

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท ไทยพาณิชย์นิวยอร์ก ไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การศึกษารวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท ไทยพาณิชย์นิวยอร์ก ไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั้นต้นและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทต่ำกว่า 3 ปี และมีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทเพื่อองค์กร รองลงมาคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายขององค์กร ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ข้อบังคับขององค์กร ลักษณะแวดล้อมขององค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลตอบแทนการทำงาน ด้านการรับรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

4. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารองค์กรควรรักษานโยบายการดำเนินงานต่อไปนี้ให้คงอยู่ตลอดไป ได้แก่ การให้พนักงานได้พัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ให้พนักงานสามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ

2. ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาทบทวนนโยบายในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน และปรับปรุงให้เหมาะสม กับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร มาร่วมศึกษาด้วย ได้แก่ ตัวแปรด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

The study was conducted for the following object :

1. to measure the level of sense of belonging to the organization of the employees of the Siam Commercial New York Life Insurance (Public) Co., Ltd.
2. to identify the factors related to the sense of belonging to the organization.

A questionnaire was employed to collect the data from 120 employees of the Siam Commercial New York Life Insurance Public Co., Ltd. who worked for the company for at least one year. Frequency, percentage, mean and standard deviation were used to describe the data and t-test, One-Way ANOVA and Pearson's Correlation to test the hypothesis.

The findings were summarized below.

1. Most of the employees were female and were 25-30 years old. They were single and had a Bachelor's degree. Most were low-level employees and worked for the company for less than 3 years. They had a monthly income of 10,000 – 20,000 baht.

2. The employees of the Siam Commercial New York Life Insurance Public Co., Ltd. were found to have a sense of belonging to the organization at a high level. All the dimensions of the sense of belonging to the organization were found to be high, too. They were willingness to devote oneself to the organization, a feeling of being part of the organization, acceptance of the organization's goal and values, and a strong desire to remain a member of the organization.

3. The factors significantly related to their sense of belonging to the organization were education, married status, the nature of organization (i.e., policy, procedure, regulations, environment and decentralization of power), the nature of work (i.e., job challenge, freedom in work and pay) and awareness during the work (i.e., awareness of one's importance to the organization, expectations from the organization, and attitude toward colleagues and the organization.)

4. The factors that had no relationship with the sense of belonging to the organization were sex, age, work position, number of working year, average monthly income and nature of work (i.e., career advancement).

Recommendations

1. The company executives should include the following in company's policy :
 1) Supporting the employees to develop their knowledge and skill consistently
 2) Giving them freedom to use their own working method / technique or their own judgment to solve the work problems
 3) Giving them own opportunity to exchange their opinions with the superiors or executive.

2. The company executives should revise the pay scale and welfare to cope with the current cost of living.

3. Further research should include other variable related to the sense of belonging to the organization. There are, for example, organizational citizenship behavior, organizational atmosphere, corporate culture, and leadership of the management.