

ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



สารนิพนธ์
ของ
สาวิตรี เจริญนิชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

ลาวิตรี เกลิมวนิชย์. (2557). ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-8 ปี
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม และด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม และด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กรโดยรวมและด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
5. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคิดเป็นร้อยละ 34.2

9. ปัจจัยลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคิดเป็นร้อยละ 33.6

10. ปัจจัยลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคิดเป็นร้อยละ 30.3

11. ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคิดเป็นร้อยละ 42.8

12. ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคิดเป็นร้อยละ 35.6

13. ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคิดเป็นร้อยละ 48.9

JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCES AFFECTING EMPLOYEES'
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TOKIO MARINE INSURANCE (THAILAND)
PUBLIC COMPANY LIMITED



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2015

Sawittree Chalermwanich. (2014). **Job Characteristics And Work Experiences Affecting Employees' Organizational Commitment of Tokio Marine Insurance (Thailand) Public Company Limited Project, M.B.A. (Management)**. Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor: Project Advisor: Asso. Prof. Supada Sirikudta.

This research aims to study the affecting factors of employees' engagement classified by personal characteristics and the relationship between different job characteristics, and work experiences gained from the work performed by the employee with engagement to the organization. The instrument used for data collection was questionnaire for 250 samples of Tokio Marine Insurance (Thailand) Public Company Limited's employee. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test for testing the difference of means, One-way ANOVA analysis of variance and Multiple Regression Analysis.

The result of which as follows:-

1. Most of respondent are female, age between 26-33 years old, single, held Bachelor's degree and work experience between 1-8 years.
2. Job characteristics factors in the respect of freedom of working and job interaction opportunity with others are in the high level, whilst participation in management of work and career path advancement are in the moderate level.
3. The factors in experience gained from the work performed in the sense of feeling being important to the organization is in the high level, whilst the sense of reputation and dependability of the organization and reward expectation from the organization are in the moderate level.
4. Employees' Organizational Commitment of Tokio Marine Insurance (Thailand) Public Company Limited in the respect of willing and trying the best to work for the organization is in the high level, whilst the confident, goal acceptance and the core of organization and a wish to retain a status of the organization's member are in the moderate level.
5. The difference of employee's gender, age and work experience affects to the organization commitment in the respect of the confident, goal acceptance and the core of organization in different in a significant at 0.05.

6. The difference of employee's sex and work experience affects to the organization commitment in the respect of willing and trying the best to work for the organization in different in a significant at 0.05.

7. The difference of employee's work experience affects to the organization commitment in the respect of a wish to retain a status of the organization's member in different in a significant at 0.05.

8. Job characteristics factors in the respect of participation in management of work and career path advancement affects to employee's organization commitment of the organization's confident and goal acceptance and the core.

9. Job characteristics factors in the respect of job interaction opportunity with others and participation in management of work affects to employee's organization commitment of willing and trying the best to work for the organization.

10. Job characteristics factors in the respect of job interaction opportunity with others and career path advancement affects to employee's organization commitment of a wish to retain a status of the organization's member.

11. The factors in experience gained from the work performed in the sense of reputation and dependability of the organization and reward expectation from the organization affects to employee's organization commitment of the organization's confident and goal acceptance and the core.

12. The factors in experience gained from the work performed in the sense of feeling being important to the organization, reputation and dependability of the organization and reward expectation from the organization affects to employee's organization commitment of willing and trying the best to work for the organization

13. The factors in experience gained from the work performed in the sense of feeling being important to the organization, reputation and dependability of the organization and reward expectation from the organization affects to employee's organization commitment of a wish to retain a status of the organization's member.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน และความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำข้อคิดเห็นอันมีคุณค่า และมีประโยชน์ในการวิจัยอย่างยิ่ง รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตาตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และอาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี มีความพยายาม อดทน ซื่อสัตย์ และได้มอบโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นวิชาความรู้ที่ได้ติดตัวมาถึงปัจจุบัน รวมไปถึงเพื่อนๆ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ความห่วงใย ตลอดจนการสนับสนุน และความช่วยเหลือในทุกๆด้านแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษาและการดำเนินการวิจัย รวมถึงครู อาจารย์ทุกท่านที่คอยอบรม สั่งสอนและให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในแขนงต่างๆแก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

สาวิตรี เณิมนิชย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของงานวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบความคิดงานวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	7
ความหมายของประชากรศาสตร์	7
ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	9
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	12
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	13
การวัดความผูกพันต่อองค์กร	16
ประวัติบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	26
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	42
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า	97
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
การอภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก	117
ภาคผนวก ข	125
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	127

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา	26
2 การคำนวณขนาดตัวอย่าง	28
3 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโตเกียว มารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	42
4 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ในข้อ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน	44
5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	45
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การ ทำงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	47
7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	49
8 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามเพศ	51
9 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อ องค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ	52
10 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อ องค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามเพศ	53
11 การทดสอบความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศ ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	55
12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	55

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD	56
14 การทดสอบความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	57
15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	58
16 การทดสอบความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	58
17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ	59
18 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	60
19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	61
20 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	62
21 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	62
22 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	63
23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	64
24 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	66
26 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	66
27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอก เต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม สถานภาพสมรส	67
28 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	68
29 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส	68
30 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน Fisher's Least Square Difference (LSD)	70
31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	70
32 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD	71
33 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอก เต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	73
35 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็ม ใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3	74
36 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	75
37 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	75
38 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่ จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัทโตเกียว มารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3	76
39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	78
40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)	79
41 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	81
42 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)	81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	83
44 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อ องค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)	84
45 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	86
46 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) ...	87
47 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อ องค์กร	89
48 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิง พหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)	90
49 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อ องค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	92
50 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานด้านความปรารถนาที่ จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)	93
51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโตเกียว มารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	95
52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
---	----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสถานะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

