

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ความถี่และร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	163	48.7
หญิง	172	51.3
รวม	335	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	102	30.4
31-40 ปี	85	25.4
41 ปีขึ้นไป	148	44.2
รวม	335	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	23.0
ปริญญาตรี	212	63.3
สูงกว่าปริญญาตรี	46	13.7
รวม	335	100.0
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	89	26.6
5-10 ปี	73	21.8
11-20 ปี	75	22.4
21-30 ปี	82	24.4
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	16	4.8
รวม	335	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	87	26.0
เจ้าหน้าที่	103	30.7
ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน	26	7.8
รองผู้จัดการส่วน	15	4.5
ผู้จัดการส่วน	44	13.1
ผู้เชี่ยวชาญ	8	2.4
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	19	5.7
รองผู้อำนวยการฝ่าย	12	3.6
ผู้อำนวยการฝ่าย	10	3.0
ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส	6	1.8
อื่น ๆ	5	1.4
รวม	335	100.0

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.3 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.3 มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.6 และส่วนมากปฏิบัติงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 30.7



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา และทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 3-8)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นรายด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.98	.75	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	.60	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.79	.81	ปานกลาง
4. ด้านการบังคับบัญชา	3.30	.74	ปานกลาง
5. ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร	3.61	.63	มาก
รวม	3.21	.56	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.30$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.98$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ในปัจจุบัน	2.87	.95	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น	2.95	.97	ปานกลาง
3. การปรับเงินเดือนในแต่ละปีเป็นที่น่าพอใจตามที่คาดหวังไว้	2.68	1.05	ปานกลาง
4. ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน	3.02	1.06	ปานกลาง
5. การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี	3.39	.86	ปานกลาง
รวม	2.98	.75	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี ($\bar{X} = 3.39$) ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ($\bar{X} = 3.02$) สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น ($\bar{X} = 2.95$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านเห็นด้วยว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงาน	3.07	.81	ปานกลาง
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม และเพียงพอต่อการทำงาน	3.02	.89	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน ที่มีมิตรไมตรีและมีความช่วยเหลือกันดี	3.68	.84	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.67	.80	มาก
5. ท่านเห็นด้วยว่าเวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ ปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของท่าน	3.44	.82	ปานกลาง
รวม	3.37	.60	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีและมีความช่วยเหลือกันดี ($\bar{X} = 3.68$) ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.67$) ท่านเห็นด้วยว่าเวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของท่าน ($\bar{X} = 3.44$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ในองค์กรนี้	2.77	.98	ปานกลาง
2. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย	2.88	.96	ปานกลาง
3. ในระหว่างการทำงาน องค์กรมีการวางแผนอาชีพให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลา	2.69	1.01	ปานกลาง
4. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า	2.84	.97	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าองค์กรมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม และมีประโยชน์	2.80	1.03	ปานกลาง
รวม	2.79	.81	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า ($\bar{X} = 2.84$) ท่านเห็นว่าองค์กรมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมและมีประโยชน์ ($\bar{X} = 2.80$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชา เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวคิดของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.28	.96	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ	3.39	.92	ปานกลาง
3. เมื่อมีปัญหาท่านพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.33	.93	ปานกลาง
4. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ	3.23	.93	ปานกลาง
5. ในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง	3.39	.95	ปานกลาง
6. ท่านได้มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ท่านสังกัดสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.07	.96	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.37	.86	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทฯ ให้ท่านทราบอย่างถูกต้องรวดเร็ว และสม่ำเสมอ	3.38	.91	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
9. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านกระจายงาน และมอบหมายงานให้พนักงานในหน่วยงาน อย่างเสมอภาค	3.26	.93	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านสนับสนุนให้ท่าน เข้าฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3.31	.96	ปานกลาง
รวม	3.30	.74	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = 3.39$) ในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.39$) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทฯ ให้ท่านทราบอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.38$) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีบุคคลพูดถึงองค์กร ในทางที่ไม่ดี	3.48	.84	ปานกลาง
2. งานในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ของท่าน	3.43	.89	ปานกลาง
3. ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่	3.94	.72	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านท้าทายกับความสามารถ	3.54	.86	มาก
5. ท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.71	.79	มาก
รวม	3.61	.63	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.94$) ท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.71$) ท่านรู้สึกว่างานของท่านท้าทายกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 9-12)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นรายด้าน

