

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษาบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม (ผจญ เฉลิมสาร, ออนไลน์, 2561) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำนิยามที่น่าสนใจไว้หลายประเด็น ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน การที่คนมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมพงษ์ โมราฤทธิ์, 2557) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน แต่มีที่น่าสนใจ ดังนี้

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

บุญยัง วิษณุหมิมาชัย (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศอังกฤษ นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุง ผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Jie Shen (2014) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Mess ersmith, J. G., Patel, P. C., & Lepak, D. P. (2011) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดี มีโอกาสได้รับการสนับสนุน ในหน้าที่การงาน รวมทั้งการยอมรับจากสังคม ก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Sarah-Jane Cullinane (2014) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การทำงาน ของบุคคลอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร โดยได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และความสุขทางกาย สังคม และอารมณ์ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของความ ปลอดภัย สภาพแวดล้อม ในการทำงาน จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

De Menezes, L. M., Wood, S., & Gelade, G. (2010) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ทำงานชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการดำเนิน ชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่า ของชีวิตซึ่งเป็นการเน้นถึงการมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคมนำไปสู่ การมีคุณค่าของชีวิต

Hasle, P., Bojesen, A., Jensen, P. L., & Bramming, P. (2012) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าหมายถึง ความพึงพอใจ รู้สึกมีความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน

มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง บุคลากร ในองค์กรทุกคนควรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีความ พร้อมในการทำงานเพื่อการทำงานที่มีผลิตภาพ (Productivity)

Vanmathy Anbarasan (2010) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง จริยธรรมของการทำงานและสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจ ของคนงานการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

Bogl er, R., & Nir, A. E. (2012) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้ พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูงนำไปสู่ผล ที่ได้รับคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กร บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

Mess ersmith, J. G., Patel, P. C., & Lepak, D. P. (2011) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าหมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถ สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้วซึ่งจะส่งผลต่อความ เจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็น คุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งที่สำคัญ คือจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผล ในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์ การทำงานในองค์กร ที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ โดยผ่าน กระบวนการที่องค์กร ได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมี สุขภาพจิตดี

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความเห็นว่า แต่ละความหมายนั้นคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิด โอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม สิทธิพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงาน มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่นๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “Humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “Quality of work life” หรือ “Quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “Improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “Workers-protection” ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ “Working environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น ได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงานและตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Walton (1973) กล่าวว่า สิทธิส่วนบุคคล หมายถึงการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่ต่างกันตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน นักวิชาการส่วนใหญ่ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรใช้ปัจจัยชี้วัดคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่เสนอ โดย Richard E. Walton (1973) เพราะเป็นแนวคิดที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากที่สุดและเพื่อให้เกิดความเหมาะสม กับคุณลักษณะงานของประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

องค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนในยุคปัจจุบันต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจที่มีองค์ความรู้เป็นฐานสำคัญ ซึ่งทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ปรับโครงสร้างองค์กรให้กระชับและแบนราบ มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ดังนั้นองค์กรควรหันมาให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน ความร่วมมือร่วมใจ และพฤติกรรมพิเศษ (Extra-Role Behavior) ที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งกำหนดไว้เป็นทางการ ซึ่งพฤติกรรมพิเศษที่นักวิชาการทั้งหลายต่างให้การยอมรับว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จ นั่นคือ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) นักวิชาการและนักวิจัยทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ซุติมา ซุติชิวานันท์ (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมิได้ถูกกำหนดไว้ในงาน หรือในหน้าที่ปฏิบัติเป็นค่านิยมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ในองค์กรด้วย

อรรณูญา ไชยสร (2556) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือกล่าวถึงองค์กรในฐานะที่องค์กรเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์กรในฐานะที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

อิสรภาพ สาลี (2556) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดขึ้น แต่เกิดจากบุคคลนั้นกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Kabirui shola Genty (2017) ให้ความหมาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้องค์การนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นส่วนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ความร่วมมือภายในองค์กร พฤติกรรมพวกนี้ช่วยสนับสนุนองค์กรในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมพวกนี้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ไม่ได้โดยร้องขอหรือบังคับและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างทางการ

Anwar,m.A.,&Osman-Gani,A.m. (2015) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษแต่อย่างไร โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Awang, Z. (2015) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

Chan,S.H.J.,&Lai,H.Y.i. (2017) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดเอาไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

Chowwen,C.,&Ogunsakin,A. (2013) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกโดยที่องค์กรไม่ได้ มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งผลของพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและยังมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนประโยชน์ต่อการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป

DiPaola,m.,&Tschannen-moran,m. (2014) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง การสมัครใจพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการนั้น สนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กรแท้จริง

