

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางให้องค์กรหาวิธีเพิ่มพูนความรู้สึผูกพันของพนักงานกับองค์กรให้มากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 335 คน โดยมีแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่ากับ 0.98 และด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเท่ากับ 0.98 เนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา และทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product-moment correlation)



สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวม ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ มีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่างานของท่านท้าทายกับความสามารถ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ รู้สึกต่อต้านเมื่อมีบุคคลพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี งานในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ตามลำดับ คือ ปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรี และมีความช่วยเหลือกันดี ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ตามลำดับ คือ เวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานมีความพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน มีความพร้อมและเพียงพอต่อการทำงาน

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทให้ทราบอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงดูแลควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาจะพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาโดยตรงสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้นำแนวคิดไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงกระจายงานและมอบหมายงานให้พนักงานในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ และมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัดสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับ ได้แก่ การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน และการปรับเงินเดือนในแต่ละปี เป็นที่น่าพอใจตามที่คาดหวังไว้

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ยังปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า องค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานอย่างเป็นธรรมและมีประโยชน์ มีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในองค์กรนี้ และในระหว่างการทำงาน องค์กรมีการวางแผนอาชีพให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลา

2. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อลาออกจากบริษัทนี้ ท่านรู้สึกสูญเสียและเสียดายโอกาสที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้กับองค์กร

2.2 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ พร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงานของบริษัท และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานคิดว่า เป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนของบริษัท นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการ องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตลอดระยะเวลาชีวิตการทำงานที่ผ่านมา มีความรู้สึกผูกพันทางใจกับบริษัทจนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ตามลำดับ คือ มีความรู้สึกว่างองค์กรมีส่วนสำคัญ และก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป จะทำงานกับองค์กรตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่า

การเลิกไปทำงานกับองค์กรอื่น การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง
อยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่นี้น้อย จึงยังคงทำงานกับบริษัท
ต่อไป หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดี พร้อมทั้งจะลาออกเพื่อ ไปร่วมงานด้วย

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

3.1 ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึก
เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา
ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึก
เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา
ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

3.3 ด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพัน
ต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ
องค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน
ในองค์กรต่อไป

3.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึก
เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา
ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

3.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
กับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึก
เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา
ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

4. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพัน ตามลำดับ ดังนี้ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงินโบนัสประจำปี ควรจะมีการกำหนดให้เป็นนโยบายอย่างชัดเจนและมากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ควรให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ระดับที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกันและให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ควรให้ความเสมอภาค และมีความยุติธรรมกับพนักงานในทุก ๆ ระดับอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานให้มากขึ้น ควรมีการสื่อสารนโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างทั่วถึง และมีการสื่อสารภายในแบบ 2 ทาง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดกิจกรรมให้เกิดสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครอบคลุม ทั้งที่จอดรถ อุปกรณ์การทำงาน รวมทั้ง สาธารณูปโภคที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต

อภิปรายผล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เพ็ญสุดา ว่องวิญญพงศ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดรองผู้ว่าการบริหารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ ท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านท้าทายกับความสามารถ

ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับพนักงานได้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานจึงมีความชำนาญ ต่อหน้าที่ รวมทั้งพนักงานมี ocean spirit กล่าวคือ พนักงานไม่เลือกงานที่ปฏิบัติ ไม่เลือกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน และไม่เลือกเวลาปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 57) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการวัดถึงทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขาเอง โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ให้แก่องค์กรมากและน่าจะส่งผลถึงผลงานขององค์กร ขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ ก็ทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวกกับการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับ ชีรสวัณณ์ มานะกิจ (2543) ศึกษาเรื่อง *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด* พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อการทำงานเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ศึกษาเรื่อง *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7* ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีและมีความช่วยเหลือกันดี ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ท่านเห็นด้วยว่าเวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของท่าน

ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรได้มีการก่อตั้งมาแล้วกว่า 60 ปี ประกอบกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้สิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้ง เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมต่อการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพคุณ นิสาณัติ (2547, หน้า 291) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อม

ทางด้านเวลา และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมของพนักงานในการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในจุดนี้ ถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานก็ตาม แต่องค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงเช่นกัน กล่าวคือ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งต้องมีให้พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ วันทนา ลาภะสิทธิวิฑู (2548) ศึกษาเรื่อง *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมป่าไม้* ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2550) ศึกษาเรื่อง *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง* ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทฯ ให้ท่านทราบอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านดูแล ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้ เนื่องจากในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันภายในหน่วยงาน จะต้องเกิดปัญหาในหลายด้าน ทั้งการสื่อสารที่ไม่ถูกต้อง การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม การบังคับบัญชาจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ องค์กรในปัจจุบัน การปฏิบัติงานจะต้องมีตัวชี้วัดมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเพิ่มทักษะในการสั่งการ การสื่อสาร การกระจายงาน รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานภายในหน่วยงานรวมถึงองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี และกฤษฎา ชัยกุล (2543, หน้า 110-112) ซึ่งได้กล่าวว่า การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้อำนาจหน้าที่อย่างยุติธรรมและเหมาะสม นอกจากนั้นการสั่งการและการติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นแบบ 2 ทาง และจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มการบังคับบัญชา

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ รัชฎญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

4. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานขึ้นอยู่กับ รายได้ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในธุรกิจเดียวกัน โดยเฉพาะด้านการตลาด หรือช่องทางในการขายที่หลากหลาย จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องลดต้นทุนเพื่อทำยอดขายให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2545, หน้า 15) กล่าวว่า เพื่อควบคุมต้นทุนทางด้านแรงงาน ในกรณีที่กิจการอยู่ในสภาพที่มีการแข่งขันกับกิจการอื่น ๆ ภายในระบบเศรษฐกิจ การควบคุมต้นทุนของกิจการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากต่อกิจการ เพราะกำไรสุทธิของกิจการจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่ากิจการสามารถควบคุมต้นทุนได้ดีเพียงใด และในบรรดาต้นทุนต่าง ๆ ของกิจการ ต้นทุนที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างเป็นต้นทุนที่มีจำนวนสูงมากอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการวางนโยบายและแนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม เพื่อให้กิจการได้รับผลประโยชน์คุ้มค่าจากต้นทุนด้านแรงงานที่จ่ายไป นอกจากนั้นผลประโยชน์ในแต่ละปีขององค์กร ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อเงินเดือนหรือการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีของพนักงาน

รวมทั้งยังส่งผลต่อสวัสดิการที่พนักงานได้รับ และพนักงานในองค์กรส่วนหนึ่งจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งระดับการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือน ส่งผลให้พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการไม่สูงนัก

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ ชีรสวัณณ์ มานะกิจ (2543) ศึกษาเรื่อง *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด* พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และวันทนี ลากะสิทธิคุณกุล (2548) ศึกษาเรื่อง *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้* ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

5. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า ท่านเห็นว่าองค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมและมีประโยชน์

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการทำงานในปัจจุบันพนักงานไม่ได้มุ่งหวังแต่เพียงรายได้หรือผลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะต้องการความก้าวหน้าในอาชีพด้วยเสมอ ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและผู้บริหารในองค์กรจะต้องมีการวางแผนอาชีพให้กับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล นิราทร (2534, หน้า 3) ที่กล่าวไว้ว่า การวางแผนอาชีพงาน (career planning) เป็นกระบวนการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตามทางเลือกต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิผล โดยจะต้องเชื่อมโยงและประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเข้ากับความต้องการ ความคาดหวังและแรงจูงใจของบุคคลซึ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้ง 2 ฝ่าย ดังนั้นกระบวนการวางแผนในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร

จะต้องมีการพัฒนาอย่างจริงจัง และต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งพนักงานและผู้บริหาร โดยจะต้องมีการเลื่อนตำแหน่งงานไปในระดับที่สูงขึ้นเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสม หรือองค์กรจะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (career development) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์ป็องท์ (2541, หน้า 176) ซึ่งได้กล่าวว่าการพัฒนาอาชีพงาน (career development) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุง การทำงานทั้งในปัจจุบัน และปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมาย ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทั้ง 2 รูปแบบ องค์กรจะต้องมีการพัฒนาที่ควบคู่กันไปเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูว์ป็องท์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ วันทนีย์ ลาภะสิทธิคุณ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ต่อโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้ง ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ช่อสุดา โสระดา (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท

ผลสรุปเช่นนี้อาจทำให้ผลการวิจัยขัดแย้งกัน เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรไม่มากนัก น่าจะส่งผลต่อความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรลดลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาจากรายละเอียดเป็นรายข้อ 5 ข้อ พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.71 ซึ่งใกล้เคียงกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร คือ 3.45 จึงเป็นไปได้ที่จะส่งผลต่อเนื่องกัน โดยไม่แตกต่างกันมากนักเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย นอกจากนั้นการที่พนักงานมีความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งอุทิศเวลาให้กับการทำงาน จึงส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมทั้งพนักงานได้รับแรงจูงใจที่เป็นค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการขาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทต่อการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990, pp. 2-3) ที่กล่าวว่า การทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศตนให้องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ ชิริสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก และ อาทิตย์ตยา แสนสำราญ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงานของบริษัท บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานท่านคิดว่า ท่านเป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนของบริษัท นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน

ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานในองค์กรยังไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร มากนัก รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยรวมไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ภรณี มหานนท์ (2543, หน้า 95) ที่กล่าวว่า ความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร จะเป็นระดับความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและ ศักยภาพที่มีอยู่ รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ สุภกร วชิราภรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร: ศึกษากรณีวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กร มีส่วนสำคัญต่อท่าน และท่านก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป

ท่านจะทำงานกับองค์กรตลอดไปตราบนานเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับองค์กรอื่น

ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานต้องการความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งองค์กรยังไม่มีการวางแผนอาชีพในการทำงานอย่างชัดเจน รวมทั้งค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกันยังไม่สูงมากนัก จึงส่งผลให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Thomson and Mabey (1994, p. 95) ที่ได้ให้ความคิดเห็นว่า พนักงานในองค์กรจะมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป องค์กรจะต้องทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ผลสรุปเช่นนี้จะเหมือนกับด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของด้านนี้อยู่ที่ 3.37 โดยจะไม่แตกต่างกับทั้ง 2 ด้านมากนัก เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดเป็นรายชื่อ 6 ข้อ พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ จึงสามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และมีความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ย่อมทำให้มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ตราบเท่าที่องค์กรจะยังคงอยู่

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ ชีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง และ ณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านความตั้งใจเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้ง จิระชัย ชมเกิด (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ตานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสอดคล้อง ปิยะ บุนนาค (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ จิระชัย ชมเกิด (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้านคือ ด้านความรู้สึ เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กรสูง จึงส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อนันตชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 36-37) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ประสบการณ์จากการทำงานประกอบไปด้วย ความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ การมีชื่อเสียงขององค์กรและทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร ซึ่งทัศนคตินับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในปัจจัย 3 ประการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย KSA คือ Knowledge, Skill และ Attitude โดยการจะทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมั่งมีทั้งองค์ความรู้ ทักษะในการทำงาน รวมทั้งองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ คือ ทัศนคติ การที่พนักงานมีองค์ความรู้และมีทักษะในการทำงานอย่างดีเยี่ยม แต่มีทัศนคติต่อการทำงานและองค์กรในทางลบก็จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การที่จะทำงานให้สำเร็จและมี

ประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 และที่ขาดไม่ได้ก็คือ ทักษะคติทางบวก ต่อการทำงานและองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ นารี หมุ่มมาก (2547) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้านคือ ด้านความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อุปกรณ์ในการทำงานรวมถึงบรรยากาศในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้กับองค์กรต่อไป โดยจะเห็นได้ว่า ถ้าองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความเหมาะสม ต่อการทำงานแล้ว พนักงานในองค์กรก็จะมี การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและไม่เกิดความเบื่อหน่ายส่งผลให้พนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับแนวความคิดของ นพคุณ นิสามณี (2547, หน้า 280-291) ซึ่งแบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานไว้ 2 สภาวะ คือ สภาวะทางกายภาพ (physical conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายที่อาจบันดาลให้บุคคลเกิดความพอใจหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้เสมอ และสภาวะทางจิตวิทยา (psychological conditions) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล โดยที่ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทั้ง 2 ประเภทนี้ จะส่งผลพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ กิณรี อินทวงศ์ (2551) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่* พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้านคือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานทุกระดับจะต้องมีผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการและในบทบาทการบริหารจัดการ จะต้องมีการเข้าใจในหลักการบริหารและการเป็นผู้นำที่ดี โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การสั่งการและสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานไม่มีความเครียดและจะไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่อการบริหารจัดการและการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี และกฤษฎา ชัยกุล (2543, หน้า 110-112) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่ดี ต้องมีเทคนิคที่สำคัญ 5 ประการ คือ (1) การระดมความร่วมมือ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องระดมความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ (2) การใช้อำนาจผู้นำที่ดีจะต้องมีการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เป็นธรรมกับทุกฝ่าย (3) การสั่งการและการติดต่อสื่อสาร ผู้นำจะต้องมีเอกภาพในการสั่งการ การรักษาระเบียบวินัย (4) การรักษาระเบียบวินัยให้ได้ผลนั้นต้องมีการกำหนดกฎข้อบังคับและมาตรฐานที่ชัดเจนและสามารถเข้าใจได้ หากมีการฝ่าฝืนกฎก็ต้องมีการลงโทษที่เหมาะสมและสมเหตุสมผล และ (5) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจนสมาชิกของกลุ่มทุกคนต้องมีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง เป้าหมายจะบรรลุได้โดยอาศัยการทำงานเป็นทีมเท่านั้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์



กับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้านคือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ทั้งนี้ เนื่องมาจากค่าตอบแทนและสวัสดิการมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปหรือไม่ โดยในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามไปด้วย หรือกล่าวได้ว่า ถ้าองค์กรให้ผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่ำ จะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน พนักงานก็จะมีระดับความผูกพันลดน้อยลงไปด้วย ดังนั้น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุวัฒน์ ตุงสวัสดิ์ (2548, หน้า 200-202) ที่กล่าวถึงวิธีการจูงใจไว้ดังนี้ การจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน ซึ่งเป็นการจูงใจภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือมีค่าเป็นเงิน รางวัลตอบแทน ที่มีใช้ตัวเงิน และรางวัลตอบแทนที่ดีค่าเป็นตัวเงินได้ โดยที่วิธีเหล่านี้ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ ปัทมาพร เรียมพานิชย์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ ความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน และความคาดหวังในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกด้านคือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานทุกคนมีความต้องการที่อยากให้ตนเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ในกรณีที่องค์กรไม่มีการวางแผนอาชีพให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงในการทำงานซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งในการลาออกจากองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการวางแผนอาชีพให้กับพนักงาน ทั้งนี้ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970, pp. 35-46) ในลำดับที่สี่ และลำดับที่ห้า ที่ได้อธิบายไว้ว่า ความต้องการการยอมรับ (the esteem needs) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับความยกย่องในสังคม ความต้องการในด้านสังคมนี้เป็นความต้องการขั้นสูงในระดับต่อมาอันประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ เช่น ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง รวมถึงความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออาจให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (the need for self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการอยากจะทำสำเร็จตามความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิตหรือความคาดหวัง ความทะเยอทะยานอยากจะทำประสบความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยในครั้งนี้สรุปว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด โดยทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร และทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

1.1.1 ควรมีการมอบหมายงานที่ทำให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และต้องให้สอดคล้องกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

1.1.2 องค์กรควรมีการปรับฐานโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้มีการเท่าเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกัน รวมทั้งองค์กรควรมีนโยบายในการจ่ายโบนัสประจำปีเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.1.3 องค์กรต้องมีการจัดระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ

1.1.4 องค์กรควรมีการกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบของสวัสดิการให้เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากกว่านี้ กล่าวคือ สวัสดิการควรมีการยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบที่พนักงานมีความต้องการมากกว่านี้

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.1 องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อพนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร เป็นต้น

1.2.2 องค์กรควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสาธารณูปโภคให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ

1.2.3 องค์กรควรปรับเปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน

1.2.4 องค์กรควรปรับเปลี่ยนโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องใช้สำนักงานให้มีความทันสมัยเพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร

1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3.1 ควรให้พนักงานมีการหมุนเวียนงานงานกันทำภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานและสามารถก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

1.3.2 องค์กรควรให้การสนับสนุนกับพนักงานที่มีอายุงานมากหรือพนักงานที่มีความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งและปรับตำแหน่งตามความเหมาะสม

1.3.3 องค์กรควรมีการกำหนดเป็นนโยบายในการวางแผนอาชีพในการทำงานเพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.3.4 องค์กรต้องปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและการประเมินผลจะต้องเป็นประโยชน์กับพนักงานในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยต้องให้พนักงานประเมินผลในรูปแบบ 360 องศาอย่างแท้จริงเพื่อเป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3.5 องค์กรต้องจัดตั้งคณะทำงานเพื่อการทำโครงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้เป็นรูปธรรม และกำหนดเป็นนโยบายเพื่อทำการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมีระบบ

1.4 ด้านการบังคับบัญชา

1.4.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการกระจายงานและมอบหมายงานต้องมีการมอบหมายให้เท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งกันเองภายในหน่วยงาน

1.4.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้คำปรึกษาและคำชี้แนะเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

1.4.3 เมื่อมีข้อมูล ข่าวสารจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานทราบทันที

1.4.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีการสอนงาน และต้องดูแลติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้คำแนะนำและคำปรึกษา

1.4.5 เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน

1.4.6 ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดประชุมย่อยอาทิตย์ละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานภายในหน่วยงาน

1.5 ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร

1.5.1 องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเปรียบเสมือนเป็นเจ้าของและเปลี่ยนทัศนคติโดยการสร้างกิจกรรมให้พนักงานเกิดทัศนคติในทางบวกกับองค์กรมากที่สุด

1.5.2 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและให้พนักงานได้แสดงความคิดเพื่อพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา

1.5.3 องค์กรต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยควรจัดเป็นโครงการเป็นประจำทุกปีเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

2.1.1 องค์กรควรมีการปรับนโยบายบางส่วนให้มีความสอดคล้องกับการทำงานและความต้องการของพนักงานโดยไม่ให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร

2.1.2 องค์กรควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและรักองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี การจัดตั้งชมรมให้ชัดเจนและควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทุกคนเป็นต้น

2.1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในส่วนของประวัติความเป็นมา และข้อมูลที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรให้กับพนักงาน ได้รับทราบหรือจัดกิจกรรม โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมให้เกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร เช่น ประกวดเรียงความการเขียนความรู้สึกที่มีกับองค์กรตลอดชีวิตการทำงาน เป็นต้น

2.2 ด้านความตั้งใจ ทูมเททำงานเพื่อองค์กร

2.2.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายหรือท้อแท้ต่อการทำงาน อันจะส่งผลให้พนักงานคิดจะลาออกจากองค์กร

2.2.2 องค์กรควรปลูกฝังค่านิยม โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านความรักและผูกพันต่อองค์กรให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยการจัดอบรมให้กับพนักงานทุกท่านเพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร

2.2.3 องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และเข้าใจมากยิ่งขึ้นในกรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็ร่วมกันเรียนรู้ และแก้ไขปัญหา ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกอยากปฏิบัติงานและเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

2.3.1 องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันอยู่ตลอดเวลา เช่น การจัดกิจกรรม walk rally ให้กับทุกหน่วยงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานให้มากที่สุด เป็นต้น

2.3.2 องค์กรควรเสริมสร้างความผูกพันและให้พนักงานเกิดความรักด้วยใจต่อองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและให้ความเหมาะสมกับพนักงานในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและมีศักยภาพไว้ในองค์กรให้นานที่สุด

3. ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.1 องค์กรควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงานโดยงานจะต้องมีการสอดคล้องกับนโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร

3.2 องค์กรควรจัดโครงการ success story ให้กับพนักงานทุกระดับที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและสอดคล้องกับกลยุทธ์จนประสบความสำเร็จ ซึ่งจัดเป็นรูปแบบ dinner talk โดยการเชิญผู้บริหารเข้าร่วมฟังเพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร พร้อมกันนี้โครงการนี้จะส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันสามารถนำความรู้มาต่อยอดและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

3.3 องค์กรควรมีการส่งเสริมการสอนงานและสนับสนุน (coaching and support) เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีการเรียนรู้และเกิดความผูกพันระหว่างตัวบุคคลเกิดขึ้นและองค์กรต้องให้ความสำคัญและการสนับสนุนระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันภายในหน่วยงานซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4 องค์กรควรผลักดันและส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการจัดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือได้พูดคุยกันภายในหน่วยงานอาทิตย์ละครั้ง เพื่อเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง และล่างขึ้นบนได้เป็นอย่างดีโดยบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะต้องจัดแบบเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด
2. ควรทำการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด
3. ควรทำการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดเก็บความรู้จากผู้ที่มีความสามารถ เช่น ผู้เกษียณอายุหรือผู้ที่ลาออกจากการงาน โดยการนำเอาความรู้หรือเทคนิคการทำงานมาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด