

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR A CASE STUDIES OF RADIO THAILAND OF THE GOVERNMENT PUBLIC RELATIONS DEPARTMENT

Eakkawin KAKANIK¹

1 Master of Public Administration Program, Sripatum University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the motivation factors for work performance of personnel, 5-component personality and Organizational Membership Behavior of radio thailand 2) to study and compare good organizational membership behaviors of radio thailand of public relations department Classified by individual factors 3) To study the relationship between the motivation factors for personnel performance, the 5-component personality type of personnel, and good organizational membership behaviors of the personnel of radio Thailand of public relations department. This study used questionnaires for data collection. The population group sample used in this research was the personnel of the radio thailand of Public Relations Department, a total of 349 people. The results of the study revealed that personnel of the radio thailand of Department of Public Relations with sex, age, education level monthly income and different positions There will be different organizational membership behaviors of the personnel at the statistical significance level of 0.05

Keywords: factors influencing behaviors, good membership behaviors, public relations department

CITATION INFORMATION: Kakanik, E. (2023). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior a case Studies of Radio Thailand of The Government Public Relations Department. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 80

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ “กรณีศึกษา สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์”

เอกวิณ กากะนิก¹

1 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลากร รูปแบบสัญญาใจ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลากร และ รูปแบบสัญญาใจ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือบุคลากรของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 349 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี, กรมประชาสัมพันธ์

ข้อมูลการอ้างอิง: เอกวิณ กากะนิก. (2566) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ “กรณีศึกษาสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์”. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 80

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรและองค์การเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การดำเนินชีวิต พฤติกรรมของคนในองค์การอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและทำให้ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี รวมถึงการมีบุคลากรที่ดีในองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (พิชชา ศุภเสถียร, 2555) ซึ่งปัจจุบันในองค์การต่างๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ (สุนันทา เลาหันทน์, 2556) นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น องค์การต่างๆ ได้เริ่มให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ กล่าวคือ มนุษย์ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์การการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จึงส่งผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาว ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้การทำงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมและลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การบริหารงานบุคคลภายในองค์การจึงต้องอาศัยทักษะทั้งความรู้ ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยองค์การจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์การเป็นหลัก อาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานในองค์การนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์การไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่มหรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำลักษณะเรียกว่าการทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ (ชนกร กรวัชรเจริญ, 2555)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกรณีศึกษาสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ (Organ, 1987) โดย Organ ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์การ ทำให้บรรยากาศการทำงานภายในองค์การ มีความราบรื่น และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร ตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร

ประชากรศาสตร์ เป็นอีกปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการอธิบาย คุณลักษณะของประชากรด้านขนาด การกระจาย และโครงสร้างของประชากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ คือ ขนาดและการกระจายของประชากร เพศ อาชีพ การศึกษา อายุ และรายได้ องค์กร ธุรกิจนิยมใช้ประชากรศาสตร์ในการแบ่งส่วนตลาด เนื่องจากคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านค่านิยมส่วนบุคคล และรูปแบบการตัดสินใจของบุคคล (ภาวิณี ภาณุจนาภา, 2559) นอกจากนี้ แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น และเมื่อกล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่ พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (ยุบล เบญจรงค์กิจ, 2542 อ้างถึงใน วติน สันทรณ, 2557)

แรงจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996) ขณะที่ ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้

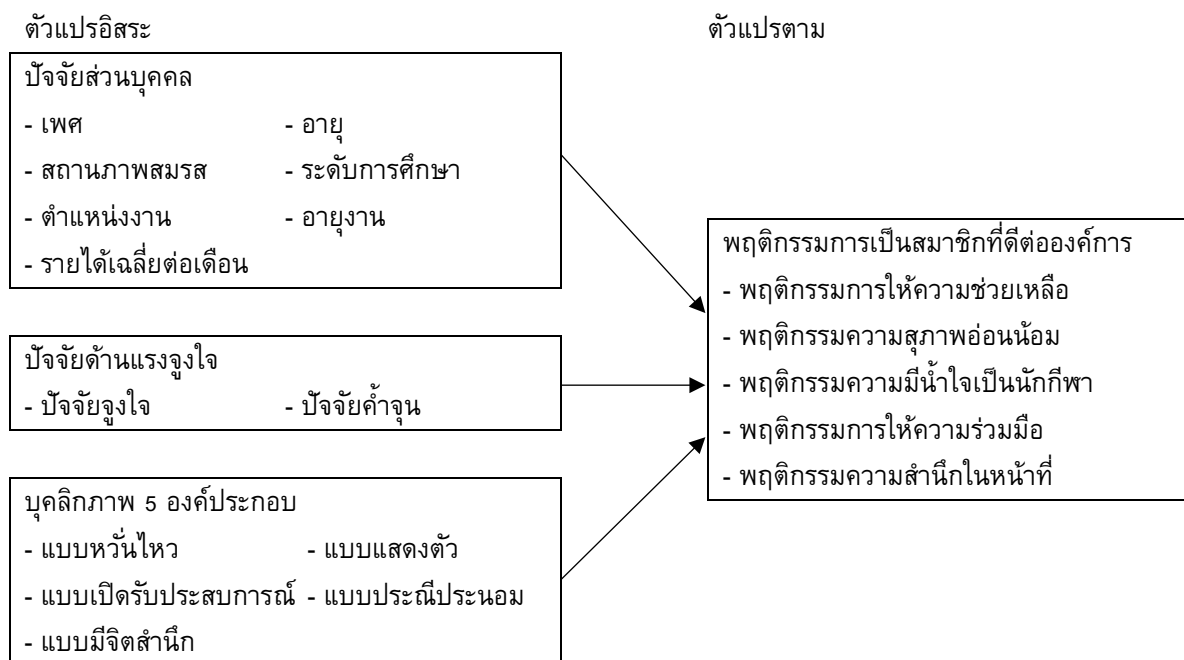
บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ของ Costa and McCrae (1992) หมายถึง ลักษณะนิสัยทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคล ซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด และลักษณะภายใน ได้แก่ สติปัญญา ความถนัด ความร่าเริง การวางตัว ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความรู้สึกนึกคิดที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่ต่างกันอย่างชัดเจน รวมถึงการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

