

T158900

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดของพนักงาน

การศึกษารวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test t-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพเป็นโสดและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี
2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
3. ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทำทนาย ความเข้าใจในกระบวนการของงานและด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน
4. ปัจจัยที่สำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแผนงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรมีนโยบายในหมุนเวียนในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่นในองค์กร และ ควรมีมาตรการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. องค์กรควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
3. องค์กรควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำเพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานตลอดจนอุปกรณ์สำนักงานควรมีให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย

ABSTRACT

TE 158900

Title of Research Paper : Sense of Belonging to the Organization : A Case
Study of Munge Thai Life Insurance Co., Ltd.
Author : Miss Yuwapom Chanted
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2004

The two objectives of the study were 1) to find out the level of sense of belonging to the organization of the employees of Muang Thai Life Insurance Company Limited ; 2) to identify the factors influencing their sense of belonging to the organization.

A questionnaire was used to collect the data from 200 employees of Muang Thai Life Insurance Co., Ltd. Percentage, mean and standard deviation were employed to describe the data, and t-test and F-test to test the hypotheses.

The findings were summarized below

1. Most of the respondents were female. They were 26-30 years old. They had a Bachelor's degree and were married. They worked for the company for 1-3 years.

2. They had a rather high degree of the sense of belonging to the organization. When the individual dimensions were considered separately, the nature of work and the feelings during work were found to be at a rather high level.

3. The factors affecting their sense of belonging to the organization were education, job challenge, understanding the work process, ad feelings during work, i.e. expectations from the organization, feeling that on was important to the organization, feeling that one could depend on the organization, and attitude toward colleagues.

4. The factors that had no effect on their sense of belonging to the organization were gender, age, marital status, member of working years and the work unit with which one was affiliated.

Recommendations

TE 158900

1. The company should have a job rotation policy so that the employees can learn the work in other units in the company. Also, there should be some incentives to boost their work morale and to stimulate them to work more efficiently.

2. The company should develop the employees' knowledge and skills in work. The employees should be given an opportunity to express their opinions about the work and to participate in solving the company's problems.

3. The company should increase the welfare for them-whether it is salary, bonus, medical care or low-interest loans. Moreover, technology should be introduced to ease the work.