

**อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา
ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย**

**THE INFLUENCE OF LEADER - MEMBER EXCHANGE,
ORGANIZATIONAL FAIRNESS AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON JOB PERFORMANCE OF NON
OFFICIAL BURAPHA FACILITIES**

ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ศึกษาในโมเดลการวิจัยประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีการศึกษา

2550 จำนวน 201 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์สถิติพื้นฐานและโปรแกรม LISREL 8.50 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโมเดลวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ

*อาจารย์ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .90 และ .14 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงาน ด้วยค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .25 และ .10 ตามลำดับ และหากพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวมเรียงตามลำดับค่าอิทธิพลได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้วยค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .90 .39 และ .10 ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์ในสังกัดของตนเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ABSTRACT

The purposes of this research were to analyze the influence of leader - member exchange, organizational fairness and organizational citizenship behavior on job

performance of non - official Burapha faculties. Four variables in this research model were: leader - member exchange, organizational fairness, organizational citizenship behavior and job performance of non - official Burapha faculties. The sample, derived by means of multi-stage random sampling, consisted of 201 non-official Burapha faculties in academic year 2007. The research instrument was a rating-scale questionnaire. Data were analyzed by SPSS. for descriptive statistics and LISREL 8.50 for Causal Relationship Model.

Results indicated that three variables including leader -member exchange, organizational fairness and organizational citizenship behavior influenced the job performance of the non - official Burapha faculties. These three variables accounted for 89 percent of the variance in job performance. Two variables having a significant direct effect on job performances were organizational citizenship behavior and leader - member exchange, with coefficient at .90 and .14 respectively. In addition, the variable indirectly affected job performance of non - official Burapha faculties were leader - member exchange, and organizational fairness was found influencing through organizational citizenship behavior. Finally, organizational citizenship behavior, leader - member exchange and organizational fairness were found affecting job performance of non-official Burapha faculties with the overall

influence at .90, .39 and .10 respectively.

Organizational citizenship behavior was the most significant variable affecting job performance of non-official Burapha faculties. Thus, organizational citizenship behavior among the faculties should be promoted by the university administrators to achieve good job performance throughout the organization.

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยบูรพาได้เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยบุคลากรที่เข้ามาบรรจุใหม่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพามีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 และมหาวิทยาลัยก็ไม่มีมีการบรรจุข้าราชการพลเรือนใหม่ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งหลักการในการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยอยู่ภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยฉบับที่ 2 พ.ศ. 2547 โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดของระบบการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา เนื่องจากสถานภาพของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่เริ่มบรรจุรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นและเปลี่ยนระบบการเพิ่มเงินเดือนเป็นระบบเปอร์เซ็นต์แทนระบบขั้นเงินเดือนแต่จะมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติที่มีรายละเอียดกว้างขวางมากกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าพนักงานที่บรรจุเข้ามาตามระบบใหม่นั้นจะต้องมีผลการปฏิบัติที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานตลอดเวลา มิเช่นนั้น

จะไม่ผ่านการประเมินและจะถูกพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้างซึ่งประเด็นดังกล่าว ถือเป็นความแตกต่างที่ชัดเจนกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในระบบเดิม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นการที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวประสบความสำเร็จตามนโยบายซึ่งมีเจตนาจะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคลากรใหม่ให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อพิสูจน์ตนเอง ว่ามีความเหมาะสมจะทำงานองค์การนี้ต่อไปนั้นจึงอยู่ที่การยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้ได้เริ่มศึกษาเฉพาะพนักงานตำแหน่งอาจารย์ซึ่งเป็นสายงานหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาจากการทบทวนงานวิจัยในอดีตผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนด ไว้ในโมเดลสมมติฐานการวิจัย โดยข้อมูลที่ได้ จากงานวิจัยนี้จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารบุคคลซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์ของนโยบายที่ได้กำหนดขึ้นมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการแลกเปลี่ยนระหว่าง

ผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการ แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงาน มหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ทำให้ทราบถึง ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็น ข้อมูลประกอบการวางแผน และการกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และอาจขยายต่อไปยังมหาวิทยาลัย/ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐที่มีบุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย

ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ ในโมเดลสมมติฐานการวิจัย รายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม (Leader - Member Exchange)

เดนเซอร์และคณะ (Densereau & other, 1975, p.22) ให้ความหมายว่าของการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader Member Exchange:

LMX) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มี ลักษณะพิเศษในการมุ่งความสัมพันธ์กันเป็นพิเศษ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะใช้รูปแบบ ของการเป็นผู้นำที่ให้การสนับสนุนลูกน้อง (Supportive Leadership) อันเกิดจากสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ทำให้ผู้ตาม ได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้นำ ความยุติธรรม ความไว้วางใจที่มีให้ต่อผู้นำ โดยสิ่งเหล่านี้จะ นำไปสู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและจะ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์การ โดยออร์แกน โปดซาคอฟและแมคเคนซีน (Organ & Podsakoff & MacKenzie, 2006, p. 104) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามอยู่ บนฐานของสมมติฐานที่ว่าผู้นำมีคุณลักษณะที่ใช้ การแลกเปลี่ยนทางสังคมและมีสัมพันธภาพที่ดี กับลูกน้องซึ่งโดยธรรมชาติแล้วหากผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีกับลูกน้องจะมีผลไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน ของลูกน้องที่มากขึ้นตามไปด้วยจากการตรวจสอบ วรรณกรรมพบว่า ผู้นำที่มี สัมพันธภาพที่ดีกับ ลูกน้องจะทำให้ลูกน้องมีแรงจูงใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความสำนึกในหน้าที่รวมทั้ง พฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์ในทางบวกที่สูงกว่า ผู้นำที่ไม่มีสัมพันธภาพที่ดีหรือไม่มีการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ดีพอ สอดคล้องกับมัทท์และคณะ (Mount, M.K. & Others, 1994, p. 273) พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามสามารถ พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และคุณภาพของผลการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้อง กับอีราน (Eytan, K., 2002, p.33) พบว่าคุณภาพการ แลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ

F 9 S.1-7557

2. ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การ (Organization Fairness)

การรับรู้ของพนักงานต่อการได้รับการปฏิบัติจากองค์การพิจารณาจากสภาพการณ์ต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน (Hosmer & Kiewitz, 2005, อ้างถึงในชวลัญญ เหล่าขุนพัฒน์, 2548, หน้า 34) สรุปว่าความยุติธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจ พิจารณาส่งต่างๆ ด้วยความเป็นกลาง ดังนั้นความยุติธรรมในองค์การควรหมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจในการพิจารณาหรือกระทำสิ่งใดๆ ขององค์การที่มีความเป็นธรรม ซึ่งการรับรู้เช่นนี้จะส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยงานวิจัยของโพดซาคอฟและแม็คเคนซีน (Podsakoff & MacKenzie, 1993, pp.257-267) พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยสโคล คูเปอร์และแม็คเคนนา (Scholl, Cooper & McKenna, 1987, pp. 113-124) พบว่างานที่ทำเหมือนกัน ระบบการจ่ายผลตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน ทั้งหมดนี้มีผลสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และสอดคล้องกับอีแกน (Egan, 1990, p.178) พบว่า การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนจากองค์การด้วยความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

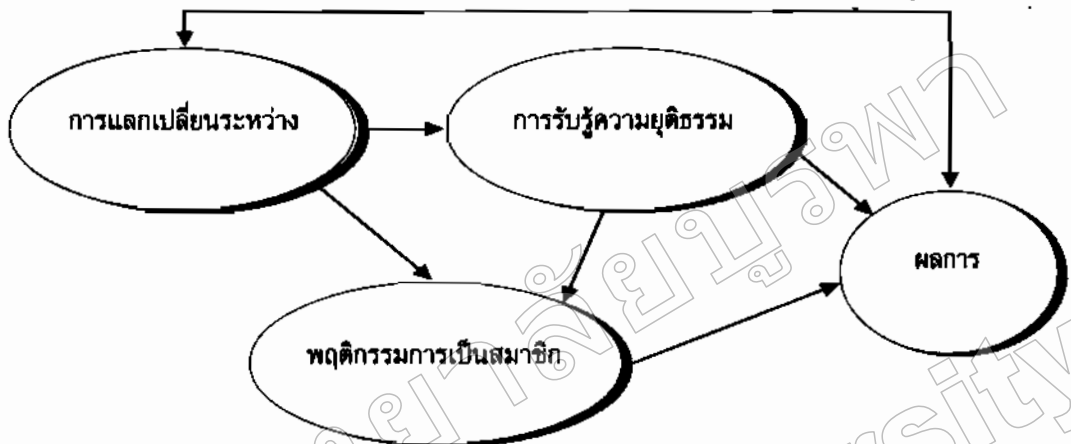
3. ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior)

