห เศร้า หรือประสบหลายอารมณ์ในขณะเดียวกัน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ และมักจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่คนทั่วไปไม่สนใจด้วยระดับอารมณ์ที่มากกว่าปกติ ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์อาจเป็นต้นเหตุทำให้เกิดบรรยากาศตึงเครียดภายในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานและทำให้ความรู้สึกอยากทำงานร่วมกันน้อยลง ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงานให้มีระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่สูงที่สุด

2) องค์ความรู้ด้านการจัดการความรู้ จากผลการวิจัยที่มีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ผลทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาทางเลือกหรือทางรอดในการปรับปรุง พัฒนา การจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ หรือพิจารณาตัวแปรส่งผ่านปัจจัยอื่น ๆ เช่น เทคโนโลยีนวัตกรรม เป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงอย่างมีนัยสำคัญ

6. สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

6.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลกระทบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีต่อการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า 3) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลทางอ้อมของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้าโดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ จำนวน 180 ตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทางตรงและทางอ้อมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรหลัก ได้แก่ 1) ตัวแปรต้นคือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มี 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.98, 0.85, 0.86, 0.85 และ -0.28 ตามลำดับ 2) ตัวแปรส่งผ่านคือ การจัดการความรู้ มี 6 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.88, 0.89, 0.93, 0.77, 0.79 และ 0.83 ตามลำดับ และ 3) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มี 4 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ต้นทุนการดำเนินงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.85, 0.94, 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ ผลอิทธิพลทางตรงจากเส้นทางของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ไปยังการจัดการความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.640 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรงจากเส้นทางของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ไปยังประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มีค่าเท่ากับ 0.723 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.134 อิทธิพลทางตรงจากเส้นทางของการจัดการความรู้ ไปยังประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มีค่าเท่ากับ 0.210 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของการจัดการความรู้ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มีค่าเท่ากับ 0.409 และ 0.761 ตามลำดับ

6.2 การอภิปรายผล

1) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการจัดการความรู้ อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับการเข้าถึงในการเรียนรู้ เป็นตัวกำหนดรูปแบบพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคลิกภาพส่วนบุคคลในการจัดการความรู้ เช่น ทัศนคติที่มีต่อการจัดการความรู้ หรือรูปแบบพฤติกรรมที่มีต่อการจัดการความรู้ และเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นอันดับที่สองรองลงมา ดังนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เช่น การกำหนดเป้าหมาย หรือความสำเร็จ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่สูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Duff et al (2004) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การเข้าถึงในการเรียนรู้และประสิทธิผลทางการศึกษา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงในการเรียนรู้ของนักเรียนที่กับปัจจัยบุคลิกภาพแบบ Big Five Personality (BFP) ที่วัดโดย 16 personality factor indices และตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ พบว่าคะแนนปัจจัยบุคลิกภาพแบบ BFP สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละมิติในการเข้าถึงการเรียนรู้ ระหว่างร้อยละ 22.7 ถึง ร้อยละ 43.6

2) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า ในประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่าความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมตามแต่ละบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีส่วนส่งเสริมหรือต่อต้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้ามีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรเลือกรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ ที่มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สอดแทรกไปกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื่องด้วยบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรชอบที่จะมีการปฏิสัมพันธ์ ทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชนา ช่วยหนู (2552) ที่ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม บุคลิกลักษณะผลัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ และพบว่าอิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) การจัดการความรู้ ได้แก่ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ การจัดหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้ เป็นส่วนหนึ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (Petrides et al., 2010) และเมื่อพิจารณารายด้านของการจัดการความรู้ พบว่า ด้านการเผยแพร่ความรู้มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้าน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรหาแนวทางหรือช่องทางในการถ่ายโอนความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้เข้าร่วมกิจกรรม Knowledge sharing อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างจริงจัง เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทันต่อสภาวะแวดล้อมที่จะมีผู้เกษียณคิดเป็นร้อยละ30 ในอีก 10 ปีข้างหน้า เพื่อคงไว้ซึ่ง ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้คงอยู่ภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ณภัสร์ จันทร์สว่าง (2559) ที่ศึกษาการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และพบว่าการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า โดยมีการจัดการความรู้เป็นตัวส่งผ่าน อธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยการจัดการความรู้โดยตรงและอาศัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือสภาพแวดล้อมที่อาจส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามจะพบว่า การจัดการความรู้ที่เป็นตัวส่งผ่านไปยังประสิทธิภาพการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า มีระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่ำ นั้นคือ การจัดการความรู้ในหน่วยงานอาจยังไม่เข้าถึงผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ปฏิบัติงานไม่มีการใช้การจัดการความรู้อย่างเต็มที่ ซึ่งหากพิจารณาในแง่ของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ถือเป็นตัวแปรหลักสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาส่งเสริมให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการความรู้ให้เป็นระบบโดยยึดหลัก 3 ข้อ (Boudreaux et al., 2022). ดังนี้ 1) Create หรือ การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน หรือที่มีอยู่กระจัดกระจาย เช่น เอกสาร ทักษะ ความรู้ หรือประสบการณ์ เพื่อนำมาจัดหมวดหมู่ จัดกลุ่ม ให้พร้อมสำหรับการเผยแพร่แบ่งปันในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม 2) Share หรือ การที่หน่วยงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ ภายในองค์การ 3) Apply หรือ การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อาจมีการแบ่งหมวดหมู่ เช่น เพื่อเรียนรู้ต่อยอดขยายผลในการทำงาน เพื่อปรับปรุงงาน หรือเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรม ซึ่งหากไม่มีการนำความรู้ไปใช้ถือว่าเป็นการจัดการความรู้ที่สูญเปล่า ดังนั้นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการ มีความน่าสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชนา ช่วยหนู (2552) ได้ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม บุคลิกลักษณะ

ผลัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ พบว่าอิทธิพลทางอ้อมรวมในรูปคะแนนมาตรฐานที่ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม ตัวแปรบุคลิกลักษณะผลัดวันประกันพรุ่ง และตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกผลัดวันประกันพรุ่ง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ข้อจำกัดของการศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยนี้ยังมีข้อจำกัด คืองานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงาน และการจัดการความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน อาจมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเก็บข้อมูลในอีกมุมมองหนึ่งนอกฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยนี้มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และการจัดการความรู้ เท่านั้น ซึ่งในการดำเนินงานจริงของหน่วยงาน อาจมีปัจจัยหรือกลไกอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่น ตามแต่ละรายละเอียดของแต่ละหน่วยงานได้อีกจำนวนมาก เช่น ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านสุข ภาพ รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. การวิจัยในอนาคตสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปต่อยอดศึกษาต่อโดยการปรับโมเดลและศึกษาเพิ่มเติมโดยการเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

4.การศึกษาในครั้งนี้พบว่าบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบต่อการจัดการความรู้ ซึ่งยังมีข้อโต้แย้งในประเด็นนี้โดยเฉพาะการจัดการความรู้ในรูปแบบออนไลน์ซึ่งบางงานวิจัยในอดีตพบความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์และการจัดการความรู้ ซึ่งงานวิจัยในอนาคตสามารถศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นนี้เพราะลักษณะการจัดการความรู้ทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online) และรูปแบบออนไซต์ (On-site) อาจมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่แตกต่างกันและได้รับผลกระทบจากบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป

กิตติกรรมประกาศ

ทีมผู้วิจัยขอขอบคุณคุณรัฐภูมิ ขำศิริ หัวหน้ากองบำรุงรักษาหม้อแปลงไฟฟ้าและอุปกรณ์ตัดตอน และคณะผู้บริหารฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกองในการให้ความร่วมมือกับการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กุลชนา ช่วยหนู. (2552). *อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มบุคลิกลักษณะผลัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุติมา ทองไกรแก้ว. (2562). *บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นันท์ณภัสร์ จันทร์สว่าง. (2559*). การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เยาวลักษณ์ ภูมิชัย. (2562). *การจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Anderson, J., & Gerbing, D. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.

Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). *Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: a review. International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.

Boudreaux, M. J., Ferrell, B. T., Hundley, N. A., & Sherman, R. A. (2022). A personality-based measure of employability. *Journal of Personnel Psychology*, 21(1), 11–22

Ding, L., Velicer, W. F., & Harlow, L. L. (1995). Effects of estimation methods, number of indicators per factor, and improper solutions on structural equation modeling fit indices. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal,* 2(2), 119-143.

Duff, A., Boyle, E., Dunleavy, K., & Ferguson, J. (2004). *The relationship between personality, approach to learning and academic performance. Personality and individual differences*, 36(8), 1907-1920.

Pei-Lee, T., Chen, C. Y., Chin, W. C., & Siew, Y. Y. (2011). *Do the big five personality factors affect knowledge sharing behavior? a study of Malaysian universities. Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), 47-62.

Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., Ligthart, L., Boomsma, D. I., & Veselka, L. (2010). Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 48(8), 906-910.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.).* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling.* Guilford publications.

Muthén, B. O. (2002). *Beyond SEM: General latent variable modeling. Behaviormetrika*, 29(1), 81-117.

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power*. Structural equation modeling*, 9(4), 599-620.

Naowakhoaksorn, P., Suwannarat, P., Pratoom, K., & Pataraarechachai, V. (2021). Mediating role of knowledge management capability on the relationship between knowledge-oriented leadership and organizational innovativeness in public organizations*. Executive Journal*, 41(2), 17–36.

Naowakhoaksorn, P, Suwannarat, P., Pratoom, P., & Pataraarechachai, V., (2022*). Knowledge management capability and innovativeness of public organizations: examining the moderating roles of social capital and creative organizational climate. Suranaree Journal of Social Science*, 16(1), 107-125

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory.* 3rd Ed. New York: McGraw- Hill.

Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., & Saeed, G., (2018). Resilience and big five personality traits: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences,* 127, 54-60.

Pei-Lee, T., Chen, C. Y., Chin, W. C., & Siew, Y. Y. (2011). *Do the big five personality factors affect knowledge sharing behavior? a study of Malaysian universities. Malaysian Journal of Library & Information Science,* 16(1), 47-62.

Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., Ligthart, L., Boomsma, D. I., & Veselka, L. (2010). Relationships between trait emotional intelligence and the big five in the netherlands. *Personality and Individual differences*, 48(8), 906-910.

Putsom, W., Suwannarat, P. & Songsrirote, N. (2019b). Scale development for measuring entrepreneurial leadership competencies. *Human Behavior, Development and Society,* 20(3): 29–40

Suwannarat, P., Williams, D., Smith, D., & Ibrahim, G. (2010). The characteristics of international joint ventures in thailand. *Journal of International Business and Economics*, 10(1), 85-99.

Suwannarat, P. (2023a). Understanding the difference of values-based motivation of managerial workers in spa businesses in Thailand. *International Journal of Emerging Markets*. 18(2), 483 - 504.

Suwannarat, P. (2023b). The Moderating role of trust in influencing the effectiveness of export incentives of exporters in the ASEAN. *Journal of Asia Business Studies*. 17(2), 279 - 307.

Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.

Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). *Uses of factor analysis in counseling psychology research. Journal of counseling psychology*, 34(4), 414.