Geigle,D. (2012) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานรัฐบาล

ไม่ได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความเห็นว่า แต่ละความหมายนั้นคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานและพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ถือว่ามีความสำคัญที่จะต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อทราบว่าบุคลากรภายในองค์กรมีการกระทำ พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะต่าง ๆ เป็นอย่างไร เพื่อองค์กรจะสามารถพัฒนาอบรมพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร โดยการพัฒนาอบรมเกี่ยวกับการต้อนรับลูกค้า เทคนิคการขาย เทคนิคการพูดคุย ตลอดจนการวางตัว บุคลิกลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อให้การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสายงานหรือข้ามสายงานและตอบสนองความความพึงพอใจในการบริการลูกค้าเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Organ (1997) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้และได้กำหนดเป็น “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (Organizational Citizenship Behavior) แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความช่วยเหลือเรื่องงานของบุคคลอื่นโดยสมัครใจ
2. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นลักษณะของพฤติกรรมคนที่ยอมทนต่อสิ่งที่รบกวนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยไม่มีการคับข้องใจ และยังมีความคิดทางบวก ในการทำงานและไม่ปฏิเสธความเห็นของผู้อื่น
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และผู้นำองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการส่งเสริมองค์กรและการปกป้ององค์กรต่อภัยคุกคามต่าง ๆ
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมการยอมรับอย่างมีเหตุผลต่อโครงสร้างองค์กรข้อบังคับตลอดถึงกฎระเบียบขององค์กร
5. ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมพิเศษเฉพาะบุคคล ที่ต้องคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จ โดยเร็วและนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในองค์กร ร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมรับผิดชอบบนนโยบายองค์กร

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมโดยความสมัครใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานได้ดีขึ้น

Organ (1988) ได้ทำการค้นคว้าศึกษาและแบ่ง OCB ตามแนวคิดของ Organ ที่ได้ถูกนำมาพัฒนาจากแนวคิดของ Bernard (1938) และ Katz (1964) (Jahangir, Aker and Haq, 2004) ซึ่ง Bernard (1938) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ OCB ว่าเป็นความปรารถนาของปัจเจกชนที่พยายามสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เป็นความพยายามที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายและเป็นความพยายามในการทำนุบำรุงองค์กร ในขณะที่ Katz (1964) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์กรจะประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการทางานที่สามารถวัดตามพฤติกรรมในการทำงานตามบทบาท, หน้าที่ ในการทำงานตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่หน้าที่การทำงานยังควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกหลากหลาย จึงแบ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่เป็นพฤติกรรมที่องค์กรได้มีการกำหนดหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะที่ 2 พฤติกรรมบทบาทพิเศษ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ไว้เป็นทางการ แต่สังคมในองค์กรให้การยอมรับและให้คุณค่า

Organ (1988) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลในองค์กร ทันทีเมื่อบุคคลในองค์กรเกิดมีปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการ เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ หรือการแสดงให้พนักงานทราบถึงการทำงาน

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือกิริยา ท่าทางที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งในการทำงานในองค์กรนั้นอาจต้องมีการติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันอาศัยซึ่งกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ อาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมจึงเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติกับบุคคลในองค์กร

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน ความอดกลั้น ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความไม่พึงพอใจ ความไม่สะดวกสบายในการทำงาน หรือความเครียดในการทำงาน บางครั้งเราสามารถแสดงถึงความไม่พึงพอใจความข้องใจที่

เกิดขึ้นจากการทำงาน แต่การแสดงถึงความไม่พึงพอใจอาจทำให้ฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พนักงานเหล่านั้นควรที่จะรู้จักการรอกอยในการทำงานอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความร่วมมือในกระบวนต่างๆ ภายในองค์กร เป็นผู้ให้ความร่วมมือกับ การประชุม เก็บความลับขององค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กร แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และมีความเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบขององค์กร คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่เวลาว่างไปปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน พนักงานเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์กรก็เหมือนทีมขนาดใหญ่ที่พนักงานทุกคนต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1990) องค์กรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร

พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น การที่พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานของตนที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น คำนึงถึงผลกระทบจากการทำงานของตนที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น คำนึงถึงผลกระทบจากการทำงานของตน มุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานกับบุคคลอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจ

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดจากการทำงานหรือการประสานงานกับบุคคลอื่น หลีกเลี่ยงที่จะกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพากันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้แย้งกันยืดเยื้อ จนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น

พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างรับผิดชอบ ให้ความสนใจกับนโยบายต่างๆ และประกาศต่างๆ ขององค์กร พร้อมทั้งจะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร แสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมประชุมหรือเป็นฝ่ายเดียวกันกับองค์กร เช่น มีส่วนร่วมในการเข้าประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร

พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ สนองนโยบายขององค์กร ชยันทำงาน ตรงต่อเวลา การประหยัด รักษาทรัพยากร และดูแลสิ่งของ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติ ตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Organ (1990) มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัย ประยุกต์ (Applied Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ โทรคมนาคมและยินดีให้ข้อมูลจำนวน 384 คน โดยสามารถเก็บได้จริง 272 คนคิดเป็นร้อยละ 70.83 มีการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง รวมได้เท่ากับ 0.91 นำไปทดลองใช้ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ 0.96 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test ทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ และอายุงานมีผลต่อ ค่าตอบแทน อายุ การศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการอดทนอด กลั้น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

ธันวณี ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพัน

ต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการ ที่จะเป็สมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านปัจจัยคุณลักษณะงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X_2) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับ ร้อยละ 67.8 ดังสมการ $Y = -.109 + .103 (X_1) + .814 (X_2)$ และด้าน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (X_1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับ ร้อยละ 9.0 ดังสมการ $Y = 3.025 + .272$

กัญจนภัต ชูผล (2559) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านมิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านมิติการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ด้านมิติความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประไพพร สิงหเดช (2558) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณี ข้าราชการ กรมคุมประพฤติ ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมปานกลาง (2) ข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมสูง (3) ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับลำดับการเกิด ภูมิลำเนา และเพศ พบว่าผู้ที่มิภูมิลำเนาในชนบท

มีระดับความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบสูงกว่าผู้ที่มี ภูมิฐานะในเมืองใหญ่ และเพศหญิง มีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าเพศชาย (4) ประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี ขององค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหาร แปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 472, p < 0.01, r = 328, p < 0.01, r = 471, p < 0.01, r = 329, p < 0.01, r = 467, p < 0.01, r = 476, p < 0.01, r = 147, p < 0.05$ ตามลำดับ) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = 706, p < 0.01, r = 649, p < 0.01, r = 557, p < 0.01, r = 487, p < 0.01, r = 475, p < 0.01, r = 580, p < 0.01, r = 140, p < 0.05$ ตามลำดับ)

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานมีค่า ($\beta = 0.10, p < 0.05$) ด้านการทำงานร่วมกันและความ สัมพันธ์กับบุคคล อื่นมีค่า ($\beta = 0.26, p < 0.05$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่า ($\beta = 0.17, p < 0.05$) ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมีค่า ($\beta = 0.13, p < 0.05$) และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมมีค่า ($\beta = 0.17, p < 0.05$) 2) การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกัน มีค่า ($\beta = 0.41, p < 0.05$) 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อมีค่า ($\beta = 0.48, p < 0.05$) การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า จากการศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม มีค่าเฉลี่ยคะแนน

สูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยคะแนนรองลงมา ($\bar{x} = 3.92$) อยู่ในระดับมาก และด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด ($\bar{x} = 3.80$) อยู่ในระดับมาก

พิธีศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกสัมพันธ์ต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานฯ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 โดยในด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองกับด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.20 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากันคือ 3.00 มีระดับการแปรผลอยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ระดับการแปรผลอยู่ในระดับต่ำ

กานต์นลิน คงศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานไปรษณีย์ โดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง มีด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับระดับความสำคัญที่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีด้าน คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ การทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์ โดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง ทั้ง โดย ด้านพฤติกรรมกรรมร่วมมือมีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรรมปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านพฤติกรรมกรรมสื่อสาร ด้านพฤติกรรมกรรมประสานงาน และด้านพฤติกรรมกรรมมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ พฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 โดยภาพรวมแสดงความคิดเห็นในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านพฤติกรรมกรรมสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรรมให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม ตามลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 การทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน

Jessie Porter (2015) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ด้านบทบาทการทำงานการทำงานที่มีความสมดุล และด้านคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

Subramanian (2013) ได้ศึกษาเรื่อง สถานที่ทำงาน มีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิต (Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) เสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง ที่มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจ เป็นวิธีหนึ่ง ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรีครอบครัวและชุมชน แต่ผู้หญิงมาเลเซียจำนวนมาก ออกจากตลาดแรงงาน อย่างเป็นทางการทำให้การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสถานที่ทำงานซบเซาอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี 1990 การศึกษาครั้งนี้ จะตรวจสอบว่ามีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากการที่ตอบแบบสอบถามโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์หลายตัวแปร และการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงาน ได้รับการออกแบบ ที่มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบในเชิงบวกต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Praphan Chaikidurajai (2017) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) ศึกษาค่าตอบแทนที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมและยินดีให้ข้อมูลจำนวน 272 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test ทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัย พบว่า อายุ และอายุงานมีผลต่อค่าตอบแทน อายุ การศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่ผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และ โทรคมนาคม