ออร์แกน โพดซาคอฟและแม็คเคนซีน (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006, p. 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพองค์การ โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีส่วนสนับสนุนให้พฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ (Podsakoff & MacKenzie, 1996) และผลักดันให้เกิดผลปฏิบัติงานที่ดีแก่บุคคลผู้นั้นสอดคล้องกับโพดซาคอฟและแม็คเคนซีน (Podsakoff & MacKenzie, 1996, p.67) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าอำนาจในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้และสอดคล้องกับแม็คเคนซี โพดซาคอฟและเฟตเตอร์ (MacKenzie, B. S., Podsakoff, M. P. & Fetter, R., 1993) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรหลักของงานวิจัย โดยให้มีสถานะเป็นตัวแปรแฝงภายในตัวที่ 3 (ตัวสุดท้าย) รายละเอียดของตัวแปรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประเภทพนักงาน (ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนและการวิจัย) ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ คุณภาพงานสอน คุณภาพงานบริหารและคุณภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เป็นตัวแปรผล ซึ่งรับอิทธิพลจาก ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ
ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

รายละเอียดดังที่แสดงไว้เป็นโมเดลสมมติฐาน
การวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรใน
โมเดลสมมติฐานการวิจัย โดยได้นิยามศัพท์ของ
แต่ละตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยไว้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติ
งานของอาจารย์ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่
กำหนดตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา สายผู้สอน ตาม
คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยบูรพาสายผู้สอน พ.ศ. 2549
ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ การสอน
คุณภาพงานบริหาร และคุณภาพการ ปฏิบัติงาน
ด้านอื่น ๆ

**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์กร** หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกที่อยู่นอก
เหนือบทบาท (Extra Role) โดยไม่ได้ถูก
กำหนดให้ต้องกระทำจากองค์กร ประกอบด้วย
พฤติกรรมใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความ
ช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น

การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์ต่อการได้รับการปฏิบัติ
จากองค์กรว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ประกอบด้วย
4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ
ด้านระบบ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม
หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพที่ีระหว่าง
ผู้บริหารและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความจงรักภักดี
การร่วมกันสร้างผลงาน ความชอบพอ และการให้
ความนับถือในความเป็นมืออาหิของหัวหน้า

สมมติฐานการวิจัย

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
ส่งอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

รวมทั้งส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงาน
มหาวิทยาลัย

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ส่งอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
บูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงาน
มหาวิทยาลัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ใน
มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย
ทุกประเภทจำนวน 377 คน ที่กำลังปฏิบัติราชการ
อยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี
การศึกษา 2550

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวน
กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของฮูและเบนทเลอร์ (Hu &
Bendler, 1999, p.11) เสนอว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ควรมีจำนวน 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์อิสระ
ซึ่งงานวิจัยนี้มี 16 ตัวแปร เท่ากับ 240 คน ดังนั้น
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด
จำนวน 240 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการ
สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) โดย
ใช้วิธีการสุ่มจำนวนตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดย
หน่วยงานใดมีจำนวนประชากรมาก จะมีสัดส่วน
การเข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มากตามไปด้วยและใน
ทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดมีจำนวนประชากร
น้อยก็จะมีสัดส่วนการเข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่
น้อยตามไปด้วยเช่นกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยเลือกผู้

จะมาเป็นตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยการ
จับสลากสุ่มหารายชื่อในกลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ
การวิจัย ได้แก่แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย
คำถามทั้งหมด 4 ตอน เป็นแบบสอบถามประมาณ
ค่าแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย
แบบสอบถามการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับ
ผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการหาคุณภาพ

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity)

หลังจากสร้างเครื่องมือแบบสอบถามโดยการกำหนด
โครงสร้างของข้อคำถามตามทฤษฎี แล้วนำ
แบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องด้านโครงสร้างและภาษาตามที่นิยาม
และกำหนดโครงสร้างของแต่ละตัวแปรเอาไว้
นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 6 ท่าน ตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
โดยผู้วิจัยได้เลือกข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้อง
กันตามเกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์นอกกลุ่ม
ประชากร ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง
ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
จำนวนรวมทั้งสิ้น 45 คน ผลการวิเคราะห์ค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าความ
เชื่อมั่นระหว่าง .87 - .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.75 แล้วนำข้อมูลเหล่านี้ไปทำการบันทึกข้อมูล ลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตามลำดับ

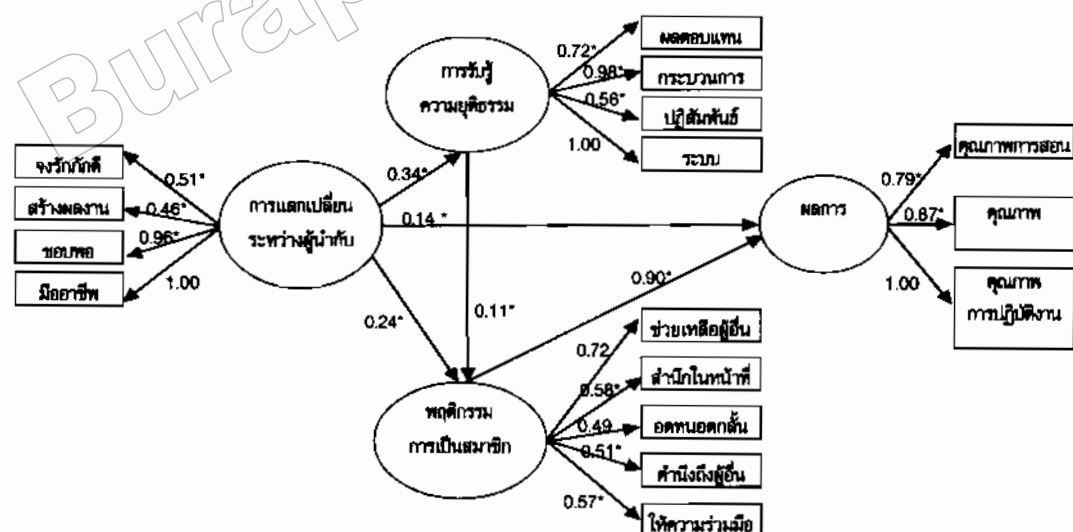
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพาประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 จากโมเดลการวัด และวิเคราะห์เส้นทางจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ในโมเดลการวิจัย จากการประเมินด้วยมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบทั้งหมด โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (4.17) รองลงมาคือการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (3.86) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (3.53) และลำดับสุดท้ายคือ ผลการปฏิบัติงาน (3.50) ซึ่งเป็นตัวแปรเดียวเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของตัวแปรในโมเดลวิจัย จากการวิเคราะห์ของโมเดลการวัดด้วยโปรแกรม LISREL 8.54 พบว่า องค์ประกอบทุกตัวของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งหมด สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตามผลการวิจัยแสดงได้ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 1



* $p < .05$ $X^2 = 25.59$, $df = 37$, $p\text{-value} = 0.921$, $RMSEA = 0.000$

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (ตัวแปรตาม) ตัวแปรเหตุ (ตัวแปรต้น)	การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ (FAIR)			พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB)			ผลการปฏิบัติงาน (PFM)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม (LMX)	.34*	-	.34*	.28*	.04*	.24*	.39*	.25*	.14*
	(.06)	-	(.06)	(.05)	(.02)	(.05)	(.06)	(.06)	(.06)
การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ (FAIR)	-	-	-	.11*	-	.11*	.10*	.10*	-
				(.05)		(.05)	(.05)	(.05)	
พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB)	-	-	-	-	-	-	.90*		.90*
							(.19)		(.19)

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 แสดงว่า ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 25.59$, $df = 37$ $p\text{-value} = 0.921$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = .984$ และค่า $AGFI = .942$ ซึ่งแสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพาที่วิจัยได้ปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยเมื่อพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวมพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรที่ทำหน้าทีเป็นตัวแปรทำนายมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเรียงตามลำดับค่าอิทธิพลรวมได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .90 รองลงมาคือ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .39 และลำดับสุดท้ายคือตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .10 แต่หากพิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้นเรียงตามลำดับค่าอิทธิพลทางตรงได้แก่ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .90 และรองลงมาคือตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .14

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยจากข้อค้นพบในโมเดลผลการวิจัยนำมาใช้ตอบคำถามตามสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ แสดงเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน

งานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทุกประการ

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้บางประเด็นและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางประเด็น โดยประเด็นที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ได้แก่ ประเด็นเรื่องการส่งอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นเรื่องการส่งอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีคือ องค์การนั้นเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทุกประการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผลการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามส่งอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าเมื่ออาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหาร ในลักษณะของมิตรภาพที่ดีซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงรูปแบบของพฤติกรรมของทั้งผู้บังคับ

