

ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

The Relationship between Organizational Justice, Leadership and Organizational Citizenship
Behavior of Staff in Central Institute of Forensic Science

ธมนวรรณ วันทานุ (Thamonwan Wantanu)* ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (Dr.Chalermchai Kittisaknawin)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามระหว่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน

ABSTRACT

This research investigated (1) to study the organizational justice, leadership and organizational citizenship behavior in Central Institute of Forensic Science, (2) the relationships between organizational justice, leadership and organizational citizenship behavior in Central Institute of Forensic Science, and (3) examined are factors influencing organizational justice, leadership and organizational citizenship behavior in Central Institute of Forensic Science.

Findings was as follows: (1) the Level of organizational justice, leadership and organizational citizenship behavior in Central Institute of Forensic Science are high, (2) In respect to organizational citizenship behavior, the researcher found that had a positive correlation with organizational justice and leadership, and (3) Factor influencing organizational citizenship behavior in Central Institute of Forensic Science were organizational justice in distributive justice.

คำสำคัญ: ความยุติธรรม ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Key Words: Organizational justice, Leadership, Organizational citizenship behavior

* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

ในปัจจุบันแรงผลักดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐท่ามกลาง สถานการณ์เปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จึงได้ เตรียมความพร้อมสร้างความรู้ความเข้าใจและการนำ องค์ความรู้ไปใช้ในการเตรียมรับมือกับยุคบริโภคนิยม และการสื่อสารไร้พรมแดน โดยให้ความสนใจทั้ง ทางการบริหาร การปรับปรุงองค์การ รวมทั้งการเพิ่ม ทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านให้กับบุคลากรของ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ อาทิเช่น การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมโยง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานการตรวจพิสูจน์ด้านนิติ วิทยาศาสตร์ โดยสามารถกำหนดแนวทางในการ ป้องกันและลดปัญหาการก่อให้เกิดอาชญากรรมข้าม ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ในทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การได้รับการรับรองและ ขึ้นทะเบียนในระบบนิติวิทยาศาสตร์และได้รับ มาตรฐานในระดับสากล

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาระบบการ บริหารงานที่มีความยุติธรรม ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ องค์การ เนื่องจากความยุติธรรมเป็นองค์ประกอบ ชั้นพื้นฐานที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่าง มีความสุข โดยเฉพาะสังคมคนทำงานภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคลากรใน องค์การนำเอาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความพยายามและความทุ่มเทมาใช้ในการทำงานเพื่อ แลกกับเงินเดือนและความมั่นคง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาว่าบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีการ ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมในองค์การเป็นอย่างไร มีอิทธิพลเช่นไรต่อภาวะผู้นำ และอีกปัจจัยหนึ่งที่จะ ช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และสนับสนุนให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทั้งงานใน หน้าที่และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่คือ พฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) และผู้วิจัยเชื่อว่าผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ย่อมจะ นำไปใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางให้ผู้มีหน้าที่ในการ จัดการ ด้านพัฒนาบุคลากร หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ วางแผนกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการทำงานใน หน่วยงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นโดยเฉพาะสถาบันนิติ วิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่สนับสนุนการ อำนาจความยุติธรรมให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชน เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากบุคลากรของ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่โปร่งใส โดยประชาชนจะ ได้รับความเป็นธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานจาก บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ อันจะส่งผลต่อ การได้ทรัพยากรบุคคลทางด้านกระบวนการยุติธรรม ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice)

ตั้งแต่ในยุคอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่ามีความคิด พื้นฐานที่สนับสนุนทฤษฎีของการยึดหลักการปฏิบัติ ด้วยความเท่าเทียมกันต่อบุคคลและเป็นปัจจัยสำคัญใน การตัดสินใจ การตัดสินใจความยุติธรรม ประกอบด้วย หลักของความสมดุลที่ได้จากการเปรียบเทียบในสิ่งที่ ตนได้ลงทุนกับผู้อื่นว่าผลลัพธ์ที่ได้นั้นมีความสมดุล ยุติธรรมหรือไม่ และหลักของความถูกต้องของการ ตัดสินใจในกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติขององค์การ และหัวหน้างานได้ งานวิจัยพบว่า บุคคลไม่ได้สนใจ เพียงแค่ผลลัพธ์ของการตัดสินใจเท่านั้น แต่สนใจที่ วิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่การตัดสินใจด้วย วัตถุประสงค์ (2551) กล่าวว่า บุคคลอาจจะได้รับความรู้สึก โดยการรับรู้ถึง ความเท่าเทียมกันของการปฏิบัติที่ใช้ในการตัดสินใจ ความยุติธรรมในองค์การ มีผู้นิยามความหมายไว้ แตกต่างหลากหลาย Greenberg (1990) กล่าวว่า ความ ยุติธรรมภายในองค์การเป็นความยุติธรรมของ ผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้พนักงาน และความ

ยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน ตูเลีย (2550) กล่าวว่า ความยุติธรรมภายในองค์กรเป็นวิธีการหรือแนวทางที่พนักงานใช้ตัดสินใจที่เลือกขึ้นในองค์กรได้ และการนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กรจะต้องมีความถูกต้อง เหมาะสม และปราศจากอคติ สามารถเชื่อถือได้ 3) ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) หมายถึง การรายงานของผู้ตอบแบบประเมินถึงการรับรู้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการสื่อสารและเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลในการตัดสินใจต่างๆ รวมถึงการให้เกียรติบุคลากร ดังนี้ 3.1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการได้รับข้อมูลในการให้ผลตอบแทนว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีเหตุผลชัดเจน และเพียงพอ สามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 3.2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและให้การยอมรับ

สำหรับงานวิจัยนี้ ความยุติธรรมในองค์กรเป็นการประเมินที่เกิดขึ้นจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร โดยบุคลากรจะประเมินความยุติธรรมภายในองค์กรจากผลตอบแทนที่ได้รับ และจากกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนนั้นจากความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความยุติธรรมในองค์กรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่า หมายถึง การตีความของบุคลากรเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากองค์กรในด้านต่างๆ จากองค์กรอย่างยุติธรรม โดยจำแนกประเภทความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (distributive justice) หมายถึง การรายงานของผู้ตอบแบบประเมินถึงการรับรู้ที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นคำตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งต่างๆ ที่ผู้ตอบประเมินปฏิบัติหรือลงทุนในการทำงานกับองค์กร เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเครียดในงาน เป็นต้น 2) ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (procedural justice) หมายถึง การรายงานของผู้ตอบแบบประเมินถึงการรับรู้ต่อวิธีการ กลไก และกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม กล่าวคือ องค์กรมีกระบวนการควบคุมที่ไม่ถูกรบกวนโดย

บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งบุคลากรทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น โดยสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ และการนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กรจะต้องมีความถูกต้อง เหมาะสม และปราศจากอคติ สามารถเชื่อถือได้ 3) ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) หมายถึง การรายงานของผู้ตอบแบบประเมินถึงการรับรู้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการสื่อสารและเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลในการตัดสินใจต่างๆ รวมถึงการให้เกียรติบุคลากร ดังนี้ 3.1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการได้รับข้อมูลในการให้ผลตอบแทนว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีเหตุผลชัดเจน และเพียงพอ สามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 3.2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและให้การยอมรับ

เมื่อใดก็ตามที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนก็ย่อมจะมีความเป็นไปได้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือบุคคลทั้งสองรู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนนั้นยุติธรรม ดังนั้น บุคคลแต่ละคนจะเป็นผู้สังเกตการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในแง่ของสิ่งที่ตนลงทุน (inputs) และผลลัพธ์ที่ได้ (outcomes) กับสิ่งที่ผู้อื่นลงทุนและผลลัพธ์ที่ผู้อื่นได้ โดยสิ่งที่พนักงานลงทุนลงไปในงานนั้น ได้แก่ ความพยายาม หรือความอุทิศตนทุ่มให้กับงาน หรือองค์กร ความสามารถในการทำงาน ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนกับองค์กรได้ ขณะที่ผลลัพธ์ที่ได้จากองค์กรนั้น อาจจะเป็นสิ่งที่พนักงานอยากได้หรือเป็นสิ่งที่พนักงานพอใจ ได้แก่ ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือสถานภาพภายในองค์กร เป็นต้น และบุคคลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับความไม่ยุติธรรมที่เป็นผลลัพธ์เชิงลบ อาทิเช่น คำตำหนิต่อมาจกหัวหน้างาน ความเครียด ความเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น

จะส่งผลทำให้เขาไม่ได้แสดงความเป็นพอใจอย่างเดียว แต่เขายังแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อเรียกร้องความ ยุติธรรมให้เกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

