

📄 ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

📄 ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

The Influence of Leader – Member Exchange, Organizational Fairness and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance of Non Official Burapha Faculty

📄 ชื่อนักวิจัย

ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล

📄 ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

พ.ศ. 2551

📄 ประเภทของงานวิจัย

อื่นๆ

📄 คำสำคัญ

ผู้นำกับผู้ตาม ความยุติธรรม

📄 ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยบูรพาซึ่งได้เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยบุคลากรที่เข้ามาบรรจุใหม่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพาได้มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 และมหาวิทยาลัยไม่มีการบรรจุข้าราชการพลเรือนใหม่ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งหลักการในการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยซึ่งมีสถานภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยและอยู่ภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 พ.ศ.2547 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงถือว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดของระบบการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้นการที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวประสบความสำเร็จตามนโยบาย ซึ่งมีเจตนาจะปฏิรูประบบการบริหารงานบุคลากรใหม่ให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพิสูจน์ตนเองว่ามีความเหมาะสมจะทำงาน ณ องค์การนี้ต่อไป โดยผู้วิจัยมีความสนใจค้นหาแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคลากรในส่วนของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยตามบริบทใหม่ของการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตทำให้ทราบว่าพฤติกรรมในเชิงบวกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรผู้นั้นที่มีให้แก่องค์การต้นสังกัด (Karambayya, 1990: 112) ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมทางบวกในการทำงานหรือ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาท แต่เป็นพฤติกรรมที่ดีมีประโยชน์และมีผลทางบวกต่อผลผลิตในงานที่ทำซึ่งย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์ของนโยบายที่ได้กำหนดขึ้นมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ทุกประเภทจำนวน 377 คนที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพาประจำปีการศึกษา 2550

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของฮูและเบนต์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999: 11) เสนอว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ซึ่งงานวิจัยนี้มี 16 ตัวแปร เท่ากับ 240 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวน 240 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มจำนวนตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยหน่วยงานใดมีจำนวนประชากรมาก จะมีสัดส่วนการเข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มากตามไปด้วย และในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดมีจำนวนประชากรน้อยก็จะมีสัดส่วนการเข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่น้อยตามไปด้วยเช่นกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยเลือกผู้ที่จะมาเป็นตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากสุ่มหาจากรายชื่อในกลุ่มประชากร

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader – Member Exchange)

เดนเซอร์และคณะ (Densereau & other, 1975: 22) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader Member Exchange: LMX) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษในการมุ่งความสัมพันธ์กันเป็นพิเศษระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะใช้รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ให้การสนับสนุนลูกน้อง (Supportive Leadership) อันเกิดจากสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ทำให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้นำ ความยุติธรรม ความไว้วางใจที่มีให้ต่อผู้นำ โดยสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานและต่อองค์กร โดยออร์แกน โปตซาคอฟและแมคเคนซี (Organ & Podsakoff & MacKenzie, 2006: 104) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามอยู่บนฐานของสมมติฐานที่ว่าผู้นำมีคุณลักษณะที่ใช้การแลกเปลี่ยนทางสังคมและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับลูกน้อง หากผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องจะมีผลไปสู่แรงจูงใจในการทำงานของลูกน้องที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organization Fairness)

การรับรู้ของพนักงานต่อการได้รับการปฏิบัติจากองค์กร การพิจารณาจากสภาพการณ์ต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน (Hosmer & Kiewitz, 2005 อ้างถึงใน ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548: 34) สรุปว่า ความยุติธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจพิจารณาสิ่งต่างๆ ด้วยความเป็นกลาง ดังนั้นความยุติธรรมในองค์กรควรหมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจในการพิจารณาหรือกระทำการใดๆ ขององค์กรที่มีความเป็นธรรม ซึ่งการรับรู้เช่นนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยงานวิจัยของโพดซาคอฟและแม็คเคนซี (Podsakoff & MacKenzie, 1993: 257-267) พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

ออร์แกน โพดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลองค์กร โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีส่วนสนับสนุนพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจากผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความเต็มใจร่วมมือกับระบบขององค์กร ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ (Podsakoff & MacKenzie, 1996) และผลักดันให้เกิดผลปฏิบัติงานที่ดีแก่บุคคลนั้นได้

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรหลักของงานวิจัย โดยให้มีสถานะเป็นตัวแปรแฝงภายในตัวที่ 3 (ตัวสุดท้าย) รายละเอียดของตัวแปรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบตาม แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประเภทพนักงาน (ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอน และการวิจัย) ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ คุณภาพงานสอน คุณภาพงานบริหาร และคุณภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เป็นตัวแปรผล ซึ่งรับอิทธิพลจาก ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รายละเอียดดังที่แสดงไว้เป็นโมเดลสมมุติฐานการวิจัย

วิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทและลักษณะของเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ

2. ขั้นตอนการหาคุณภาพ

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) หลังจากสร้างเครื่องมือแบบสอบถามโดยการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามตามทฤษฎี แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์นอกกลุ่มประชากร ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 45 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .87 - .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.75 แล้วนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ด้วยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

2. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 จากโมเดลการวัด และวิเคราะห์เส้นทางจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานจากการประเมินด้วยมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบทั้งหมด โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (4.17) รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (3.86) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (3.53) และลำดับสุดท้ายคือ ผลการปฏิบัติงาน (3.50)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของตัวแปรในโมเดลวิจัย จากการวิเคราะห์ของโมเดลการวัดด้วยโปรแกรม LISREL 8.54 พบว่า องค์ประกอบทุกตัวของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งหมด สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตามผลการวิจัยสรุปได้ตามสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ แสดงเป็นรายข้อได้ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทุกประการ

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้บางประเด็นและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางประเด็น โดยประเด็นที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ได้แก่ ประเด็นเรื่องการส่งอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นเรื่องการส่งอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทุกประการ

อภิปรายผล

1. **ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม** ผลการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามส่งอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าเมื่ออาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารในลักษณะของมิตรภาพที่ดีซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงรูปแบบของพฤติกรรมของทั้งผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาอาศัยกันและแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน การแสดงออกมาเป็นความรู้สึกของลูกน้องเกี่ยวกับคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและตนเองในด้านต่างๆ ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่สามารถสะท้อนถึงระดับความเข้มของสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานให้มีสถานะเป็น “คนวงใน” (In-Group) (University of Minnisota, 2005) ซึ่งเกิดจากการที่อาจารย์แต่ละคนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บริหารซึ่งก็มีสถานภาพเป็นอาจารย์เช่นกัน เพียงแต่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารด้วย ซึ่งในวันข้างหน้าเมื่อหมดวาระหรือไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารแล้วก็จะกลับมาเป็นอาจารย์เหมือนกัน ดังนั้นช่องว่างระหว่างสถานภาพของผู้บริหารกับอาจารย์จึงไม่แตกต่างกันมากเท่าไร ทำให้ความรู้สึกห่างเหินหรือแบ่งชนชั้นต่อกันเกิดขึ้นน้อยกว่า ดังนั้นความสนิทสนมและการให้ความเป็นกันเองซึ่งเป็นการให้เกียรติในฐานะที่เป็นคณาจารย์เหมือนกันที่จะพึงมีต่อกันจึงเกิดขึ้นได้มากกว่า นำไปสู่การเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ง่ายกว่าและผลักดันเป็นความสัมพันธ์แบบคนวงในซึ่งจะมีความสนิทสนมต่อกันได้ในที่สุด

2. **ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ** ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งจะเกิดเป็น

ทัศนคติที่สะท้อนความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและเป็นตัวบ่งชี้การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยเมื่อ บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรแล้วมีแนวโน้มที่จะตั้งใจอาสาทำงานมากกว่าเกณฑ์ของงานตามปกติหรือเกิดพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญของบุคคลที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกมา ยังมีทัศนคติเฉพาะเจาะจง มากเพียงไร ยังมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงเช่นกัน (ริงสรร์ค ประเสริฐศรี, 2548: 22-24) แต่สำหรับประเด็นที่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งทำ หน้าที่เป็นอาจารย์และทำงานด้วยจรรยาบรรณของความเป็นครู มีหน้าที่หลักในการสอนนิสิต ดังนั้นการทำงานตามอุดมการณ์ ผล ของงานอาจไม่ได้ขึ้นกับระดับการรับรู้ความยุติธรรม (Farh & Earley, 1997 : 421-444) นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าใน วิชาชีพของการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ที่การทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งอาจารย์ทุกคนสามารถได้แต่พัฒนาเส้นทางอาชีพไปสู่ ความก้าวหน้าได้ด้วยผลการปฏิบัติของตนเอง ดังนั้นแม้อาจารย์จะเกิดการรับรู้ที่ตนไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรเท่าที่ควร แต่ ผลดังกล่าวไม่ส่งผลทางตรงที่จะลดทอนคุณภาพในการทำงานวิชาการในส่วนนี้ลงไป

3. ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่งอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าเมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรแล้วจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกมากตามไปด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลบานีส และฟลีล (Albanese & Fleel, 1983: 49-57) ได้เสนอว่าผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจัดอยู่ในปัจจัยประเภทตัวบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสะท้อนได้ถึงความพร้อมที่จะเสียสละ สำนึกในหน้าที่ ความ รับผิดชอบของตน พร้อมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งานที่ทำทั้งในบทบาทและนอกบทบาทที่เป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ใน ทางบวก ซึ่งครอบคลุมถึงผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้อง กับแรงจูงใจจะนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Hoy & Miskel, 2001: 43-44) และนำไปสู่คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ได้ ทั้งนี้เป็นเพราะผลการปฏิบัติงานย่อมเกิดจากพฤติกรรมการทำงาน โดยออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ & Konovsky, 1989 : 157) เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย บูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในหลายๆ ระดับควรส่งเสริมให้อาจารย์ในสังกัดของตนเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา ดังนั้นในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นอาจารย์ใหม่ของ มหาวิทยาลัยบูรพา นอกเหนือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ทั่วไปแล้ว มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีต่อองค์กร โดยอาจประเมินจากการตรวจสอบประวัติ ประสบการณ์ในการทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม
2. ผู้บริหารควรเพิ่มระดับสัมพันธ์ภาพที่ดีต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาระบบ การประเมินผลต่างๆ ให้อาจารย์ฯ เกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร