

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาในสำนักงาน อธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (The Relationship between Big Five Personality Types, Adversity Quotient, and Organizational Citizenship Behaviors : A Case Study in the Office of a University Rector.)
ชื่อผู้เขียน	นางสาวศศิวิมล อุปันนไชย (Miss Sasiwimon U-pananchai)
ระดับปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
แผนกวิชา/คณะ	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถ
ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาใน
สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดี
ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยที่บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) แบ่งออกเป็น
4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และ ด้านความ
อดทน ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCBs) แบ่งเป็น 5 มิติ ได้แก่พฤติกรรม

ให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสายสนับสนุนวิชาการทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำนวน 46 ข้อ แบ่งออกเป็น บุคลิกภาพแบบห้วนไหว (11 ข้อ, alpha เท่ากับ .933) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (9 ข้อ, alpha เท่ากับ .878) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (8 ข้อ, alpha เท่ากับ .809) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (9 ข้อ, alpha เท่ากับ .813) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (9 ข้อ, alpha เท่ากับ .873) แบบสอบถามวัด AQ จำนวน 30 ข้อ (alpha เท่ากับ .947) และแบบสอบถาม OCBs จำนวน 35 ข้อ (alpha เท่ากับ .979)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การทดสอบโดยใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression) โดยผลของการทดสอบสมมุติฐานมีดังนี้

1. ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของ OCBs ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรสและสายงานที่แตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ OCBs อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับ OCBs อย่างมีนัยสำคัญ
4. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ OCBs
5. AQ มีความสัมพันธ์กับ OCBs อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ AQ ด้านการควบคุม ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ OCBs อย่างมีนัยสำคัญ แต่ AQ ด้านผลกระทบไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ OCBs

6. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ AQ อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับ AQ อย่างมีนัยสำคัญ

7. จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนาย OCBs ได้ 2 %.

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยการประยุกต์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะบุคลิกภาพ และ AQ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร รวมถึงการพัฒนาเพื่อให้เกิด OCBs ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (person-organization fit) สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถ จูงใจให้บุคลากรเกิดความตระหนักว่าตนเองเป็นกลไกสำคัญในความสำเร็จขององค์การ การรับรู้ เช่นนี้สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิด OCBs ได้ด้วยเช่นกัน

Abstract

This research, "The Relationship between Big Five Personality Types, Adversity Quotient, and Organizational Citizenship Behaviors : A Case Study in the Office of a University Rector." was a survey research conducted to investigate the correlations between personality types ,adversity quotient and organizational citizenship behavior among the operational officers in the Office of a University Rector. The Big Five personality types compose of neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness. Adversity Quotient (AQ) was categorized as control, origin and ownership, reach and endurance, while organizational citizenship behaviors (OCBs) as altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness.

The participants included 169 operational officers, both civil officers and university officers, working in the Office of a University Rector. The instrument used in this research consisted of 4 questionnaires: personal characteristic, the big five personality, AQ, and OCBs The big five Personality questionnaires composed of of 46 items: neuroticism (11 items, alpha = .933), extraversion (9 Items, alpha = .878), openness to experience (8 Items, alpha = .809), agreeableness (9 Items, alpha = .813), conscientiousness (9 Items, alpha = .873). The adversity quotient questionnaires composed of 30 items (alpha = .947) and the organizational citizenship behavior questionnaires composed of 35 items (alpha = .979).

Statistics conducted to analyse data included t-test, One-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression. The results of hypothesis testing were as follows:

1. No significant differences of OCBs are found among the officers with these different personal characteristics: sex, age, year of tenure, marital status, and job characteristics.
2. Significant differences of OCBs are found among the officers with different education backgrounds. The officers with bachelor degree and higher have the higher level of OCBs than the officers with lower than bachelor degree.

3. Significant positive correlation between agreeableness and OCBs is found, whereas significant negative correlation between neuroticism and OCBs is found.

4. No significant positive correlations between extraversion, openness to experience, and conscientiousness and OCBs are found.

5. Significant correlation between AQ and OCBs is found. Although it is found that there are significant positive correlations between control dimension, origin and ownership dimension, and endurance dimension and OCBs, there is no significant positive correlation between reach dimension and OCBs.

6. Significant positive correlations between extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness and AQ are found while significant negative correlation between neuroticism and AQ is found.

7. From Stepwise Multiple Regression, it is revealed that neuroticism is capable of predicting OCBs. at 2 %.

These research results could be beneficial by applying knowledge of personality type and AQ for recruitment and development to increase OCBs among the officers. The person-organization fit could create the satisfactory working climate and could motivate the officers to realize that they themselves are the salient mechanisms of organizational success. This perception could activate their OCBs as well.