จากการศึกษางานวิชาการและผลงานวิจัยเกี่ยวกับ ความสำคัญของผู้นำในองค์การขึ้นอยู่กับขนาดของ องค์การ ยิ่งองค์การใหญ่ต้องมีผู้นำหลายระดับ หากเป็น องค์การขนาดเล็กก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และ ทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นต้ององค์การทุกระดับ เพื่อเป็น ผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญของการบริหารงานในองค์การ องค์การจะ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรม ต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ในช่วงตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้มีความ สนใจในการที่จะศึกษาวิจัยความเป็นผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีอิทธิพล กว้างขวางต่อกระบวนการการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมในองค์การ ตลอดจน การส่งเสริมนวัตกรรม การประดิษฐ์คิดค้นและความคิด ริเริ่มใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การ การสร้างแรงจูงใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทงานและแรงใจ โดยให้ เห็น ความสำคัญของงาน หรือองค์การเห็น ผลประโยชน์ของตนเอง และมีการให้อำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากรายงานของ Burn (1978, 1987) นักวิทยาศาสตร์การเมือง เป็นบุคคลแรกที่ นำเสนอโมเดลเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง ที่ได้จากผลงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่อง ผู้นำทางการเมือง เขาได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation

Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยเปรียบเทียบให้เห็นถึง ความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบ ความเป็น ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มักจะมีความเกี่ยวข้องกับ ค่านิยม แต่เป็นค่านิยมที่มีผลกับกระบวนการการ เปลี่ยนแปลง เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมไป กับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุให้มี อิทธิพลเหนือผู้ตาม เน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดในการสร้าง ความสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนความเป็นผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนนี้จะกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้หันมา สนใจในผลประโยชน์ของพวกเขา เช่น ผู้นำทาง การเมืองมักยื่นข้อเสนอข้อแลกเปลี่ยนกับผลตอบแทน อื่นใดจากการได้รับสัมปทานงานของรัฐแก่บรรดา หัวหน้าคณะที่ช่วยหาเสียงจนทำให้ตนได้รับการเลือกตั้ง หรือผู้นำองค์การยื่นข้อเสนอข้อแลกเปลี่ยนให้กับ ผู้สนับสนุนตนเป็นผู้บริหาร โดยสัญญาว่าจะให้ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นหรือขึ้นเงินเดือนให้ ลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และสถานะระหว่างกัน เพื่อมุ่งถึงความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ส่วนการศึกษา ของ Bass and Avolio (1994) เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียง พูดยืนยันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและ รางวัลที่ผู้ตาม และผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำใน สิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการ แลกเปลี่ยน หรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการ ปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่ สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบ

หนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวกับ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) ส่วน Bass ได้เสนอทฤษฎีของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ว่าสร้างมาจากแนวความคิดจุดแรกของ Burns ซึ่งในทฤษฎีประกอบไปด้วย 2 แบบ ที่แตกต่างกันของกระบวนการความเป็นผู้นำ ซึ่งไปสอดคล้องกันของกระบวนการความเป็นผู้นำ ซึ่งไปสอดคล้องกันของกระบวนการสร้างอิทธิพลเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือทำให้เกิดความยินยอม ส่วนความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้ให้นิยามในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกเชื่อใจไว้วางใจ เชื่อสัจย์ มีความรู้สึกชื่นชม จงรักภักดี และเกิดความเคารพที่มีต่อตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าพวกเขามีความคาดหวังอยู่เดิมๆ ที่จะกระทำ

ตารางแสดงลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยน

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
1. พยายามเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ความคิด ให้เห็นความสำคัญและค่านิยมที่ดีในการทำงาน	1. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานโดยตั้งเป้าหมายในระดับบุคคล
2. กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำ เพื่อความสำเร็จขององค์การและของทีมงาน	2. อาศัยรางวัลสำหรับผลงานที่ดีและสอดคล้องต่อความสำเร็จขององค์การ

3. กระตุ้นให้เกิดความต้องการภายใน เช่นความสำเร็จและการยอมรับนับถือ	3. ตอบแทนตามผลงาน ทั้งรางวัลภายนอกและภายใน
--	--

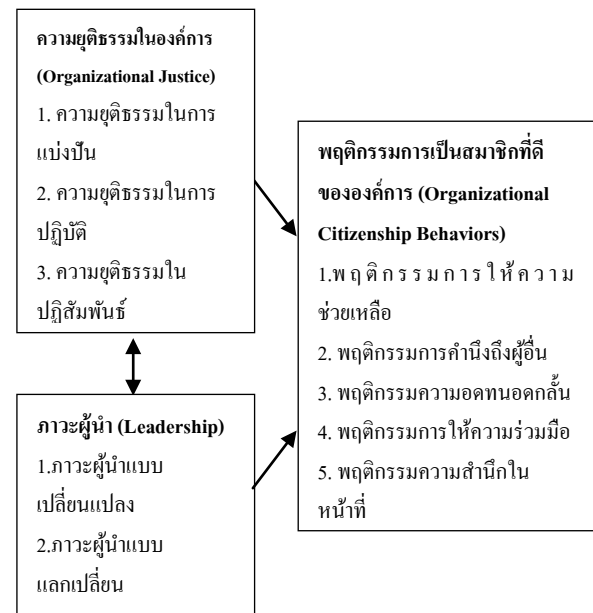
ดัดแปลงจาก เบส (Bass, 1985)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

Organ (1988) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การกระทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การพลีสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ปัญหา หรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่พอใจ 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยดูแลรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื่อฟังกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว Deshpande (2002) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พฤติกรรมนี้ไม่ใช่พฤติกรรมที่

เป็นทางการ แต่มันคล้ายกับหน้าที่หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์กร ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านี้ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่นๆ การรับอาสาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุให้ต้องกระทำ การเสนอความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝนอยู่เสมอและไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่าในการทบทวนเพื่อการทำงานของตนอยู่เสมอ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนจะละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง ถึงแม้ว่าความจริงอยากจะทำ เช่น ชอบจ้องจับผิดผู้ร่วมงานคนอื่น มีอารมณ์โกรธง่าย ชอบบ่นหรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อย ชอบโต้แย้งหรือเถียงกับผู้อื่นแม้เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ โดยสิ่งเหล่านี้ผู้ที่มีการพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะละเว้นกระทำ และ Spector (2003) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร และการไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม และผู้วิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคล ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของแผนกพฤติกรรมองค์กรของสหรัฐอเมริกาที่กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีสามารถมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดี (Organizational Behavior Division, 2003) และมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (MacKenzie and Podsakoff and Fetter, 1991) พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาทั้งบุคคลในฐานะทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กรได้ควบคู่ไปพร้อมๆ กัน และจากรายงานผลของ

พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กรมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์กรมีการปรับตัว พึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีระเบียบวิธีการวิจัย 2 ลักษณะคือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร บทความ หนังสือและวิทยานิพนธ์รวมทั้งเอกสารการวิจัยต่างๆ เพื่อการสร้ากรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยอาศัยแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้

ตัวอย่างของการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรที่สังกัดสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 355 คน ผู้ศึกษาทำการกำหนดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1967) ด้วยความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 189 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัย จึงเก็บแบบประเมินทั้งหมด 220 ชุดและได้รับข้อมูลกลับมา 200 ชุด ซึ่งได้นำข้อมูลจำนวน 200 ชุด นำมาวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการศึกษาทฤษฎี นิยาม เอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย แบบประเมินความยุติธรรมในองค์กรคือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน จำนวน 9 ข้อมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .922 ความยุติธรรมในการปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .693 ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .915 แบบประเมินภาวะผู้นำคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จำนวน 20 ข้อมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .751 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .657 แบบประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 5 ด้าน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .871

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความยุติธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (2) ความยุติธรรมในการปฏิบัติ และ (3) ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .212 .192 และ .210 ตามลำดับ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .149 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 : ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	TFL	TSL	DJ	PJ	IJ	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
TFL	4.0718	.39778	-									
TSL	3.8525	.53498	.500***	-								
DJ	5.1722	.81671	.389***	.278***	-							
PJ	5.2094	.88119	.339***	.318***	.652***	-						
IJ	5.3667	.83979	.456***	.259***	.523***	.597***	-					
OCB1	4.0038	.54276	-.082	-.046	.021	.024	.027	-				
OCB2	3.9744	.58848	-.192**	.155*	.186**	-.152*	.168*	.309***	-			
OCB3	4.0421	.56977	.198**	.068	.215**	.177*	.276***	.292***		-		
OCB4	3.2694	.50610	.145*	-.021	.172*	.175*	.166*	.173*			-	
OCB5	3.8857	.47586	.103	.027	.210**	.204**	.154*	.207**				-
TOCB	3.8283	.40033	.149*	.053	.212**	.192**	.210**	.549***				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 TFL หมายถึง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง TSL หมายถึง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน DJ หมายถึง ความยุติธรรมในการแบ่งปัน PJ หมายถึง ความยุติธรรมในการปฏิบัติ IJ หมายถึง ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ OCB หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านที่ 1-5)

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 2) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (distributive justice) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 04.5 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .045 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 3.292 + .104 (\text{ความยุติธรรมในการแบ่งปัน})$$

ตารางที่ 2 : การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	B		Beta	t	R^2 change
ค่าคงที่	3.292			18.465	
(DJ)	.104	(1)	.212	3.048	.045
Multiple R = .212	$R^2 = .045$		Adjusted $R^2 = .040$	F = 9.291**	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ พบว่า ตัวแปรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าความสัมพันธ์ = .045 จากนัยทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ตูลยา (2550) เมื่อแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ผลการประเมินความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ด้านการปฏิบัติ (3) ด้านการแบ่งปัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.36, 5.20 และ 5.17 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ประเมินความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากกว่าด้านอื่นๆ นั้น เป็นเพราะสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีจำนวนประชาน้อย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานด้วยกันเสมือนญาติพี่น้อง ไม่เหมือนเจ้านายกับลูกน้อง บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวแสดงออกและเสนอแนะความคิดเห็นของตนแก่องค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการและผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา อีกทั้งบุคลากรจะติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมธี (2542) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรการเป็นผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่ามีเพียงความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับมิติทางการบริหาร โดยผู้บริหารควรมีเป้าหมายในการสร้างความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี รวมทั้งความผาสุกและความพึงพอใจในองค์การ เพื่อการตรวจประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งความมั่นคงในงานรวมถึงการเห็นค่าของความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย ตลอดจนการสนับสนุนของส่วนราชการ ในการให้บริการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการพัฒนาองค์การตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : หมวด 5 (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล)

ในส่วนของมิติทางการศึกษาหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลนั้น หัวใจที่มีความสำคัญด้วย ก็คือ ต้องทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ ผู้นำต้องมี

บทบาทที่สร้างสรรค์ที่เหมาะสม และสร้างความพึงพอใจต่อความต้องการของลูกน้องและขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการขององค์การด้วย เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อบุคคล ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน อาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคอยให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของบทความวิจัย ฉบับนี้ ตลอดทั้งคอยให้กำลังใจและมีความปรารถนาดีต่อผู้วิจัยให้มีความพยายาม เข้มแข็ง และคิดแก้ปัญหาในแง่บวกตลอดมา รวมไปถึงความรู้ อันเป็นประโยชน์ยิ่งที่ท่านคอยชี้แนะให้อยู่เสมอ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่เคยได้ประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้แก่ผู้วิจัยมาตลอด หากปราศจากท่านทั้งหลายแล้วผู้วิจัยคงไม่ได้รับความรู้เช่นทุกวันนี้ ซึ่งผู้วิจัยระลึกถึงในพระคุณเสมอมาและขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ตลอดจนบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน (ก). 2554. การศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุน
ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพ
ภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิด
สร้างสรรค์ของบุคคล. บทความวิจัยนำเสนอ
การประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National
Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน (ข). 2554. ความสัมพันธ์

ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชววน์
อารมณ์(EQ และเชววน์ทางจิต(SQ). บทความ
วิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ
หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554.

ศุภยา เจริญทอง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรและความเครียดในการ
ทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.
งานวิจัยส่วนบุคคลการศึกษาหลักสูตรศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บดินทร์ วิจารณ์. 2551. ชุดเครื่องมือการพัฒนากลยุทธ์

ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ : หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากร
บุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์
มีเดีย จำกัด.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับ
ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. 2553. ภาวะผู้นำ ฉบับก้าวหน้ายุค.

กรุงเทพฯ : บริษัท ธนจักรการพิมพ์ จำกัด.

วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กร และความขัดแย้งใน
องค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

สิริอร วิชาวุธ. 2554. จิตวิทยาการเป็นผู้นำ.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถพล แซ่มสุวรรณวงศ์, พล.ต.ท. 2538.

นิติวิทยาศาสตร์กับการอำนวยความสะดวก
ให้กับประชาชน (ศึกษาเฉพาะพื้นที่ตำรวจ
ภาค 7 จ.นครปฐม, จ. สมุทรสาคร, จ. เพชรบุรี,
จ.ราชบุรี, จ.กาญจนบุรี, จ.สุพรรณบุรี และ
จ.ประจวบคีรีขันธ์. เอกสารการวิจัย. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. 1994. Improving
Organization Effectiveness Through
Transformational Leadership. Thousand
Oaks : Sage.

Bass, B.M. 1995. Stogdill's handbook of leadership
New York : The Free Press.

Burns, J. M. 1978. Leadership: Theory of leadership.
New York: Harper and Row.

Erin M. Jackson, Michael E. Rossi, E. Rickamer
Hoover and Russell E. Johnson. 2012.
Relationships of leader reward behavior
with employee behavior : Fairness and
morale as key mediators. Leadership &
Organization Development Journal 33.

Organ, D.W. 1988. Organizational Citizenship
Behavior : The Good Soldier Syndrome.
Lexington: Lexington Books.