Praphan Chaikidurajai (2017) ได้ทำการศึกษา The Impact Human Resource Practices on Organizational Citizenship Behavior of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand (ผลกระทบของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในประเทศไทย) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญหรือตามความสะดวกกับบุคลากรระดับบริหารระดับผู้เชี่ยวชาญและระดับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์จาก 29 บริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมในประเทศไทยที่ยินดีให้ข้อมูล โดยมีการตรวจความถูกต้องเชิงเนื้อหาในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ 30 ฉบับเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ 0.979 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้าน การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และความมั่นคงในงาน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในประเทศไทย

Praphan Chaikidurajai (2017) ได้ทำการศึกษา The Impact Human Resource Practices on Organizational Citizenship Behavior of Employee's in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวิธีการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญหรือตามความสะดวกกับบุคลากรระดับบริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์จาก 29 บริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมในประเทศไทยที่ยินดีให้ข้อมูล โดยมีการตรวจความถูกต้องเชิงเนื้อหาในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ 30 ฉบับเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ 0.979 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้าน การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และความมั่นคงในงาน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในประเทศไทย

ปกรณธ์ ลิ่มโยธิน (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในธุรกิจโรงแรม ผลการวิจัย พบว่า จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นสามารถสรุปได้ว่า

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในธุรกิจโรงแรมมากที่สุดรองลงมาคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แต่หากพิจารณาอิทธิพลทางตรงจะพบว่า การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในธุรกิจโรงแรมมากที่สุด

เจนวิทย์ เลิศอารยกุล (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงาน ลักษณะ ผู้บังคับบัญชาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยความ ผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ลักษณะ ผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามลำดับ ส่วนการพัฒนา แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสถิติ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการทดสอบ สมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบจำลอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรง ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือลักษณะงานและลักษณะ ผู้บังคับบัญชา ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในทิศทางตรงกันข้าม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ธิดาเดิย เจริญมิตร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีอายุการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอย่างพอใช้ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงในรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทำให้ความ ร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมช่วยเหลือและพฤติกรรมนึกถึงผู้อื่นคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($r=0.646$)

อิสรภาพ สาลี (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่าง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทมหาชน ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ องค์กรประกอบย่อย ได้แก่พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมสานึกในหน้าที่ มีความตรงเชิง โครงสร้าง หรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) โมเดลการวัดการแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เห็นได้ชัด และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นนัย มีความตรงเชิงโครงสร้าง หรือ

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมย่อยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสานึกในหน้าที่ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ไม่พบว่าส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอำนาจในการทำนายการแลกเปลี่ยนความรู้เท่ากับ 67%

สาธิตา วงศ์กาไชย (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลำปาง การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เป็นการวิจัย เชิงสำรวจ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางจำนวน 300 คน วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติอนุमान ด้วยเทคนิค PLS Graph พบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อรรวรรณ บุญบำรุง (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 46.56 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า p เท่ากับ .11 คัดชนี GFI เท่ากับ .98 AGFI เท่ากับ .96 CFI เท่ากับ 1.00 SRMR เท่ากับ .01 RMSEA เท่ากับ .02 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ร้อยละ 36 เซวานันด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความสุข ส่วนความสุขมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเซวานันด้านจิตวิญญาณสูงจะมีความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Praphan Chaikidurajai (2015) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม และเพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการ และระดับเจ้าหน้าที่บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยินดีให้ข้อมูลจำนวน 9 บริษัท โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้ 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ 0.98 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ถดถอยแบบง่าย และพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าอายุคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ และอื่น ๆ คุณลักษณะของงานวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี บริการและอื่น ๆ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

Ahmet Kaya (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของผู้จัดการระดับต้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง

Ying Chen (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (OCB) ส่งผลกระทบต่อการจัดอันดับผู้บังคับบัญชาของประสิทธิภาพของพนักงานบางส่วนเนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้มีความแตกต่างและทำให้ความสนใจของผู้ประเมิน ในการศึกษานี้ได้ขยายวรรณกรรมที่มีอยู่โดยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมของผู้ประเมินเพื่อตรวจสอบการทำงาน of พนักงาน OCB มีการทดสอบอิทธิพลของ OCB ในการทำงาน of พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้ประเมินในการตรวจสอบพฤติกรรมที่อาจเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่ม ผลของการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงเส้นลำดับขั้นของข้อมูลที่รวบรวมจาก 33 กลุ่มงานที่ 5 ที่รัฐเป็นเจ้าของโรงงานผลิตในประเทศจีนสนับสนุนสมมติฐาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่าง OCB และการจัดอันดับผลการดำเนินงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิมและคิดว่าความรู้

ความเข้าใจทั้งสองของผู้ประเมินและบริบทของกลุ่มควรจะนำมาพิจารณาเมื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์

Jiixin Huang (2014) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับสูง รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายด้านพบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Chen (2003) ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,138 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับผู้บริหารและระดับของการสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงการให้รางวัลอย่างยุติธรรม ตลอดจนกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่มีความยุติธรรม เหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการให้รางวัล และกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่แสดงถึงความยุติธรรม

จากการบททวนวรรณกรรม บทความวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยการใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (6) สิทธิของพนักงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Organ (1990) ในการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (2)

พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ทั้งนี้ผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับใด ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาจากงานนิพนธ์นี้หน่วยงานหรือองค์การอื่นที่สนใจ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงเสริมสร้างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ โดยเฉพาะบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ให้บุคลากรแสดง พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การที่ดีในทางบวก และพัฒนาเป็นผลการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การได้ในระยะยาวต่อไป

2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะกล่าวถึง บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ตามลำดับหัวข้อ (1) ความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ (2) ภาพรวมการประกอบธุรกิจ และ (3) เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ (บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน), 2560) ดังต่อไปนี้

ความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ

บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีชื่อภาษาอังกฤษว่า “SOMAPA INFORMATION TECHNOLOGY PUBLIC COMPANY LIMITED” ก่อตั้งขึ้น ในปี 2538 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 2 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการประกอบธุรกิจ คือ การประกอบและจำหน่ายเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ต่อมาจึงได้พัฒนาและขยายธุรกิจสู่การให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ การวิเคราะห์โครงสร้างระบบการจัดการข้อมูล รวมถึงการเป็นที่ปรึกษาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย ณ วันที่ 1 เมษายน 2554 บริษัทมีทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท ประกอบด้วยหุ้นสามัญจำนวน 400 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 0.25 บาท และมีทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้วทั้งสิ้น 80 ล้านบาท มีประวัติความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญของบริษัทโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้ (บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน), 2560)

ปี 2538 – ก่อตั้ง บริษัท โสมภา อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 2 ล้านบาท โดยกลุ่มตระกูล โสมภา เพื่อดำเนินธุรกิจประกอบและจำหน่ายเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วงโดยตั้งอยู่ที่เลขที่ 51/6-7 ถนนสุขาภิบาล 1 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ปี 2539

- พัฒนาธุรกิจไปสู่การออกแบบและติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการข้อมูล (System Integration) และได้รับงานวางระบบการจัดการภายในโรงแรมและร้านค้าปลอดภาษีให้กับ โรงแรมเกาะกงอินเตอร์เนชั่นแนลริสอร์ทคลับ ประเทศกัมพูชา

ปี 2540

- เพิ่มทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้วเป็น 5 ล้านบาท เพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนภายในบริษัท และรองรับการขยายกิจการ

- พัฒนาผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์สำหรับใช้ในระบบห้องสมุดอัตโนมัติ คือ Magic Library และ LSpider รวมทั้งระบบบริหารจัดการภายในให้กับสถาบันการศึกษา ซึ่งต่อมาได้ติดตั้งในสถาบันการศึกษาหลายแห่ง เช่น โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย เป็นต้น

ปี 2541

- เพิ่มทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้วเป็น 20 ล้านบาทเพื่อรองรับธุรกิจที่ขยายตัวของบริษัท
- พัฒนาโปรแกรมประยุกต์ และจัดทำฐานข้อมูลบุคคลเข้าออกราชอาณาจักร ระบบแจ้งข้อมูลการขอย้ายอาศัยต่อและแจ้งที่พักอาศัย และระบบตรวจสอบข้อมูลบุคคลในบัญชีเฝ้าดูให้กับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปี 2542

- พัฒนาและติดตั้งระบบบริหารงาน โรงเรียนให้กับ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย

- พัฒนาและติดตั้ง ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (E-Library) ให้กับมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปี 2545

- ติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ประมวลผล และพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำหรับระบบตรวจบุคคลเข้าออกราชอาณาจักร โดยทำการติดตั้ง ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ (ดอนเมือง)

ปี 2546

- บริษัทได้ผ่านการรับรองมาตรฐานด้านการวางระบบและพัฒนาซอฟต์แวร์ TQS (Thai Quality Software) Level 1

- พัฒนาโปรแกรมประยุกต์เพื่อบันทึกข้อมูลอุตสาหกรรมและเริ่มต้นธุรกิจศูนย์ให้บริการทางโทรศัพท์ (Call Center) ให้กับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (สศอ.) ซึ่งบริษัท ได้รับงานต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

- พัฒนาโปรแกรมระบบบริหารการศึกษา และระบบงานการศึกษาทางไกล (E-Learning) ให้กับโรงเรียนเตรียมทหาร

ปี 2547

- บริษัทได้ผ่านการรับรองมาตรฐานด้านการวางระบบและพัฒนาซอฟต์แวร์ TQS (Thai Quality Software) Level 2

- ย้ายสำนักงานมาอยู่ที่เลขที่ 12 ซอยพระยาสุเรนทร์ 35 ถนนพระยาสุเรนทร์ แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

- พัฒนาระบบรับแจ้งข้อมูลผู้โดยสารล่วงหน้าจากสายการบินต่าง ๆ และตรวจสอบข้อมูลผู้โดยสารที่จะเดินทางเข้าออกราชอาณาจักร ให้ บริษัท การท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลมาตรฐานสถิติ และระบบผังรวมสถิติให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ

- บันทึกข้อมูลคนพิการทั่วประเทศ และตรวจสอบฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ ให้กับสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ

ปี 2548

- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบรายงานสภาพจราจรแบบระบบเวลาปัจจุบัน (Real Time) ระยะที่ 1 ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS) เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดแบบแปลนการก่อสร้างทั้งหมดของโครงการก่อสร้างโรงพยาบาลกรมธนารักษ์

ปี 2549

- เป็นที่ปรึกษาศึกษาโครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลพลังงาน ให้กับกรมธุรกิจพลังงาน

- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบการติดตามและกำหนดมาตรฐานการขนส่งวัตถุอันตราย ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- พัฒนาระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ให้กับกรมธุรกิจพลังงาน

ปี 2550

- เพิ่มทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้วเป็น 25 ล้านบาท เพื่อรองรับการขยายกิจการ

- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบรายงานสภาพจราจรแบบระบบเวลาปัจจุบัน (Real Time) ระยะที่ 2 ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศศูนย์กลางการบริการธุรกิจการค้าเชื้อเพลิง ให้กับกรมธุรกิจพลังงาน

- เป็นที่ปรึกษาโครงการศึกษา วิเคราะห์ระบบงานสารสนเทศเพื่อการบริหาร และออกแบบระบบงานต้นแบบ ให้กับสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปี 2551

- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (แบบอัตโนมัติ) ของหน่วยงานด้านการจราจรและขนส่ง ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- เป็นที่ปรึกษาโครงการปรับปรุงและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางโดยสารรถประจำทาง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- เป็นที่ปรึกษาวิเคราะห์กระบวนการงานผลิต และให้บริการข้อมูลสถิติ และออกแบบระบบงานต้นแบบให้กับสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปี 2552

- เพิ่มทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้วเป็น 30 ล้านบาท เพื่อรองรับการขยายกิจการ

- เป็นที่ปรึกษาโครงการวางระบบบริหารจัดการ โครงการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจและแผนต่าง ๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

- เป็นที่ปรึกษาโครงการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (แบบอัตโนมัติ) ระยะที่ 2 ของหน่วยงานด้านการจราจรและขนส่ง ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ปี 2553

- เป็นที่ปรึกษาศึกษาพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาศูนย์เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการจราจรและขนส่ง ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- เดือนกุมภาพันธ์ บริษัทได้รับการว่าจ้างจากบริษัท กลกร จำกัด ซึ่งเป็นผู้ได้รับสิทธิการบริหารโครงการพัฒนาเครื่องหมายการเสียภาษีรถยนต์ประจำปีรูปแบบใหม่ (Radio Frequency Identification Tag : RFID Tag) หรือ Smart RFID จากกรมการขนส่งทางบก โดยบริษัทจะเป็นผู้พัฒนาออกแบบติดตั้งระบบเทคโนโลยี Smart RFID รวมถึงการจำหน่ายระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง การอบรมการใช้งาน และการบริหารหลังการขาย ส่วนบริษัท กลกร จำกัด จะดูแลด้านการตลาด การโฆษณาประชาสัมพันธ์ และการจำหน่าย RFID Tag

- เดือนพฤศจิกายน บริษัทได้ลงทุนในบริษัท กลกร จำกัด จำนวน 3,750,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 10 บาท เป็นมูลค่า 22.54 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 75 ของทุนจดทะเบียน

- เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 80 ล้านบาท เพื่อรองรับการขยายกิจการ โดยทยอยเรียกชำระค่าหุ้นจนเต็มมูลค่า

ปี 2554

- เป็นที่ปรึกษาศึกษาพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาศูนย์เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (แบบอัตโนมัติ) ของหน่วยงานด้านการจราจรและขนส่ง

และจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาาระบบการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ ปี 2555-2560 ให้กับสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- เดือนกุมภาพันธ์ บริษัทได้ดำเนินการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด และเปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” พร้อมกับเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 80 ล้านบาทเป็น 100 ล้านบาท และเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้ของหุ้นสามัญจากหุ้นละ 10 บาทเป็นหุ้นละ 1 บาท เพื่อนำบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ

- บริษัทได้ลงทุนในบริษัท คอมมาน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 499,950 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 10 บาท เป็นมูลค่าประมาณ 5 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.99 ของทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้ว

