

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Podsakoff et al. (2000) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานจากทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ มากมายและได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานในภาพรวมขององค์กร เช่น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการลดการใช้ทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนองค์กรให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กร เป็นต้น

บทสรุป

ผลการวิจัยการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่าหากมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนการทำงานให้กับบุคลากรทั้งปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การให้ความท้าทายในงาน การเลื่อนตำแหน่งความรับผิดชอบ หรือปัจจัยภายนอกลักษณะงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ รางวัล การยกย่องเชิดชู การสร้างความมั่นคง จะส่งผลให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรจนกลายเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลดีในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของบุคลากรได้

ทั้งนี้ จากสถานการณ์ด้านการศึกษาในปัจจุบันจะพบว่าบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งได้รับการกำหนดภาระงานทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งภาระงานที่เพิ่มขึ้นนี้อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานหลักที่สำคัญที่สุด คือ งานด้านการสอน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตที่ลดลงได้ นอกจากนี้ ปัญหาความไม่มั่นคงในสายอาชีพของบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่องในขณะนี้กลายเป็นสิ่งที่บั่นทอนแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้น สิ่งที่ต้องสังกัดคือกระทรวงศึกษาธิการหรือมหาวิทยาลัยเองอาจต้องพิจารณาการกำหนดนโยบายเพื่อจัดสรรปัจจัยสนับสนุนเพื่อจูงใจหรือกระตุ้นกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกำลังและแรงผลักดันสำคัญในการพัฒนานักศึกษาหรือเยาวชนที่จะกลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป โดยการจัดสรรสิ่งสนับสนุนทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่เหมาะสมนั้น จะกลายเป็นแรงจูงใจสำคัญและสร้างคุณลักษณะการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาการรวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อต่อผลการปฏิบัติงานและคุณภาพในภาพรวมของมหาวิทยาลัย และการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในบริบทของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนและพัฒนาแนวทางการสนับสนุนการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของบุคลากร ให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาไปในแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรหรือพนักงานในหน่วยงานอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไปได้

บรรณานุกรม

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. (2558). *ประกาศ “มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558”*. ราชกิจจานุเบกษาหน้า 65 เล่ม 132 ตอนที่ 82 ง ประกาศวันที่ 20 สิงหาคม 2558.

ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลลัพท์ที่เกิดขึ้น (Organizational Citizenship Behavior and Its Consequences). *FEU Academic review* (มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น). ปีที่ 7. ฉบับที่ 1.

ชุติมา ชูติชิวานันท์. (2554). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่. งานวิจัย ประมวลวิชาสำหรับนักศึกษา โครงการปริญญาโท บริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่ผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2558). รายงานการประชุมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำ (ร่าง) ประกาศมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558. ระหว่างวันที่ 2 – 3 พฤศจิกายน 2558 ณ ห้องประชุมพิมานจันทร์ 1 ชั้น 12 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- มุกิตา กงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สญา ชีระวิชิตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 16(1) เดือนมิถุนายน – ตุลาคม 2547, หน้า 15 – 28.
- สุมินทร เบ้าธรรม. (2554). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจางานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสาร มทร. อีสาน* ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2554, หน้า 37 – 55.
- Ajmal, Ayesha, Bashir, Mohsin, Abrar, Muhammad, Khan, Muhammad M. and Saqib, Shahnazaz. (2015). The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Attitudes; Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Service Science and Management* 2015, 8, 461 – 470.
- Mohsen, S., Amiri, S., Asadi, A. (2011). A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. September, 2011.
- Özutku, Hatice. (2012). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry. *Business and Economics Research Journal* Volume 3 Number 3 2012. pp. 29-48
- Podsakoff, Philip M., Mackenzie, Scott B., Paine, Julie B. and Bachrach Danel G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513 – 563.
- Polat, Soner. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *ScienceDirect: Procedia Social and Behavior Science* 1. 1591 – 1596.

- Swaminathan, Samanvitha and Jawahar, P. D. (2013). Job Satisfaction as a predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, Vol. 7, No. 1. 71 – 80.
- Tekleab, Amanuel G., and Chiaburu, Dan S. (2011). Social exchange, empirical examination of form and focus. *Journal of Business Research*, vol. 64, issue 5. 460 – 466.
- Tambe, Sukhada and Shanker, Meera. (2014). A Study of Organazation Citizenship Behavior (OCB) and Its Dimension: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, Vol. 1, 67 – 73.

