

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อดังนี้

- แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา
- ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Armstrong (2006) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้กลยุทธ์ความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การตั้งไว้

Noe (2007) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพของบุคลากร หรืออาจจะเรียกได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคน

Dessler (2008) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสรรหา คัดเลือก อบรม ประเมินผล จ่ายค่าตอบแทน และเกี่ยวกับบุคลากรในด้านของความสัมพันธ์ของบุคลากร สุขภาพ ตลอดจนความปลอดภัยและความยุติธรรม

Stone (2008) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในเรื่องของทรัพยากรบุคคลในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในงานของแต่ละรายบุคคล

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์การ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากร “มนุษย์” ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่ร่วมกันรังสรรค์องค์การ

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป

2. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และมีความจำเป็นที่ต้องกระทำ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเป็นสิ่งจำเป็นและหน้าที่อย่างหนึ่งขององค์การในฐานะที่เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพขององค์การในการแข่งขันที่สูงขึ้น

3. รูปแบบกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

งานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีมานาน ไม่ว่าองค์การใด ๆ ก็จำเป็นต้องมีหน่วยงานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่อย่างไรก็ดี หน้าที่ และบทบาทของหน่วยงานทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละยุค แต่ละสมัย โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงรูปแบบ และกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

Ivancevich (2001) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

Armstrong (2006) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้าย ดังนี้

1. การจัดจ้างบุคลากร (Employing people)
2. การพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากร (Developing Employee capacities)
3. การใช้งานบุคลากร (Utilizing)
4. การดูแลรักษาและค่าจ้างของบุคลากร (Maintaining and compensating)

Stone (2006) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นมีขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร (Acquisition)
2. การพัฒนาบุคลากร (Development)
3. การให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร (Reward and Motivation)
4. การดูแลรักษาบุคลากรทั้งตอนอยู่ในองค์กรและออกจากองค์กรแล้ว (Maintenance and Departure)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Ivancevich (2001) มาเป็นตัวบ่งชี้ในปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน สามารถจำแนกรายละเอียดกิจกรรมต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปรวมขั้นตอนดังนี้

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่องค์กรกระทำขึ้น เพื่อดึงดูดและชักจูงแรงงานจากทั้งภายในและภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์กรให้การยอมรับ และมอบรางวัลตามผลงานของบุคลากร ถือเป็น การการันตีคุณค่าของบุคลากร เป็นการดึงดูดใจ รักษาบุคลากรที่ดี และมีคุณภาพ ตลอดจนจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์กรจำเป็นต้องทำการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งด้านความรู้ คุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในด้านอื่น ๆ

4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนทางด้านอาชีพการงานของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออก โคนไต่ออก เลิกจ้าง เกษียณ เป็นต้น

4. ความสามารถของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารองค์กรนั้น ผู้บริหารระดับสูงคาดว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้กำหนดบทบาทอันกว้างขวางในกลยุทธ์ขององค์กรทั้งหมด ส่วนมากผู้บริหารจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของความสามารถ สรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.1 รูปแบบความสามารถของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : Arthur Young, Wayne Brockbank, And Dave Ulrich, (1994). “Lower Cost. Higher Value : Human Resource Function in Transformation.” Human Resource Planning 17.no3.

1. ความเชี่ยวชาญด้านงานธุรกิจ ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ได้จะต้องมีความรู้ไปในทุกส่วนของงานในองค์กร ความเข้าใจในสถานะของเศรษฐกิจและการเงิน รวมทั้งมีทักษะความเชี่ยวชาญและมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกค้า เป็นต้น

2. ความเชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์นี้ควรจะมี ความเข้าใจในศาสตร์แห่งพฤติกรรมของมนุษย์ การทำความเข้าใจระหว่างคณะที่ปรึกษา (Staff) ทำงานด้วยกัน การประเมินผล การให้รางวัล เพื่อที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3. ความเชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ และการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่าที่องค์การจะต้องการ

4. การมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือนั้นเป็นสิ่งสำคัญไม่แพ้กันของการเป็นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ เพราะสายตาทูกลุ่มทั้งภายใน และภายนอกองค์การกำลังจ้องมองดูว่า ควรจะจัดการกับงานในหน้าที่ได้เพียงใด นอกจากนี้การที่มีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ ซึ่งยังมีผลต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกค้าอีกด้วย

5. ภาระหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นเอกเทศแต่ไม่เหมือนใคร กิจกรรมที่รวมไว้ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลนั้น ก็จะมี ความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ ในบรรดา กิจกรรมทั้งหลายเหล่านั้น ได้แก่

1. ปัญหาการจ่ายเงินชดเชยและผลประโยชน์ เช่น การบริหารการรับประกันหรือการประกันภัย การบริหารเงินเดือนค่าจ้าง การจ่ายเงินชดเชยการไม่จ้างหรือการให้ลูกจ้างออกจากงาน โครงการเงินบำนาญ การหยุดพักร้อนหรือการลาหยุด

2. การให้บริการลูกค้า เช่น การบริการจัดสถานที่อยู่ โครงการช่วยเหลือลูกจ้าง โครงการด้านสุขภาพและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งโครงการด้านออมทรัพย์

3. การสนองตอบตามคำร้องขอ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน และการจดสถิติ

4. โครงการวิเคราะห์งานหรือวิจัยงาน

5. การทดสอบก่อนการจ้างงาน รวมทั้งการตรวจสอบเรื่องยาเสพติด

6. การสำรวจทัศนคติ ซึ่งจัดทำเป็นงานวิจัยหรือรายงาน

6. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

เพื่อสนองตอบการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การกำหนดหรือการเลือกสรรผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตต้องไม่ติดยึดอยู่กับแบบเก่า ๆ และจะต้องประกอบด้วยการบริหารที่มีเหตุผลประกอบมากขึ้น ผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีบทบาทร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารและการวางแผนนโยบายขององค์การ เป็นที่น่ายินดีที่หลักการดังกล่าวได้เกิดขึ้นแล้ว ในบางองค์การในปัจจุบันหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นเพียงพนักงานคนหนึ่ง (ตามปกติผู้ดำรงตำแหน่งนี้มักเป็นรองประธานบริษัท) ซึ่งได้รับการมอบหมายให้เป็นพนักงานระดับบริหารที่มีความสำคัญในหลายบริษัท หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารขององค์การ คณะกรรมการวางแผนหรือดำรงตำแหน่ง 2 ตำแหน่ง จากการสำรวจพบว่า ส่วนงานของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มักเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ

ในองค์กรด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจึงควรต้องมีการปรับกลยุทธ์ของตัวเองเสียใหม่ โดยต้องมีลักษณะดังนี้

ประการแรก ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดี และต้องมีความสามารถในการควบคุมบุคลากรให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบ คำแนะนำต่อไปนี้จะช่วยให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถเข้าใจถึงธุรกิจขององค์กรได้

- รู้กลยุทธ์และแผนธุรกิจขององค์กร
- รู้กระบวนการอุตสาหกรรม
- สามารถสนับสนุนความต้องการด้านธุรกิจขององค์กร
- ทุ่มเวลาให้กับการทำงานที่จริงจังในระดับปฏิบัติการ
- ทุ่มเทให้กับธุรกิจขององค์กร
- ศึกษาการคำนวณงบประมาณและค่าใช้จ่ายขององค์กร

หากผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติได้ตามคำแนะนำเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถที่จะบริหารและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ประการที่สอง ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจับกระแสของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้ ซึ่งสามารถช่วยป้องกันไม่ให้ตัดสินใจและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ผิดพลาด

ประการที่สาม ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเสริมสร้างการจัดการบุคคลที่เกิดประโยชน์รวมทั้งค่านึงหลักศีลธรรม ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเข้มงวดเฉพาะเรื่องสำคัญ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กร ไม่จู้จี้ ต้องรู้จักเลือกใช้ออกาสในทางที่เกิดประโยชน์กับองค์กร

สิ่งทีนอกเหนือจาก 3 ประการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรจะเป็นคนที่มีความซื่อตรง และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ต้องสามารถทำให้องค์กรได้เพิ่มกำไร อันเป็นผลมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเรียนรู้ที่จะเป็นคนที่ตื่นตัวอยู่เสมอ และมีความขะมักเขม้นที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลา ก็จะทำให้พวกเขาสามารถไปถึงเป้าหมายที่คาดหวังไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Davis & Newstrom (1997) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรามีพื้นฐานจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจขององค์กร

Bernadine and Russell (1998) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาคความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร

Casio (1998) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมาย 2 แนวทาง คือ

- แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาของพนักงาน

- แนวทางที่สอง หมายถึง ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความต้องการแต่ละบุคคล

เพ็ญศรี ฉรินัง (2548) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีประชาธิปไตยในการทำงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม

พิสิฏฐ วังศักนกร (2549) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจในการทำงาน ส่งผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

วิทยา เรื่ององอาจ (2549) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกรับของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วย

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ สร้างบรรยากาศที่ดี และปลอดภัยในการทำงานจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพ และกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออก และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขององค์กรลงสำหรับฝ่ายพนักงานนอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้เอง จะเป็นปรกาศการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกรับของบุคคลในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคนแต่ละคนย่อมมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย

ผจญ เถลิมาสาร์ (2551) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างรายชั่วโมง การทำงานผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

จรวพร รอบคอบ (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจทั้งทางด้านกายภาพ และทางด้านสภาพจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผลงานขององค์กร

ปวีณา กรุงพลี (2552) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติ คือ ในมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ได้รับ การตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดี และมิติขององค์กรคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่อยู่รอบตัวของบุคลากร ขณะปฏิบัติงานกับองค์กรนั้น ๆ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ ถ้าหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ตัวบุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีคุณค่า ยุติธรรม และมั่นคงต่อการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ แต่ถ้าหากบุคลากรรู้สึกตรงข้ามแสดงว่าพวกเขามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Konox & Lrving (1997) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. ลักษณะงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด (Reduce Work Stress) หมายถึง ความเครียดมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment and Belonging) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับองค์กร พนักงานกลุ่มนี้มักเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลกค้นองค์กร ไปข้างหน้า

3. การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Positive Communication With Superiors) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยใช้การรายงานแจ้งให้ทราบ ปรีกษาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เราเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาได้ด้วยเหตุผลที่มี ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนไม่น้อยที่ไม่ค่อยชอบผู้บังคับบัญชาเอาเสียเลย แต่เวลาทำงานในแต่ละวันส่วนใหญ่แล้วก็ต้องอยู่ในองค์กร ดังนั้น การมีความตั้งใจที่จะมีการสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา คือ การรายงาน การแจ้งให้ทราบ และการปรึกษา การรายงาน หมายถึง การรายงานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถรักษาการสื่อสารที่ดีไว้ได้ สำหรับเรื่องที่ไม่ดีนั้นก่อนรายงานจะต้องทบทวนและทำความเข้าใจให้ชัดเจน โดยเร็ว ถ้าเป็นรายงานเรื่องที่ดีไม่ต้องรีบร้อนก็ได้ ให้รายงานในโอกาสและจังหวะที่เหมาะสมที่จะแสดงเป็นผลงานของตนเองได้ และควรรายงานข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเสมอ นอกจากนี้วิธีการรายงานก็เป็นประเด็นสำคัญ เพราะอาจจะทำให้ผลลัพธ์เดียวกันได้รับการประเมิน

ที่สูงขึ้นได้ การแจ้งให้ทราบ ในการแจ้งนั้นผู้แจ้งจะต้องถ่ายทอดข้อมูลให้ถูกต้องชัดเจน โดยใช้หลัก 5W 2H (Who, What, Where, When, Why, How, How Much) เพื่อถ่ายทอดข้อมูลให้ถูกต้องชัดเจน จะสามารถป้องกันการเข้าใจผิดได้ การแจ้งให้ทราบ จึงเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ได้อย่างหนึ่ง ส่วนวิธีการรายงานนั้นก็ควรเลือกวิธีการที่ไม่ทำให้ภาระของทั้งสองฝ่ายต้องหนักมากเกินไปการปรึกษา การขอคำปรึกษาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นข้างเดียวกับเรา ได้ เวลาปรึกษาก็ควรมีความคิดเป็นของตัวเองหรือมีข้อเสนอบางอย่างเข้าไปด้วย นอกจากนี้เมื่อให้คำปรึกษาแล้ว อีกฝ่ายหนึ่งก็จะมาช่วยคิดแบบคนที่สนิทสนมกัน และหากนำความเห็นจากผู้บังคับบัญชาไปใส่ไว้ในข้อเสนอหรือแผนงานของเรา เวลานำเสนอก็จะได้ประโยชน์ คือ ได้รับการประเมินและเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาได้ง่ายอีกด้วย ซึ่งจะช่วยลดกรณีที่มีความพยายามล้มเหลวหรือพลาดเป้าได้

4. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ไม่ขึ้นแก่ใครการทำงานที่มีอิสระปราศจากการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานจากผลงานที่ประสบความสำเร็จด้วยความยินดี

6. กิจกรรมที่คาดการณได้ (Predictability of Work Activities) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้า กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไร และใครจะเป็นผู้ทำ การวางแผนที่ประสบความสำเร็จ มุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดในองค์การทั้งระยะสั้น และยาว

7. ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในองค์การควรได้รับสิทธิอย่างยุติธรรม กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่ควรมือเกียติเห็นแก่กลุ่มอื่นใด อันจะทำให้ได้รับผลประโยชน์เกินปกติ หรือมีการเคลื่อนย้ายผลประโยชน์ของกลุ่มคนหนึ่งไปยังกลุ่มอื่น ๆ อย่างไม่ยุติธรรม

8. การมีอำนาจตัดสินใจ (Clear Locus of Control of Organizational Decisions) หมายถึง มีอำนาจเหนือผู้อื่น การที่บุคคลมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติไปในทิศทางที่ต้องการ

9. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม การดำเนินการด้วยกระบวนการทุกอย่างที่ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ รวมทั้งทัศนคติ และพฤติกรรมอื่น ๆ ตามค่านิยม และคุณธรรมในสังคม

10.ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) หมายถึง อาชีพที่ต้องการทำงานโดยใช้วิชาความรู้ที่ซับซ้อนที่เป็นอาชีพให้บริการแก่ผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือสังคมในขอบเขตของวิชาชีพ สมาชิกของวิชาชีพจะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบทางจริยธรรม มีพันธสัญญาว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถมีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรมเห็นแก่ประโยชน์ของผู้รับบริการ

11. ไม่มีข้อขัดแย้งในบทบาท (Low Role Conflict) หมายถึง การไม่ลงรอยกัน การไม่ทำตาม ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ด้านไว้ ทานไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความขัดแย้งประกอบด้วยอาการทั้งขัดและแย้ง ซึ่งหมายถึง การที่ทั้งสองฝ่ายจะไม่ทำตามกัน แล้วยังพยายามที่จะดันเอาไว้ อีกด้วย การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะ เป็นความต้องการจริงหรือศักยภาพที่จะเกิดตามต้องการ

12. การป้อนกลับของงาน (Job Performance Feedback) หมายถึง เป็นกระบวนการหรือเครื่องมือการพัฒนาพนักงานอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับฟังข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคน พบว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับนั้นสามารถทำได้ตลอดทั้งปี รวมถึงในช่วงหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะเรียกผู้ที่ให้ข้อมูลว่า “ผู้ส่งสาร” หรือ “ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ” และจะเรียกผู้ที่รับฟังข้อมูลว่า “ผู้รับสาร” หรือ “ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ”

13. โอกาสความก้าวหน้า (Opportunities for Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

14. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Fair and Equitable Pay Levels) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกที่บุคคลในลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีอิสระในการใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งการทำงานให้กับองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร บุคคลเกิดความรู้สึกสุขทางกายและสุขทางใจ มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งเกิดผลดีต่อตนเองและการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Casio (1998) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กรของแต่ละบุคคลประกอบด้วยดังนี้

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ระยะสั้นที่เป็นเงิน (เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน) และผลประโยชน์ที่ไม่เป็นเงิน (เช่น สวัสดิการต่าง ๆ) รวมไปถึงผลประโยชน์หลังเกษียณอายุงาน (เช่น บำนาญ) ผลประโยชน์ระยะยาว รวมถึงสิทธิประโยชน์ในรูปแบบของการกลางานประเภทต่าง ๆ (เช่น ลาป่วย ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อรับราชการทหาร) ผลประโยชน์การให้บริการอื่น ๆ (เช่น ผลประโยชน์เกี่ยวกับความทุกข์ผลภพระยะยาว ส่วนแบ่งกำไร โครงการเงินสมทบ บำเหน็จบำนาญ)

3. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

4. การเลือกเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม หมายถึง การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การเลือกเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารงานการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและมีความเหมาะสมแก่ระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน

5. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อสภาวะ หรือการกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างปกติสุข ส่วนใหญ่มักส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ ความพึงพอใจเป็นเรื่องของผลประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียของบุคคลหากเสียผลประโยชน์ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ตรงกันข้ามหากได้ประโยชน์ก็จะเกิดความพึงพอใจเป็นผลรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในหลายปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล องค์กร และสังคม ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากสังคม (Social Stress) สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นในช่วง 30 - 40 ปี ที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวรวมเป็นครอบครัวขยายหรือครอบครัวเดี่ยว ต่างคนต่างอยู่ ความสัมพันธ์ทางญาติผู้ใหญ่ลดลง เปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองคนต้องการความสะดวกสบายมากขึ้นทั้งในเรื่องความเป็นอยู่ประจำวัน และการเข้าสังคมต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งด้านไฟฟ้า การสื่อสาร และการคมนาคมขนส่ง เปลี่ยนจากกิจกรรมเป็นอุตสาหกรรม ต่างเข้ามาหางานในเมืองใหญ่ ๆ นโยบายปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ทุกคนเรียนรู้เท่ากันการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานจากนโยบายคุ้มครองกำเนิด การดูแลสุขภาพถ้วนหน้า และเทคโนโลยีในการค้นหาและรักษาคีชี้น ประชากรมีอายุยืนมากขึ้น แต่แรงงานเข้าสู่ตลาดน้อยลงไม่เป็นที่ต้องการของตลาด รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือไปต่างประเทศ และบทบาทของสตรีในตลาดแรงงานที่เทียบเท่าผู้ชายมากขึ้น จึงเกิดการแข่งขันสูง และเกิดข้อขัดแย้งระหว่างบ้านกับ

งานมากขึ้นความเครียดที่เกิดจากองค์การ (Organizational Stress) ในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน ในปัจจุบันธุรกิจถูกกำหนดโดยผู้บริโภคหรือผู้รับบริการ ทำให้เกิดการแข่งขันสูง องค์การ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน นั่นคือ ต้องเพิ่มรายได้ (ในขณะที่ต้อง คงหรือลดราคาสินค้าและบริการ) และลดต้นทุน (ในขณะที่วัตถุดิบและแรงงานในการผลิตมีแต่ สูงขึ้น) โดยที่สินค้าและบริการนั้นยังคงหรือมีคุณภาพดีขึ้น เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค องค์การจึง จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์การ เป้าหมาย กลยุทธ์และยุทธวิธี ปรับสายการบังคับบัญชาใหม่ ใช้ เทคโนโลยีใหม่เข้ามาเสริมแทนแรงงานและเพิ่มการผลิต เพิ่ม Product และ Service ใหม่ การปรับ เวลาทำงานเหมาะสมต่อผลตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ ในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดขึ้นในบุคคลและองค์การ ความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล (Personal Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการปรับสมดุลในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผล มาจากทั้งปัจจัยส่วนตัว เช่น ร่างกายอ่อนเพลียจากการทำงานหนัก การอดหลับอดนอน พักผ่อน ไม่เพียงพอรับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ การปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดี และการมีโรค ประจำตัว ปัจจัยครอบครัว เช่น การกระทบกระทั่งระหว่างคู่ชีวิต ญาติ และบุตร การเป็นหนี้เป็นสิน การเจ็บป่วยของคนในครอบครัว รวมทั้งการใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัว ปัจจัยในที่ทำงาน ความไม่ พึงพอใจในกฎระเบียบ และการกระทำของผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเชิงนโยบาย ระบบ และวิธีทำงาน การถูกให้ทำงานที่มาก และหนักเกินไป การไม่ได้รับการยอมรับ และยกย่อง ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ การถูกตำหนิ การไม่ได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกถูกเอาเปรียบจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การคาดหวังจากผู้บริหาร มากเกินไปหรือสภาพของที่ทำงานไม่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง กลุ่มประชาชนหรือขบวนการที่ สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกันที่จะแสดงให้เห็นถึงความ ต้องการและความสนใจร่วมกัน มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม

7. การแบ่งปันผลกำไร หมายถึง กำไรที่แบ่งปันให้กับผู้ถือหุ้นตามสัดส่วนของเงินลงทุน ตามมาตรฐานทางบัญชี เงินปันผลที่กิจการได้รับถือเป็นรายได้เกี่ยวกับกิจการนำเงินไปลงทุนใน กิจการอื่นถือว่ามีลักษณะเดียวกับเงินส่วนแบ่งกำไรซึ่งอาจใช้ในความหมายเดียวกับการที่กิจการ นำเงินไปลงทุนในกิจการร่วมค้า การรับรู้รายได้ของเงินปันผลมีดังนี้ มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ ที่กิจการจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจของรายการบัญชีนั้น กิจการสามารถวัดมูลค่าของจำนวน รายได้ได้อย่างน่าเชื่อถือ

8. สิทธิในการรับเบียบ้านานู หมายถึง เงินค่าตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา โดย รัฐบาลจ่ายเป็นรายเดือน

9. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนิน โครงการ ส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

10. หนังสือสั่งการ 4 วัน หมายถึง นายจ้างทำกับลูกจ้างแต่ละคนเกี่ยวกับข้อตกลง และข้อแม้ต่าง ๆ ในการจ้างงาน นายจ้างต้องระบุค่าจ้าง เวลาการทำงาน ข้อตกลง และข้อแม้อื่น ๆ ในการว่าจ้างที่มีต่อลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรยื่นให้แก่ลูกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา ในสัญญาที่ทำกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น ควรจะเขียนรายละเอียดให้มากที่สุดเท่าที่จะเขียนตามที่ตกลงกันได้ไว้ภายในหนึ่ง 1 สัปดาห์ ทำงานจำนวน 4 วัน

3. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Haas (1990) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า ควรเป็นการวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมด้านสุขภาพกายจิต สังคม และปัญญา นอกจากนี้เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิต ควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

Bluestone (2007) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดการทำงานงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2551) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เป็นอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ขึ้นตอน และเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในชีวิตก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ให้ความหมายของความสำคัญของคุณภาพชีวิต คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจ ความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลที่สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการบริหาร และนโยบายขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เปรียบเสมือนโซ่คล้องใจให้พนักงานปฏิบัติ และสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นไปตามเป้าหมาย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปทางสูงขึ้น หรือลดลง เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร และความหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (ชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546) และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่งาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัวความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต (รัตนา รongทองกุล, 2543) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดำเนินชีวิตและกำลังใจ พร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ปลอดภัย มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสุขในชีวิตโดยรวม และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสบายใจ ทำให้มีความสุข สนุกในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพในการทำงาน

2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างที่เหมาะสม การระบายอากาศที่ดี การปราศจากเสียงรบกวน อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ

2.2 ด้านสังคมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและของสังคม ต้องการมีความผูกพันในสังคมที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงความต้องการมาในสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

5. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Walton (1975 อ้างถึง ในยุภา อรุณสวัสดิ์ 2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานแล้วได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินและรูปแบบที่ไม่ใช่เงินอย่างเหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความเป็นธรรมสามารถยอมรับกันได้ เมื่อเทียบกับหน้าที่การปฏิบัติงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านจิตใจ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากร มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ รวมถึงจัดให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และทำให้บุคลากรรู้สึกสบาย ผ่อนคลาย มีความสะดวก

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคลากร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และหากต้องเผชิญกับปัญหาที่สามารแก้ไขตอบสนองได้ในรูปแบบที่เหมาะสมพึงกระทำ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในชีวิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การทำงานนอกจากจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสในผลความสำเร็จ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in The Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีม การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานกันเป็นอย่างดี

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in The Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรมีสิทธิในการประพฤติปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันได้ หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันกับคนอื่นซึ่งต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัวด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตในการทำงาน และดำเนินชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรได้อย่างสมดุล โดยไม่ได้รับความกดดัน หรือความเครียดมากเกินไปในการปฏิบัติงาน จนไม่มีเวลาผ่อนคลายในการดำเนินชีวิตส่วนตัว

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง การยอมรับ ความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับสังคมด้านต่าง ๆ

Dessler (1991) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าในการทำงาน
2. สถานภาพในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ทราบผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ
7. มีโอกาสได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และการเติบโตในการทำงาน
8. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมชาติ โปร่งใส

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการให้บุคลากรมีโอกาสประสบความสำเร็จ และเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการ และหากบุคลากรได้รับโอกาสในการแสดงความคิด หรือทักษะที่มีอยู่ เพื่อให้ตนเองเกิดความพอใจและภาคภูมิใจ
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรอบรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job cross-training and multiskilling) เป็นการให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ทักษะมากยิ่งขึ้น โดยการหมุนเวียนการเรียนรู้ที่หลากหลายในสายงาน หรือข้ามสายงาน
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do two “dulls” equal job enrichment) เป็นวิธีการเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และน่าสนใจยิ่งขึ้น

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) เป็นวิธีการเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในการทำงานวิธีหนึ่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และนำเสนอใจยิ่งขึ้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing childcare for employees children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลงมีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย
3. การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า
4. การยอมรับทางสังคม
5. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรจะใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงในยุภา อรุณสวัสดิ์ 2559) มาเป็นตัวบ่งชี้ในปัจจุบันที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน

6. ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

วลัยพร ศิริภริมย์ (2541) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานที่เหมาะสม มีความสุขในการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์โดยรวมที่ดีในสังคม (เช่น ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ดี มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขสมหวังในการทำงาน เป็นต้น)

Dessler (1991) ได้กล่าวไว้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไว้ว่า คุณภาพชีวิตทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Psychological Environment)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu (1991) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) มากยิ่งขึ้น

Robert and Mannari (1997) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร และเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรัก ผูกพันกับองค์กรของตน

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี การแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความเชื่ออย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกภายในองค์กรที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในรูปแบบของการลงทุนทางกาย กำลังสติปัญญา และมีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งยังมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร เปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายของตน บรรณานาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ต่อไป

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี 2550) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่รู้สึกผูกพันมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

Whithey and Cooper (1989 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ 2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกขาดความผูกพันองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อองค์กรตลอดจนการลาออกจากองค์กร (Exit) ไปในที่สุด และยิ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความสูญเสีย

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ยังต้องสามารถรักษามูลค่าซึ่งมีคุณค่าไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นสมาชิกในองค์การ สรุปความสำคัญของความผูกพันขององค์การ ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของการร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่
4. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การ

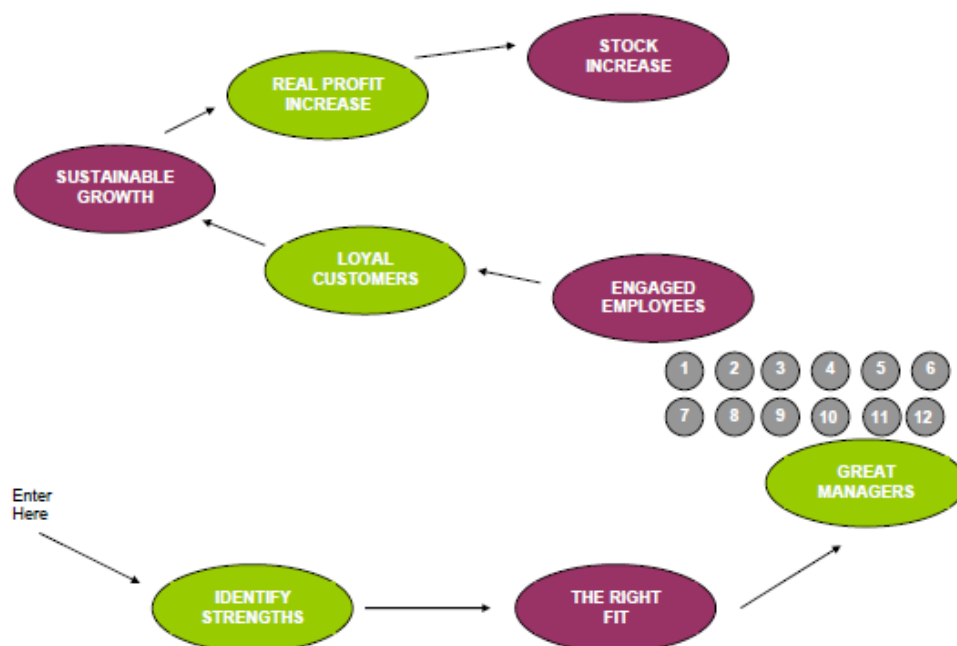
Baron (1986 อ้างถึงใน กัญฐิกา สุระ โคตร 2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับผิดชอบ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตน จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุที่มีอายุงานมาก มีตำแหน่งงานสูง ๆ รวมถึงผู้ที่พึงพอใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน ผู้ที่พึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจความเป็นธรรมของการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเอาใจใส่ด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การศึกษาแนวความคิดในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) นั้นมีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป และจากการศึกษาพบว่า สถาบันองค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งเป็นแนวคิดแต่ละสถาบัน ดังนี้

The Gallup Organization (2003) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ทำการศึกษา ลักษณะของบุคลากรที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร โดยวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม พบว่าแนวทางที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ของ องค์กรนั้นเป็นทฤษฎีการจัดการในรูปแบบของ The Gallup Path ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของแบบจำลอง นี้ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร โดยการสร้างยอดขายและผลกำไรขององค์กร ซึ่งมีลักษณะดัง แพนภาพ The Gallup Path โดยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด มีแรงจูงใจ และซำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ซึ่งช่วยสร้างผลกำไร ให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดี ทำให้องค์กรเติบโตและมีผลกำไรอย่างยั่งยืน

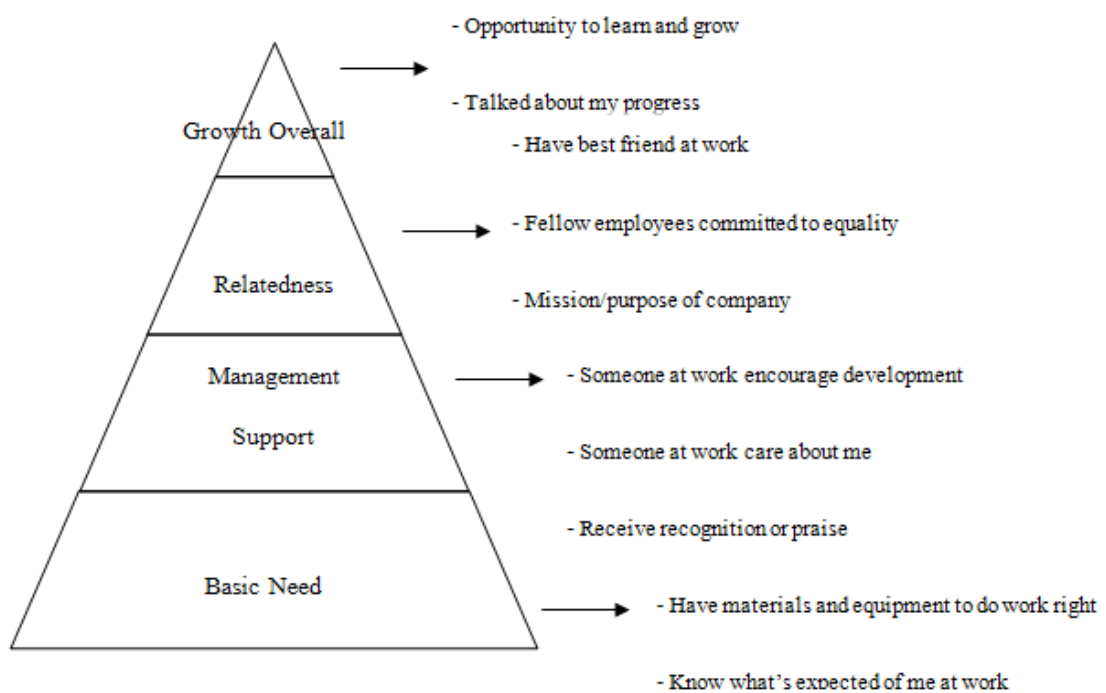


ภาพประกอบที่ 2.2 The Gallup Path

ที่มา : The Gallup Organization (2003)

นอกจากนี้ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่ง จากการสำรวจบุคลากรจำนวน 1.98 ล้านคน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากสาเหตุต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนการผลิตสินค้า ผลกำไร จำนวนอัตราการลาออกของบุคลากร สัดส่วนการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

จากการสำรวจทำให้ค้นพบคำถาม 12 ข้อ ซึ่งสามารถวัดความผูกพันในการทำงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของบุคลากรทั้ง 12 ข้อกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษามูลค่า (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต การผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร คำถามทั้ง 12 ข้อ ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.3 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

ที่มา: The Gallup Organization (2003)

จากภาพประกอบที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นของความผูกพัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหมายถึงดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือ ความคาดหวังเครื่องมือและอุปกรณ์
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) คือ โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือ การยอมรับความคิดเห็นภารกิจ/วัตถุประสงค์เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพและเพื่อนที่ดีที่สุด โดยมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือ ความก้าวหน้า และการเรียนรู้และพัฒนา

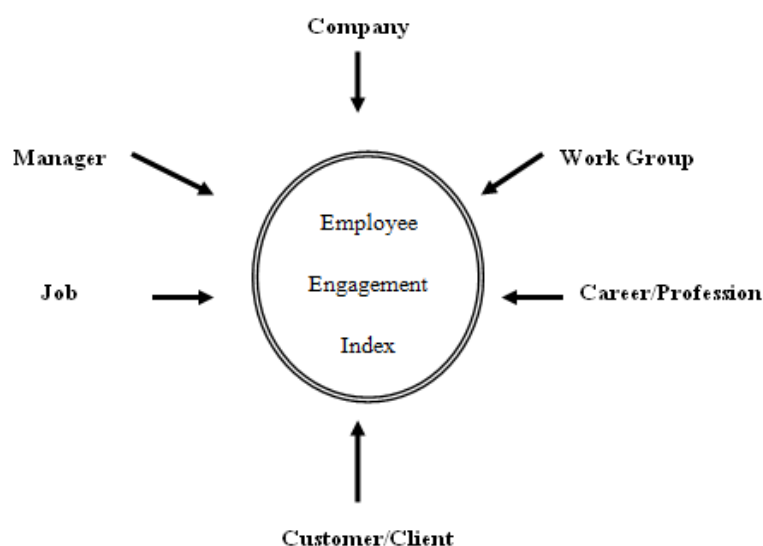
จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ บุคลากรที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กร
2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) คือ บุคลากรที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่ทุ่มเทในงานไม่มีความคิดริเริ่มที่จะคิดค้นนวัตกรรม
3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ บุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ชอบสร้างปัญหาให้องค์กร มีทัศนคติเชิงลบในการทำงานกับองค์กร

จากการสำรวจของ The Gallup Organization ด้วยจำนวนบุคลากรจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของบุคลากร กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้บุคลากรรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Burke Institute (2003) เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กรสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า ตลอดจนช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของบุคลากรนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า และก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในการพิจารณาได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากร (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)TM ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร กลุ่มงาน สายอาชีพ ลูกจ้าง งานที่ทำและผู้จัดการ เป็นต้น แสดงได้ตามภาพประกอบที่ 2.4



ภาพประกอบที่ 2.4 Employee Engagement Index (EEI)TM

ที่มา : Burke Institute (2003)

Edward (2003) ได้กล่าวถึง เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ของบุคลากรนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยการเชื่อมโยงระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ

1. คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้เพราะการให้คุณค่าของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยด้านคุณค่าได้แก่ ความยุติธรรม การเคารพให้เกียรติกัน ความเชื่อใจไว้วางใจ และการช่วยเหลือสังคม ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การออกแบบงานที่ดี ระบุความรับผิดชอบชัดเจน ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2. โปรแกรมหรือโครงการ (Programs) ที่จัดให้กับบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การจัดฝึกอบรมและพัฒนา การให้ความสำคัญและการยอมรับ รวมถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งสิ้น หากองค์การจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงแล้วจะช่วยให้บุคลากรอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทั้งหมด ดังนั้นองค์กรจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ได้แก่ การแสดงความขอบคุณ และการแสดงความยินดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้ และตัดสินใจในการกระทำต่าง ๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งสิ้น

5. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงในเสาวคนธ์ แสนธรรมพล 2558) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้แก่องค์กร ความผูกพันประเภทนี้ ประกอบด้วย การทุ่มเทกับการทำงาน กล่าวถึงองค์กรในด้านบวกเสมอ อยากทำงานกับองค์กรนาน ๆ และความภูมิใจว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อองค์กร

2. ความผูกพันเชิงการลงทุน (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไป หากออกจากองค์กร ความผูกพันประเภทนี้ประกอบด้วย การมองว่าองค์กรที่สถานที่ทำงานที่ดีที่สุด และมองว่าองค์กรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

3. ความผูกพันเชิงหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ว่าคุณมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป ความผูกพันประเภทนี้ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย อุดมการณ์ และค่านิยมในการทำงาน และการมองว่าองค์กรมีบุญคุณที่ต้องตอบแทน

Porter, et. al. (2004 อ้างถึงใน กัญฐิกา สุระโคตร 2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จากองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้อ้างอิงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์การของมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์การในสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่

6. ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กร

Oz (2001) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับจริยธรรมในการทำงาน ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะ ไม่กระทำความผิด หรือประพฤติดุคผิดหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะ ไม่กระทำความผิด หรือประพฤติดุคผิดหลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

Mathews and Shepherd (2002) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยอธิบายลักษณะ ปริมาณของทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสำคัญในการทำนายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

กิตติภา ธาราสนธิ์ (2555) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นเจ้าขององค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พร้อมทั้งยอมอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ สมาชิกมีความพอใจ ไม่ขาดงานและไม่อยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ทำให้้องค์การมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ทำให้สมาชิกในองค์กรสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

3. ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้สมาชิกตระหนัก ไม่กระทำ ความผิด หรือประพฤติดลัดลั้งจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร
4. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงอยู่กับองค์กร ไม่ขาดงาน ไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่
5. ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกวิเคราะห์แนวโน้ม และแนวทางในการพัฒนาองค์กร ต่อไปได้ถูกต้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

1. ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ (1988 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นการแสดงออกส่วนบุคคลอย่างเป็นธรรมชาติด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้คาดหวังรางวัลจากองค์กร เป็นการแสดงออกที่ส่งเสริมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการแสดงออกที่ไม่ได้บังคับให้ปฏิบัติโดยหน้าที่การทำงาน หรือ สัญญาข้อตกลงการจ้างงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติเองอย่างเป็นธรรมชาติ หากไม่ปฏิบัติก็ไม่ถูกลงโทษตามข้อบังคับ หรือกฎระเบียบขององค์กร