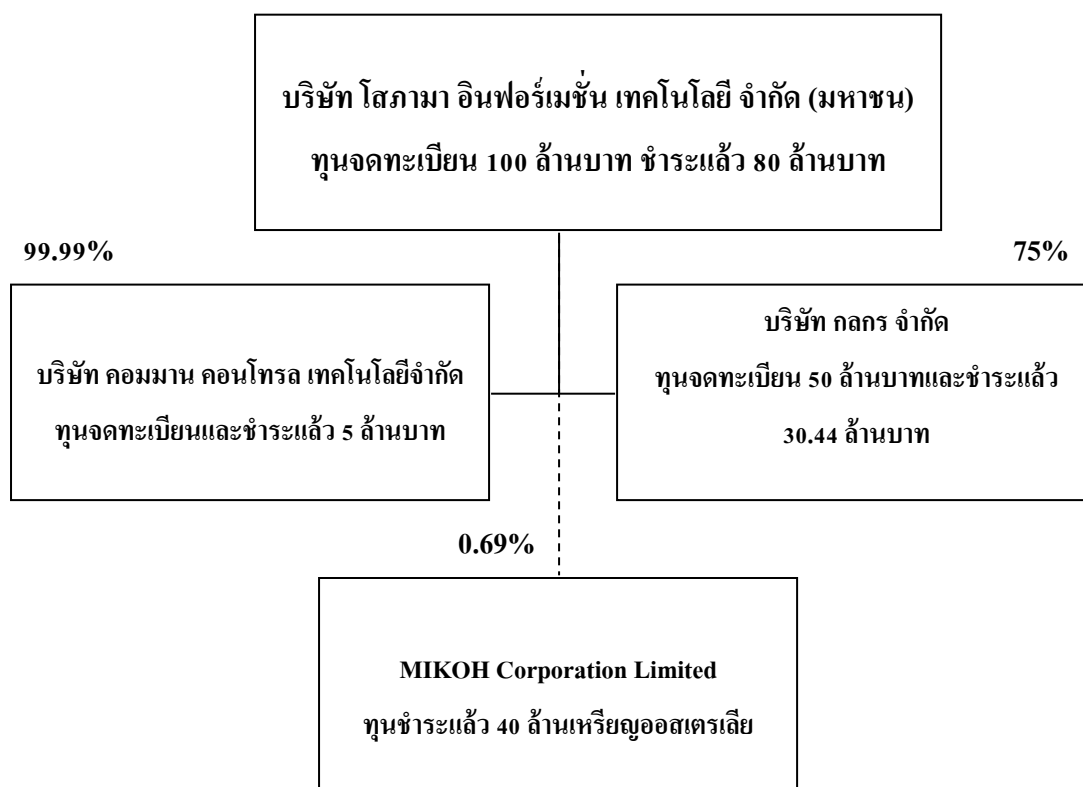
- เดือนมีนาคม บริษัทได้ร่วมลงทุนใน MIKOH Corporation Limited จำนวน 2,218,185 หุ้น คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.69 ของทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้ว

- เดือนเมษายน เปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้ของหุ้นสามัญจากหุ้นละ 1 บาทเป็นหุ้นละ 0.25 บาท

ภาพรวมการประกอบธุรกิจ

บริษัท โสมาภา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจออกแบบและพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ การวิเคราะห์โครงสร้างระบบการจัดการข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมทั้งจำหน่ายเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันบริษัทมีบริษัทย่อย 2 แห่ง คือ บริษัท คอมมาน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด และ บริษัท กลกร จำกัด และบริษัทร่วม 1 แห่งคือ MIKOH Corporation Limited

ณ วันที่ 31 มีนาคม 2554 โครงสร้างกลุ่มบริษัทสามารถแสดงได้ดังนี้



หมายเหตุ : เส้นทึบหมายถึงบริษัทย่อย และเส้นประหมายถึงบริษัทร่วม

ภาพประกอบที่ 2 โครงสร้างกลุ่มบริษัท โสภามา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ที่มา : บริษัท โสภามา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (2560)

จากภาพประกอบที่ 2 สามารถอธิบายโดยสรุปได้ดังนี้

บริษัท

บริษัท โสภามา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจ ออกแบบและพัฒนา โปรแกรมประยุกต์ การวิเคราะห์โครงสร้างระบบการจัดการข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมทั้ง จำหน่ายเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทย่อย

บริษัท คอมมาน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ดำเนินธุรกิจผลิตและพัฒนาซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามความต้องการของลูกค้า และเป็นผู้ดำเนินการ โครงการควบคุม การผ่านแดน (Border Control System) โดยได้รับสิทธิพิเศษทางด้านภาษีอากรจากสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 (BOI) สำหรับ

การประกอบธุรกิจผลิตซอฟต์แวร์ บริษัทย่อยแห่งนี้เป็นบริษัทที่ก่อตั้งโดยกลุ่มตระกูล “โสมภา” ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้ว 5 ล้านบาท โดยบริษัทถือหุ้นร้อยละ 99.99 ของทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้ว

บริษัท กลกร จำกัด ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ดำเนินการ โครงการพัฒนาเครื่องหมายการเสียดิจิทัล ประจำปีรูปแบบใหม่ (Radio Frequency Identification Tag : RFID Tag) หรือ Smart RFID ให้กับกรมการขนส่งทางบก โดยทำสัญญากับสมาคมสโมสรกรมการขนส่งทางบก เป็นระยะเวลา 10 ปี นับจากวันที่ 1 กันยายน 2553 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาท และทุนเรียกชำระแล้ว 30.4 ล้านบาท โดยบริษัทถือหุ้นร้อยละ 75 ของทุนจดทะเบียน

บริษัทร่วม

MIKOH Corporation Limited เป็นผู้ให้บริการด้านระบบรักษาความปลอดภัยชั้นนำของโลก ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ออสเตรเลีย (ASX: MIK) มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองซิดนีย์ประเทศออสเตรเลีย บริษัทเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยีที่สามารถระบุ ตรวจสอบ ควบคุมดูแลหรือป้องกันทรัพย์สินที่มีการเคลื่อนที่ได้ ทั้งทางกายภาพหรือข้อมูลของทรัพย์สินนั้น เช่น

- ระบบรักษาความปลอดภัยยานพาหนะ (Automatic Vehicle Identification (AVI)
- ระบบจัดการและรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน เช่น วัตถุที่มีมูลค่าสูง สินค้าทั่วไป ตู้บรรทุกสินค้า ยานพาหนะ เป็นต้น
- ระบบการตรวจสอบต่างๆ เช่น ตราประทับ ป้ายชื่อ การทำเครื่องหมายพิเศษ เป็นต้น
- ระบบรักษาความปลอดภัยของเครือข่ายออนไลน์ เช่น การตรวจสอบความถูกต้องทางชีวภาพ เป็นต้น

ณ วันที่ 31 มีนาคม 2554 MIKOH Corporation Limited มีทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้ว 40 ล้านดอลลาร์ออสเตรเลีย โดยบริษัทถือหุ้นร้อยละ 0.69 ของทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว

เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

บริษัทตั้งเป้าที่จะพัฒนาธุรกิจของบริษัทให้มีความยั่งยืนและมุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะทาง โดยเฉพาะงานด้านความมั่นคง งานด้านจราจรและการขนส่ง อัจฉริยะและระบบ โลจิสติกส์ โดยมีเป้าหมายในการขยายฐานลูกค้าให้ครอบคลุมถึงกลุ่มลูกค้าบุคคล ในผลิตภัณฑ์บางกลุ่ม การสร้างความสำเร็จในการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายในองค์กรที่มีอยู่และความร่วมมืออันดีกับพันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการเข้าดำเนินงาน โครงการขนาดใหญ่ที่สามารถสร้างรายได้สม่ำเสมอและมั่นคงในระยะยาวจากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเป้าหมายที่สำคัญของบริษัทมีดังนี้

- เป็นผู้นำการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงทำให้บริษัทมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการพัฒนาโครงการที่มีขนาดใหญ่ได้มากขึ้นและพนักงานของบริษัทก็มีความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการออกแบบพัฒนาระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มุ่งเน้นนโยบายสานสัมพันธ์กับลูกค้าระยะยาว และมีโครงการที่ต่อเนื่อง เพื่อให้บริษัทเป็นผู้นำทางการตลาดอย่างยั่งยืน

- พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จากเทคโนโลยี RFID ซึ่งบริษัทมีความเชี่ยวชาญมาให้บริการกับกลุ่มลูกค้าต่างๆ เช่น ระบบ Access Control, ระบบ Logistic Tracking, ระบบการจัดการการขนส่งสินค้า เป็นต้น

- ศึกษานวัตกรรมใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีความทันสมัยตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บริษัท โสภามา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นในปี 2538 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 2 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการประกอบธุรกิจ คือ การประกอบและจำหน่ายเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ต่อมาจึงได้พัฒนาและขยายธุรกิจสู่การให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ การวิเคราะห์โครงสร้างระบบการจัดการข้อมูล รวมถึงการเป็นที่ปรึกษาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย ณ วันที่ 1 เมษายน 2554 บริษัทมีทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท ประกอบด้วยหุ้นสามัญจำนวน 400 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 0.25 บาท และมีทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระแล้วทั้งสิ้น 80 ล้านบาท มีบุคลากรประกอบด้วย ผู้บริหาร และพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งประจำ จำนวน 99 คน (บริษัท โสภามา อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน), 2560)