รายการประเมิน	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	3.45	.70	ปานกลาง
2. ด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร	3.71	.54	มาก
3. ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป	3.37	.70	ปานกลาง
รวม	3.51	.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน	3.41	.78	ปานกลาง
2. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามในนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงานของบริษัท	3.73	.73	มาก
3. บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานท่านคิดว่า ท่านเป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนของบริษัท	3.44	.80	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับบริษัทจนไม่คิด จะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า	3.33	.99	ปานกลาง
5. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ตลอดระยะเวลาชีวิตการทำงานที่ผ่านมา	3.37	.94	ปานกลาง
รวม	3.45	.70	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามในนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.73$) บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานท่านคิดว่า ท่านเป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนของบริษัท ($\bar{X} = 3.44$) นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความตั้งใจ ทุ่มททำงานเพื่อองค์กร เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท	3.99	.71	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเท ให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.04	.71	มาก
3. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานเมื่อมีปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	3.30	.85	ปานกลาง
4. เมื่อท่านลาออกจากบริษัทนี้ ท่านรู้สึกสูญเสีย และเสียดายโอกาสที่จะปฏิบัติงานต่อไป ให้กับองค์กร	3.21	.96	ปานกลาง
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัท ประสบผลสำเร็จ	4.03	.74	มาก
รวม	3.71	.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านความตั้งใจ ทุ่มททำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่
ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงาน
อย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.04$) ท่านเต็มใจที่จะใช้
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.03$)
ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท
($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ท่านจะทำงานกับองค์กรตลอดไป ตราบเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่	3.53	.93	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้ มากกว่าการเลือกไปทำงานกับองค์กรอื่น	3.48	.87	ปานกลาง
3. หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	3.00	1.09	ปานกลาง
4. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง	3.46	.75	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรมีส่วนสำคัญต่อท่าน และท่านก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเต็มความสามารถต่อไป	3.67	.83	มาก
6. ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยน- งานใหม่มีน้อยท่านจึงยังคงทำงานกับบริษัทต่อไป	3.11	1.04	ปานกลาง
รวม	3.37	.70	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรมีส่วนสำคัญต่อท่าน และท่านก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป ($\bar{X} = 3.67$) ท่านจะทำงานกับองค์กรตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.53$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 13) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (X_1)
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_3)
4. ด้านการบังคับบัญชา (X_4)
5. ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร (X_5)

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรักเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Y_1)
2. ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร (Y_2)
3. ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (Y_3)

ตาราง 13

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ความสัมพันธ์ (r)			
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	รวม
	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ด้านที่ 1 (X_1)	.479**	.363**	.433**	.479**
2. ด้านที่ 2 (X_2)	.462**	.403**	.498**	.511**
3. ด้านที่ 3 (X_3)	.459**	.297**	.483**	.470**

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ความสัมพันธ์ (r)			
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	รวม
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y)
4. ด้านที่ 4 (X ₄)	.416**	.447**	.467**	.494**
5. ด้านที่ 5 (X ₅)	.740**	.637**	.666**	.763**
รวม (X)	.632**	.527**	.631**	.671**

** $p < .01$

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .671$) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (X₁) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .479$) กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($r = .479$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ($r = .363$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ($r = .433$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₂) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .511$) กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($r = .462$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ($r = .403$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ($r = .498$)

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_3) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .470$) กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($r = .459$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ($r = .297$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ($r = .483$)

ด้านการบังคับบัญชา (X_4) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .494$) กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($r = .416$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ($r = .447$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ($r = .467$)

ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร (X_5) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .763$) กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($r = .740$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ($r = .637$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ($r = .666$)

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

สรุปข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ จากแบบสอบถามปลายเปิด มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 118 คน จากจำนวนแบบสอบถาม 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 35 โดยนำเสนอข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นมาจำแนกเป็นความดีและคำร้อยละ ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 14)

ตาราง 14

ความถี่และร้อยละเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงิน โบนัสประจำปี ควรมีการกำหนดให้เป็น นโยบายอย่างชัดเจนและมากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน	41	35
2. ควรให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ระดับ ที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกัน และให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน	24	20
3. ควรให้ความเสมอภาค และมีความยุติธรรม กับพนักงานในทุก ๆ ระดับอย่างเท่าเทียมกัน	20	17
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการทำงานให้มากขึ้น	12	10
5. ควรมีการสื่อสารนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของ องค์กรอย่างทั่วถึง และมีการสื่อสารภายในแบบ 2 ทาง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการทำงาน	10	8
6. ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดกิจกรรมให้เกิด สัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	8	7
7. ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครอบคลุม ทั้งที่จอดรถ อุปกรณ์การทำงาน รวมทั้ง สาธารณูปโภคที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต	4	3
รวม	119	100

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพัน ตามลำดับ ดังนี้ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงินโบนัสประจำปี ควรจะมีการกำหนดให้เป็นนโยบายอย่างชัดเจน และมากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ควรให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ระดับที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกัน และให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ควรให้ความเสมอภาค และมีความยุติธรรมกับพนักงานในทุก ๆ ระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานให้มากขึ้น มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ควรมีการสื่อสารนโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างทั่วถึง และมีการสื่อสารภายในแบบ 2 ทาง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดกิจกรรมให้เกิดสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มีจำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 7 และควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครอบคลุม ทั้งที่จอดรถ อุปกรณ์การทำงาน รวมทั้ง สาธารณูปโภคที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3