Podsakoff and MacKenzie (1994) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองอยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนด แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนอกจากจะเป็นการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้ยังประกอบด้วย พฤติกรรมของบุคคลที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น และรวมถึงเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นให้ความร่วมมือต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

Schnake and Dumler (1997) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มักเกิดจากการตัดสินใจด้วยตัวเองไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษจากองค์กรแต่อย่างใด และเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

George and Jones (2008) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร

จากความหมายของการบริหารค่าตอบแทนที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานกระทำด้วยความสมัครใจ และไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ โดยบทบาทหน้าที่ภายในองค์กรซึ่งพฤติกรรมนี้ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการได้รางวัลอย่างเป็นทางการ แม้ไม่ได้ปฏิบัติก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. ความเป็นมาของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

นักธุรกิจ ชรรมลทิทธิเวท (2559) ได้กล่าวความเป็นมาของแนวคิดเริ่มแรกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีลำดับความเป็นมา ดังนี้

- แนวคิดของ Barnard ปี ค.ศ. 1938 ซึ่งได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปขององค์กร ปรากฏว่า ระบบความร่วมมือ (Cooperative System) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือคือความเต็มใจของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมออกมา และความร่วมมือยังเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

- แนวคิดของ Katz and Kann ปี ค.ศ. 1966 ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพมีพฤติกรรม ดังนี้

1. องค์กรสามารถดึงดูดใจและทำให้นุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้
2. ต้องให้นุคลากรขององค์กรทำหน้าที่ตามความรู้สึกรู้สึกที่แท้จริงด้วยความเต็มใจ และมีผลงานทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่องค์กรกำหนดไว้
3. องค์กรสามารถกระตุ้นให้นุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

- แนวคิดของ Dennis W. Organ ปี ค.ศ. 1977 ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานมีผลกระทบต่อผลผลิต โดยอธิบายว่า ปริมาณของผลผลิตมีความสัมพันธ์กับลักษณะพฤติกรรมการสนับสนุน และให้ความร่วมมือของพนักงาน

- แนวคิดของ Katz and Kann ปี ค.ศ. 1978 ได้เสนอพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และช่วยพัฒนาองค์กรซึ่งประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การปกป้ององค์กร การเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ และพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และการมีเจตคติที่ดีที่จะช่วยเหลือองค์กร แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในเวลาต่อมาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเริ่มมีการศึกษาครั้งแรก

- แนวคิดของ Bateman and Organ ปี ค.ศ. 1983 ได้สร้างข้อคำถามด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

- แนวคิดของ Smith et al. ปี ค.ศ. 1997 ได้ศึกษาว่า พฤติกรรมใดที่จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจซึ่งเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ไม่ได้บังคับให้ทำ และไม่สามารถกำหนดได้ด้วยรางวัลที่เขาจะได้จากการทำพฤติกรรมดังกล่าวซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้จัดการให้คุณค่าเป็นพิเศษกว่าพฤติกรรมอื่น ๆ ผลที่ได้คือ พฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้จัดการบริหารงานได้ง่ายมากขึ้น และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด คือ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ โดยการศึกษาในครั้งนี้ เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จากการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

Organ (1988 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำอย่างอิสระด้วยตนเองในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำอย่างอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการที่จะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการในงานขั้นต่ำสุดขององค์กร การใช้เวลาพัก และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ ความเต็มใจของบุคลากรที่จะอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมา หลีกเลี่ยงการร้องทุกข์ การนินทาว่าร้าย หรือกล่าวโทษผู้อื่น และการไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น

4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจกระทำเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้อื่น โดยการคำนึงถึงว่าการกระทำของตนเองอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น และคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลเสมอ

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการดำรงอยู่ขององค์กร

Podsakoff et al. (2006) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่สมัครใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ตัว และสร้างความสงบสุขภายในองค์กร

2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่สมัครใจ แสดงออกถึงการมีน้ำใจ และอดทนต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่พอใจออกมา มีเจตคติที่ดี แม้การปฏิบัติงานนั้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จากเพื่อนร่วมงาน หากเพื่อนร่วมงานไม่เห็นชอบตามความเห็นของตนเอง ควรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความสุภาพอ่อนน้อม รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ และปกป้องทรัพย์สินสิ่งต่าง ๆ ขององค์กรที่สร้างขึ้น และการสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอก ป้องกันภัยจากภายนอกที่อาจจะคุกคามได้ แม้อยู่ในสถานะที่วิกฤตก็ตาม

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมการยอมรับ เรียนรู้ข้อบังคับ กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความสมัครใจ แม้เป็นงานที่รับผิดชอบพิเศษเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการทำงานขององค์กร

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงความสนใจต่อองค์กรในภาพรวม กระตือรือร้นให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร สังเกต และติดตามข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้น หรือแสวงหาผลประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความชำนาญด้วยความสมัครใจ โดยการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรยิ่งขึ้น

George and Jones (2008) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping Coworkers) เป็นพฤติกรรมกรช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน และตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน

2. การเป็นกัลยาณมิตรขององค์กร (Spreading Goodwill) เป็นพฤติกรรมกรที่ส่งเสริมให้เกิดบรรลุผลสำเร็จขององค์กรด้วยความสมัครใจ โดยการสื่อสารข้อมูลขององค์กรในแง่ดีสู่สังคม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรเป็นอย่างดี

3. การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making Constructive Suggestions) เป็นพฤติกรรมกรความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรด้วยความสมัครใจ เป็นผู้คิดค้น มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานของตัวเอง หรือองค์กรให้ดีขึ้น เช่น การให้คำแนะนำที่สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

4. การปกป้ององค์กร (Protecting the Organization) เป็นพฤติกรรมกรเพื่อป้องกัน หรือคุ้มครองไม่ให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียง และทรัพย์สินขององค์กร

5. การพัฒนาตนเอง (Developing Oneself) เป็นพฤติกรรมกรพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ เพื่อตนเองจะได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรดียิ่งขึ้น โดยการแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านสาขาวิชาชีพ หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้เป็นองค์ประกอบองค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Organ (1988 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ 2558) มาเป็นตัวบ่งชี้ในปัจจุบันที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อันเนื่องมาจากมีความเหมาะสมกับลักษณะองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์การในสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน สามารถสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น ช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาเกี่ยวกับองค์กร และคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด และสนองนโยบายขององค์กร ตรงต่อเวลา มีความเที่ยงตรง การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กร ได้เป็นอย่างดี

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่แสดงอาการไม่พอใจออกมา ลดการร้องทุกข์ ไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น หลีกเลี่ยงการนิินทาวาร้ายหรือกล่าวโทษผู้อื่น

4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาได้ในระยะใกล้หรือไกล อันเนื่องมาจากการกระทำ หรือการตัดสินใจของคน ๆ หนึ่งที่มีผลกระทบต่อคนอื่น ๆ จึงต้องคำนึงความรู้สึกของส่วนรวมหรือผู้อื่นด้วยเมื่อต้องทำงานร่วมกัน และควรเคารพสิทธิส่วนบุคคลด้วย

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

Organ (1988 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ 2558) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยทำการศึกษาแบบ Meta-analysis ปรากฏว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceived of Fairness) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรม ด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) ด้านกระบวนการ (procedural justice) และด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction Justice) ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในทุกด้าน

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ปรากฏว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

4. การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Supportiveness) ปรากฏว่า ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำไปใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างกว้างขวาง

5. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นส่วนหนึ่งของห้าปัจจัยบุคลิกภาพ (Big Five Personality Factors)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Tenure) ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่มีการนำมาศึกษาน้อย

7. เพศ (Gender) ปรากฏว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิง และเพศชาย

8. กระบวนการ (Procedure) หมายถึง วิธีการในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ปรากฏว่า การประเมินพฤติกรรมโดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง (Self-rating) กับให้ผู้อื่นประเมิน (Other-rating) ซึ่งอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินมีความแตกต่างกันน้อยมาก

Podsakoff et al. (2006) ปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล (Individual Characteristics) จำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยจิตใจของบุคคล (Morale Factors) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรม และการรับรู้การสนับสนุนจากผู้นำ

1.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (Personality Factors) โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extroversion) จะมีความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และการกระตุ้นจากสังคม ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่วนบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล (Neuroticism) แสดงให้เห็นถึงอารมณ์ไม่คงที่ และไวต่อความรู้สึกถูกคุกคาม รู้สึกหวาดกลัว วิตกกังวล และรู้สึกผิดกับสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง บุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะครุ่นคิดแต่ปัญหาของตนเอง ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน (Task Characteristics) ได้แก่ ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Task Feedback) งานที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตร (Task Routinezation) ความพึงพอใจในตัวเอง (Intrinsically Satisfying Tasks) ผลปรากฏว่า ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ และความพึงพอใจในตัวเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ลักษณะงานที่ทำเป็นกิจวัตรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. ลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) ได้แก่ องค์กรที่เป็นทางการ และองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ปรากฏว่า การสนับสนุนจากผู้นำ หรือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

4. พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Behaviors) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) พฤติกรรมผู้นำเชิงวิถิต่าง-เป้าหมาย (Path-goal Theory of Leadership) และการแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพของผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) โดยพบว่า

4.1 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ความอดทนอดกลั้น และการมีส่วนร่วม

4.2 พฤติกรรมของผู้นำการแลกเปลี่ยน ส่วนของพฤติกรรมการให้รางวัลมีผลโดยตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่ได้รับแรงเสริมทางบวกด้วยการได้รับรางวัลจะรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และรู้สึกพึงพอใจในงานจนทำให้เกิดความรู้สึกอยากตอบแทนด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

4.3 พฤติกรรมของผู้นำเชิงวิถิต่าง-เป้าหมาย ปรากฏว่า พฤติกรรมการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

