

P
654.3
ว 239 ม

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

๕7 พค. 2553



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

S 368051

บุคลิกภาพห้องค้ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2553

พรทิพย์ จงจิรมงคลชัย. (2553). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
: อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม 5 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ การพยายามอย่างมากในงาน การอาสาทำงานเพิ่มเติม และการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า

1. บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม
2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในทุกด้าน
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ และด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน และด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ
5. บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในทุกด้าน

THE FIVE PERSONALITIES AND PROSOCIAL ORGANIZATIONAL
BEHAVIORS OF EMPLOYEES IN BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

February 2010

Pornthip Jongjiramongkolchai. (2010). *The five personalities and Prosocial Organizational Behaviors of employees in Bangkok*: Master's Project, M.B.A. (Management).

Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr.Panid Kulsiri.

The purpose of this research was to study the relationships between the five personalities and prosocial organizational behaviors of employees in Bangkok. The independent variables are the five personalities including neuroticism, extraversion, openness, agreeableness and consciousness. The dependent variable is the five dimensions of prosocial organizational behavior i.e., assisting co-workers in job –related matters, complying with organizational values, policies and regulations, putting extra effort forth on the job, volunteering for additional assignments and representing the organization favorably to outsiders.

The samples of this research were 400 employees in Bangkok. A questionnaire was utilized for collecting data. The statistics for the analyses were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by means of Pearson Product Moment Correlations and Multiple Regression Analyses.

Results of the hypotheses testing by means of Multiple Regression Analyses at the statistical significance level of 0.05 are concluded as follows :

1. The neuroticism has relationship with volunteering for additional assignments.
2. The extraversion has relationship with every dimension of prosocial organizational behavior.
3. The openness has relationship with complying with organizational values, policies and regulations and volunteering for additional assignments.
4. The agreeableness has relationship with assisting co-workers in job –related matters and complying with organizational values, policies and regulations.
5. The consciousness has relationship with every dimension of prosocial organizational behavior.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของ
พนักงานในกรุงเทพมหานคร ของ พรทิพย์ จงจิรมงคลชัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ดร.พนิต กุลศิริ

(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
ดร.สุพาดา สิริกุตตา

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
ดร.พนิต กุลศิริ

ประธาน

(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

.....
ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล)

.....
ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
ดร.กิตติมา สังข์เกษม

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากคำแนะนำ การให้คำปรึกษา
ของอาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความเมตตาและความห่วงใยที่ท่านมีให้ จึง
ขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล และอาจารย์สันติ
เต็มประเสริฐสกุล ที่กรุณาตรวจแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดาและมารดาที่ให้ผู้วิจัยเรียนต่อตามที่ต้องการ ขอคุณเจ้าโบ
ก๊อบ และเพื่อนๆสำหรับกำลังใจที่ทำให้ผู้วิจัยทำสำเร็จ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ที่ช่วยนำแบบสอบถามไป
แจกให้



พรทิพย์ จงจิรมงคลชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	2
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	20
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	20
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	63
สมมติฐานของการวิจัย.....	63
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผลการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก.....	88
ภาคผนวก ข.....	94
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	96

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายชื่อกลุ่มการปกครอง เขตการปกครองที่สุ่มได้	21
2 ค่าเฉลี่ยของลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	24
3 ค่าเฉลี่ยของความประพฤติเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม	26
4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของตัวแปรปัจจัย.....	27
5 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
6 ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานในกรุงเทพมหานคร	35
7 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง.....	36
8 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย.....	37
9 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่.....	38
10 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม.....	39
11 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ.....	40
12 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร.....	41
13 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องงาน.....	41
14 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ.....	42
15 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน.....	43
16 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม.....	44
17 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ ต่อบุคคลภายนอก.....	45
18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson Correlation).....	47
19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิง ถดถอยพหุฐาน(Multiple Regression Analysis).....	48

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation).....	50
21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน(Multiple Regression Analysis).....	51
22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation).....	53
23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอย พหุฐาน(Multiple Regression Analysis).....	54
24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation).....	55
25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอย พหุฐาน(Multiple Regression Analysis).....	56
26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยวิธีการ วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation).....	58
27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน สังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยวิธีการ วิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน(Multiple Regression Analysis).....	59
28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอย่างง่าย ของเพียร์สัน.....	61
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ.....	62

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่ได้เพียงลำพัง ทำให้ต้องมีการพึ่งพาและช่วยเหลือกัน รวมถึงในการทำงานในองค์การก็ต้องมีการประสานงานร่วมมือกัน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการที่จะทำให้คนในองค์การเกิดการช่วยเหลือ ร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต้องมีส่วนสนับสนุนด้วย อาจจะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างวัฒนธรรมขององค์การให้เกิดความสามัคคีกัน สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม (Prosocial Organizational Behaviors) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การต่อบุคคล กลุ่ม หรือองค์การที่เขามีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะดำเนินบทบาทขององค์การ และกระทำด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสวัสดิการของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ (Brief and Motowidlo, 1986: 711) นอกจากนี้พฤติกรรมดังกล่าวมีสองส่วน คือ พฤติกรรมที่อยู่ในบทบาทของงาน และพฤติกรรมในบทบาทที่อยู่นอกเหนือบทบาทของงาน (Katz, 1964) ซึ่งผู้กระทำมีพฤติกรรมด้วยความสมัครใจโดยไม่คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลทางสังคมตอบแทน รูปแบบเฉพาะของพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคม คือ การเห็นแก่ผู้อื่น (Altruism) (Walster and Piliavin, 1972)

การที่สมาชิกขององค์การมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมตามหน้าที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากสมาชิกขององค์การมีบทบาทเชิงสนับสนุนสังคมในงานของตนเอง หรือช่วยให้คนอื่นทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสื่อสารและการร่วมมือประสานงานกันดีขึ้นระหว่างบุคคล และหน่วยงาน เกิดความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างบุคคล และสมาชิกภายในองค์การที่ได้รับการกระทำเชิงสนับสนุนสังคมจากคนอื่น ๆ จะมีความพึงพอใจในงานและขวัญกำลังใจ รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าดีขึ้น ซึ่งอาจโน้มน้าวให้พวกเขามาสู่องค์การในเวลาต่อมาเพื่อผลิตภัณฑ์หรือบริการอื่น ๆ และในท้ายที่สุดประสิทธิภาพขององค์การดีขึ้นโดยรวม หากคนมีการกระทำเชิงสนับสนุนสังคมให้กับองค์การด้วยความผูกพัน แสดงถึงการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ (Brief and Motowidlo, 1986: 716)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมโดยย่อมาจากบุคลิกภาพของบุคคลด้วย บุคลิกภาพหมายถึงแบบแผนทางจิตภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของเขาเมื่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ (Robbins; et al. 1994) รวมถึงพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคม เช่น

การเห็นแก่ผู้อื่น การมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น ก็มีผลมาจากลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเช่นกัน (Bybee; et al.1997)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมมากขึ้น ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความมุ่งหมายในการวิจัย

เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

ความสำคัญในการวิจัย

ผลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะสามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานในองค์การให้มีพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมในองค์การที่องค์การต้องการ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมให้เกิด 5% หรือ 0.05 จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1.1.1 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง

1.1.2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

1.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่

1.1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

1.1.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1.1 การช่วยเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน

2.1.2 การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

2.1.3 การพยายามอย่างมากในงาน

2.1.4 การอาสาทำงานเพิ่มเติม

2.1.5 การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในลักษณะต่างๆ 5 ลักษณะ ซึ่งคอสตาและแมคเคอร์ (Velting ; & Holm. 1995: 212 -215 อ้างอิงจาก ; Costa; & McCrae) แบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้มีอารมณ์ไม่เป็นที่สุขได้ง่าย ได้แก่ โกรธง่าย กระวนกระวาย รู้สึกซึมเศร้า นึกถึงแต่ตนเอง และมีอารมณ์เปราะบาง

1.2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม กระตือรือร้น ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก

1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ (Openness) หมายถึง เป็นคนชอบศิลปะ ชอบการผจญภัย ชอบความคิดแปลกใหม่ มีความอยากรู้อยากเห็น และชอบการได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย

1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง เป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น ถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยน

1.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ (Consciousness) หมายถึง มีความสามารถ เป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีการวางแผนล่วงหน้า

2. พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ ที่ไม่คาดหวังผลตอบแทนจากการกระทำ เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ดังต่อไปนี้

2.1 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน หมายถึง การเต็มใจช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน มีปริมาณงานมาก และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงคำแนะนำในกรณีที่เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน

2.2 การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ หมายถึง การเห็นความสำคัญของกฎระเบียบที่องค์การกำหนดไว้ โดยการปฏิบัติตามนโยบาย และกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด มีความเชื่อว่าค่านิยมที่องค์การมีอยู่ สามารถทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การ

2.3 การพยายามอย่างมากในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีทุ่มเทแรงกาย เวลาและสติปัญญาเพื่อทำงานให้สำเร็จ ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อแม้เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก

2.4 การอาสาทำงานเพิ่มเติม หมายถึง การสมัครใจทำงานนอกเหนือตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

2.5 การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก หมายถึง การปกป้ององค์การเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การในแง่ลบ เป็นผู้ให้ข้อมูลขององค์การอย่างถูกต้อง และคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การ

กรอบความคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

- 1.บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
- 2.บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
- 3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
- 4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
- 5.บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
 - 1.2 ลักษณะของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 2.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ
 - 2.3 แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 - 2.4 ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

1.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม (Prosocial Organizational Behaviors)

เบโควิท (Brief; & Motowidlo. 1986 : 711 อ้างอิงจาก ; Berkowitz. 1972) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้กระทำคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่กระทำต่อ ซึ่งความหมายนี้เน้นผลที่คาดหวังจากการกระทำ

วอทเทอ และพีริวิล (Brief; & Motowidlo. 1986: 711 อ้างอิงจาก ; Walster; & Piliavin. 1972) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ว่าหมายถึง การที่ผู้กระทำมีพฤติกรรมด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลทางสังคมตอบแทน ข้อจำกัดนี้เป็นรูปแบบบางอย่างโดยเฉพาะของพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคม คือ การเห็นแก่ผู้อื่น (Altruism)

บรีท และโมโตไวโล (Brief; & Motowidlo. 1986: 711) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ว่ามีลักษณะดังนี้

1. เป็นการกระทำของสมาชิกขององค์การ
2. มุ่งไปที่บุคคล กลุ่ม หรือองค์การที่เขามีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะดำเนินบทบาทขององค์การ
3. กระทำด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสวัสดิการของบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ

คำนิยามนี้มีลักษณะกว้างครอบคลุมพฤติกรรมต่างๆที่สำคัญในการทำหน้าที่ในองค์การ ซึ่งมีแนวคิดหลักร่วมกันที่จะให้ประโยชน์ต่อผู้อื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคำว่าพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมได้ว่า เป็นพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การที่ไม่คาดหวังผลตอบแทนจากการกระทำ เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ

1.2 ลักษณะของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

คาทซ์ (Brief and Motowidlo, 1986 : 712- 713 ; อ้างอิงจาก Katz, 1964) ลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม มีดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมเป็นการทำหน้าที่ขององค์การ เพราะเป็นส่วนทำให้เกิดวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จ องค์การมีแนวโน้มจะเติบโตได้หากสมาชิกร่วมมือกัน กระทำการปกป้ององค์การจากอันตรายที่ไม่คาดหวังมาก่อน พุดในสิ่งที่ดีเกี่ยวกับองค์การให้คนอื่นๆ ฟัง เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้ช่วยปรับปรุงความสามารถขององค์การในการอยู่รอดได้และบรรลุเป้าหมาย

2. พฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมที่ถือว่าผิดหน้าที่ขององค์การ ได้แก่ สมาชิกขององค์การช่วยเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การปลอมแปลงเอกสารหลักฐานเพื่อปกป้องคนอื่นไม่ให้ถูกตรวจสอบจากองค์การ หรือการให้บริการลูกค้าในลักษณะที่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อองค์การ แต่เป็นการกระทำเพื่อสนับสนุนสังคม ที่ไม่ใช่ลักษณะที่มีส่วนต่อความสำเร็จขององค์การ และการกระทำดังกล่าวส่งผลให้เป็นอุปสรรคแก่องค์การในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล

3. พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม มีองค์ประกอบสองส่วน คือ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมที่อยู่ภายในบทบาท และพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมที่อยู่นอกเหนือบทบาท

3.1 พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมที่อยู่ภายในบทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่องค์การกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทในงานของบุคคล เช่น การให้คำปรึกษา พนักงานขายที่ได้รับคำสั่งให้คอยช่วยเหลือลูกค้า สมาชิกทีมงานวิจัยและพัฒนาที่ได้รับคำสั่งให้สนับสนุนและร่วมมือกับคนอื่นๆ ที่ทำงานในโครงการเดียวกัน และผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกใหม่ เป็นต้น

3.2 พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมที่อยู่นอกเหนือบทบาท หมายถึง การกระทำที่ดีต่อสังคมที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการ โดยไม่ได้กำหนดไว้ให้บุคคลอย่างเฉพาะเจาะจงว่าเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำ อาจเป็นการทำตามหน้าที่หรือไม่เกี่ยวกับหน้าที่ก็ได้ พฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมนอกบทบาทที่เป็นตามหน้าที่ ได้แก่ การร่วมมือกัน การปกป้ององค์การ การเสนอแนะในการ

ปรับปรุงองค์การ เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ การช่วยเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อพวกเขา แต่เป็นการสิ้นเปลืององค์การทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง

4. เป้าหมายของการกระทำเชิงสนับสนุนสังคม ได้แก่ บุคคลที่สมาชิกขององค์การมีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะทำงาน และการกระทำเชิงสนับสนุนสังคมที่กระทำด้วยเจตนาในการให้มีผลประโยชน์ต่อเป้าหมายโดยตรง เป้าหมายอาจจะจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้าขององค์การ ในเรื่องเป้าหมายนี้ สโตว์(Brief; & Motowidlo. 1986 : 712 ; อ้างอิงจาก Staw. 1983) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมไม่จำเป็นต้องจำกัดเพียงการกระทำต่อบุคคล แต่ยังรวมถึงการกระทำต่อองค์การด้วย เนื่องจากการกระทำเชิงสนับสนุนสังคม เป็นบริการที่เต็มใจให้กับองค์การ ความร่วมมือกับกระบวนการขององค์การ ความพยายามพิเศษ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างไรก็ตามเป้าหมายไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลหรือองค์การเท่านั้น บางคนอาจจะกระทำเชิงสนับสนุนสังคมต่อบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะให้ประโยชน์ต่อทั้งบุคคลและองค์การไปพร้อมๆกัน

บริทและโมโตไวโด (Brief and Motowidlo. 1986 :713-716) ได้กำหนดพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ดังนี้

1. การช่วยเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน (Assisting co-workers with job – related matter) เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของพฤติกรรมแห่งการเป็นพลเมือง ตามที่สมิธ ออแกน และเนียร์ (Brief and Motowidlo. 1986 :713 ; อ้างอิงจาก Smith; Organ; & Near. 1983: 657) กล่าวว่า เป็น การเห็นแก่ผู้อื่น (Altruism) รวมถึงการกระทำเชิงสนับสนุนสังคมเพื่อสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การ การกระทำเชิงสนับสนุนสังคมเหล่านี้ เช่น ช่วยคนอื่นๆที่ไม่มาทำงาน ช่วยคนอื่นที่มีปริมาณงานมาก เป็นพฤติกรรมนอกบทบาทที่ตั้งใจจะให้ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน แต่การกระทำเชิงสนับสนุนสังคมบางอย่างก็อาจเป็นส่วนภายในบทบาท การกระทำเชิงสนับสนุนสังคมในข้อนี้ไม่ว่าจะเป็นการกระทำภายในบทบาทหรือภายนอกบทบาท ก็ถือเป็นการกระทำเชิงสนับสนุนสังคมในการทำหน้าที่ขององค์การ

2. การช่วยเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัว (Assisting co-workers with personal matter) พฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมนอกบทบาท และอาจเป็นตามหน้าที่หรือนอกหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับว่าผลประโยชน์ของเป้าหมายที่ได้รับการช่วยเหลือนั้นสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

3. การแสดงความโอบอ้อมผ่อนปรนในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร (Showing leniency in personnel decisions) เช่น การจ้างงาน การประเมินผลงาน และการชดเชย เพื่อเป้าหมายจะได้รับการเอื้อประโยชน์จากการตัดสินใจในการจ้างงาน การประเมินผลงาน เนื่องจากประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กรจะได้รับการนำไปใช้จากการตัดสินใจดังกล่าวที่ถูกต้องและอย่างยุติธรรม พฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมในข้อนี้โดยทั่วไปจะไม่ใช่น้ำที่ท่าเพื่อประสิทธิผลขององค์กร

4. การจัดหาบริการหรือผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้าในลักษณะที่สอดคล้องกับองค์กร (Providing services or product to consumers in organizationally consistent ways) เกี่ยวข้องกับการจัดบริการ หรือผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าสามารถได้รับการช่วยเหลืออย่างแท้จริงจากผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กร การให้บริการโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าไม่ใช่การกระทำเชิงสนับสนุนสังคม การจัดบริการและผลิตภัณฑ์ขององค์กรอันเป็นการสนับสนุนสังคมต่อลูกค้าที่สอดคล้องกับองค์กรนั้นเป็นการกระทำตามหน้าที่ขององค์กร และปกติจะกำหนดบทบาทไว้

5. การบริการหรือการเสนอผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้าในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร (Providing services or product to consumers in organizationally inconsistent ways) เกี่ยวข้องกับการจัดบริการหรือผลิตภัณฑ์ลูกค้าอาจได้รับการช่วยเหลือโดยการได้รับสินค้าหรือบริการในลักษณะที่เป็นการเสียหายต่อองค์กร เช่น พนักงานขายอาจเสนอของด้วยราคาลดลง หรืออาจทำให้ลูกค้าไม่ซื้อโดยการเน้นไปที่ลักษณะด้านลบของผลิตภัณฑ์ สมาชิกขององค์กรอาจพยายามให้บริการโดยไม่สนใจกฎขององค์กร ซึ่งเป็นการช่วยลูกค้า แต่เป็นการทำให้องค์กรเสียรายได้ การกระทำเชิงสนับสนุนสังคมในข้อนี้เป็นการผิดหน้าที่สำหรับองค์กร

6. การช่วยเหลือลูกค้าเป็นการส่วนตัวไม่เกี่ยวกับบริการหรือผลิตภัณฑ์ขององค์กร (Helping consumers with personal matters unrelated to organizational services and product) สมาชิกขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภคจะมีโอกาสในการให้บริการเป็นการส่วนตัว เช่น บอกทาง เปลี่ยนโทรศัพท์ให้ หรือการรับฟังเรื่องราวด้วยความเห็นใจ และให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัว การกระทำนอกบทบาทเหล่านี้อาจเป็นเรื่องตามหน้าที่ขององค์กร หรือผิดหน้าที่ได้ ขึ้นอยู่กับว่าได้แทรกแซงกิจกรรมภายในบทบาทหรือไม่ และลูกค้าที่ได้รับการช่วยเหลือนั้นได้มีการทำธุรกรรมกับองค์กรในเวลาต่อมาหรือไม่

7. การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์กร (Complying with organizational values, policies and regulations) การมีพฤติกรรมตามเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์กร การยึดกระบวนการและนโยบายหลัก แม้ว่าจะมีทางเลือก หรือเมื่อไม่ได้รับความสะดวก การยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนด หลักปฏิบัติขององค์กร และการปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ เช่น การเข้าประชุม ชั่วโมงทำงาน และการใช้ทรัพยากรขององค์กร การกระทำในข้อนี้เป็นพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคม เนื่องจากการแสดงถึงการยอมรับองค์กร

8. การเสนอแนะ การปรับปรุงขององค์กร ด้านการบริหาร ด้านกระบวนการ (Suggesting procedural, administrative or organizational improvements) ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์กร หรือลักษณะที่องค์กรดำเนินงาน เพื่อช่วยให้สามารถประสบความสำเร็จมากขึ้นเป็นอีกพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคม สมาชิกขององค์กรอาจแนะนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการปรับปรุงในการออกแบบงาน กระบวนการผลิต กระบวนการบริหาร หลักการจัดการ โครงสร้างองค์กร หรือกลยุทธ์ขององค์กร ถือเป็นพฤติกรรมองค์กรเชิงสนับสนุนสังคม เพราะกระทำด้วยความตั้งใจที่จะช่วยเหลือองค์กร และอำนวยความสะดวกเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

