

สมร พลศักดิ์ 2550: บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการ
ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์วัลย์ สุรินยา, Ph.D. 134 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรม
กรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ
กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน 3) ตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างบุคลิกภาพ
และวัฒนธรรมองค์การที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้
ได้แก่ อัตราส่วน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบคือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว
บุคลิกแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและ
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง
มีวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง
พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและบุคลิกภาพแบบห้วนไหว
มีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์
ในทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว
มีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี
อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 31.7



ลายมือชื่อนิสิต



ลายมือชื่อปรธานกรรมการ

20 / มีค. / 50

Samorn Polasak 2007: Personality, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior of Employees in the Electronics Company. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Tippavan Surinya, Ph.D. 132 pages.

The objectives of this research were: 1) to study the level of personality, organizational culture and organizational citizenship behavior of employees in the electronics company 2) to study the relationships between personality organizational culture and organizational citizenship behavior; and 3) to study co-variables of personality and organizational culture to predict organizational citizenship behavior of employees. The samples were 384 employees in the electronics company. Data were collected by using questionnaires and were analyzed by using the statistical computer program. Statistical procedures in this study were percentage, means, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results show that 1) the employees had moderate level of all five factor models of personality, high level of constructive and moderate level of passive defensive and aggressive defensive and moderate level of organizational citizenship behavior; 2) the extraversion, agreeableness, openness to experience and conscientiousness personality were positively related to organizational citizenship behavior with a statistical significance at .01 level, the neuroticism personality was negatively related to organizational citizenship behavior with a statistical significance at .01 level, the constructive and passive defensive organizational culture were positively related to organizational citizenship behavior with a statistical significance at .01 level and the aggressive defensive organizational culture was negatively related to organizational citizenship behavior with a statistical significance at .01 level; and 3) the agreeableness, conscientiousness, open to experience, neuroticism personality and constructive organizational culture could jointly predict organizational citizenship behavior with a statistical significance at .05 level, These variables could account for the variation of organizational citizenship behavior up to 31.7 percent.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

20 / Mar / 07