4.4 การแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพของผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด Hannam and jimmieson (2007) ที่กล่าวว่า คุณภาพการแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพของหัวหน้ากับลูกน้อง (Leader-Member Exchange) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบอื่น ๆ

Podsakoff et al. (2006) ได้จำแนกปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. เจตคติ และลักษณะนิสัย (Attitudinal and Dispositional) จำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.1 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรม การสนับสนุนของผู้นำ

1.2 บุคลิกภาพ (Personality) กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบการประนีประนอม การมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ น่าจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ตรงประเด็น รวมถึงบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และความมั่นคงทางอารมณ์ที่น่าจะช่วยเหลือขยายข้อค้นพบได้มากขึ้น

2. พฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behaviors) กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้เกิดอิทธิพล และแรงจูงใจของพนักงาน รวมถึงความสามารถที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพของผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอยู่ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ลักษณะงาน (Task Characteristics) กล่าวคือ ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Task Feedback) และงานที่เป็นอิสระ (Task Autonomy) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3.2 ลักษณะกลุ่มงาน (Group Characteristics) โดยที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้ว่าเป็นส่วนร่วม ทีมให้การสนับสนุน ความมีคุณค่า และห่วงใยดูแลเกี่ยวกับความผาสุก บุคคลก็จะรู้สึกอยากตอบแทนด้วยความพยายามเพื่อทีม นำไปสู่การมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3.3 ลักษณะองค์การ (Organizational Characteristics) ได้อธิบายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การ โดยอ้างอิงจากทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม ที่กล่าวว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการที่จะตอบแทนองค์การซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.4 บริบทวัฒนธรรม (Cultural Context) ซึ่งเป็นค่านิยมทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์กับสังคมซึ่งเป็นลักษณะปัจเจกบุคคล (Individualistic Culture) และค่านิยมทางวัฒนธรรมลักษณะความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในสังคม (Collectivist Culture) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา

1. ประวัติความเป็นมาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยรัฐ คือ สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอุดหนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐ โดยผ่านรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น ในประเทศไทย หมายถึงสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (เดิมคือ ทบวงมหาวิทยาลัย)

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้น เริ่มขึ้นตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้ก่อตั้งโรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ โรงเรียนช่างไหม รวมถึงโรงเรียนมหาดเล็ก แต่ยังไม่สามารถให้การศึกษาถึงขั้นปริญญาได้ ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงประดิษฐ์ฐานโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นมหาวิทยาลัย และพระราชทานนามว่า “จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย

พ.ศ. 2507 มีแนวคิดการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ โดยผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่นหลักการต่อ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี แต่ไม่ผ่านความเห็นชอบ ได้แค่เพียงจัดตั้ง “ทบวงมหาวิทยาลัย” ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน "สำนักนายกรัฐมนตรี" แต่อยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม

พ.ศ. 2541 มีนโยบายนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ซึ่งเป็นข้อตกลงการผูกพันในสัญญาการกู้ยืมเงินกับ IMF โดยเป้าหมายของรัฐบาล เพื่อต้องการบริหาร และลดงบประมาณในส่วนราชการเองได้

พ.ศ. 2542 มีการจัดตั้งให้มหาวิทยาลัย หรือคณะฯ ใหม่ “ออกนอกระบบ” ราชการ โดยมีการบรรจุตำแหน่งที่เข้าใหม่ เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” แทน ซึ่งมีค่าตอบแทนที่แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนแบบเดิม และได้หยุดรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยรัฐทั้งหมด หากตำแหน่งนั้นมีผู้เกษียณราชการออกไปจะถูกเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแทนในการบรรจุเข้าทำงานใหม่เท่านั้น

ในปัจจุบัน การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด 157 แห่งทั่วประเทศ (พ.ศ. 2553) โดยแบ่งเป็น

1. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 - กลุ่มมหาวิทยาลัย 8 แห่ง
 - กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง
 - กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง
 - กลุ่มสถาบัน 7 แห่ง (รวมสถาบันวิทยาลัยชุมชนแล้ว)
2. สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล
 - กลุ่มในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 25 แห่ง (รวมราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์แล้ว)
 - กลุ่มในกำกับกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง
 - กลุ่มในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 23 แห่ง
3. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 74 แห่ง

2. รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร แบ่งตามประเภทสถานศึกษาดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1.1 สถาบันอุดมศึกษา

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง (เขตบางกะปิ)
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (เขตบางกะปิ)
- สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน (เขตปทุมวัน)

1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ

- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (เขตจตุจักร)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (เขตธนบุรี)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (เขตธนบุรี)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (เขตบางเขน)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (เขตดุสิต)

1.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (เขตสาทร)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (เขตดินแดง)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (เขตดุสิต)

1.4 สถาบันการอาชีวศึกษา

- สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (เขตบางบอน)

1.5 สถาบันการศึกษาของทหารและตำรวจ

- โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (เขตดอนเมือง)
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (เขตราษฎร์เทพ)
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ (เขตธนบุรี)
- วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ (เขตปทุมวัน)
- วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (เขตสายไหม)
- วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า (เขตราษฎร์เทพ)

1.6 สถาบันการศึกษานอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

- สถาบันการบิณฑลเรือน (เขตจตุจักร)
- สถาบันการพลศึกษา (เขตปทุมวัน)
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (เขตพระนคร)

2. สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

2.1 มหาวิทยาลัย

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เขตปทุมวัน)
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (เขตบางเขน)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (เขตทุ่งครุ)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (เขตบางซื่อ)
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เขตพระนคร)
- มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (เขตดุสิต)
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เขตพระนคร)
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (เขตพระนคร)
- มหาวิทยาลัยมหิดล (เขตบางกอกน้อย)
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เขตวัฒนา)
- มหาวิทยาลัยศิลปากร (เขตพระนคร)
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (เขตดุสิต)

2.2 สถาบัน

- สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (เขตปทุมวัน)
- สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา (เขตบางพลัด)
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (เขตลาดกระบัง)

2.3 วิทยาลัย

- ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (เขตหลักสี่)

3. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.1 มหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (เขต คลองเตย)
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (เขตทวีวัฒนา)
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ (เขตลาดกระบัง)
- มหาวิทยาลัยเกริก (เขตบางเขน)
- มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (เขตสวนหลวง)
- มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น (เขตจตุจักร)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (เขตหนองจอก)
- มหาวิทยาลัยธบุรี (เขตหนองแขม)
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (เขตหลักสี่)
- มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (เขตสายไหม)

- มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต (เขตบางกะปิ)
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม (เขตจตุจักร)
- มหาวิทยาลัยสยาม (เขตภาษีเจริญ)
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (เขตดินแดง)
- มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (เขตหัวหมาก)
- มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (เขตหนองแขม)

3.2 สถาบัน

- สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (เขตสวนหลวง)
- สถาบันรัชต์ภาคย์ (เขตวังทองหลาง)
- สถาบันอาศรมศิลป์ (เขตบางขุนเทียน)

3.3 วิทยาลัย

- วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ (เขตสาทร)
- วิทยาลัยเซนต์อีลีซาเบธ (เขตบางนา)
- วิทยาลัยคุสิตธานี (เขตประเวศ)
- วิทยาลัยทองสุข (เขตทวีวัฒนา)
- วิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา (เขตดุสิต)
- วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม (เขตบางกอกใหญ่)

นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาโดย มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือบัณฑิตวิทยาลัย ที่อาจจะไม่ได้อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เช่น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกลาโหม และ โรงเรียนสาธิตซึ่งสังกัดอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาด้วย

3. รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล

ประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล 20 แห่ง ที่ไม่ขึ้นกับระบบราชการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ดังนี้

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (จังหวัดนครราชสีมา)
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (จังหวัดนครศรีธรรมราช)
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เขตพระนคร)
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (เขตพระนคร)
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (จังหวัดเชียงราย)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (เขตทุ่งครุ)
- มหาวิทยาลัยมหิดล (เขตบางกอกน้อย)

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (เขตบางซื่อ)
- มหาวิทยาลัยบูรพา (จังหวัดชลบุรี)
- มหาวิทยาลัยทักษิณ (จังหวัดสงขลา)
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เขตปทุมวัน)
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (จังหวัดเชียงใหม่)
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (เขตลาดกระบัง)
- มหาวิทยาลัยพะเยา (จังหวัดพะเยา)
- มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (เขตคูสิต)
- สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา (เขตบางพลัด)
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (เขตบางเขน)
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น (จังหวัดขอนแก่น)
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (เขตคูสิต)
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เขตพระนคร)

4. จุดต่างของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะมีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งเรื่อง การจัดการทางการเงิน การงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีกฎระเบียบที่กำหนดโดย สถาบัน เพื่อใช้บริหารจัดการภายใน ในขณะที่ มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ ยังมีสภาพเป็นส่วน ราชการ บริหารจัดการสถาบัน โดยอ้างอิงกฎ ระเบียบของทางราชการ นอกจากนี้ความเหมือนและ ความต่างของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ และในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีสถานภาพเป็นนิติบุคคลเหมือนกัน

5. ข้อดี

ข้อดี มีรายละเอียดดังนี้

1. เพื่อเกิดความคล่องตัวในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้น
2. เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล
3. มหาวิทยาลัยสามารถเปิดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้
4. สวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทียบเท่าเอกชน

6. ข้อเสีย

ข้อเสีย มีรายละเอียดดังนี้

1. นักการเมืองมีบทบาทในมหาวิทยาลัยมากขึ้น เนื่องจากงบประมาณส่วนหนึ่งยังต้องขอรับการจัดสรรจากรัฐบาล
2. ค่าเล่าเรียนอาจเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นการตัดโอกาสทางการศึกษาของผู้มีรายได้น้อยทางอ้อม
3. คณะหรือหลักสูตรที่ไม่คุ้มทุนในการเปิดสอน อาจจะต้องปิดตัวลง
4. การบริหารงานของฝ่ายบริหารอาจจะไม่โปร่งใส ตรวจสอบได้ยาก
5. เนื้อหาของร่าง พรบ. มีลักษณะเป็นกฎหมายบริหารจัดการทรัพย์สินที่ดิน ไม่ได้เป็นการบริหารจัดการการศึกษาแต่อย่างใด

7. รูปแบบสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

รูปแบบสถาบันอุดมศึกษาของไทยนั้น มีหลากหลายชื่อเรียกขาน แต่หากเปรียบเทียบแล้วมีฐานะเดียวกันหากแตกต่างกันเฉพาะชื่อเรียกและตำแหน่งบริหารเท่านั้น อธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงชื่อเรียกและตำแหน่งบริหารของสถาบันอุดมศึกษาของไทย

หน่วยงาน	ตำแหน่ง หัวหน้าบริหาร	ตำแหน่ง หัวหน้าวิชาการ	หมายเหตุ
มหาวิทยาลัย	อธิการบดี	นายกสภา มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เปิดส่วนในหลักสูตร ระดับปริญญาตรี โท เอก
สถาบัน	อธิการบดี/ ผู้อำนวยการ สถาบัน	นายกสภา สถาบัน	สถาบันมีฐานะเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัย โดยมี ศักดิ์ละสิทธิให้ปริญญาบัตรตามกฎหมาย เช่นกัน สถานศึกษาที่ใช้ชื่อ "สถาบัน" เช่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง, สถาบันการอาชีวศึกษา 23 แห่ง เป็นต้น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ตำแหน่ง หัวหน้าบริหาร	ตำแหน่ง หัวหน้าวิชาการ	หมายเหตุ
วิทยาลัย	อธิการบดี/ ผู้อำนวยการ วิทยาลัย	นายกสภา วิทยาลัย	วิทยาลัย มีฐานะเทียบเท่ากับ สถาบัน, มหาวิทยาลัย โดยมีศักดิ์ละสิทธิให้ปริญญาบัตร ตามกฎหมายเช่นกัน สถานศึกษาที่ใช้ชื่อ "วิทยาลัย" เช่น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก , วิทยาลัยดุสิตธานี เป็นต้น โดยวิทยาลัยเหล่านี้ มีความเป็นเอกเทศ (ระวาง संबันกับ วิทยาลัยที่ มีฐานะเป็นหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษา หรือเรียกว่าเทียบเท่า คณะวิชาหนึ่ง)

8. ประวัติความเป็นมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท) เรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND” (APHEIT) ได้กำเนิดขึ้นด้วยความสามัคคี กลมเกลียวของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในอันที่จะสร้างความมั่นคง ความเจริญรุ่งเรืองให้เกิดขึ้นแก่ชาติบ้านเมือง โดยสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติก่อนที่จะ เป็นสมาคมฯ อันเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ ที่จะกระทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น จำเป็นต้องมีพลังแห่งความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญ

ดังนั้นในขั้นแรกผู้บริหารสถาบัน จึงได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 อธิการของแต่ละสถาบันผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่เป็นประธานของกลุ่มสลับกันไป ซึ่งในระยะแรกนั้น มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ 6 สถาบัน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้คณะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในยุคนุกเบิกเข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ในวโรกาสดังกล่าวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานกระแสพระราชดำรัสแก่คณะผู้เข้าเฝ้า อันเป็นพลังใจแห่งสามัคคีธรรมสูงส่งยิ่งนำไปสู่การจัดตั้งสมาคมวิทยาลัยเอกชนแห่งประเทศไทย และสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน

ตราบจนกระทั่งวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2519 จึงได้มีมติเป็นเอกฉันท์ให้เรียกกลุ่มนี้ว่า “ชมรมผู้บริหารวิทยาลัยเอกชน แห่งประเทศไทย” มีข้อบังคับชมรมซึ่งยังไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล แต่มีประธานชมรมซึ่งเป็นหัวหน้า มีการประชุมปรึกษาหารือกันในเรื่องต่าง ๆ ของวิทยาลัยเอกชน อย่างน้อยเดือนละครั้งต่อเนื่องกันและเมื่อชมรมฯ เป็นปีกแผ่นมันคงคิดแล้ว ชมรมฯ ได้มีมติเป็นเอกฉันท์ให้จดทะเบียนเป็น “สมาคมวิทยาลัยเอกชนแห่งประเทศไทย” เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2522 และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ดังกล่าว สมาคมฯ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย” ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมาตราบจนทุกวันนี้ ปัจจุบันปี พ.ศ. 2559 มีสถาบันการศึกษาที่เป็นสมาชิก จำนวน 66 สถาบัน เป็นมหาวิทยาลัย จำนวน 41 แห่ง วิทยาลัย จำนวน 18 แห่ง และสถาบัน จำนวน 7 สถาบัน

ในปี พ.ศ. 2558 ทางสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ได้ทำหนังสือลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2558 โดย ดร.พรชัย มงคลวนิช นายกสมาคมในขณะนั้น ได้กราบบังคมทูลสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ขอพระราชทานพระมหากรุณาทรงรับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยอยู่ในพระราชูปถัมภ์ โดยมีหนังสือตอบทรงรับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยไว้ในพระราชูปถัมภ์ ตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา

9. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย มีดังต่อไปนี้

1. ร่วมมือและส่งเสริมการสร้างสามัคคีธรรมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับการศึกษาอื่น ๆ
2. ร่วมมือและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแก่รัฐบาล หรือองค์การของรัฐบาล
3. ร่วมมือและประสานงานในด้านวิชาการ การบริหารและการปกครอง ตลอดจนการอื่น ๆ ในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยกันเพื่อให้การศึกษาแก่นักศึกษาดำเนินไปโดยได้มาตรฐานและบังคับผลดีที่สุด
4. ส่งเสริมการค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์
5. ส่งเสริมเกียรติและฐานะของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีระดับสูง ตามที่ควรจะเป็นเพื่อให้บังเกิดความเชื่อถือศรัทธา
6. เผยแพร่กิจการและความเคลื่อนไหวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นที่ทราบทั้งในวงการศึกษาของชาติและประชาชนทั่วไป ทั้งในและนอกประเทศ

7. ติดต่อ ประสานงาน ร่วมมือ ให้ หรือขอคำแนะนำ หรือความช่วยเหลือ กับ หรือจาก สมาคม สถาบัน หรือองค์การการศึกษาและองค์การธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

8. ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสงค์จะก่อตั้งสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

9. ปฏิบัติกิจการอื่น ๆ เท่าที่จำเป็นหรือเห็นสมควร เพื่อให้บรรลุถึงซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น

10. สมาคมนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถาบันการศึกษาที่เป็นสมาชิกที่เป็นมหาวิทยาลัย

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	จังหวัด
1	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (Bangkok University) (มกท. BU) www.bu.ac.th	กรุงเทพมหานคร
2	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (Dhurakij Pundit University) (มธป. DPU) www.dpu.ac.th	กรุงเทพมหานคร
3	มหาวิทยาลัยศรีปทุม (Sripatum University) (มศป. SPU) www.spu.ac.th	กรุงเทพมหานคร
4	มหาวิทยาลัยเกริก (Krirk University) (ม.กร. KRU) www.krirk.ac.th	กรุงเทพมหานคร
5	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (University of the Thai Chamber of Commerce) (มกค. UTCC) www.utcc.ac.th	กรุงเทพมหานคร
6	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (Assumption University of Thailand) (มอช. A.U.) www.au.edu	กรุงเทพมหานคร
7	มหาวิทยาลัยสยาม (Siam University) (มส. S.U.) www.siam.edu	กรุงเทพมหานคร
8	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (Southeast Asia University) (ม.อ.อ. SAU) www.sau.ac.th	กรุงเทพมหานคร
9	มหาวิทยาลัยพายัพ (Payap University) (ม.พ.ย. P.Y.U.) www.payap.ac.th	เชียงใหม่
10	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล (Vongchavalitkul University) (ม.ว. V.U.) www.vu.ac.th	นครราชสีมา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	จังหวัด
11	มหาวิทยาลัยคริสเตียน (Christian University of Thailand) (ม.ค.ต. C.T.U.) www.christian.ac.th	นครปฐม
12	มหาวิทยาลัยรังสิต (Rangsit University) (มรศ. RSU.) www.rsu.ac.th	ปทุมธานี
13	มหาวิทยาลัยภาคกลาง (The University of Central Thailand) (ม.ภก. U.C.T.) www.tuct.ac.th	นครสวรรค์
14	มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก (Asia-Pacific International University) (ม.น.อ. A.I.U) www.apiu.edu	สระบุรี
15	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (Kasem Bundit University) (มกบ. KBU.) www.kbu.ac.th	กรุงเทพมหานคร
16	มหาวิทยาลัยเนชั่น (Nation University) (มนช. NTU.) www.nation.ac.th	ลำปาง
17	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (North Eastern University) (ม.ภ.น. N.E.U.) www.neu.ac.th	ขอนแก่น
18	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น (St.JohnUnivesity) (มชจ. SJU.) www.stjohn.ac.th	กรุงเทพมหานคร
19	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (Mahanakorn University) (มทม. MTU.) www.mut.ac.th	กรุงเทพมหานคร
20	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (Huachiew ChalermprakietUniversity) (มฉก. HCU.) www.heu.ac.th	สมุทรปราการ
21	มหาวิทยาลัยราชธานี (Ratchathani University) (มรธ. RTU.) www.rtu.ac.th	อุบลราชธานี
22	มหาวิทยาลัยธนบุรี (Thonburi University) (มทร. TRU.) www.thonburi-u.ac.th	กรุงเทพมหานคร
23	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ (Hatyai University) (ม.ญ. H.U.) www.hu.ac.th	สงขลา
24	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น (Western University) (มท. WTU) www.western.ac.th	กาญจนบุรี
25	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย (Eastern Asia University) (มาอ. EAU) www.eau.ac.th	ปทุมธานี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	จังหวัด
26	มหาวิทยาลัยเว็บสเตอร์(ประเทศไทย) (Webster University Thailand) (ม.ว.ท. WUT) www.webster.ac.th	เพชรบุรี
27	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา (Chaopraya University) (มจพ. CPU) www.cpu.ac.th	นครสวรรค์
28	มหาวิทยาลัยตาปี (Tapee University) (มตป. TPU) www.tapee.ac.th	สุราษฎร์ธานี
29	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต (Rattana Bundit University) (มรบ. RBU.) www.rbac.ac.th	กรุงเทพมหานคร
30	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น (The Far Eastern University) (ม.ฟ.อ. F.E.U.) www.feu.edu	เชียงใหม่
31	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ (North-ChiangMai University) (มนช. NCU) www.northcm.ac.th	เชียงใหม่
32	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด (Stamford International University) (ม.น.ช.ศ. S.T.I.U.) www.stamford.edu	เพชรบุรี
33	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (North Bangkok University) (ม.น.ก NBU) www.nostrhbkk.ac.th	กรุงเทพมหานคร
34	มหาวิทยาลัยฟาฏอนี (Fatoni University) (ม.ฟ.น. F.T.U.) www.ftu.ac.th	ปัตตานี
35	มหาวิทยาลัยปทุมธานี (Patumthani University) (มปท. PTU.) www.ptu.ac.th	ปทุมธานี
36	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก (Phisanulok University) (มพล. PLU.) www.plu.ac.th	พิษณุโลก
37	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (Bangkokthonburi University) (มกช. BTU.) www.bkkthon.ac.th	กรุงเทพมหานคร
38	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น (The Eastern University of Management and Technology) (มจทอ. EUMT.) www.umt.ac.th	อุบลราชธานี
39	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ (Rajapruk University) (มรพ. RPU.) www.rpu.ac.th	นนทบุรี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	จังหวัด
40	มหาวิทยาลัยชินวัตร (Shinawatra University) (มชว. SIU) www.siu.ac.th	ปทุมธานี
41	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ (Bangkok Suvarnabhumi University) (มกส. BSU) www.bsu.ac.th	กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2.3 รายชื่อสถาบันการศึกษาที่เป็นสมาชิกที่เป็นวิทยาลัย

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	ตัวย่อ
1	วิทยาลัยแสงธรรม (Saengtham College) www.saengtham.ac.th	วศ. S.C.
2	วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ (SaintLouis College) www.sl.c.ac.th	ว.ชล. SL.C.
3	วิทยาลัยทองสุข (Thong Sook College) www.thongsook.ac.th	ว.ท. T.C.
4	วิทยาลัยดุสิตธานี (Dusit Thani College) www.dtc.ac.th	วคธ. DTC.
5	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น (Northern College) www.northern.ac.th	วป. LPC.
6	วิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก (Southeast Bangkok College) www.southeast.ac.th	ช.อ.บ. S.B.C.
7	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ (Southern College of Technology) www.sct.ac.th	วทต. SCT.
8	วิทยาลัยสันตพล (Santapol College) www.stu.ac.th	วสพ. SPC.
9	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (Collage of asian Scholars) www.cas.ac.th	ว.บ.อ. C.A.S.
10	วิทยาลัยนครราชสีมา (Nakhonratchasima College) www.nmc.ac.th	วณม. NMC.
11	วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ (International Buddhist College) www.abc.ac.th	ว.พ.น. I.B.C.
12	วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง (Lampang Inter-Tech College) www.lit.ac.th	วอท. LIT
13	วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา (St. Theresa International College) www.stic.ac.th	วณท. STIC
14	วิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Rai College) www.crc.ac.th	วชร. CRC.
15	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม (Siam Technology College) www.siamtechu.net	วทส. STC

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	ตัวย่อ
16	วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์ (Phanomwan College of Technology) www.phanomwan.ac.th	วทพ. PCT.
17	วิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา (Chitralada Technology College) www.cdtc.ac.th	วจด. CDTC
18	วิทยาลัยพิชญบัณฑิต (Pitchayabundit College) www.pcbu.ac.th	พญบ. PCBC

ตารางที่ 2.4 รายชื่อสถาบันการศึกษาที่เป็นสมาชิกที่เป็นสถาบัน

ลำดับ	รายชื่อสถาบัน (List of Institutions)	ตัวย่อ
1	สถาบันรัชต์ภาคย์ (Rajapark Institute) www.rajapark.ac.th	ศ.รภ. R.L.
2	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Panyapiwat Institute of Management) www.pim.ac.th	สจป. PIM
3	สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ (Chulabhorn Graduate Institute) www.cgi.ac.th	สบจ. CGI.
4	สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (Thai-Nichi Institute of Technology) www.tni.ac.th	ศ.ท.ญ. TNI.
5	สถาบันอาศรมศิลป์ (Arsomsilp Institute of the Arts) www.arsomsilp.ac.th	อ.ศ. A.S.I.A.
6	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (Suvarnabhumi Institute of Technology) www.svit.ac.th	สทส. SVIT
7	สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา (Institute Technology of Ayothaya) www.ayothaya.ac.th	สทอ. ITA

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Tsui, Lin, and Yu (2013) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงแรมระดับนานาชาติของประเทศไต้หวัน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสมการโครงสร้างวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อิทธิพลทางอ้อมของความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงแรมระดับนานาชาติของประเทศไต้หวัน โดยผ่านตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ในอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.894 และ 0.455 ตามลำดับ

Chaikidurajai Praphan (2015) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับเจ้าหน้าที่บริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยินดีให้ข้อมูลจำนวน 9 บริษัท โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้ 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยมีการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลองใช้ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ 0.98 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที่ทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ถดถอยแบบง่าย และพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า อายุ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

Chaikidurajai Praphan (2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ผลกระทบของวิธีปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหาร หรือระดับผู้ชำนาญการวิชาชีพ หรือระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 33 บริษัท ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยมีการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลองใช้ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ 0.979 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที่ทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ถดถอยแบบง่าย และพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า วิธีปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในอาชีพมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร วิธีปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมพัฒนา การ

ส่งเสริมความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความมั่นคงในอาชีพมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Chaikidurajai Praphan (2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม จำนวน 272 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า อายุ การศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Chaikidurajai Praphan (2018) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 2.5 รายละเอียดผลงานวิจัยต่างประเทศ

ชื่อผู้วิจัย	ปี ค.ศ.	เรื่อง	ผลที่ได้		
			ค่าระดับ	Sig	หาความสัมพันธ์
Tsui, Lin, and Yu	2013	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงแรมระดับนานาชาติของประเทศไทยได้หวั่น	0.05	-	ความผูกพันต่อองค์การ, ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ปี ค.ศ.	เรื่อง	ผลที่ได้		
			ค่าระดับ	Sig	หาความสัมพันธ์
Chaikidurajai Praphan	2015	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในกลุ่ม อุตสาหกรรม	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตใน การทำงาน, ความ ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร
Chaikidurajai Praphan	2017	ผลกระทบของวิธีปฏิบัติ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร และผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานใน กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, วิธีปฏิบัติ ทรัพยากรมนุษย์, ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร
Chaikidurajai Praphan	2017	ผลกระทบของค่าตอบแทน ที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, ค่าตอบแทน, ผล การปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร
Chaikidurajai Praphan	2018	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานใน กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคม	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตใน การทำงาน และ ความผูกพันต่อ องค์กร

2. งานวิจัยในประเทศ

ฐิติมา หล้าทอง (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร พบว่า โดยรวมแล้วพนักงานมีประสบการณ์ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับสูง ผลปรากฏว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 8 แห่ง จำนวน 285 คน ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัย มีค่าอยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.70 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะงาน

สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลปรากฏว่า บุคลิกภาพการรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การและการทดสอบการพัฒนาเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรวรรณ บุญบำรุง, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และกนก พานทอง (2557) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2556 ผลปรากฏว่า เชาว์ด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีอิทธิพล ทางอ้อมผ่านความสุข ส่วนความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การได้ร้อยละ 36

ปิยวัฒน์ เคนแสง (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน

วาสนา เกอแสดะ (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 2,635 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 348 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศศิวิมล ทูมวัน (2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร เรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการคัดเลือก ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ สามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.6 รายละเอียดผลงานวิจัยในประเทศ

ชื่อผู้วิจัย	ปี พ.ศ.	เรื่อง	ผลที่ได้		
			ค่าระดับ	Sig	หา ความสัมพันธ์
ฐิติมา หลักทอง	2557	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ผลิต ชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยาน ยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร	0.05	-	ปัจจัยส่วนบุคคล , ความผูกพันต่อ องค์กร
ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ภู น่าน และ เนตร์พัฒนา ขาววิราช	2557	อิทธิพลของคุณลักษณะ งานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ความ พึงพอใจในงานและ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร	0.05	*	คุณลักษณะงาน, ความผูกพันต่อ องค์กร, ความ พึงพอใจในงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร
สิริภาพรรณ ลีภัย เจริญ	2557	กรอบแนวคิดการพัฒนา ตัวแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี	0.05	-	ปัจจัยส่วนบุคคล, การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันต่อ องค์กร และ พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร
อรรรรณ บุญบำรุง, สุ พิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และกนก พานทอง	2557	โมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของผู้ ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยของรัฐใน จังหวัดชลบุรี	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ปี พ.ศ.	เรื่อง	ผลที่ได้		
			ค่าระดับ	Sig	หา ความสัมพันธ์
ปิยวัฒน์ เกแสง	2559	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครูโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตใน การทำงาน
วาสนา เกอแสงละ	2559	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม ยานยนต์	0.05	*	ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตใน การทำงาน และ ความผูกพันใน องค์กร
ศศิวิมล ทุมวัน	2560	ปัจจัยเชิงการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผล ต่อความผูกพันใน องค์กรของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ	0.05	-	ปัจจัยส่วนบุคคล, การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพัน ในองค์กร

สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรมีการตอบสนองปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป