

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการหาความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยกำจัดอิทธิพลของความชอบ โดยกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงาน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 566 คน (ผู้บังคับบัญชามีจำนวน 283 คน พนักงานจำนวน 283 คน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยจำนวน 2 ชุด เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินพนักงาน และพนักงานประเมินตนเอง ซึ่งในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ความชอบของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน และผลการประเมินการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ สหสัมพันธ์เชิงซ้อน และสหสัมพันธ์เชิงส่วน

ผลการศึกษาพบว่า ความชอบเป็นตัวแปรอิสระระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีได้กำจัดอิทธิพลของความชอบ พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .71 ($p < .01$) แต่เมื่อกำจัดอิทธิพลของความชอบ พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .32 ($p < .01$) และเมื่อทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยแบ่งตามลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อบุคคลมีค่าความสัมพันธ์กับความชอบ และผลการประเมินการปฏิบัติงานสูงกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความชอบ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน ($p < .01$) แต่เมื่อทำการกำจัดอิทธิพลของความชอบแล้ว พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ($p < .01$)

The purpose of this research is to study the relationship between organizational citizenship behavior (OCB) and performance. Five hundred and sixty six supervisors and subordinates were subjects of this study. In this study, the supervisors rated the organizational citizenship behavior of 283 subordinates and the subordinates rated themselves. The questionnaire consists of three parts: organizational citizenship behavior, liking of rater for the ratee and performance. Multiple Correlation and Partial Correlation were used for statistical analysis.

The results indicate that liking is a mediator of the relationship between organizational citizenship behavior and performance. When liking effect is included, the correlation between organizational citizenship behavior and performance is 0.71. This correlation decreases to 0.32 when the liking effect is controlled. It is also found that organizational citizenship behavior directed toward individuals has positive correlation with liking and performance more than organizational citizenship behavior directed toward organization ($p < .01$). The result is different when the liking effect is controlled, the positive correlation of organizational citizenship behavior directed toward individuals with performance showed a statistically not significant different from the positive correlation of organizational citizenship behavior directed toward organization with performance.