



## T166541

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการ ทดสอบแบบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์การถด ถอยพหุคูณ ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

1. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การด้านกร คำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว ทางอารมณ์ และด้านการแสดงตัว
2. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่น ไหวทางอารมณ์ และด้านการเปิดรับประสบการณ์
3. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว
4. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงมีพฤติ กรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิก ภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์
5. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงมีพฤติ กรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิก ภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และด้านการเปิดรับประสบการณ์
6. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงมีพฤติกรรม กรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพ ด้านการแสดงตัว และด้านการเปิดรับประสบการณ์
7. พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงมีพฤติกรรม กรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่น ไหวทางอารมณ์
8. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ด้านการประนี ประนอม ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถ

**T166541**

ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34 โดยที่ตัวแปรบุคลิกภาพ  
ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรได้ดีที่สุด



## **TE166541**

questionnaires to determine the following: personal factors, five-factor model of personality, morale at work and organizational citizenship behavior. The data was analyzed by means of a computer program to calculate percentages, averages, standard deviation, an F-test hypothesis, a two-way analysis of variance and multiple regression.

The results of the study are summarized as follows:

1. The employees who have an agreeable personality have better organizational citizenship behavior in terms of courtesy than employees with a neurotic and extraverted personality.

2. The employees who have an agreeable personality have better organizational citizenship behavior in terms of sportsmanship than employees with the type of personality that is neurotic and not open to sharing experience with others.

3. The employees who have an agreeable personality have better organizational citizenship behavior in terms of civic virtue than employees with an extraverted personality.

4. The employees who have a conscientious personality have better organizational citizenship behavior in terms of courtesy than employees with a neurotic personality.

5. The employees who have a conscientiousness personality have better organizational citizenship behavior in terms of sportsmanship than employees with the type of personality that is neurotic and not open to sharing experience with others.

6. The employees who have a conscientious personality have better organizational citizenship behavior in terms of conscientiousness than employees with the type of personality that is extraverted and not open to sharing experience with others.

7. The employees who have a conscientiousness personality have better organizational citizenship behavior than employees with a neurotic personality.

8. A neurotic, agreeable, conscientious personality and high morale in the workplace can predict up to 34 percent of organizational citizenship behavior whereas conscientiousness is the best variable for such a prediction.