งานวิจัยของ เบญจพร กลิ่นสีงาม (2560) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขณะที่งานวิจัยของ สุภารัตน์ ศรีแสง (2560) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง นอกจากนี้ วรพร จันทรรวงทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจ่ายเสียง แห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรสถานีวิทยุกระจ่ายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจ่ายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์
- 3) บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจ่ายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของสถานีวิทย์อุทยานแห่งชาติไทย กรมประชาสัมพันธ์ จำนวน 2,697 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 349 คน การวิจัยในนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์และอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบของบุคลากร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 2) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.7) มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 38.4) สถานภาพโสด (ร้อยละ 53.3) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 59.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท (ร้อยละ 32.4) อายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 65.6)

ผลการทดสอบสมมติฐานจากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์อุทยานแห่งชาติไทย กรมประชาสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 2 ผลจากการวิเคราะห์การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์อุทยานแห่งชาติไทย

กรมประชาสัมพันธ์ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ (Pearson Correlation= 0.286)

จากตารางที่ 3 ผลจากการวิเคราะห์การพิสูจน์สมมติฐานด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวม บุคลิกภาพของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (Pearson Correlation= 0.433)

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	3.197	.002*
อายุ	F-test	2.622	.035*
สถานภาพสมรส	F-test	1.683	.187
ระดับการศึกษา	F-test	3.619	.028*
ตำแหน่งงาน	t-test	3.844	.000*
อายุงาน	F-test	1.199	.310
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	8.474	.000*

* p< .05

ตารางที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.255	.000*	ค่อนข้างต่ำ
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.174	.001*	ต่ำ
3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.203	.000*	ค่อนข้างต่ำ
4) ด้านความรับผิดชอบ	.224	.000*	ค่อนข้างต่ำ
5) ด้านความก้าวหน้า	.196	.000*	ต่ำ
6) ด้านนโยบายและการบริหาร	.257	.000*	ค่อนข้างต่ำ
7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.201	.000*	ค่อนข้างต่ำ
8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.185	.001*	ต่ำ
9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	.270	.000*	ค่อนข้างต่ำ
10) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	.256	.000*	ค่อนข้างต่ำ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	.286	.000*	ค่อนข้างต่ำ

* p< .05

ตารางที่ 3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1) แบบหัวนไหว	.226	.000*	ค่อนข้างต่ำ
2) แบบแสดงตัว	.309	.000*	ค่อนข้างต่ำ
3) แบบเปิดรับประสบการณ์	.323	.000*	ค่อนข้างต่ำ
4) แบบประนีประนอม	.282	.000*	ค่อนข้างต่ำ
5) แบบมีจิตสำนึก	.320	.000*	ค่อนข้างต่ำ
บุคลิกภาพของบุคลากร	.433	.000*	ปานกลาง

* p< .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร กลิ่นสึงาม (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาดา รื่นสุข (2561) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร กลิ่นสึงาม (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน และความผูกพัน ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพร จันทรรวงทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความ รับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Anastasi (1970) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แต่ในสภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพร จันทรรวงทอง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ

5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบห้วนไหว แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระเต็มที่ในการทำงาน และมีการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และควรทำการลดช่องว่างระหว่างบุคลากรและหัวหน้างาน โดยให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความใส่ใจและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มขั้นตอนในการเก็บข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์พนักงานเข้ามาเสริมการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียดยิ่งขึ้น รวมถึงควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่หลากหลาย และเปรียบเทียบแต่ละปัจจัยว่า ปัจจัยใดสามารถทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงมากที่สุด และเมื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร สถานีวิจัยจะกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแล้ว จึงควรศึกษาดูตามผลที่ได้จากการปรับปรุง เพื่อตรวจสอบว่าสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้งานได้จริงหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- เบญจพร กลิ่นสีกาม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชชา ศุภเสถียร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ พนักงานในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริ่งจำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภาวิณี กาญจนภา. (2559). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภิญญดา รื่นสุข. (2561). การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วรพร จันทรรวงทอง. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วสิน สันหกรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มี ผลต่อการซื้ออะไหล่ประดับรถยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะนิเทศศาสตร์.

สุขวิทย์ บุญสุข. (2561). *การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.

สุนันทา เลาหันนันทน์. (2556). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์ไตร์.

สุภารัตน์ ศรีแสง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 24-40.

Anastasi, A. (1970). *Psychological Testing*. 3rd ed. London: The Macmillan.

Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.

Organ, D.W. (1987). Organizational Citizenship Behavior. *The Good Soldier Syndrome Management*, 1(11), 547-558.

Schnake, M., and Dumler, M.P. (1997) Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice. *Journal of Managerial Issues*, 9.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).