

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการระดับปฏิบัติการทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี โดยจับคู่กับแบบสอบถามที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเจ้าหน้าที่คนดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 292 ชุด แต่เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้เป็นแบบวิธี Stratified Random Sampling เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตามหน่วยงานต่างๆ จึงได้สุ่มเลือกแบบสอบถามตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานจำนวน 169 คน จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระดับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายความพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

#### ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	49	29.0
หญิง	120	71.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)  
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 29 ปี	34	20.1
30 – 39 ปี	53	31.4
40 – 49 ปี	58	34.3
สูงกว่า 50 ปี	24	14.2
3. อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	53	31.4
6 – 10 ปี	26	15.4
11 – 15 ปี	29	17.2
16 – 20 ปี	30	17.8
สูงกว่า 21 ปี	31	18.3
4. สถานภาพสมรส		
โสด	93	55.0
สมรส	74	43.8
หม้าย หย่าร้าง แยกทาง	2	1.2
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	10.1
ปริญญาตรี	129	76.3
สูงกว่าปริญญาตรี	23	13.6
6. สายงาน		
สาย ข	67	39.6
สาย ค	102	60.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 71 กลุ่มตัวอย่างมีอายุโดยเฉลี่ย

38.63 ปี ส่วนมากอายุอยู่ในช่วง 40 – 49 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคืออายุ 30 - 39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และกลุ่มอายุสูงกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานโดยเฉลี่ย 12.56 ปี ส่วนมากมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคืออายุงานอยู่ในช่วง สูงกว่า 21 ปี 16 – 20 ปี และ 11 – 15 ปี ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 31 30 และ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 17.8 และ 17.2 ตามลำดับ โดยอายุงานในช่วง 6 – 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุดคือ 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คือ 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในสาย ค. มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
				ต่ำ (1.00-2.60)	ปานกลาง (2.61-3.40)	สูง (3.41-5.00)
1.บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ						
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	2.76	0.46	ปานกลาง	59 (34.9)	94 (55.6)	16 (9.5)
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.40	0.42	ปานกลาง	3 (1.8)	85 (50.3)	81 (47.9)
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.26	0.42	ปานกลาง	8 (4.7)	117 (69.2)	44 (26.0)
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.60	0.40	สูง	1 (0.6)	44 (26.0)	124 (73.4)
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.62	0.42	สูง	1 (0.6)	47 (27.8)	121 (71.6)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ คะแนน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
				ต่ำ (1.00-2.60)	ปานกลาง (2.61-3.40)	สูง (3.41-5.00)
2. ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟูปศรรค	3.57	0.36	สูง	-	54 (32.0)	115 (68.0)
การควบคุม	3.73	0.47	สูง	3 (1.8)	28 (16.5)	138 (81.7)
ต้นเหตุและความรับผิดชอบ	3.78	0.40	สูง	-	26 (15.4)	143 (84.6)
ผลกระทบ	3.38	0.50	ปานกลาง	9 (5.3)	85 (50.3)	75 (44.4)
ความอดทน	3.34	0.43	ปานกลาง	7 (4.1)	91 (53.8)	71 (42.0)
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	3.92	0.58	สูง	3 (1.8)	26 (15.4)	140 (82.8)
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.67	0.74	สูง	18 (10.7)	36 (21.3)	115 (68.0)
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.07	0.63	สูง	3 (1.8)	17 (10.0)	149 (88.2)
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	4.12	0.63	สูง	2 (1.2)	18 (10.6)	149 (88.2)
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.83	0.66	สูง	8 (4.7)	34 (20.2)	127 (75.1)
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	3.98	0.60	สูง	7 (4.1)	15 (8.9)	147 (87.0)

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมี  
จิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบ

เปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 และบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.76 นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหวมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการกระจายของข้อมูลการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในขณะที่บุคลิกภาพแบบอื่นๆ มีการกระจายข้อมูลใกล้เคียงกัน โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีการกระจายข้อมูลต่ำที่สุด แต่มีค่าใกล้เคียงกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำ คือ บุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 จำนวนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีดังนี้ บุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง มีดังนี้ บุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6

ตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรค พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคด้านการควบคุมและด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.78 ตามลำดับ ในด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคด้านผลกระทบและด้านความอดทน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรค ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.78 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.34 นอกจากนี้หากพิจารณาในประเด็นการกระจายของข้อมูล พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคด้านผลกระทบมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด นั่นคือ มีการกระจายของข้อมูลการตอบแบบสอบถามมากที่สุด โดยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีการกระจายข้อมูลต่ำที่สุดแต่มีค่าใกล้เคียงกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้าอุปสรรคโดยรวม

สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับต่ำ ไม่มี และหากจำแนกตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ไม่มี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 จำนวนผู้ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับปานกลางมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8

สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับสูงมีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งรายด้านและรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.12 โดยที่พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.67 นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด นั่นคือมีการกระจายข้อมูลในการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ในขณะที่พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีการกระจายข้อมูลต่ำที่สุด สำหรับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีการกระจายของการตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกัน โดยมีค่าการกระจายข้อมูลใกล้เคียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในระดับต่ำ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และหากแยกตามองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในระดับปานกลาง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และหากแยกตามองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 สำหรับจำนวนผู้ที่มีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในระดับสูง มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 และหากแยกตามองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสายงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การจำแนกตามเพศของเจ้าหน้าที่ (n เท่ากับ169)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	n	$\bar{x}$	SD	t	p-value
เพศชาย	49	3.930	.561	.122	.903
เพศหญิง	120	3.918	.589		

จากตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกัน คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่า p-value เท่ากับ .903 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 สรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่ (n เท่ากับ169)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.928	.643	1.948	.124
ภายในกลุ่ม	165	54.415	.330		
รวม	168	56.343			

จากตารางที่ 4.4 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 29 ปี, 30-39 ปี, 40-49 ปี และสูงกว่า 50 ปี พบว่า p-value เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 สรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$ : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.5

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามอายุงานของเจ้าหน้าที่ (n เท่ากับ 169)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	4	2.186	.546	1.655	.163
ภายในกลุ่ม	164	54.157	.330		
รวม	168	56.343			

จากตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และสูงกว่า 21 ปี พบว่า p-value เท่ากับ .163 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน  
กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้  
 $H_0$ : เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน  
 $H_1$ : เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.6

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ (n เท่ากับ 169)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	n	$\bar{x}$	SD	t	p-value
โสด หม้าย หย่าร้าง แยกทาง	95	3.986	.563	1.659	.099
สมรส	74	3.838	.593		

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่าร้าง แยกทาง มีจำนวนเพียง 2 คน ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย หย่าร้าง แยกทาง แม้จะผ่านการสมรสมาแล้วแต่ไม่มีภาวะในการเลี้ยงดูบุตรเนื่องจากไม่มีบุตร ผู้วิจัยจึงได้รวมสถานภาพสมรสดังกล่าวไว้กับสถานภาพโสดและใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) แทน

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันคือ โสด หม้าย หย่าร้าง แยกทางและสมรส พบว่า p-value เท่ากับ .099 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 สรุปว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน  
กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้  
 $H_0$ : เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน  
 $H_1$ : เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ (n เท่ากับ 169)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	4.232	2.116	6.740	.002*
ภายในกลุ่ม	166	52.111	.314		
รวม	168	56.343			

\*p<.05

จากตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคือ  
เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า p-value  
เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัย 1.5  
สรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทีละคู่ โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด  
(Least Significant Difference : LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา  
ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มี  
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่สำหรับระดับการศึกษาคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธี LSD

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	3.496			
ปริญญาตรี	129	3.938	.443*		
สูงกว่าปริญญาตรี	23	4.142	.646*	.203	
รวม	169	3.922			

\*p<.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.9

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามสายงานของเจ้าหน้าที่ (n เท่ากับ 169)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	n	$\bar{x}$	SD	t	p-value
สาย ข	67	4.005	.567	1.519	.131
สาย ค	102	3.867	.583		

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่ที่มีสายงานแตกต่างกัน คือ สาย ข และ สาย ค พบว่า p-value เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 สรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแต่ละด้านต่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบห่วงใยมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบห่วงใยไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบห่วงใยมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

## ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บุคลิกภาพแบบ ห้าองค์ประกอบ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					โดยรวม
	การให้ ความ ช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความ อดทน อดกลั้น	การให้ ความ ร่วมมือ	ความ สำนึกใน หน้าที่	
แบบแสดงตัว	.168 (.015*)	.043 (.288)	.064 (.206)	.129 (.048*)	.016 (.417)	.104 .089
แบบเปิดรับประสบการณ์	.051 (.254)	.061 (.214)	.014 (.428)	.140 (.034*)	.049 (.263)	.073 (.172)
แบบประนีประนอม	.114 (.071)	.151 (.025*)	.207 (.003**)	.012 (.438)	.111 (.076)	.130 (.045*)
แบบมีจิตสำนึก	.126 (.051)	.022 (.386)	.069 (.131)	.085 (.136)	.060 (.218)	.087 .131
แบบหัวนโหน	-.154 (.023*)	-.104 (.086)	-.207 (.003**)	-.158 (.020*)	-.086 (.134)	-.161 (0.18*)

\* $p < .05$ , ค่าใน ( ) คือค่า p-value

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแยกด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีดังนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า p-value เท่ากับ .089 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r$  เท่ากับ .104,  $p > .05$ ) แต่เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $r$  เท่ากับ .168,  $p < .05$ ) และด้านการให้ความร่วมมือ ( $r$  เท่ากับ .129,  $p < .05$ )

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .172 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r$  เท่ากับ .073,  $p > .05$ ) แต่เมื่อพิจารณาผลทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ ( $r$  เท่ากับ .140,  $p < .05$ )

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r$  เท่ากับ .130,  $p < .05$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $r$  เท่ากับ .151,  $p < .05$ ) และด้านความอดทนอดกลั้น ( $r$  เท่ากับ .207,  $p < .01$ )

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r$  เท่ากับ .087,  $p > .05$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r$  เท่ากับ -.161,  $p < .05$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $r$  เท่ากับ -.154,  $p < .05$ ) ด้านความอดทนอดกลั้น ( $r$  เท่ากับ -.207,  $p < .01$ ) และด้านการให้ความร่วมมือ ( $r$  เท่ากับ .158,  $p < .05$ )

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ มีเพียงบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 และ 2.5 ดังนั้น สรุปความหมายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว่ต่ำจะมีแนวโน้มมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก เช่นเดียวกับ เจ้าหน้าที่ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะมีแนวโน้มมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

$H_1$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

$H_1$  : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่	โดยรวม
ด้านการควบคุม	.177 (.011*)	.120 (.060)	.121 (.059)	.162 (.018*)	.109 (.080)	.160 (.019*)
ด้านต้นเหตุและ ความรับผิดชอบ	.121 (.059)	.123 (.056)	.166 (.016*)	.073 (.171)	.096 (.107)	.130 (.046*)
ด้านผลกระทบ	.093 (.114)	.054 (.241)	.155 (.022*)	.048 (.264)	.020 (.397)	.083 (.141)
ด้านความอดทน	.138 (.037*)	.114 (.070)	.202 (.004**)	.075 (.165)	.076 (.164)	.136 (.039*)
ความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	.166 (.016*)	.130 (.046*)	.202 (.004**)	.112 (.073)	.096 (.107)	.160 (.019*)

\* $p < .05$ , ค่าใน ( ) คือค่า p-value

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรคกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า p-value เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r$  เท่ากับ .160,  $p < .05$ ) สำหรับผลของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแยกด้าน มีดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม พบว่า p-value เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ดังนั้นสรุปว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r$  เท่ากับ .160,  $p < .05$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $r$  เท่ากับ .177,  $p < .05$ ) และด้านการให้ความร่วมมือ ( $r$  เท่ากับ .162,  $p < .05$ )

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ พบว่า p-value เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ดังนั้นสรุปว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r$  เท่ากับ .130,  $p < .05$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ( $r$  เท่ากับ .166,  $p < .05$ )

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ พบว่า p-value เท่ากับ .141 ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ดังนั้นสรุปว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $r$  เท่ากับ .083,  $p > .05$ ) แต่เมื่อพิจารณา

ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน กลับพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น ( $r$  เท่ากับ .155,  $p < .05$ )

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ดังนั้นสรุปว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ( $r$  เท่ากับ .136,  $p < .05$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $r$  เท่ากับ .138,  $p < .05$ ) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $r$  เท่ากับ .130,  $p < .05$ ) และด้านความอดทนอดกลั้น ( $r$  เท่ากับ .202,  $p < .01$ )

จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและทุกด้านยกเว้นด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนั้น สรุปความหมายได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม และมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในด้านการควบคุม ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทนมากขึ้น เจ้าหน้าที่จะมีแนวโน้มมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแต่ละด้านต่างมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก  
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญ  
และฟื้นฝ่าอุปสรรค

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญ  
และฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 บุคลิกภาพแบบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวก  
กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญ  
และฟื้นฝ่าอุปสรรค

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญ  
และฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรค

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า  
อุปสรรค

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับ  
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า  
อุปสรรค

$H_1$  : บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า  
อุปสรรค

## ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

บุคลิกภาพแบบ ห้าองค์ประกอบ	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค				
	ด้านการ ควบคุม	ด้านต้นเหตุ และความ รับผิดชอบ	ด้าน ผลกระทบ	ด้านความ อดทน	โดยรวม
แบบแสดงตัว	.344 (.000**)	.210 (.003**)	.227 (.002**)	.093 (.115)	.270 (.000**)
แบบเปิดรับประสบการณ์	.283 (.000**)	.083 (.142)	.107 (.083)	.174 (.012*)	.202 (.004**)
แบบประนีประนอม	.380 (.000**)	.442 (.000**)	.383 (.000**)	.474 (.000**)	.527 (.000**)
แบบมีจิตสำนึก	.208 (.003**)	.117 (.064)	.070 (.183)	.073 (.171)	.147 (.028*)
แบบหัวนโหด	-.393 (.000**)	-.299 (.000**)	-.466 (.000**)	-.432 (.000**)	-.493 (.000**)

\* $p < .05$ , ค่าใน ( ) คือค่า p-value

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแยกด้านกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีดังนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ( $r$  เท่ากับ .270,  $p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรครายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุม ( $r$  เท่ากับ

.344,  $p < .01$ ) ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ( $r$  เท่ากับ .210,  $p < .01$ ) และด้านผลกระทบ ( $r$  เท่ากับ .227,  $p < .01$ )

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ( $r$  เท่ากับ .202,  $p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม ( $r$  เท่ากับ .283,  $p < .01$ ) และด้านความอดทน ( $r$  เท่ากับ .174,  $p < .05$ )

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ( $r$  เท่ากับ .527,  $p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม ( $r$  เท่ากับ .380,  $p < .01$ ) ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ( $r$  เท่ากับ .442,  $p < .01$ ) ด้านผลกระทบ ( $r$  เท่ากับ .383,  $p < .01$ ) และด้านความอดทน ( $r$  เท่ากับ .474,  $p < .01$ )

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ( $r$  เท่ากับ .147,  $p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเพียงด้านเดียว ( $r$  เท่ากับ .208,  $p < .01$ )

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่า  $p$ -value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ดังนั้นสรุปว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ( $r$  เท่ากับ -.493,  $p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรครายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม (r เท่ากับ  $-.393$ ,  $p < .01$ ) ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ (r เท่ากับ  $-.299$ ,  $p < .01$ ) ด้านผลกระทบ (r เท่ากับ  $-.466$ ,  $p < .01$ ) และด้านความอดทน (r เท่ากับ  $-.432$ ,  $p < .01$ )

จากผลการศึกษพบว่า บุคลิกภาพแบบห้าวห้าวประกอบทุกด้าน ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 - 4.5 ดังนั้น สรุปความหมายได้ว่า หากเจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึกสูง จะมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง เช่นเดียวกับ กรณีที่เจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำจะมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง

#### ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-4 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้าวห้าวประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มาสร้างเป็นสมการทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.13 - 4.14

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีเพียง 1 ตัวแปร โดยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายได้ร้อยละ 2%

#### ตารางที่ 4.13

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-.161	.026	.020	4.441

$p < .05$

## ตารางที่ 4.14

แสดงรูปแบบสมการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	T	p-value
บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว	-.204	.097	-.161	-2.107	.037
(ค่าคงที่)	4.485	.271		16.554	.000

จากตารางที่ 4.14 สามารถสร้างสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 4.485 - .204 (บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว)

จากสมการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง .204 คะแนน

ยกตัวอย่างเช่น สมมติให้คะแนนบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว เท่ากับ 1 สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 4.485 - .204 (บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 4.485 - .204 (1)

= 4.281 คะแนน

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเจ้าหน้าที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวสูง จะเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อย