



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Transformational Leadership

กอแก้ว จันทรกึ่งทอง^{1*}

Korkaew Jankingthong^{1*}

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Assistant Professor, Ph.D., Department of Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University

* Corresponding author, E-mail: korkaews@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 320 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .767 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย และทำการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแต่ละด้านและโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .161 ถึง .356

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, อาจารย์มหาวิทยาลัย

Abstract

The purpose of this research was to 1) study the level of organizational citizenship behavior's lecturer, and 2) study the relationship between organizational citizenship behavior and transformational leadership of the lecturers. The samples are three hundred and twenty lecturers whose work in the university in Songkhla province. Data were collected by questionnaires and the reliability of the questionnaires is .767. This research analyzed by mean and Pearson correlation coefficient. The results revealed that the lecturers have all aspects in moderate of organizational citizenship behavior. By



the way, the correlation coefficient between each dimension and overall of organizational citizenship behavior and work engagement with relationships at the .01 level of significance ranged .161-.356.

Keywords: Organizational citizenship behavior, Transformational leadership, Lecturers

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จัดเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) ที่ช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กร รวมถึงแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการสนับสนุนองค์การ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากการขึ้นนำ หรือการให้รางวัลจากองค์การ หากแต่พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น (Organ, 1988) โดยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนี้นับว่าเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ ผู้นำจะพยายามกระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงมุมมองหรือความตระหนักของผู้ตามที่มีต่อปัญหาเดิม ๆ ในมุมมองใหม่ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Robbins & Judge, 2012) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นปัจจัยหนึ่งอันจะทำให้พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเช่นใด (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อทางมหาวิทยาลัยจะได้นำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำในองค์การ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตั้งแต่ ค.ศ. 1938 นักวิชาการต่างสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การกับความก้าวหน้าขององค์การ จนในปี ค.ศ. 1983 Smith, Organ, & Near (1983) อ้างถึงใน Borman, 2004) ได้มีการกล่าวถึงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานตามปกติ โดยมีความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน



องค์การ อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organ, 1988) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Brief & Motowidlo, 1986) และพฤติกรรมปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Motowidlo, 2000) เป็นต้น

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไว้หลากหลาย โดย Organ and Konovsky (1989) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ ในขณะที่ Greenberg and Baron (2003) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์การแต่อย่างใดและถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ (Schnake & Dumler, 1997) ในขณะที่ Katz and Kahn (1978 Cited in Organ, 1988) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในหน่วยงาน โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้เป็นที่สังเกตหรือกำหนดไว้ในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ โดยหากขาดซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้้องค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เช่นเดียวกับ Brief and Motowidlo (1986 Cited in Organ, 1988) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก (Prosocial Behavior) ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน ในขณะที่ Organ (1990) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำเพื่อองค์การ ซึ่งอยู่นอกเหนือบรรทัดฐานขององค์การ หรือการกระทำที่อาสาจะปฏิบัติภารกิจพิเศษที่นอกเหนือจากภารกิจปกติ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การตรงต่อเวลา และความเอาใจใส่ (Van Dyne, Graham, & Dienesch, 1994) ในขณะที่ Spector and Fox (2002) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือไปจากพฤติกรรมที่ต้องการในการปฏิบัติงาน และเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อีกทั้ง ออร์แกน (Organ, 1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การว่าหมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นการแสดงออกมด้วยตนเองซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์การ หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นสิ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วยมิติในการวัด 5 มิติ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010) ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) แสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น
2. ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) แสดงออกโดยการปฏิบัติตนเป็นพนักงานที่ดี
3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) แสดงออกโดยการไม่บ่นต่อเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น
4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) แสดงออกโดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น
5. การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) แสดงออกโดยการช่วยเหลือ และปกป้ององค์การ



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำพยายามกระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงมุมมองหรือความตระหนักของผู้ตามที่มีต่อปัญหาเดิม ๆ ในมุมมองใหม่ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Robbins & Judge, 2012) ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพยายามชี้ให้เห็นถึงปัญหาในระบบปัจจุบันและแสดงถึงวิสัยทัศน์อันน่าตื่นเต้นในสังคมหรือองค์กรใหม่ที่สามารถเป็นไปได้ และวิสัยทัศน์ของสังคมใหม่จะเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับค่านิยมของผู้ตาม ตามแนวคิดของเบอร์น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะเกิดขึ้นในผู้นำที่มีพัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่าผู้ตาม การแสดงถึงภาวะผู้นำนั้นแท้จริงแล้วก็คือการแสดงพลังทางด้านจริยธรรมของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำที่มีบารมีจะมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกคนจะเป็นผู้นำที่มีบารมี แต่ผู้นำที่มีบารมีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเสมอไป สาเหตุที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มีบารมีก็เพราะความสามารถในการชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของอนาคตและสามารถสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ตามได้ ในขณะที่ผู้นำที่มีบารมีแม้ว่าจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของอนาคตและความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ตามได้ แต่ก็ไม่สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเพียงเพราะผลประโยชน์ของตนเองเท่านั้น (Burns, 1978)