9. การคัดค้านระเบียบ กระบวนการหรือนโยบายที่ไม่เหมาะสม (Objecting to improper directives, procedures or policies) สมาชิกขององค์กรอาจเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะคำสั่ง กระบวนการ หรือนโยบายบางอย่างเป็นผลเสียต่อผลประโยชน์ในระยะยาวขององค์กร แต่ไม่สามารถเสนอแนะหรือนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงได้โดยตรง เขาอาจนำเรื่องขึ้นไปเสนอต่อคนที่อยู่ในตำแหน่งที่ดำเนินการแก้ไขได้ หากทำด้วยความตั้งใจที่จะช่วยองค์กรจริงๆ ถือเป็น การกระทำเชิงสนับสนุนสังคม

10. การพยายามอย่างมากรในงาน (Putting forth extra effort on the job) การยินดีที่จะใช้ความพยายามอย่างมากรื่องค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองมีความเกี่ยวข้องกับสามัญสำนึกและความพยายามในงาน เช่น การไม่พักเกินเวลา การกระทำที่เป็นความพยายามพิเศษ ความขยัน ความพากเพียร และสามัญสำนึกในการทำงาน เป็นพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมประเภทหนึ่ง เนื่องจากการกระทำเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์

11. การอาสาทำงานเพิ่มเติม (Volunteering for additional assignments) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายามอย่างมากรื่องาน การกระทำด้วยความตั้งใจที่จะรับงานเพิ่ม ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับงานหรือไม่เกี่ยวกับงาน เป็นการกระทำด้วยความตั้งใจที่จะช่วยองค์กร เช่น การอาสาทำกิจกรรมต่างๆ งานมอบหมายจากคณะกรรมการ โครงการที่เกี่ยวกับงาน และการดำเนินการเมื่อจำเป็นเพื่อแก้ไขเงื่อนไขที่ไม่ได้มาตรฐาน และขจัดอุปสรรค เพื่อให้กระบวนการขององค์กรราบรื่น

12. การอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีปัญหา (Staying with the organization despite temporary hardships) และมีผลให้สมาชิกขององค์กรได้รับความไม่สะดวกสบาย ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคม เนื่องจากการอยู่กับองค์กรแม้ว่า

ในช่วงที่องค์กรประสบปัญหา ถือเป็นความผูกพันอย่างหนึ่งต่อองค์กร และเป็นการกระทำในหน้าที่ต่อองค์กรอย่างชัดเจน

13. การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก (Representing the organization favorably to outsiders) เป็นวิธีที่สองในการแสดงถึงการจงรักภักดีต่อองค์กร ในการปกป้ององค์กร โดยการพูดสิ่งดีขององค์กรให้บุคคลภายนอกรับฟัง การกระทำนี้ช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงขององค์กรในสายตาของคนภายนอก และทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนทางการเงิน จ้างนายผลิตภัณฑ์หรือบริการ และสามารถดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในองค์กรได้มากขึ้น ถือเป็น การกระทำเชิงสนับสนุนสังคมที่มุ่งไปที่องค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

จากพฤติกรรมองค์กรเชิงสนับสนุนสังคมข้างต้น ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษา 5 ข้อ ได้แก่ 1. การช่วยเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน 2. การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์กร 3. การพยายามอย่างมากในงาน 4. การอาสาทำงานเพิ่มเติม 5. การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ทั่วไป พบพฤติกรรมทั้ง 5 ข้อ ได้ง่ายกว่าพฤติกรรมองค์กรเชิงสนับสนุนสังคมในข้ออื่นๆ

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

มอริส (Morris. 1976) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบลักษณะต่างๆประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิดและทัศนคติ

روبินส์ และคณะ (Robbins; et al. 1994) ให้ความหมายคำว่าบุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนทางจิตภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของเขาเมื่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ

สุชา จันทรโณม (2541: 85) ให้ความหมายคำว่าบุคลิกภาพ หมายถึง หมวดหมู่ของลักษณะต่างๆที่รวมกัน และแสดงลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 216) ให้ความหมายคำว่าบุคลิกภาพ เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำ

สิริวรรณ สารนาค (2540 : 15) ให้ความหมายคำว่าบุคลิกภาพ หมายถึง เอกลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของลักษณะทั้งหลาย คุณสมบัติ ความสามารถ และความรู้สึกรู้จักนึกคิดทุกคน ตลอดจนแบบแผนของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544 : 2) ให้ความหมายคำว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมพฤติกรรมบุคคลในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านกิจกรรม หรือในด้านสังคมทั่วไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของบุคลิกภาพได้ว่าเป็น ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมอยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นผลมาจากอารมณ์ ความสามารถ ความคิด ทักษะ

2.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

สถิต วงศ์สวรรค์ (2544 : 20- 21) แยกบุคลิกภาพได้เป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

- 1.ลักษณะทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา
- 2.ลักษณะทางสติปัญญา และความสามารถพิเศษ
- 3.ลักษณะทางอารมณ์แต่ละคนมีความรุนแรงไม่เท่ากัน บางคนมีอารมณ์ร่าเริงมากกว่าอารมณ์อื่น บางคนเครียด เศร้า ขุ่นมัว หม่นหมองอยู่เสมอ
- 4.ลักษณะของการปรับตัวมีผลต่อลักษณะบุคลิกภาพ ถ้าใช้แบบที่มีพฤติกรรมเหมาะสม สังคมก็จะยอมรับจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตรงกันข้ามถ้าปรับตัวไม่ดี วางตัวไม่เหมาะสม ย่อมมีผลเสียต่อพฤติกรรมด้านอื่นๆไปด้วย
- 5.ลักษณะทางเจตคติ เจตคติของบุคคลย่อมเกิดตามแนวโน้มของสังคมที่เราเข้าไปอยู่ ถ้าเรามีความพอใจหรือไม่พอใจ สอดคล้องหรือคล้อยตามบุคคลส่วนใหญ่ สังคมนั้นก็มองว่า มีบุคลิกภาพดี แต่ถ้าเรามีเจตคติขัดแย้งกับคนในสังคมนั้น เช่น แสดงความรังเกียจปลาร้า ทั้งๆที่อยู่อีสาน แ่่นอนบุคลิกภาพของเราจะถูกประเมินค่าถูกลง
- 6.ลักษณะของอุปนิสัย ลักษณะบุคลิกภาพประการนี้จะปรากฏให้เห็นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการติดตอสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บางคนอาจมีลักษณะเจ้าอารมณ์ บางคนมีลักษณะอารมณ์ขัน เมตตา เอื้อเฟื้อ ขี้โม้โอ้อวด บางคนเป็นคนเก็บตัว บางคนเป็นคนเปิดเผย
- 7.ลักษณะของกำลังใจ บางคนมีกำลังใจดี กำลังใจเข้มแข็งเอาชนะอุปสรรคปัญหาได้ดี แต่บางคนเปราะบาง วางตัวไม่เหมาะสม มีอะไรมากระทบหน่อยก็หมดกำลังใจ ท้อถอย
- 8.ลักษณะของความสนใจ ของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป บางคนเฉื่อยเฉย บางคนอยากรู้อยากเห็น นั้นหมายถึงเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งของคน บางคนไม่สนใจการเมือง บางคนไม่สนใจศาสนา จึงถูกมองว่าเป็นคนไม่เอาไหน

เบรินแฮม (สถิต วงศ์สวรรค์. 2544 : 21 ; อ้างอิงจาก Burnham) กล่าวว่าบุคลิกภาพมีดังนี้

- 1.ความตั้งใจ (Attention)
- 2.แนวโน้มทางอารมณ์ และปฏิกิริยาทางอารมณ์
- 3.สติสัมปชัญญะ
- 4.อุดมคติ และความเชื่อถือ

5.อารมณ์ขัน

6.จินตนาการ

7.ความจำและนิสัยในการคิด

8.เจตคติ ทางศาสนา ตัวเอง สามัญสำนึก การตัดสินใจ ความฉลาด

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2540 : 173) ได้สรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1.ลักษณะทางร่างกาย คือ ลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น ขนาดร่างกาย รูปร่าง หน้าตา สัดส่วน ความแข็งแรง อดทนและผิวพรรณ

2.ลักษณะทางจิตใจ เช่น อุปนิสัย การตัดสินใจ ความรู้สึกนึกคิด ความจำ เจตคติ ความสนใจ

3.ลักษณะทางสังคม คือ การแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสนใจในการปรับตัว และความเชื่อเพื่อเผชิญต่อผู้อื่น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five หรือ Five Factor Model - FFM) ด้วยเหตุที่สามารถประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่างๆ ระหว่างปี ค.ศ.1960 -1970 ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบยังไม่เป็นที่ยอมรับ แต่เริ่มมีบทบาทอีกครั้งในช่วงปี ค.ศ. 1980 ซึ่งนักวิจัยในสาขาต่างๆ สรุปว่า รูปแบบบุคลิกภาพเหล่านี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพที่สามารถพบได้จากรายงานด้วยตนเอง และการประเมินในกลุ่มวัยต่างๆ (McCrae & John. 1992 : 175)

คอสตาและแมคเคอร์ (Velting; & Holm. 1995: 212 ; อ้างอิงจาก Costa; & McCrae) ได้สรุปแนวคิดของทฤษฎีไอแซนค์ (Eysenck. 1970) ซึ่งแบ่งลักษณะนิสัยออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ เก็บตัว – แสดงตัว (Introverted – Extroverted) และหวั่นไหว – มั่นคง (Neuroticism – Stability) คอสตา และแมคเคอร์ได้พิจารณาแนวคิดของไอแซนค์ร่วมกับบุคลิกห้าองค์ประกอบของนอร์แมน (Norman. 1963) และพัฒนาขึ้นเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยในช่วงแรกบุคลิกภาพที่อธิบายลักษณะของมนุษย์ตามแนวคิดของพวกเขา มีเพียงสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว(Extroversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ต่อมาพวกเขาพบว่า องค์ประกอบที่พวกเขาพัฒนาขึ้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากจึงได้เพิ่มองค์ประกอบสองด้าน ได้แก่ การประนีประนอม(Agreeableness) และการมีจิตสำนึก(Conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในที่สุด

2.4 ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คอสตาและแมคเคอร์ (Velting ; & Holm. 1995: 212-215 ; อ้างอิงจาก Costa; & McCrae) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็นห้าองค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) โกรธง่าย (Angry Hostility) ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) การนึกถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

1.1 มีความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 โกรธง่าย (Angry hostility) เป็นลักษณะบ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง

1.3 ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า ผิดหวัง และว้าวุ่น เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะรู้สึกอายหรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) การที่ไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

1.6 มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนสิ้นหวัง ตื่นตระหนก เมื่อประสบสถานการณ์ฉุกเฉิน

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มมีประสบการณ์ชีวิตในระดับที่มีเหตุผลมากกว่า และในบางครั้งดูเหมือนว่าจะไม่ถูกรบกวนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น กังวลใจกับสิ่งเร้ารอบกายเพียงเล็กน้อย สิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณมากพอจึงจะทำให้เขารู้สึกกังวลใจ ลักษณะเช่นนี้เหมาะกับบางบทบาททางสังคม เช่น ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร เป็นต้น

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) ต่อสิ่งเร้า มีความหุนหันพลันแล่นมากกว่าคนทั่วไป จะมีปฏิกิริยาตอบโต้สิ่งเร้ามากกว่า รู้สึกกังวลใจมากจากสิ่งเร้าที่หลากหลาย หรือแม้แต่สิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยและมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต

น้อยกว่า มักมีความคาดหวังต่อตนเองมากกว่าบุคคลที่ได้คะแนนด้านนี้ต่ำ จึงมีแนวโน้มที่จะผลักดันตนเองให้ปรับปรุงงานอยู่เสมอ ดังนั้นเขาอาจจะมี ความชำนาญในงานบางงานต้องคิดวิเคราะห์ และประเมินผล อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้ควบคุมคุณภาพ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า สมาชิกสภา เป็นต้น

2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregarious) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement) และมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotion)

2.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregarious) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบทำกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

2.6 มีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotion) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว หมายถึง มีแนวโน้มที่จะชอบความอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคงและชอบทำอะไรคนเดียว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักวิทยาศาสตร์ นักฟิสิกส์

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำ การชอบอยู่ร่วมกันในสังคม มีเสน่ห์ มีความเป็นมิตร ชอบแสดงออก มีกิจกรรมทางกายภาพและการพูดมากกว่าคนส่วนใหญ่ มีแนวโน้มที่จะมีบทบาทสำคัญในสังคม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐาน เช่น นักแสดง พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมสงเคราะห์

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ (Openness) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feeling) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดเต็มไปด้วยจินตนาการ และความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยกับงานและความงดงามในงานศิลปะและบทกวี

3.3 การเปิดเผยความรู้สึก (Feeling) หมายถึง การเป็นผู้รับรู้อารมณ์ และความรู้สึกภายในตัวเอง

3.4 การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายจากความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง ศาสนา

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ มีลักษณะนักอนุรักษ์ (Preserver) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจในมุมแคบ เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสะดวกใจเมื่ออยู่ในกรอบคร่าวและคนรู้จัก อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการโครงการ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เป็นต้น

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ การเป็นนักสำรวจ (Explorer) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจสิ่งต่างๆรอบตัว หลงใหลไปกับประสบการณ์แปลกใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ หรือมีลักษณะเสรีนิยม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น สถาปนิก ศิลปิน นักบริหาร ตัวแทนแลกเปลี่ยน นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) การถ่อมตน (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)

4.1 การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนอง การกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 การถ่อมตน (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ชมว่าตนเองเหนือผู้อื่น

4.6 การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อการ เป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่ยึดถือความต้องการของตนเอง และบรรทัดฐานส่วนตนมากกว่าของกลุ่ม เป็นผู้ควบคุม จัดการ ยินดีกับอำนาจที่ตนได้รับ มีความรู้สึกต่อต้าน ไม่เป็นมิตร แสวงหาการเรียนรู้ อาชีพที่มี ลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้นำทางทหาร ผู้จัดการ นักโฆษณาตำรวจสืบสวน พนักงานเก็บเงิน เป็นต้น

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ มีลักษณะเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายืนกรานตามบรรทัดฐานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะเก็บความคิดความต้องการไว้กับตนเอง มีความ กลมกลืนในการปรับตัว ไม่ชอบการเรียนรู้ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคม สังเคราะห์ นักจิตวิทยา เป็นต้น

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Consciousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ ผล (Achievement striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติ ได้ (Deliberation)

5.1 มีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ ความเป็นเหตุเป็นผล มีประสิทธิภาพในตนเอง

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทาง จริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

5.4 มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement striving) หมายถึง การทำงานหนัก เพื่อให้สำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคและความเบื่อหน่ายก็ตาม

5.6 ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ ผู้ที่สามารถปรับตัวยืดหยุ่นได้ (Flexible) ง่ายต่อการละทิ้งเป้าหมายและให้ความสนใจเป้าหมายน้อยกว่า อาจมีอาการมึนหันหันแล่น เกียจคร้าน มักฟุ้งซ่านด้วยความละอายนต่อการขาดระเบียบวินัยและพลังงาน อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักวิจัยที่ปรึกษา นักวิเคราะห์ เป็นต้น

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ มีลักษณะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน (Focused) จะมีการแสดงออกถึงการควบคุมตนเองสูงทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ มีความทะเยอทะยาน มีศีลธรรม ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มุ่งมั่นกับงานและสิ่ง ที่ตนตั้งใจกระทำ ยากต่อการทำให้ไขว่ไขว่ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ ผู้ที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุจิตตา โพธิ์ครูประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทบริหารจัดการขนส่งระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนด้านการประนีประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานเป็นตัวทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุด

กรกช ภูด้วง (2549 :83) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ :กรณีศึกษาบริษัทแอดโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัญพร พูลทรัพย์ (2548 : 68-77) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองรายได้ การประปานครหลวง พบว่า องค์ประกอบด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านและโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้าน

นอแมน และคิกคูล (Neuman and Kickul.1998) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานขายปลีกจำนวน 284 คน พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และองค์ประกอบด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ครบทุกด้าน

แมรี่ (Mary. 2002) ศึกษาเรื่องทัศนคติในงาน และบุคลิกภาพ เพื่อทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเครมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา

ออร์กาน และลิงเกิล (Organ and Lingl.1995) ได้นำองค์ประกอบ 2 ด้าน จากแนวคิดห้าองค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (Conscientiousness) มาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มัวร์แมน (Moorman. 1991) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของคอสตา และแมคเครมี 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เพียร์ และเกรเกอร์สัน (Pearce and Gregersen 1991) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์การ (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์การ (Prosocial Behavior) โดยศึกษาจากพนักงานของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์การนี้ขึ้น และยังพบว่าสถานะของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพิงกันจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ความผูกพันองค์การและส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจจะทำเพื่อองค์การอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณได้จากสูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 :74) และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

โดยที่	n	คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	Z	คือ ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่า = 1.96
	P	คือ สัดส่วนของประชากรของข้อมูลในอดีต
	q	คือ สัดส่วน 1 - P
	e	คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ = 5%

ในกรณีไม่ทราบค่า p แต่เนื่องจากค่า pq จะมีค่าสูงสุด เมื่อ p = 0.5 ซึ่งทำให้ q = 0.5 และ $0 \leq p, q \leq 1$ แทนค่าในสูตรได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

= 384.16 หรือเท่ากับ 385 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 385 คน และได้มีการสำรองตัวอย่างเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนไว้ 15 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

กำหนดพื้นที่ที่จะเก็บข้อมูลจากการแบ่งพื้นที่ของกรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่ม การปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (วันทนา ลิ้มกระยาส. 2549 :3) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ดังนี้

ตาราง 1 แสดงรายชื่อกลุ่มการปกครอง เขตการปกครองที่สุ่มได้

กลุ่มการปกครอง	เขตการปกครอง	เขตที่สุ่มได้
กลุ่มรัตนโกสินทร์ มี 9 เขต	บางซื่อ พญาไท ราชเทวี ปทุมวัน พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ บางรัก ดุสิต	พญาไท
กลุ่มบูรพา มี 9 เขต	ดอนเมือง หลักสี่ บางเขน บึงกุ่ม สายไหม จตุจักร ลาดพร้าว บางกะปิ ห้วยขวาง	ลาดพร้าว
กลุ่มศรีนครินทร์ มี 8 เขต	สะพานสูง มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ลาดกระบัง ประเวศ สวนหลวง คันนายาว	ลาดกระบัง

ตาราง 1 (ต่อ)

กลุ่มการปกครอง	เขตการปกครอง	เขตที่สุ่มได้
กลุ่มเจ้าพระยา มี 9 เขต	ดินแดง ห้วยขวาง วัฒนา คลองเตย บางนา พระโขนง สาทร บางคอแหลม ยานนาวา	สาทร
กลุ่มกรุงธนใต้ มี 8 เขต	บางขุนเทียน บางบอน จอมทอง ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร บางแค	จอมทอง
กลุ่มกรุงธนเหนือ มี 7 เขต	บางพลัด ดลิ่งชัน บางกอกน้อย ทวีวัฒนา บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ หนองแขม	ภาษีเจริญ

ขั้นตอนที่ 2
เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต
พื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 เขต เขตละ 65 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400
ตัวอย่าง

เขตที่สุ่มได้	จำนวนตัวอย่าง
เขตพญาไท	65
เขตลาดพร้าว	65
เขตลาดกระบัง	65
เขตสาทร	65
เขตจอมทอง	65
เขตภาษีเจริญ	65
รวม	<u>400</u>

ขั้นตอนที่ 3
การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลโดยนำ
แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลตามอาคารสำนักงานในแต่ละเขต โดยวิธีแจก

แบบสอบถามและรวบรวมคืน นอกจากนี้นำแบบสอบถามไปทิ้งไว้ตามสถานที่ทำงานแล้วไปเก็บในวัน
หลังจนครบจำนวนที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อ
ศึกษาถึงบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานใน
กรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่ง มีจำนวน 6 ข้อ โดย
ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย มีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous
question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices question) จำนวน 4
ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scales) ของ Likert มี
จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 23 ข้อ และคำถามเชิงลบ 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง
ข้อเดียว เพื่อเก็บข้อมูลระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

คำถามข้อที่	วัดลักษณะบุคลิกภาพ
1 - 5	บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง
6 - 13	บุคลิกภาพแบบเปิดเผย
14 - 18	บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่
19 - 22	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
23 - 28	บุคลิกภาพแบบมีสติ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับลักษณะ	การให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค
ชั้น (Interval scale) (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผล ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น

=

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

=

5 - 1

5

=

0.8

ตาราง 2 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของลักษณะเกี่ยวกับ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับลักษณะของพนักงาน	แปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด	พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละ องค์ประกอบมากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก	พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละ องค์ประกอบมาก

ตาราง 2 (ต่อ)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับลักษณะของพนักงาน	แปลผล
2.61 – 3.40	ปานกลาง	พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย	พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบน้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด	พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scales) ของ Likert มีจำนวน 19 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว เพื่อเก็บข้อมูลระดับของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ดังนี้

คำถามข้อที่	วัดพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
1 - 5	การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน
6 – 8	การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ
9 - 12	การพยายามอย่างมากในงาน
13 - 16	การอาสาทำงานเพิ่มเติม
17 - 19	การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค
ชั้น (Interval scale) (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น

=

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

=

5 - 1

5

=

0.8

ตาราง 3 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความประพฤติดังเกี่ยวกับ
พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความประพฤติ ของพนักงาน	แปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด	พนักงานมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก	พนักงานมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง	พนักงานมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย	พนักงานมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด	พนักงานมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

- 1. ศึกษาลักษณะรูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นการตรวจสอบขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของงานวิจัย
- 3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม และนำไปปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้ง
- 4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า(Alpha coefficient) เป็นดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า(Alpha coefficient) ของตัวแปรปัจจัย

บุคลิกลักษณะองค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น	พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม	ค่าความเชื่อมั่น
1.บุคลิกลักษณะอารมณ์ไม่มั่นคง	.749	1.การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน	.807
2.บุคลิกลักษณะเปิดเผย	.762	2.การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบายฯ	.795
3.บุคลิกลักษณะเปิดรับสิ่งใหม่	.860	3.การพยายามอย่างมากในงาน	.824
4.บุคลิกลักษณะประนีประนอม	.702	4.การอาสาทำงานเพิ่มเติม	.768
5. บุคลิกลักษณะมีสติ	.803	5.การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การฯ	.767

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษานุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายเปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

3.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

3.2.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพแบบ

อารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบ
ประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีสติ และพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานใน
กรุงเทพมหานคร

3.2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

โดย

P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.
2544 : 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ

S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่ม
X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$$\sum X^2$$

แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$$(\sum X)^2$$

แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้น

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้น จะใช้สถิติทดสอบสหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 :72) โดยใช้สมการ ดังนี้

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{XY}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน X
$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
$\sum x^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n	แทน จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

- โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ
- ค่า r เป็นค่าลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 - ค่า r เป็นค่าบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
 - ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
 - ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
 - ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวด้วยเกณฑ์ดังนี้

0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.76 – 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.51 – 0.75	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression equation) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงสามารถเขียนได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 302)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + + e \quad ; i = 1, 2, N$$

โดยที่

Y	แทน	ตัวแปรตาม
X	แทน	ตัวแปรอิสระ
β_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากตัวอย่างระหว่าง ค่าจริง Y และค่าที่ได้จากสมการ $\hat{Y}$ (hat)
β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i(X)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยแจกแจงจำนวนค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	164	41.0
หญิง	236	59.0
รวม	400	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.3
21 ปี - 30 ปี	212	53.0
31 ปี – 40 ปี	126	31.5
41 ปีขึ้นไป	61	15.2
รวม	400	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	260	65.0
สมรส	127	31.7
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	13	3.3
รวม	400	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
มัธยมปลาย/ปวช.	29	7.3
ปวส./อนุปริญญา	44	11.0
ปริญญาตรี	239	59.7
สูงกว่าปริญญาตรี	88	22.0
รวม	400	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	53	13.3
2 -5 ปี	133	33.3
6 -9 ปี	79	19.8
10 ปีขึ้นไป	135	33.6
รวม	400	100.0
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	276	69.0
หัวหน้า/ผู้จัดการ	124	31.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน

เพศ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ59.0 และเพศชายมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

อายุ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ53.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 41ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ15.2 และอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.3

สถานภาพสมรส – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ65.0 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 31.7 และสถานภาพหย่าหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.3

วุฒิการศึกษา – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.0 ระดับปวส.หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ11.0 และระดับมัธยมตอนปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 7.3

ประสบการณ์การทำงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีประสบการณ์การทำงาน 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ19.8 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ13.3

ตำแหน่งงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าหรือผู้จัดการมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราวัดขั้วของลิเคอร์ท(Likert) จำนวน 28 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 6 ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	3.30	.699	ปานกลาง
2.บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	3.71	.457	มาก
3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	3.61	.579	มาก
4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.70	.452	มาก
5.บุคลิกภาพแบบมีสติ	3.90	.536	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.30 ในขณะที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านอื่นๆในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.71, 3.70 และ 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 7 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง

บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่นที่มีต่อท่าน	3.18	.854	ปานกลาง
2.ท่านจะรู้สึกกระวนกระวายใจในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น	3.26	.949	ปานกลาง
3.เมื่อมีสิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามคาดหมาย ท่านจะรู้สึกซึมเศร้าและท้อแท้	3.09	.959	ปานกลาง
4.ท่านเป็นคนที่มึอารมณ์แปรปรวนง่าย	3.27	1.075	ปานกลาง
5. เมื่อท่านมีความเครียดท่านจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้	3.70	1.032	มาก
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงโดยรวม	3.30	.699	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

เมื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีความเครียดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย3.70 ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นคนที่มึอารมณ์แปรปรวนง่าย การรู้สึกกระวนกระวายใจในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น การรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่น และการรู้สึกซึมเศร้าและท้อแท้เมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามคาดหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.26, 3.18 และ 3.09 ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีความเป็นมิตรกับคนทั่วไป	4.16	.691	มาก
2.ท่านชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง	3.36	.858	ปานกลาง
3.เมื่อท่านมีความรู้สึกหรือความคิด ท่านจะ แสดงออกให้ผู้อื่นทราบทันที	3.23	.859	ปานกลาง
4.ท่านชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น	3.60	.826	มาก
5.ท่านมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน	3.81	.721	มาก
6.ท่านชอบหาความตื่นเต้นให้ชีวิต	3.75	.889	มาก
7.ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	3.85	.798	มาก
8.ท่านเป็นคนร่าเริง	3.95	.780	มาก
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวม	3.71	.457	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

เมื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพแบบเปิดเผยเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง และเมื่อมีความรู้สึกหรือความคิดจะแสดงออกให้ผู้อื่นทราบทันทีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.23 ตามลำดับ ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีความเป็นมิตรกับคนทั่วไป การเป็นคนร่าเริง การเป็นคนมองโลกในแง่ดี การมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน การชอบหาความตื่นเต้นให้ชีวิต และการชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.95, 3.85, 3.81, 3.75 และ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านชอบในงานศิลปะ	3.57	.996	มาก
2.ท่านชอบการเดินทางที่ผจญภัย	3.74	.928	มาก
3.ท่านชอบซื้อสินค้าออกใหม่มาทดลองใช้	3.01	1.060	ปานกลาง
4.ท่านสนใจอยากรู้ยากเห็นในสิ่งต่างๆรอบตัว	3.79	.766	มาก
5.ท่านชอบทำงานที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ได้ ประสบการณ์ใหม่ๆ	3.98	.770	มาก
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่โดยรวม	3.61	.579	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะชอบซื้อสินค้าออกใหม่มาทดลองใช้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การชอบทำงานที่มีความหลากหลายเพื่อให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ การสนใจอยากรู้ยากเห็นในสิ่งต่างๆรอบตัว การชอบการเดินทางที่ผจญภัย และการชอบในงานศิลปะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.79, 3.74 และ 3.57 ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านวางใจในการทำงานของผู้อื่น	3.26	.699	ปานกลาง
2.ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่า ท่านจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.82	.626	มาก
3.ท่านมีความถ่อมตน ไม่โอ้อวดในความสามารถที่ ตนมี	3.76	.772	มาก
4.ท่านใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.00	.655	มาก
บุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวม	3.70	.452	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการวางใจในการทำงานของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น การยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าจะมีความเห็นที่แตกต่าง และการมีความถ่อมตน ไม่โอ้อวดในความสามารถที่ตนมี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.82 และ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ

บุคลิกภาพแบบมีสติ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีความสามารถจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบ ระเบียบ	3.60	.747	มาก
2.ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.07	.681	มาก
3.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและทันเวลา	4.03	.664	มาก
4.ท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.18	.656	มาก
5.ท่านมีการวางแผนทำงานล่วงหน้า	3.77	.799	มาก
6.ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	3.82	.759	มาก
บุคลิกภาพแบบมีสติโดยรวม	3.90	.536	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

เมื่อบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและทันเวลา การมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน การมีการวางแผนทำงานล่วงหน้า และการมีความสามารถจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.07, 4.03, 3.82, 3.77 และ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เป็นมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 19 ข้อ โดยรวมและรายชื่อโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ ด้านการพยายามอย่างมากในงาน ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม และการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 12 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน	3.81	.522	มาก
2.การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบ ขององค์การ	3.74	.680	มาก
3.การพยายามอย่างมากในงาน	3.73	.637	มาก
4.การอาสาทำงานเพิ่มเติม	3.60	.639	มาก
5.การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก	3.56	.682	มาก

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤติดังกล่าวในพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ การพยายามอย่างมากในงาน การอาสาทำงานเพิ่มเติม และการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.74, 3.73, 3.60 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน

ด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีความเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน	3.63	.711	มาก
2.ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรืองาน ล้นมือให้สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา	3.76	.708	มาก
3.ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงาน	4.01	.635	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
4.ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	3.97	.687	มาก
5.ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องร้องขอ	3.74	.766	มาก
ด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานโดยรวม	3.81	.522	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินพพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินระดับมากในทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรืองานล้นมือให้สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องร้องขอ และการมีความเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.97, 3.76, 3.74 และ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา	3.94	.814	มาก
2.ท่านได้ทำตามนโยบาย กฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	3.76	.824	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และ กฎระเบียบขององค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
3.ท่านมีความศรัทธาในค่านิยมขององค์การ เนื่องจากมี ส่วนให้ท่านมีความผูกพันกับองค์การ	3.53	.931	มาก
ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และ กฎระเบียบขององค์การโดยรวม	3.74	.680	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤติดังพฤติกรรมองค์การเชิง
สนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และ
กฎระเบียบขององค์การเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤติอยู่ในระดับมากในทุก
ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา การทำ
ตามนโยบาย กฎระเบียบที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และการมีความศรัทธาในค่านิยมของ
องค์การ เนื่องจากมีส่วนให้มีความผูกพันกับองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.76 และ 3.53
ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่	3.79	.784	มาก
2.ท่านไม่เคยคิดทอดทิ้ง ภาระงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ ต้องรับผิดชอบมาก	3.71	.803	มาก
3.แม้ถึงเวลาเลิกงานท่านยังทำงานต่อ เพื่อสะสมงาน ให้เสร็จ	3.56	.951	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
4.ท่านทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่าน รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	3.90	.703	มาก
ด้านการพยายามอย่างมากในงานโดยรวม	3.73	.637	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินิพัตติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤติอยู่ในระดับมากในทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทุ่มเทร่างกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ การอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ การไม่เคยคิดทอดทิ้งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และการทำงานต่อเพื่อสะสมงานให้เสร็จแม้ถึงเวลาเลิกงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.79, 3.71 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านอาสาทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	3.37	.827	ปานกลาง
2.ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์การ	3.50	.898	มาก
3.ท่านเห็นว่าการทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ใหม่ๆ	3.99	.754	มาก
4.การอาสาทำงานเพิ่มเติมของท่านมีผลต่อความสำเร็จ ขององค์การ	3.56	.814	มาก
ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมโดยรวม	3.60	.639	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินิในพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านอาสาทำงานเพิ่มเติม เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินิในการอาสารับทำงานโดยไม่ต้องร้องขออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในขณะที่มีความประพฤตินิข้ออื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเห็นว่าการทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบเป็นการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้ใหม่ๆ การอาสาทำงานเพิ่มเติมมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และการอาสารับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.56, 3.50 และ 3.37 ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การของท่านในแง่ลบ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงทันที	3.37	.883	ปานกลาง
2.ท่านจะติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์การเพื่อให้มีข้อมูลในการนำเสนอองค์การกับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง	3.50	.847	มาก
3.ในการปฏิบัติงานใดๆ ท่านจะคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การ	3.84	.743	มาก
ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกโดยรวม	3.56	.682	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินิในพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินในการเข้าไปชี้แจงทันทีเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การในแง่ลบในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในขณะที่มีความประพฤตินในข้ออื่นๆในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานใดๆ จะคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การ และการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์การ เพื่อให้มีข้อมูลในการนำเสนอองค์การกับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

H_1 : บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

H_1 : บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

H_1 : บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
- H_1 : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : บุคลิกภาพแบบมีสติไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
- H_1 : บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 2 แบบ ได้แก่ ในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลิกภาพ 5 ประการกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังตาราง 18 - 27

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน				
บุคลิกภาพ	Pearson Correlation	Sig. (2 –tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.121*	.016	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.400**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.300**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.429**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.476**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ และบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300 และ.121 ตามลำดับ

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .476, .429 และ .400 ตามลำดับ

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	.560	-	2.387	.017
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	-.024	-.033	-.769	.443
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.182	.159	3.239	.001
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.064	.070	1.509	.132
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.326	.282	6.359	.000
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.313	.322	7.049	.000
Adjusted R Square (R ²)	.347			
Std.Error of the Estimate (S.E.)	.421			
F	43.476			
Sig.	.000			

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน

จากตาราง 19 ค่า Standardized (β) แสดงว่า พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.347 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้ร้อยละ 34.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.326 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.326 หน่วย

บุคลิกภาพแบบมีสติมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.313 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบมีสติมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.313 หน่วย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.182 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.182 หน่วย

โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน} = & 0.560 + 0.326 (\text{บุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) \\ & + 0.313 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.182 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดเผย}) \end{aligned}$$

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

บุคลิกภาพ	การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ			
	Pearson Correlation	Sig. (2 –tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.147**	.003	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.328**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.061	.222	ไม่มีความสัมพันธ์	-
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.244**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.466**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .244 และ .147 ตามลำดับ

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .466 และ .328 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	.632	-	1.946	.052
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.032	.033	.726	.468
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.341	.229	4.380	.000
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	-.208	-.177	-3.570	.000
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.157	.105	2.218	.027
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.488	.385	7.947	.000
Adjusted R Square (R ²)	.265			
Std.Error of the Estimate (S.E.)	.583			
F	29.734			
Sig.	.000			

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

จากตาราง 21 ค่า Standardized (β) แสดงว่า พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำ และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในระดับต่ำมากในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ ตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.265 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) พบว่า บุคลิกภาพแบบแบบมีสติมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.488 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบมีสติมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.488 หน่วย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.341 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.341 หน่วย

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.157 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.157 หน่วย

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ -0.208 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานครลดลง 0.208 หน่วย

โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ} &= 0.632 + 0.488 \\ &(\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.341(\text{บุคลิกภาพแบบเปิดเผย}) + 0.157(\text{บุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) \\ &+ (-0.208)(\text{บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่}) \end{aligned}$$

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

บุคลิกภาพ	การพยายามอย่างมากในงาน			
	Pearson	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
	Correlation	(2 –tailed)	ความสัมพันธ์	
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.150**	.003	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.326**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.148**	.003	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.218**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.519**	.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .218, .150 และ.148 ตามลำดับ

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .326

บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	.697	-	2.325	.021
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.031	.034	.762	.446
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.224	.161	3.123	.002
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	-.067	-.061	-1.251	.212
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.070	.050	1.072	.284
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.535	.450	9.416	.000
Adjusted R Square (R ²)	.284			
Std.Error of the Estimate (S.E.)	.539			
F	32.663			
Sig.	.000			

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน

จากตาราง 23 ค่า Standardized (β) แสดงว่า พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ค่า Adjusted R Square (R²) มีค่าเท่ากับ 0.284 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน ได้ร้อยละ 28.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.535 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบมีสติมาก

ขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.535 หน่วย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.224 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.224 หน่วย

โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

การพยายามอย่างมากในงาน = 0.697+0.535 (บุคลิกภาพแบบมีสติ)+ 0.224(บุคลิกภาพแบบเปิดเผย)

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

บุคลิกภาพ	การอาสาทำงานเพิ่มเติม			
	Pearson Correlation	Sig. (2 –tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.201**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.443**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.326**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.294**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.509**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานครพบว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .294 และ.201 ตามลำดับ

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .509, .443 และ .326 ตามลำดับ

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	-.306	-	-1.062	.289
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.080	.087	2.055	.041
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.318	.227	4.609	.000
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.112	.101	2.165	.031
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.115	.081	1.824	.069
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.419	.351	7.684	.000
Adjusted R Square (R ²)	.346			
Std.Error of the Estimate (S.E.)	.517			
F	43.156			
Sig.	.000			

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

จากตาราง 25 ค่าStandardized (β) แสดงว่า พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ และบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ และบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง ตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.346 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม ได้ร้อยละ 34.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.351 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบมีสติมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.351 หน่วย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.227 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.227 หน่วย

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.101 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย

บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.080 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.080 หน่วย

โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

การอาสาทำงานเพิ่มเติม = $(-0.306) + 0.419$ (บุคลิกภาพแบบมีสติ) + 0.318 (บุคลิกภาพแบบเปิดเผย) + 0.112 (บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่) + 0.080 (บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง)

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

บุคลิกภาพ	การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก			
	Pearson	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
	Correlation	(2 -tailed)	ความสัมพันธ์	
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.106*	.034	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.347**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	.166**	.001	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.219**	.000	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.354**	.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ และบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .219, .166 และ.106 ตามลำดับ

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .354 และ .347 ตามลำดับ

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
(Constant)	.645	-	1.868	0.63
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง	.021	.021	.445	.656
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	.366	.245	4.421	.000
บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่	-.042	-.036	-.684	.494
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.126	.084	1.677	.094
บุคลิกภาพแบบมีสติ	.303	.238	4.630	.000
Adjusted R Square (R ²)	.173			
Std.Error of the Estimate (S.E.)	.620			
F	17.733			
Sig.	.000			

พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

จากตาราง 27 ค่าStandardized (β) แสดงว่า พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบมีสติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ

ค่า Adjusted R Square (R²) มีค่าเท่ากับ 0.173 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ในสมการนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก ได้ร้อยละ 17.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) พบว่า บุคลิกภาพแบบมีเปิดเผยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.366 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพ

แบบเปิดเผยมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.366 หน่วย

บุคลิกภาพแบบมีสติมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย(b) เท่ากับ 0.303 หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพแบบมีสติมากขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.303 หน่วย

โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก = $0.645 + 0.366(\text{บุคลิกภาพแบบเปิดเผย}) + 0.303(\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ})$



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอย่างง่ายของเพียร์สัน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม				
	การช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ในโรงงาน	การปฏิบัติ ตามค่านิยมฯ	การพยายาม อย่างมาก ในงาน	การอาสา ทำงาน เพิ่มเติม	การเป็น ตัวแทนฯ
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ ไม่มั่นคง	✓	✓	✓	✓	✓
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	✓	✓	✓	✓	✓
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ สิ่งใหม่	✓	✗	✓	✓	✓
บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	✓	✓	✓	✓	✓
บุคลิกภาพแบบมีสติ	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน
เครื่องหมาย ✗ หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม				
	การช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน ในเรื่องงาน	การปฏิบัติ ตามค่านิยมฯ	การพยายาม อย่างมาก ในงาน	การอาสา ทำงาน เพิ่มเติม	การเป็น ตัวแทนฯ
บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่ มั่นคง	×	×	×	✓	×
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	✓	✓	✓	✓	✓
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ สิ่งใหม่	×	✓	×	✓	×
บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	✓	✓	×	×	×
บุคลิกภาพแบบมีสติ	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน
เครื่องหมาย × หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานในองค์การให้มีพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมในองค์การที่องค์การต้องการ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
5. บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมให้เกิด 5%

หรือ 0.05 ผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยมีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices question) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scales) ของ Likert มีจำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 23 ข้อ และคำถามเชิงลบ 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานครด้านต่างๆ ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ การพยายามอย่างมากในงาน การอาสาทำงานเพิ่มเติม และการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scales) ของ Likert มีจำนวน 19 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นการ ตรวจสอบ
ขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว
เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม และ
นำไปปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด
เพื่อนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ
(Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุน
สังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 400 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำ
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ
แบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้อง
เรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบาย
ลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน

3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

3.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

3.2.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีสติ และพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

3.2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เพศ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 และเพศชายมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

อายุ – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.2 และอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.3

สถานภาพสมรส – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 31.7 และสถานภาพหย่าหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.3

วุฒิการศึกษา – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.0 ระดับปวส.หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 11.0 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. คิดเป็นร้อยละ 7.3

ประสบการณ์การทำงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีประสบการณ์การทำงาน 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3

ตำแหน่งงาน – ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าหรือผู้จัดการมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง

บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีความเครียดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นคนที่มีอารมณ์แปรปรวนง่าย การรู้สึกกระวนกระวายใจในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น การรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่น และการรู้สึกซึมเศร้าและท้อแท้เมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามคาดหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.26, 3.18 และ 3.09 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง และเมื่อมีความรู้สึกหรือความคิดจะแสดงออกให้ผู้อื่นทราบทันทีที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.23 ตามลำดับ ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความเป็นมิตรกับคนทั่วไป การเป็นคนร่าเริง การเป็นคนมองโลกในแง่ดี การมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน การชอบหาความตื่นเต้นให้ชีวิต และการชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.95, 3.85, 3.81, 3.75 และ 3.60 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่

บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะชอบซื้อสินค้าออกใหม่มาทดลองใช้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การชอบทำงานที่มีความหลากหลายเพื่อให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ การสนใจอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่างๆรอบตัว การชอบการเดินทางที่ผจญภัย และการชอบในงานศิลปะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.79, 3.74 และ 3.57 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการวางใจในการทำงานของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในขณะที่มีลักษณะข้ออื่นๆในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น การยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าจะมีความเห็นที่แตกต่าง และการมีความถ่อมตน ไม่โอ้อวดในความสามารถที่ตนมี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.82 และ 3.76 ตามลำดับ

บุคลิกภาพแบบมีสติ

บุคลิกภาพแบบมีสติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและทันเวลา การมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน การมีการวางแผนทำงานล่วงหน้า และการมีความสามารถจัดการสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.07, 4.03, 3.82, 3.77 และ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน

ด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤติในระดับมากในทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรืองานล้นมือให้สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

โดยไม่ต้องร้องขอ และการมีความเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.97, 3.76, 3.74 และ 3.63 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินี้ในระดับมากในทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา การทำตามนโยบาย กฎระเบียบที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และการมีความศรัทธาในค่านิยมขององค์การ เนื่องจากมีส่วนให้มีความผูกพันกับองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.76 และ 3.53 ตามลำดับ

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินี้ในระดับมากในทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ การอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ การไม่เคยคิดทอดทิ้งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และการทำงานต่อเพื่อส่งงานให้เสร็จแม้ถึงเวลาเลิกงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.79, 3.71 และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินี้ในการอาสารับทำงานโดยไม่ต้องร้องขออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในขณะที่มีความประพฤติข้ออื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเห็นว่าการทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบเป็นการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ใหม่ๆ การอาสาทำงานเพิ่มเติมมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และการอาสารับทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.56, 3.50 และ 3.37 ตามลำดับ

การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความประพฤตินี้ในการเข้าไปชี้แจงทันทีเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การในแง่ลบในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในขณะที่มีความประพฤติในข้ออื่นๆในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานใดๆ จะ

คำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร และการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กร เพื่อให้มีข้อมูลในการนำเสนอองค์กรกับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในโรงงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ พบว่า

1.1.1 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในโรงงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .121

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์กร

1.1.2 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .147

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

1.1.3 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .150

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

1.1.4 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก

1.1.5 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .106

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในโรงงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ พบว่า

1.2.1 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

1.2.2 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

1.2.3 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

1.2.4 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

1.2.5 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ พบว่า

2.1.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .400

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

2.1.2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .328

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

2.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .326

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

2.1.4 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .443

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

2.1.5 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .347

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ พบว่า

2.2.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

2.2.2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบของ องค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

2.2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานใน กรุงเทพมหานคร

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

2.2.4 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับ พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

2.2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ พบว่า

3.1.1 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .300

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

3.1.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

3.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .148

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

3.1.4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .326

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

3.1.5 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .166

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ พบว่า

3.2.1 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

3.2.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในระดับต่ำมากในทิศทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

3.2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

3.2.4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

3.2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ พบว่า

4.1.1 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .429

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์กร

4.1.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .244

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

4.1.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .218

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

4.1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .294

การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก

4.1.5 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .219

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ พบว่า

4.2.1 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์กร

4.2.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

4.2.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

4.2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

4.2.5 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

สังคม

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมีสติกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ พบว่า

5.1.1 บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .476

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

5.1.2 บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .466

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

5.1.3 บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

5.1.4 บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .509

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

5.1.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .354

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีสถิติกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ พบว่า

5.2.1 บุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบขององค์การ

5.2.2 บุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ

ด้านการพยายามอย่างมากในงาน

5.2.3 บุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงาน

ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

5.2.4 บุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์มากที่สุดในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม

ด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอก

5.2.5 บุคลิกภาพแบบมีสถิติมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมในทุกด้านที่ศึกษาในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า แม้ว่าพนักงานจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง เช่น การรู้สึกโกรธง่าย การรู้สึกขี้นแค้นและท้อแท้ เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ไม่ดีเมื่อเทียบกับลักษณะบุคลิกภาพในแบบอื่นๆ แต่พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพข้างต้นก็สามารถมีความประพฤติองค์การเชิงสนับสนุนสังคมได้ทุกด้านเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของแมรี่ (Mary. 2002) ศึกษาเรื่องทัศนคติในงาน และบุคลิกภาพ เพื่อทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเครมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

2.บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมในทุกด้านที่ศึกษาในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีลักษณะที่เอื้อต่อการมีความประพฤติในพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมอยู่แล้ว เนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยจะมีลักษณะดังนี้ ชอบมีกิจกรรม มีความกระตือรือร้น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น และมีอารมณ์ด้านบวก สอดคล้องกับการศึกษาของแมรี่ (Mary.2002) ศึกษาเรื่องทัศนคติในงาน และบุคลิกภาพ เพื่อทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเครมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา

3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน ด้านการพยายามอย่างมากในงาน และด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน แต่บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ จะชอบการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ที่หลากหลาย ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติมในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน งานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องในข้อนี้ มีการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ซึ่งเป็นบุคลิกภาพเดียวกันกับบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ (Openness) งานวิจัยของกรกช ภูด้วง (2549 :83) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ :กรณีศึกษาบริษัท

แอคโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ ด้านการพยายามอย่างมากในงาน ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม และด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะมีลักษณะนิสัยเอื้อเฟื้อ และมีจิตใจอ่อนโยนจึงมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัวร์แมน (Moorman, 1991) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของคอสตา และแมคเคอร์ มี 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมีงานวิจัยที่มีผลการศึกษาที่ต่างกันในเรื่องนี้ คือ การศึกษาของออแกน และลิงเกิล (Organ and Lingl, 1995) ได้นำองค์ประกอบ 2 ด้านจากแนวคิดห้าองค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพด้านการมีสติ (Conscientiousness) มาศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบด้านการมีสติเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5.บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมในด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ ด้านการอาสาทำงานเพิ่มเติม และการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การต่อบุคคลภายนอกในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสติเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยในตนเอง จึงส่งผลให้พนักงานมีความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ งานวิจัยที่มีผลการศึกษาสอดคล้องในข้อนี้ มีการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นบุคลิกภาพเดียวกันกับบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) งานวิจัยของอัญพร พูลทรัพย์ (2548 : 68-77) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาของรายได้ การประปานครหลวง พบว่า องค์ประกอบด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านและโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าต่อการที่งานสูงสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการพยายามอย่างมากในงานมากที่สุด แม้ว่าบุคลิกภาพแบบมีสติจะเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่แล้ว เนื่องจากลักษณะของบุคลิกภาพแบบนี้ คือ มีความสามารถ มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล และมีการวางแผนล่วงหน้า แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วย เช่น การกล่าวชมเชย ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า สนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมความรู้ โดยการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในสายงานนั้นๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดความพยายามในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากพนักงานเห็นว่าการที่รับผิดชอบอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์การ ในท้ายที่สุดแล้วก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ

2.จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่เป็นลักษณะบุคลิกภาพเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การ จากวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson Correlation) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์การของพนักงานไม่ได้เป็นผลมาจากการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่ แม้ว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสิ่งใหม่จะมีลักษณะชอบความคิดแปลกใหม่ มีความอยากรู้อยากเห็น แต่เมื่อเข้ามาทำงานในองค์การบุคคลที่มีลักษณะข้างต้นก็จะมีปรับตัวให้เข้ากับองค์การที่ตนได้ทำงานอยู่ โดยได้รับการหล่อหลอมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ของบริษัททำให้พนักงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตในการทำงานของพนักงาน และในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรแจ้งแก่บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกโดยบอกข้อมูลของงานในตำแหน่งงาน(Realistic Job Preview) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกไม่เกิดความคาดหวังกับองค์การ เมื่อเกิดความผิดหวังจะไม่อยากทำงาน

ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลทราบความจริงของงานที่ต้องรับผิดชอบแล้วรู้สึกว่าได้ดีกว่าที่คิดไว้ จะทำให้บุคคลนั้นอยากจะทำงานกับองค์กรสามารถปรับตัวและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร

3. จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องงาน และด้านการปฏิบัติตามค่านิยม นโยบาย และกฎระเบียบขององค์กร แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีลักษณะเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น และมีจิตใจอ่อนโยน จะสามารถทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ และหากองค์กรที่มีพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะทำให้องค์การนั้นสามารถมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งได้ เนื่องจากพนักงานจะยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ความคิด ความเชื่อ วิธีปฏิบัติต่างๆขององค์กรได้ง่าย ดังนั้นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เข้มแข็ง คือ องค์กรที่พนักงานในองค์กรมีวิธีปฏิบัติไม่เป็นแบบแผนเดียวกัน ควรรับบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเข้าทำงาน โดยสังเกตจากการตอบคำถามสัมภาษณ์

4. จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมด้านการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอกได้มากที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีลักษณะชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นมิตร ชอบแสดงออก และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย จะมีส่วนสำคัญในการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ทำงานในตำแหน่งด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นวิธีการจัดบุคคลให้เหมาะกับงานได้อีกวิธีหนึ่ง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และเกิดประโยชน์กับองค์กรในท้ายที่สุด

5. จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยและบุคลิกภาพแบบมีสติสามารถพยากรณ์พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมได้ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีบุคลิกภาพทั้งสองอย่าง จะทำให้มีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม ดังนั้นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานองค์กรควรเลือกพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบมีสติ เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพข้างต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมอันเป็นพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรืออาจใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพในการประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตามความเหมาะสม

6. จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงเป็นบุคลิกภาพที่มีปัญหาและควรได้รับการแก้ไข โดยพิจารณาระดับบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในกรุงเทพมหานครที่ทำแบบสอบถามมีลักษณะการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้

เมื่อมีความเครียดอยู่ในระดับมาก วิธีแก้ไข คือ องค์การสร้างสถานการณ์ที่สร้างกดดันให้กับพนักงาน ให้เป็นปกติ เนื่องจากเมื่อพนักงานอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวจนเกิดความเคยชินก็จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเผชิญกับภาวะความเครียดได้มากขึ้น

7. ในทุกองค์การจะมีพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันมาทำงานภายในองค์การเดียวกัน เป็นการยากที่จะเปลี่ยนให้ทุกคนมีบุคลิกภาพในลักษณะเดียวกันได้ทั้งหมด แนวทางที่ผู้บริหารองค์การสามารถจะกระทำได้ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม เพื่อให้พนักงานมีความสามัคคีกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นการพัฒนามุขลักษณะให้กับพนักงานได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม เช่น แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การ เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำมาปรับใช้ และทำให้พนักงานในองค์การมีพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมมากขึ้น

2. ควรศึกษาพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมในด้านอื่นๆเพิ่มเติม เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัว การคัดค้านระเบียบ กระบวนการหรือนโยบายที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างอย่างไร

3. อาจจะมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงมากกว่านี้ เช่น การเก็บแบบสอบถามเฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้งานวิจัยมีการเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ข้อมูลไม่กระจัดกระจายและสามารถสรุปผลการวิจัยระบุข้อบกพร่องขององค์การได้อย่างตรงจุด แล้วสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงกับองค์การนั้นๆได้อย่างทันที่



บรรณานุกรม

- กรกช ภู่อ้วน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาบริษัทแอคโค(ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2542). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- , (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินติ้ง.
- ล้วน สายยศ; และ อังคนา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วันทนา ลิ้มกระยาส. (2549). ลักษณะเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการซื้ออาหารสำเร็จรูปแช่แข็งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). การพัฒนาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- สิริวรรณ สารนาค. (2540). จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชา จันทรเอม. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุจิตดา โพธิ์ครูประเสริฐ. (2547). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทบริหารจัดการขนส่งระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อัญพร พูลทรัพย์. (2546). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของรายได้ การประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- Berkowitz, L. (1972). Social Norms, Feelings and Other Factor Affecting Helping Altruism. In *Advances in Experimental Social Psychology*. Berkowitz, L. V.6 pp. 63-108. New York: Academic.
- Brief, A. P.; & Motowidlo S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, V.11: 710-716.
- Bybee; et al. (1997). the Fantasy, Ideal, and Ought Selves : Content, Relationship to Mental Health and Functions. 15(1) Retrieved September 27 2009, from http://www.unlimitedloveinstitute.org/publications/pdf/annotated/Annotated_Bibliography.pdf
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*. 9: 131-146.
- Mary, H.T. (2002). Job Attitudes and Personality : Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. Retrieved December 29 2009, from wwwlib.umi.com/dissertations
- McCrae, R. R. ; & John, O. P. (1992). An Introduction to The Five Factor Model and Application. *Journal of Applied Psychology*. 76(6).
- Morris, C. R. (1979). *Psychology*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Moorman, R.H. (1991). The Role of Cognition and Disposition as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors : A Study of Personality and Perceived Fairness (Interactional Justice). Retrieved December 29 2009, from wwwlib.umi.com/dissertations
- Neuman, George A.; & Kickul, Jill R. (1998). Organizational Citizenship Behaviors : Achievement Orientation and Personality. *Journal of Business and Psychology*. 13(2): 263 - 279.
- Organ, Dennis W.; & Lingl , Andreas. (1995, June). Personality Satisfaction and Organizational Behavior. *The Journal of Social Psychology*. 135: 339.
- Pearce, J. L.; & Gregersen, H. B. (1991, December). Task Interdependent and Extra role Behavior: A Test of The Meaning Effects of Felt Responsibility. *Journal of Applied Psychology*. 76: 838.
- Robins, S.P. ; et al (1994). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications: Australia and New Zealand*. New York: Prentice-Hall.

- Staw, B. M. (1983). Motivational Research Versus the Act of Faculty Management. *The Review of Higher Education*. 6 : 301-302.
- Smith, C. A. ; Organ, D.W. ; & Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68: 653 -663.
- Velting, D. M. ; & Holm, C. B. (1995). *Personality Strategies and Issue*. CA: Brooks\Cole.
- Walter, E. : & Piliavin, J. .A.(1972). *Equity and the Innocent Bystander*. *Journal of Social Issues*. 28(3): 165-189.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม
ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริงจนครบถ้วน ซึ่งข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่ถูกเปิดเผย แต่จะนำมาใช้ในการประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลจากท่านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัย หากขาดข้อมูลในส่วนนี้ การวิจัยในครั้งนี้ก็อาจจะสำเร็จลุล่วงได้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคม

ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 21 ปี☐ 2. 21 ปี – 30 ปี☐ 3. 31 ปี - 40 ปี☐ 4. 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด☐ 2. สมรส☐ 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษา

☐ 1. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.☐ 2. ปวส. หรืออนุปริญญา☐ 3.ปริญญาตรี☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 2 ปี☐ 2. 2 - 5 ปี☐ 3. 6 – 9 ปี☐ 4. 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

☐ 1. ระดับปฏิบัติการ☐ 2. หัวหน้า / ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่นที่มีต่อท่าน					
2. ท่านจะรู้สึกกังวลระวญวายใจในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น					
3. เมื่อมีสิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามคาดหมาย ท่านจะรู้สึกซึมเศร้าและท้อแท้					
4. ท่านเป็นคนที่มีความอารมณ์แปรปรวนง่าย					
5. เมื่อท่านมีความเครียดท่านจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้					
6. ท่านมีความเป็นมิตรกับคนทั่วไป					
7. ท่านชอบให้มีคนอยู่รอบๆ ข้าง					
8. เมื่อท่านมีความรู้สึก หรือความคิด ท่านจะแสดงออกให้ผู้อื่นทราบทันที					
9. ท่านชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น					
10. ท่านมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน					
11. ท่านชอบหาความตื่นเต้นให้ชีวิต					
12. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี					
13. ท่านเป็นคนร่าเริง					
14. ท่านชอบในงานศิลปะ					
15. ท่านชอบการเดินทางที่ผจญภัย					
16. ท่านชอบซื้อสินค้าออกใหม่มาทดลองใช้					
17. ท่านสนใจอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่างๆ รอบตัว					
18. ท่านชอบทำงานที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ					
19. ท่านวางใจในการทำงานของผู้อื่น					
20. ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าท่านจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง					
21. ท่านมีความถ่อมตน ไม่โอ้อวดในความสามารถที่ตนมี					
22. ท่านใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น					
23. ท่านมีความสามารถจัดการสิ่งต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบ					
24. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					

ข้อความ	ระดับลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและทันเวลา					
26. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
27. ท่านมีการวางแผนทำงานล่วงหน้า					
28. ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมองค์การเชิงสนับสนุนสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความประพฤติของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความประพฤติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน					
2. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรืองานล้นมือ ให้สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา					
3. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน					
5. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ต้องร้องขอ					
6. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา					
7. ท่านได้ทำตามนโยบาย กฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด					
8. ท่านมีความศรัทธาในค่านิยมขององค์กร เนื่องจากมีส่วนให้ท่านมีความผูกพันกับองค์กร					
9. ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่					
10. ท่านไม่เคยคิดทอดทิ้ง แม้งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบมาก					
11. แม้ถึงเวลาเลิกงาน ท่านยังทำงานต่อ เพื่อส่งงานให้เสร็จ					
12. ท่านทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
13. ท่านอาสาสมัครรับทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ					

ข้อความ	ระดับความประพฤติ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
14.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์การ					
15. ท่านเห็นว่าการทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบเป็น การพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ใหม่ๆ					
16. การอาสาทำงานเพิ่มเติมของท่านมีผลต่อความสำเร็จของ องค์การ					
17. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์การของท่านในแง่ลบ ท่านจะรีบเข้า ไปชี้แจงทันที					
18. ท่านจะติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์การ เพื่อให้ มีข้อมูลในการนำเสนอองค์การกับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง					
19. ในการปฏิบัติงานใดๆ ท่านจะคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การ					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	พรทิพย์ จงจิรมงคลชัย
วันเดือนปีเกิด	2 มีนาคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	28/2 หมู่ที่ 2 ซอยบางคู 1 ถนนเทพกระษัตรี ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต 83000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2548	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2553	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