บัญชาและอาจารย์ได้บังคับบัญชาต้องพึงพาอาศัยกันและแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน การแสดงออกมาเป็นความรู้สึกของลูกน้องเกี่ยวกับคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่สามารถสะท้อนถึงระดับความเข้มของสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานให้มีสถานะเป็น "คนวงใน" (In-Group) (University of Minnesota, 2005, เข้าถึงจาก www.d.umn.edu/stau) ซึ่งเกิดจากการที่อาจารย์แต่ละคนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหารซึ่งก็มีสถานภาพเป็นอาจารย์เช่นกันเพียงแต่มาทำหน้าที่เป็นผู้บริหารด้วยซึ่งในวันข้างหน้าเมื่อหมดวาระหรือไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารแล้วก็จะกลับมาเป็นอาจารย์เหมือนกัน ดังนั้น ช่องว่างระหว่างสถานภาพของผู้บริหารกับอาจารย์จึงไม่แตกต่างกันมากเท่าไร ทำให้ความรู้สึกห่างเหินหรือแบ่งชนชั้นต่อกันจะเกิดขึ้นน้อยกว่า ดังนั้น ความสนิทสนมและการให้ความเป็นกันเองซึ่งเป็นการให้เกียรติในฐานะที่เป็นคณาจารย์เหมือนกันที่จะพึงมีต่อกัน จึงเกิดขึ้นได้มากกว่านำไปสู่การเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ง่ายกว่า และผลักดันเป็นความสัมพันธ์แบบคนวงในซึ่งจะมีความสนิทสนมต่อกันได้ ในที่สุดสอดคล้องกับเดนเซอร์และคณะ (Densereau & other, 1975) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษในการมุ่งความสัมพันธ์กันเป็นพิเศษระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะใช้รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ให้การสนับสนุนลูกน้อง อันเกิดจากสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและ

ผู้ตามที่ทำให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้นำ ความยุติธรรม ความไว้วางใจที่มีให้ต่อผู้นำ โดยสิ่งเหล่านี้ จะนำไปสู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์การตามมาได้ในที่สุด

2. ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจซึ่งจะเกิดเป็นทัศนคติที่จะสะท้อนความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและเป็นตัวบ่งชี้ถึงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรแล้วจะมีแนวโน้มที่จะตั้งใจอาสาทำงานมากกว่าเกณฑ์ของงานตามปกติหรือเกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญของบุคคลที่จะมีผลสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกมายังมีทัศนคติเฉพาะเจาะจงมากเพียงไร ยังมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงมากเช่นกัน (ริงสตรัค ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 22-24) แต่สำหรับประเด็นที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งทำหน้าที่เป็นอาจารย์และทำงานด้วยจรรยาบรรณของความเป็นครูมีหน้าที่หลักในการสอนนิสิต ดังนั้นการทำงานตามอุดมการณ์ผลของงานอาจไม่ได้ขึ้นกับระดับการรับรู้ความยุติธรรม (Farh & Earley, 1997, pp. 421-444) นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าในวิชาชีพของการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ที่

การทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งอาจารย์ทุกคนสามารถได้แต่พัฒนาเส้นทางอาชีพไปสู่ความก้าวหน้าได้ด้วยการปฏิบัติของตนเอง ดังนั้นแม้อาจารย์จะเกิดการรับรู้ว่าคุณไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากองค์การเท่าที่ควร แต่ผลดังกล่าวจะไม่ส่งผลทางตรงที่จะลดทอนคุณภาพในการทำงานวิชาการในส่วนนี้ลงไป เพราะหากทำเช่นนั้นย่อมเท่ากับการทำลายโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพของตัวเองไปด้วย ดังนั้นในบริบทของอาจารย์ในสถาบัน การศึกษา พฤติกรรมขององค์การนี้อาจารย์จะแสดงบทบาทของตนเองตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามอุดมการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะงานด้านการสอนที่เป็นพันธกิจหลักของผู้ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ โดยไม่ได้ขึ้นกับระดับการรับรู้ความยุติธรรม (Farh & Earley, 1997, pp. 421-444)

3. ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าเมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแล้วจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกมากตามไปด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอัลบานีสและฟลีล (Albanese & Fleel, 1983, pp. 49-57) ได้เสนอว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจัดอยู่ในปัจจัยประเภทตัวบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามองค์ประกอบทั้ง 5 ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสะท้อนได้ถึงความพร้อมที่

จะเสียสละ สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน พร้อมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งานที่ทำทั้งในบทบาทและนอกบทบาทที่เป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ในทางบวกซึ่งครอบคลุมถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจจะนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 43-44) และนำไปสู่คุณภาพของผลการปฏิบัติงานได้ทั้งนี้เพราะผลการปฏิบัติงานย่อมเกิดจากพฤติกรรมการทำงาน โดยออร์แกน (Organ, 2001) เห็นว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การคือการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และทุ่มเท พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อคุณภาพของผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น สอดคล้องกับออร์แกนและ โคโนฟสกี (Organ & Konovsky, 1989, p. 157) ที่เห็นว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ นำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้ เป็นอย่างดี และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับ องค์การที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของพนักงาน มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในทุกๆ ระดับควรส่งเสริมให้อาจารย์ ในสังกัดของตนเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การเพื่อนำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงาน

ที่ดีตามมา ดังนั้นในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็น อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยบูรพา นอกเหนือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ทั่วไปแล้วมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การ โดยอาจประเมินจากการตรวจสอบ ประวัติ ประสิทธิภาพในการทำงานหรือการ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม

2. ผู้บริหารควรเพิ่มระดับสัมพันธภาพ ที่ดีต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงาน มหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมิน ผลต่างๆ ให้อาจารย์เกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรม ในองค์การยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิธีการประเมินพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยการให้อาจารย์ผู้ตอบประเมิน ตนเอง อาจทำให้ผลการประเมินเกิดความโน้ม เียงเข้าข้างตัวเองได้ ดังนั้นจึงควรใช้วิธีการประเมิน ที่หลากหลายผ่านตัวแทน (Proxy Value) โดยอาจ ประเมินผ่านผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพใน ลักษณะการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่ม อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงาน โคดเด่นต่อเนื่องกันหลายๆ ปี เพื่อร่วมกันค้นหา ว่ามีตัวแปรใดอีกหรือไม่ที่เป็นสาเหตุส่งอิทธิพล ต่อการเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับอาจารย์ ระดับมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- ชวลันธุ์ เหล่าพันธุ์พัฒน์. (2548). *ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- Albanese, R. & Fleet, V. (1983). Rational Behavior in Groups, The free-riding Tendency. *Academy of Management Review*. Apr Vol10(2).47-57.
- Dansereau, F. & Others. (1975). A Vertical dyad linkage approach to leadership within formal formal Organization: A longitudinal investigation of the rolemaking process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13,46-78.
- Egan, T. D. (1990). *Multiple dimensions of organizational justice perception and individual level*. Performance doctoral dissertation, Indiana University.
- Eyan, K. (2002). *Personality and job performance: The mediating roles of leader-member Exchange quality and action control*. Dissertation for Ph.D., Major Psychology. Florida: Florida International University.
- Farth, J.L., & Earley, P.C. (1997). "Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Behavior in Chinese Society," *Administrative Science Quarterly*. 42, 421-444.
- Greenberg, J. (1993). *Understanding job satisfaction*. New York: John Wiley & Sons.
- Hu, L.T.; Bentler, P.M. (1999). *Some Clarifications and Recommendations on Fit Indices*. Retrieved June 2, 2007, from [http:// www. iaa.pdx.edu/](http://www.iaa.pdx.edu/)
- Hoy, W.K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Karambayya, R. (1990). Good organizational citizens do make a difference. Proceedings of *The Administrative Sciences Association of Canada* (pp. 110-119). Whistler, British Columbia.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: an Empirical assessment through scale. *Journal of Management*. 24(3): 30-43.
- Mount, M.K. & Others. (1994). Validity of observe ratings of the big five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 79, 272-280.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.

Massachusetts: Heath & Company.

- Organ, D.W. & Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior its nature, Antecedents, and consequences*. London: SAGE Publications.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. (1989, February). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Podsakoff, P. M. & Others. (1996). A meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 380-399.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1993). Citizenship Behavior and Fairness In Organizations. Issues and Directions for Future Research. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, Vol.6 No.(3) 257-269.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice*. New York: Macmillan.
- School, R. W., Cooper., & McKenna, J. F. (1987) Referent selection in determining equity perceptions: Differential equity perceptions: Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel Psychology*, 40, 113-114.
- University of Minisota. (2005). *The Conceptual of Leader-Member Exchange Theory*. Retrieved August 15, 2007, from <http://www.d.umn.edu/stau>