ต่อมา Bass (1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นจากแนวคิดเดิมของเบอร์น โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามตระหนักถึงวิสัยทัศน์ของกลุ่มหรือองค์กร อีกทั้งพยายามให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ลักษณะ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบสำหรับผู้ตาม จนทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามโดยสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นด้วยแรงจูงใจภายในด้วยการสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ตามเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามทำการพัฒนาผลลัพธ์ของงานให้ดีขึ้น ตลอดจนการสร้างเจตคติเกี่ยวกับสถานที่ทำงานในแง่บวกให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม อันจะทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เคารพในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษกับความสำเร็จของผู้ตามแต่ละคนด้วยการพยายามให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น อันจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมในส่วนของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .29 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) (Humphrey, 2012)

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 1,865 คน (ข้อมูลจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย ณ เดือนตุลาคม 2558) ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 146 คน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 47 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 73 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีวิชัย จำนวน 18 คน และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 36 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทำการวัดใน 5 ด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ 3) การคำนึงถึงผู้อื่น 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การให้ความร่วมมือ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมิณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) และแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำการวัดใน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลทางอุดมคติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมิณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ผลการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า มีค่าเท่ากับ .767

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ทำการหาค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย และทำการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย

จากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน (ร้อยละ 61.25) โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 128 คน (ร้อยละ 40.00) และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 227 คน (ร้อยละ 70.94) ในส่วนของการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
การคำนึงถึงผู้อื่น	3.36	.42	ปานกลาง
การให้ความร่วมมือ	3.32	.50	ปานกลาง
การให้ความช่วยเหลือ	3.24	.37	ปานกลาง
ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	3.24	.38	ปานกลาง
ความอดทนอดกลั้น	3.21	.42	ปานกลาง
ภาพรวม	3.27	.26	ปานกลาง

จากตาราง 1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลามีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงสุดคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.24 ในขณะที่พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.21

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 320 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	ให้ความช่วยเหลือ (X ₁)	สำนึกในหน้าที่ (X ₂)	อดทนอดกลั้น (X ₃)	คำนึงถึงผู้อื่น (X ₄)	ให้ความร่วมมือ (X ₅)	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (X)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Y)	.161**	.206**	.356**	.186**	.152**	.340**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากตาราง 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแต่ละด้านและโดยภาพรวม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .161 ถึง .356 ดังนี้ การให้ความช่วยเหลือ (X₁) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (X₂) ความอดทนอดกลั้น (X₃) การคำนึงถึงผู้อื่น (X₄) การให้ความร่วมมือ (X₅) และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (X) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .161 .206 .356 .186 .152 และ .340 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลามีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ทั้งนี้เพราะงานของอาจารย์เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นศิษย์ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงชุมชน ประกอบกับโดยส่วนใหญ่อาจารย์มักประพฤติตนในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ ดังนั้นอาจารย์จึงไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น รวมถึงไม่ทำให้งานของตนเป็นภาระแก่ผู้อื่น และจากผลการวิจัยซึ่งพบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากการชี้แนะ หรือการให้รางวัลจากองค์การ (Organ, 1988) โดยเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง อันจะทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเช่นใด (Christian et al., 2011) สอดคล้องกับ Bass (1985) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ ซินชม ครัทธา ให้ความเคารพนับถือต่อผู้นำ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการโน้มแน่วจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนมุมมองที่ยึดผลประโยชน์ตนเอง ไปเป็นการยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

คำขอบคุณ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยหาดใหญ่สำหรับการให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย และขอขอบคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ในทางวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology, 144*(3), 313-326.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science, 13*(6), 238-241.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11*(4), 710-725.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Humphrey, A. (2012). Transformational leadership and organizational citizenship behaviors: The role of organizational identification. *The Psychologist-Manager Journal, 15*(4), 247-268.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review, 10*(1), 115-126.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior, 12*(1), 43-72.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 157.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of organizational behavior* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues, 216-229*.

- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 12*(2), 269-292.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 37*(4), 765-802.