การที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือบริษัทต่างชาติ จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็น ผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขา เหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผล โดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนใน องค์กร (สตาพร ปิ่นเจริญ. 2547: 45)

จากการที่บริษัทอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศญี่ปุ่นได้เลือกใช้ประเทศไทยเป็นฐานที่ตั้ง การผลิตอุตสาหกรรมใหญ่ๆ หลายประเภท อาทิเช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วน ประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเหล็ก เป็นต้น ล้วนแล้วแต่จะต้อง ใช้เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งมักจะส่งตรงมาจากประเทศญี่ปุ่นด้วยตนเอง ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็น การนำเข้าหรือส่งออกทั้งวัตถุดิบการผลิต เครื่องมือเครื่องจักร และสินค้าสำเร็จรูปต่างๆ มักจะ ขนส่งทางเรือหรือเครื่องบิน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการทำประกันภัยไว้เพื่อกระจายความเสี่ยงในกรณีที่ เกิดอุบัติเหตุระหว่างการขนส่ง นอกจากนี้ ตัวอาคารโรงงาน โรงเก็บสินค้าคลัง รวมถึงอุบัติเหตุ และชีวิตของพนักงาน ก็จะต้องทำประกันภัยไว้ด้วย โดยวัฒนธรรมชาวญี่ปุ่นนั้นมักจะดำเนินธุรกิจ ร่วมกัน ดังนั้น จึงมีบริษัทประกันวินาศภัยญี่ปุ่นมาตั้งสาขาในประเทศไทย เพื่อรองรับการเติบโตทั้ง

ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมการนำเข้าและส่งออก และภาคการขนส่งของบริษัทชาติเดียวกัน

การประกอบธุรกิจในต่างประเทศย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ในเรื่องของวัฒนธรรมและความคิด เมื่อบริษัทประกันวินาศภัยญี่ปุ่นมาดำเนินกิจการในประเทศไทย โดยมีคณะผู้บริหารหลักเป็นชาวญี่ปุ่นและพนักงานเป็นคนไทย ทำให้มักจะเกิดแนวความคิดที่ขัดแย้งกันบ้าง ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันบ้าง รวมถึงลักษณะของการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานที่เคยทำงานกับองค์กรต่างชาติที่ไม่ใช่ญี่ปุ่นมาก่อน สิ่งเหล่านี้อาจจะยังไม่ใช่ปัญหาใหญ่เมื่อเทียบกับสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ภายในองค์กรที่มี“แรงผลักดัน” และสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มี“แรงดึงดูด” ทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดลงและจากองค์กรไปในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทประกันวินาศภัยอันดับหนึ่งในประเทศญี่ปุ่น และเป็นสาขาในประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด สถานการณ์ใน 2-3 ปีที่ผ่านมา มีสถิติการลาออกของพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารมากที่สุด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อบกพร่องและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรมีความรักและความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ยังสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการสร้างวิธีรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันให้พนักงานในองค์กร
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการรักษาบุคลากรให้คงอยู่เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กรให้นานที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตเกียวโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีจำนวนทั้งสิ้น 585 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีจำนวนทั้งสิ้น 640 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973: 1088) และกำหนดค่าความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ .95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) เพื่อหาขนาดตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

- 1.1 ตัวแปรทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1.1 เพศ

- 1.1.2 อายุ

- 1.1.3 สถานภาพ

- 1.1.4 ระดับการศึกษา

- 1.1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1.3 ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

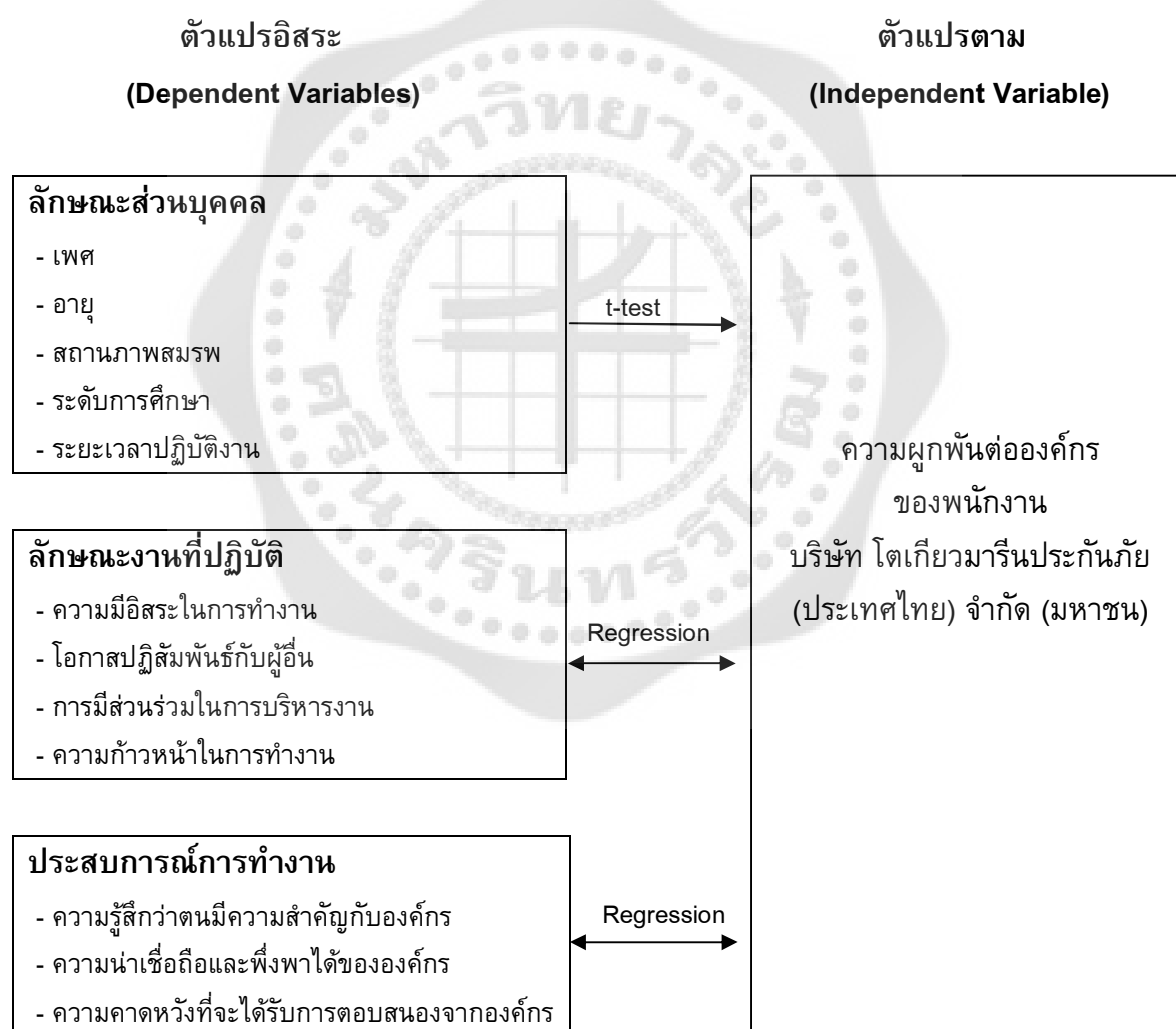
นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานของบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. องค์กร หมายถึง บริษัท โตเกียวมารีนโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้
 - 4.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีอิสระโดยไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม ในลักษณะของรูปแบบการตัดสินใจ การวางแผนการทำงานของตน ความไว้วางใจในการทำงาน
 - 4.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น
 - 4.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง องค์กรมีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้านดังนี้
 - 5.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน
 - 5.2 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร หมายถึง องค์กรประกอบซึ่งเป็นความมั่นคงในงาน ได้แก่ การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก อัตราการต่อสัญญาว่าจ้างเพื่อทำงานต่อ
 - 5.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อเป็นเครื่องมือแนวทางในการค้นหาคำตอบในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี แนวคิด และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
 - 1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์
 - 1.2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประวัติบริษัท โตเกียวมารีนศรีเมืองประกันภัย จำกัด
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529: 312 – 315) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยพิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์ของเด็กวัยรุ่น พบว่า เด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตาม

อายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติ

1.2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะสำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน. 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers; & Yates. 1980: 87)

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างในเรื่องความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อย มักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็

จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. ทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

เอเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สแลนซิค (Salancik. 1983: 202) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

มาร์ช; และมันนารี (Marsh; & Manari. 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก โดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974: 603) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

ไมเนอร์ (Miner. 1992: 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker. กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ซึ้งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวกเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร ซึ่ง เบคเกอร์ (Becker. 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์กร พนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษามีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยวิทย์ทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ Steers & Porter. โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร ต่อจากนั้นได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Mowday, Steers; & Porter. n.d.)

พอร์เตอร์, โลเลอร์ และแฮคแมน (Porter, Lawler; & Hackman. 1975: 277-278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีความมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเองน้อย การบอกว่าวิธีการทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ จะทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำ พนักงานอาจรู้สึกว่าการสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger; et al. 1991: 52) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร มีผลทำให้บุคลากรมีความอดุสาหะ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

พรพรรณ ศรีธีจวงศ์ (2541: 21) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่า เป็นความรู้สึกดีๆที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรของตนก็ตาม

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกและความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สเติร์ (Steer. 1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

บุชานัน (Buchanan II. 1974: 533) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

เฮลริเจล และคณะ (ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร์. 2547: 41; อ้างอิงจาก Hellrigel; et al. 2001: 54) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหารหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนั้นพนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล กล่าวโดยสรุปความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึง ความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์การคงอยู่ หรือ โยกย้ายออกนอกองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

สมิธ และคณะ (จิรากุล วะพันธุ์. 2544: 18; อ้างอิงจาก Smith; et al. 1983: 653) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะมี

ความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิได้หวังผลตอบแทนจากองค์กร

วิธนี และคูเปอร์ (จิรากุล วะพันธุ์. 2544: 18; อ้างอิงจาก Whithey; & Cooper. 1989: 528-538) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากองค์กรในที่สุด

มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1982: 433-434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

เฮลริเจล และคณะ (ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. 2547: 41; อ้างอิงจาก Hellrigel; et al. 2001: 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยคล้ายกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรอาจมีที่มาหลากหลาย อาจมาจากลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกและประสบการณ์ด้านการทำงานกับความคาดหวังของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรอาจได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสของความก้าวหน้าและอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นหรือน้อย และยังคงกล่าวต่อไปอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเพราะ

1. บุคคลมีส่วนร่วมกับองค์กรและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เพราะใช้เวลาในที่ทำงานมากขึ้น
2. หัวหน้าได้เพิ่มข้อดีต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาให้เกิดทัศนคติทางบวกในการทำงาน
3. โอกาสในตลางานจะน้อยลงเมื่อมีอายุมากขึ้น ทำให้สมาชิกต้องสร้างความสัมพันธ์กับงานเดิมไว้

ดั้มแฮม, กรูบ และแคสทาเนดา (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542: 22; อ้างอิงจาก Dumham, Grube; & Castaneda. 1994: 370-380) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

สตีเยอร์ (Steers, 1977: 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

แมททิว และซาแจค (Mathieu; & Zajac. 1990: 171-194) ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากการ อัตราเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971: 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความชัดเจน จึงกำหนดกรอบในการศึกษาเลือกใช้เฉพาะแนวคิดตามทัศนะของ Steers (1997:47) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรมี 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยที่ทำให้พนักงานปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มาวเดย์ สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1979: 224-247) พบว่า มาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจากการนิยามของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ประกอบด้วยคำถามเชิงประมาณค่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีข้อคำถาม 15 ข้อ ที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่

เริ่มต้น

8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริงๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานคล้ายคลึงกัน
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรมากไป

กว่านี้

5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีหลายๆ โอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

มาวเดย์, สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1982) ได้นำมาตรวัดนี้ มาทดสอบความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพ พบว่ามีค่า Coefficient α ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า Coefficient α อยู่ที่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมด้านทัศนคติได้

3. ประวัติบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความเป็นมา

บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2489 ภายใต้ชื่อ บริษัท ฮั่วเซียง จำกัด และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ประกันภัยศรีเมือง จำกัด เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2495 โดยบริษัทฯ ได้เริ่มให้บริการรับประกันอัคคีภัย และประกันภัยทางทะเลและขนส่ง และต่อมาในปี พ.ศ. 2496 บริษัทฯ ก็ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการรับประกันภัยรถยนต์ และใบอนุญาตประกอบกิจการรับประกันภัยเบ็ดเตล็ดในปี พ.ศ. 2518

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการดำเนินงานและขยายฐานบริการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2514 บริษัทฯ จึงได้เข้าร่วมทุนกับ บริษัท โตเกียวมารีน แอนด์ ไฟร์ อินชัวร์นส์ จำกัด ซึ่งเป็น บริษัท ประกันวินาศภัยที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศญี่ปุ่น

ในปี 2545 ได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรของ โตเกียวมารีน นิชิโดและบริษัทในเครือ ทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขยายธุรกิจ ในทุกภูมิภาคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับภูมิภาคเอเชียได้มีการก่อตั้ง บริษัท โตเกียวมารีนเอเชีย จำกัด (Tokio Marine Asia Pte. Ltd.) ขึ้น ณ ประเทศสิงคโปร์ เพื่อเป็นสำนักงานใหญ่ในภูมิภาคนี้ และมีบทบาทในการส่งเสริมและกำกับดูแลการบริหารงานของบริษัทในเครือโตเกียวมารีนในภูมิภาคเอเชีย

การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรในครั้งนี้ส่งผลให้การบริหารงานของบริษัทในเครือ มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้วยความช่วยเหลือ และสนับสนุน และการบริหารงานแบบมืออาชีพจากทีมงานของกลุ่มบริษัท โตเกียวมารีน นิชิโด รวมทั้งการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดจาก โตเกียวมารีนเอเชีย

ด้วยความมั่นคงแข็งแกร่งระดับสากล ภายใต้ความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจกับโตเกียวมารีนมากกว่า 40 ปี ประกันภัยศรีเมือง จึงได้ เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น โตเกียวมารีนศรีเมืองประกันภัย เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2553 เพื่อความสอดคล้อง เป็นสากล และเป็นหนึ่งเดียวกัน ของบริษัทในเครือ โตเกียวมารีนทั่วโลก ด้วยศักยภาพและความพร้อมของ บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทสามารถมอบบริการได้ทั่วโลกโดยผ่านเครือข่าย โตเกียวมารีน แอนด์ ไฟร์ อินชัวร์นส์ จำกัดที่มีสำนักงาน สาขา และบริษัทในเครือกว่า 399 เมือง ใน 36 ประเทศทั่วโลก สำหรับประเทศไทย ลูกค้าสามารถติดต่อกับบริษัทได้ที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ หรือสำนักงาน สาขาในเขตภูมิภาคทั้ง 18 สาขา

ในด้านความมั่นคงของฐานะการเงิน โตเกียวมารีนแอนด์นิชิโด จัดได้ว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงทางการเงินมากที่สุดบริษัทหนึ่ง และได้รับการจัดอันดับจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศหลายแห่งให้อยู่ในระดับความน่าเชื่อถือสูงสุด เช่น AA จาก Standard & Poor's, Aa2 จาก Moody's และ AAA จาก JCR. (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2552)

บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างประโยชน์ โดยการมอบความมั่นคงและหลักประกันภัยให้แก่สังคมไทย ผ่านการให้บริการรับประกันภัย พนักงานของโตเกียวมารีนประกันภัยทุกคน พร้อมเสมอที่จะมอบบริการที่ดีที่สุดเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าทุกท่าน

ในการจัดลำดับ บริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยจำนวนทั้งหมด 71 บริษัท โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริม การประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ครั้งล่าสุด ลำดับของ บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แยกตามประเภทของการประกันภัยประจำเดือนกันยายน 2552 เป็นดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| - การรับประกันภัยอัคคีภัย | อันดับ 27 |
| - การรับประกันภัยรถยนต์ | อันดับ 10 |
| - การรับประกันภัยเบ็ดเตล็ด | อันดับ 10 |
| - การรับประกันภัยทางทะเลและขนส่ง | อันดับ 1 |
| - ลำดับของบริษัทโดยรวม | อันดับ 8 |

กลุ่มผู้ถือหุ้นและคณะกรรมการ

กลุ่มผู้ถือหุ้น ประกอบด้วย

- โตเกียวมารีนกรุ๊ป
- เตชะไฟนอลย์กรุ๊ป
- นิสเซิ ไดวา กรุ๊ป
- เออีวันนะสกุลกรุ๊ป
- เสธูจิกากี้กรุ๊ป
- อื่นๆ

คณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| - นายวิเชียร เตชะไพบูลย์ | ประธานกรรมการ |
| - นายวิรมิต เตชะไพบูลย์ | กรรมการ |
| - นายอุรธน์ เตชะไพบูลย์ | กรรมการ |
| - นายวิวิศน์ เตชะไพบูลย์ | กรรมการ |
| - นายสุชาติ เออีวันนะสกุล | กรรมการ |
| - นายรงค์ เออีวันนะสกุล | กรรมการ |
| - นายสมเกียรติ เสธูจิกากี้ | กรรมการ |
| - นายทาคาชิ โยชิคาวา | กรรมการ |
| - นายโยอิจิ ทามากาคิ | กรรมการผู้จัดการ |
| - นายหลักชัย สุทธิชูจิต | กรรมการ |
| - นายชัย นวพันธ์ | เลขานุการคณะกรรมการ |

รางวัลเกียรติยศ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) จัดพิธีมอบรางวัลประกันภัยดีเด่นครบวงจร ประจำปี 2551 ณ ทำเนียบรัฐบาล ซึ่งงานนี้ได้รับเกียรติจากท่านนายกรัฐมนตรี คุณอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นผู้มอบรางวัลต่างๆ โดย บริษัท โตเกียวมารีน

ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลชมเชย บริษัทประกันวินาศภัยที่มีการบริหารงานดีเด่น ประจำปี 2551 รับมอบโดยคุณโยอิจิ ทามากาคิ กรรมการผู้จัดการ บริษัทฯ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานและบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

เดสเลอร์ (Dessler, 1993) ที่ศึกษาถึงปัจจัยสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจและคัดเลือกองค์กรในอเมริกาที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด 10 องค์กร แล้วศึกษาถึงการบริหารขององค์กรเหล่านี้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการสัมภาษณ์พนักงานทั้ง 10 องค์กรและตรวจสอบเอกสาร (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติต่าง ๆ) ของทางบริษัทเหล่านั้น รวมทั้งศึกษานโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหล่านั้นด้วย จากการศึกษาพอจะสรุปประเด็นสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ 8 ประเด็น คือ

1. การให้คุณค่าแก่คนเป็นอันดับแรก
2. การมีส่วนร่วมต่อกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดหรือความรู้สึกต่อกันได้
3. การมีความคิดในการประนีประนอมที่ยอดเยียม
4. การว่าจ้างอยู่บนพื้นฐานคุณค่าของงาน
5. องค์กรมีความมั่นคง
6. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดี
7. การปฏิบัติตามข้อตกลงขององค์กร
8. การใช้ระบบการสื่อสารแบบสองทาง

จากผลงานวิจัยของเดสเลอร์ (Dessler) ที่กล่าวถึงบริษัท TOP TEN ด้านความผูกพันของพนักงานในอเมริกา จะเห็นได้ว่าสิ่งที่เน้นเป็นอันดับแรก คือ การให้คุณค่าต่อบุคคล มีความไวใจและเคารพในพนักงานทุกคน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อกัน และการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน เพื่อช่วยให้พนักงานได้บรรลุถึงเป้าหมายของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะบุคคลทุกคนต้องการความสบายใจและภาคภูมิใจในการทำงาน หากงานที่เขาทำมีความสำคัญ มีคุณค่า และได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เขาก็จะรู้สึกผูกพันต่องาน เพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กรตามมาด้วย นอกจากนั้นการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ดีน่าพอใจ องค์กรมีความมั่นคง ก็จะเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมหรือจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น แต่หากการทำงานนั้นเขารู้สึกอึดอัดใจหรือคับข้องใจในการทำงาน ถึงแม้จะมีปัจจัย

ที่ตื้อๆ ขององค์การมาสนับสนุน เขาก็อาจจะรู้สึกไม่ยินดีต่อการทำงานนั้นต่อไป ดังสุภาวดีไทยโบราณที่กล่าวไว้ว่า “คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก”

เฟล และมัสฮิล (โกมารกุล ณ นคร; และจรัสศรี จินดาวงศ์. 2548: 30; อ้างอิงจาก Farr; & Mathieu. 1991: 127-133) ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ขัรบรถประจำทางจำนวน 194 คน และวิศวกรจำนวน 311 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษาองค์ประกอบด้านต่างๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร
2. ความตึงเครียดทางบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท
3. ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ ได้แก่ งานที่มีความเป็นเอกภาพ งานที่มีความหลากหลาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการดำเนินงาน มีโอกาสทราบผลสะท้อนกลับ และได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความภาคภูมิใจในองค์การที่ทำงานอยู่
5. ความตึงเครียดในงาน ซึ่งวัดจากลักษณะงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพจิตระดับที่งานมีผลกระทบต่อความผาสุกและสุขภาพของพนักงาน
6. การบริหารงาน ซึ่งวัดจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจ การแบ่งสรรข้อมูลจากฝ่ายบริหารสู่พนักงาน และการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า สำหรับกลุ่มพนักงานขัรบรถประจำทาง องค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภูมิใจในองค์การ อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงาน ขณะที่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานแต่อย่างใด สำหรับกลุ่มวิศวกรตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพและการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา แต่อายุงานและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ริสเซล และทริส (Ritzer; & Trice. 1969) ได้ศึกษาเพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การของอาชีพผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะว่าคนที่มียาอายุมาก ก็จะมีการลงทุน (Side-Bet) ในองค์การมากขึ้น ซึ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย

ฮุสลิต และเด (Huselid & Day. 1991) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานและการลาออก กรณีศึกษาพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่างๆ จำนวน 241ราย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนเพศ และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยในประเทศ

กฤตวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง (2547) ศึกษาความผูกพันของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานของบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางสรุปรายด้านพบว่า ความผูกพันในระดับสูงมีเพียงด้านความภูมิใจในงานเท่านั้น ส่วนความผูกพันอีกสองด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในระดับปานกลาง เมื่อศึกษารายด้านแล้วไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ปัจจัยที่มีความผูกพันระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าและเติบโตในการทำงาน ความท้าทายและอิสระในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงาน และทัศนคติต่อองค์การ ส่วนที่มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในระดับต่ำ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร นโยบายขององค์การ และโครงสร้างขององค์การ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ จำนวนบุตร ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาทำงานที่บริษัท ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งงาน และสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุบุตร และที่พักในปัจจุบัน

นอกจากนี้เมื่อหาความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ยังพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานที่บริษัท ระยะเวลาที่ทำงานที่บริษัท ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และสถานภาพการทำงาน ตลอดจนปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจและความผูกพัน ได้แก่ ระยะเวลาทำงานที่บริษัทโดยเฉพาะ 0-4 เดือน จะมีความผูกพันมากกว่าช่วงอื่นๆ ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สถานภาพการทำงาน โดยพนักงานทดลองงานจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานประจำ

วิรดี โกมุทวิงษ์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเครือ บริษัท SCHUNK THAILAND เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานเครือ บริษัท SCHUNK THAILAND นั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันตามความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่อถือและพึงพิงได้ขององค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันตามความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่

ท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่อถือและพึงพิงได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ และขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ไม่ว่าด้านการยอมรับเป้าหมายการบริหารงานในองค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ของการทำงานในหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

สมชื่น นาคพลั่ง และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2546) ศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงาน บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง แยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทุ่มเทความพยายามให้องค์การด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และลักษณะองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระยะเวลาประสบการณ์ รวมวิธีการเข้ามาเป็นพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงานประจำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ฝ่ายงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อารยา วลัยไชย (2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยหากแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีเพียงด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ส่วนอีก 3 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจที่ได้รับยอมรับจากองค์กร และด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายขององค์กร ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะองค์กรลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน รางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545) ศึกษาความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด นั้นมีความผูกพันต่อการโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากแยกพิจารณารายด้านดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อการ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่พึงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อนุชรีดา เอ้ารัง (2545) ศึกษาความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท บี ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานของบริษัท บี ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด นั้นมีความผูกพันต่อการโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสิ้น ทั้งด้านของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร สถานที่ทำงานที่มีความแตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันและยังพบอีกว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นอิสระในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตลอดจนปัจจัยลักษณะประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อการ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่พึงได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความยุติธรรมในระบบพิจารณาความดีความชอบและผลประโยชน์ตอบแทน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ประนอม ลอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการ และผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อการ อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและ ปัจจัยจูงใจพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

กานต์รวี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 585 คน ซึ่งแบ่งตามฝ่ายต่างๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา

ลำดับที่	ฝ่าย	จำนวน (คน)
1	ฝ่ายธุรการและทรัพยากรบุคคล	15
2	ฝ่ายรับประกันภัย	86
3	ฝ่ายธุรกิจตัวแทน	30
4	ฝ่ายกิจการสาขา	95
5	ฝ่ายการตลาด	142
6	ฝ่ายพัฒนาองค์กร	16
7	ฝ่ายบริหารองค์กร	15
8	ฝ่ายสินไหมทดแทน	154
9	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	32
รวมทั้งสิ้น		585

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมิถุนายน 2555.

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จึงคำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 194) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
e	แทน	ระดับความคลาดเคลื่อน (0.05)

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าในสูตร } n &= \frac{585}{1 + (585)(0.05)^2} \\ &= 238 \end{aligned}$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของตัวอย่าง (n) เท่ากับ 238 คน ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 12 คน รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้จำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตามฝ่ายขององค์กร เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่าย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) และ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling)

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานประจำฝ่ายต่างๆ โดยทำการจัดสรรตามฝ่าย ซึ่งมีทั้งหมด 6 ฝ่าย โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนก} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละแผนก} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 การคำนวณขนาดตัวอย่าง

ลำดับที่	ฝ่าย	จำนวน (คน)	ขนาดตัวอย่าง
1	ฝ่ายธุรการและทรัพยากรบุคคล	15	6
2	ฝ่ายรับประกันภัย	86	37
3	ฝ่ายธุรกิจตัวแทน	30	13
4	ฝ่ายกิจการสาขา	95	41
5	ฝ่ายการตลาด	142	61
6	ฝ่ายพัฒนาองค์กร	16	7
7	ฝ่ายบริหารองค์กร	15	6
8	ฝ่ายสินไหมทดแทน	154	66
9	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	32	14
รวมทั้งสิ้น		585	250

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมิถุนายน 2555.

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานประจำฝ่ายต่างๆ โดยทำการจัดสรรตามฝ่าย ให้ได้ขนาดตัวอย่าง 250 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีการดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสร้างรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) มีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

จากข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พนักงานที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 18 ปี และอายุมากที่สุดคือ 57 ปี ผู้วิจัยต้องการแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนั้น ความกว้างของช่วงอายุแต่ละช่วงสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{57 - 18}{5} \\ &= 8\end{aligned}$$

ดังนั้น ช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น

- 1) 18 – 25 ปี
- 2) 26 - 33 ปี
- 3) 34 - 41 ปี
- 4) 42 – 49 ปี
- 5) 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1) โสด
- 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มากที่สุดคือ 38 ปี และน้อยที่สุด คือ 6 เดือน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ ในการกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548:195)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{38 - 0.5}{5} = 7.5 \sim 8\end{aligned}$$

ดังนั้น ช่วงรายได้ที่ใช้ในแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น

- 1) 6 เดือน – 8 ปี
- 2) 9 – 16 ปี
- 3) 17 – 24 ปี
- 4) 25 – 32 ปี
- 5) 33 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 11 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check List) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Method: Likert Scale Question) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน	ระดับความคิดเห็น
ระดับ 5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4 หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรไม่ตืออย่างมา
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรไม่ดี
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรเฉยๆ
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรดี
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญกับองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check List) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Method: Likert Scale Question) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน	ระดับความคิดเห็น
ระดับ 5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4 หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรไม่ดีมาก
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรไม่ดี
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรเฉยๆ
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรดี
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check List) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale Method: Likert Scale Question) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน	ระดับความคิดเห็น
ระดับ 5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4 หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรไม่ดีอย่างมาก
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรไม่ดี
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรเฉยๆ
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรดี
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรดีมาก

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows Version 11.5 ในการหาความเชื่อมั่น กำหนดเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient- α) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Jump, N. 1978) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดย	α	คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา
	K	คือ จำนวนข้อคำถาม
	$\sum S_i^2$	คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านต่างๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.937 และมีค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	
ความมีอิสระในการทำงาน	0.918
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.887
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.950
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.868
ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.960
ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร	0.912
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.880
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร	
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.910
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	0.875
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	0.950

5. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำออกไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัยครั้งนี้โดยตรง โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองซึ่งเป็นข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง แต่ได้นำมาจากการค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาวิจัยและสื่อต่างๆ รวมทั้งสื่ออินเทอร์เน็ตของหน่วยงานต่างๆ ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น
2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา แล้วนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยวิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เพื่ออธิบายค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะของงานและบทบาทของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ใช้สมการถดถอย (Linear Regression) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยประสพการณ์การทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ใช้สมการถดถอย (Linear Regression) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติ 2 ประเภทในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
x^2	แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งขึ้น จะใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

2.1 สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ทดสอบสมมุติฐานด้านเพศ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178) โดยมีสูตรดังนี้
ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ (df = $n_1 + n_2 - 2$)

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{x}_1 \bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
Sp	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
$n_1 n_2$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{x}_1 \bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
$S_1^2 S_2^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
$n_1 n_2$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

โดยที่

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$$

2.2 สถิติการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (สถิติเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. 2542: 393) มีสูตรดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
- n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
- n_i แทน จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
- X_{ij} แทน ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
- T_i แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
- T แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
- $SS(B)$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)

$k - 1$	แทน องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
$SS (W)$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
$n - k$	แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
$MS (B)$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
$MS (W)$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
F	แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 333)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n^i}}$$

$$\text{โดยที่ } \begin{matrix} n_i & \neq & n_j \\ r & = & n - k \end{matrix}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

2.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \epsilon_i$$

เมื่อ	Y_i	แทน	ค่าของตัวแปรตามที่ i
	X_i	แทน	ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	β_0	แทน	อัตราการเพิ่มหรือลดของตัวแปรตาม Y (Y intercept)
	β_1	แทน	ค่าของตัวแปรอิสระ X เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย (ความชัน)
	ϵ_i	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ i

เกณฑ์การแปลความหมายค่าความชัน β_1

- ถ้าค่า β_1 มากกว่า 0 แสดงว่า X_i และ Y_i มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน
- ถ้าค่า β_1 น้อยกว่า 0 แสดงว่า X_i และ Y_i มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม
- ถ้าค่า β_1 เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X_i และ Y_i มีความสัมพันธ์กันน้อย
- ถ้าค่า β_1 เท่ากับ 0 แสดงว่า X_i และ Y_i ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-Ratio	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob.,p	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	56	22.4
	หญิง	194	77.6
	รวม	250	100.0
2. อายุ	18 - 25 ปี	23	9.2
	26 - 33 ปี	108	43.2
	34 - 41 ปี	73	29.2
	42 - 49 ปี	32	12.8
	50 ปีขึ้นไป	14	5.6
	รวม	250	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส	โสด	153	61.2
	สมรส	93	37.2
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	1.6
	รวม	250	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	6.4
	ปริญญาตรี	207	82.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	10.8
	รวม	250	100.0
5. ระยะเวลาการทำงาน	1 - 8 ปี	136	54.4
	9 - 16 ปี	60	24.0
	17 - 24 ปี	40	16.0
	25 - 32 ปี	8	3.2
	มากกว่า 32 ขึ้นไป	6	2.4
	รวม	250	100.0

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 เพศชาย มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ส่วน ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุ 26 - 33 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมา คือ อายุ 34 - 41 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 อายุ 42 - 49 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 อายุ 18 - 25 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 8 ปีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 9 - 16 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ระยะเวลาการทำงาน 17 - 24 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และระยะเวลาการทำงาน 25 - 32 ปี และ 32 ปีขึ้นไป มีจำนวนรวมกัน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานมีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังนี้คือ

ตาราง 4 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ ในข้อ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

	ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ	18 - 25 ปี	23	9.2
	26 - 33 ปี	108	43.2
	34 - 41 ปี	73	29.2
	42 ปีขึ้นไป	46	18.4
	รวม	250	100.0
3. สถานภาพ	โสด	153	61.2
	สมรส/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	97	38.8
	รวม	250	100.0
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	223	89.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	10.8
	รวม	250	100.0
5. ระยะเวลาการทำงาน	1 - 8 ปี	136	54.4
	9 - 16 ปี	60	24
	17 ปีขึ้นไป	54	21.6
	รวม	250	100.0

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน ที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุ 26 - 33 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมา คือ อายุ 34 - 41 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 อายุ 42 ปีขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.4 และอายุ 18 - 25 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 8 ปีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 9 - 16 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และระยะเวลาการทำงาน 17 ขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน		
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองเพื่อตัดสินใจในการทำงานส่วนที่ ท่านรับผิดชอบได้เต็มที่	3.45	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์	3.53	มาก
ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องความมีอิสระในการทำงานโดยรวม	3.49	มาก
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		
3. งานของท่านต้องให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.52	มาก
4. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.98	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงาน	3.86	มาก
ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม	3.79	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน		
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.59	มาก
7. เมื่อมีการประชุมในการบริหารงานท่านจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมด้วยทุกครั้ง	3.21	ปานกลาง
8. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน	3.00	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม	3.27	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในการทำงาน		
9. องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน	3.21	ปานกลาง
10. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	2.98	ปานกลาง
11. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ	3.30	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม	3.16	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นว่าลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และการที่พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเพื่อตัดสินใจในการทำงานส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้เต็มที่ อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

พนักงานมีความคิดเห็นว่าลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การที่พนักงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การที่พนักงานรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และงานที่ต้องให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.59 ส่วนเมื่อมีการประชุมในการบริหารงานพนักงานจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมด้วยทุกครั้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้ง 3 ข้อได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 องค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และหน่วยงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์การทำงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร		
12. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.05	ปานกลาง
13. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.55	มาก
14. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.54	มาก
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน	3.62	มาก
ระดับของปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม	3.58	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	แปลผล
ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร		
16. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้	3.38	ปานกลาง
17. ท่านรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในขณะที่ทำงาน	3.31	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเรื่องความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรโดยรวม	3.35	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร		
18. ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.02	ปานกลาง
19. งานที่ท่านทำอยู่นี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ	3.26	ปานกลาง
20. ท่านได้รับสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ	2.9	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเรื่องความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวม	3.08	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และความรู้สึกด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงานอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

พนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และความรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในขณะที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

พนักงานมีความคิดเห็นว่าการสปรการณการทำงานด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 งานที่ทำอยู่นี้ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และการได้รับสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	แปลผล
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
1. ท่านพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกัน	3.20	ปานกลาง
2. ท่านพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นั้น เป็นองค์กรที่ดีมาก	3.22	ปานกลาง
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.38	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านประสปการณการทำงานเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม	3.30	ปานกลาง
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร		
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.74	มาก
5. ท่านจะทำงานนั้นอย่างทุ่มเททุกครั้ง ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	3.73	มาก
6. ในองค์กรของท่าน ท่านได้แสดงศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่	3.44	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านประสปการณการทำงานเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม	3.59	มาก
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้		
7. ท่านตั้งใจมากที่ได้มาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่น	3.30	ปานกลาง
8. ท่านทำงานโดยคำนึงอนาคตที่ดีขององค์กรเสมอ	3.58	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	แปลผล
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตั้งแต่ท่านทำงานมา	3.10	ปานกลาง
ระดับของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม	3.34	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ท่านพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นั้น เป็นองค์กรที่ดีมาก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

พนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ท่านจะทำงานนั้นอย่างทุ่มเททุกครั้ง ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และในองค์กรของท่าน ท่านได้แสดงศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่ อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

พนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานโดยคำนึงอนาคตที่ดีขององค์กรเสมอ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ท่านดีใจมากที่ได้มาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตั้งแต่ท่านทำงานมา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรจำแนกตามเพศ

ตาราง 8 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรฯ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
									Sig. (2-tailed)
	F	Sig.	เพศ		Mean	S.D.	t	df	
ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	Equal variances assumed	0.643 0.423	ชาย	3.4048	0.58158	1.979*	248	0.049	
			หญิง	3.2285	0.58862				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดย Levene's test for Equality of Variances Assumed ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.423 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1963

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's test for Equality of Variances				เพศ	t-test for Equality of Means						
	F		Sig.			Mean		S.D.		t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านความเต็มอก เต็มใจที่จะใช้ความ พยายามเต็ม ความสามารถ ทำงานเพื่อองค์กร	Equal variances assumed	1.893	0.17		ชาย หญิง	3.8274 3.5808	0.65131 0.69835	2.362*	248	0.019		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดย Levene's test for Equality of Variances Assumed ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.17 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2466

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จำแนกตามเพศ

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
			Sig.	เพศ			t	df	Sig. (2-tailed)
	F				Mean	S.D.			
ด้านความ ปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิก ขององค์กรไว้	Equal variances assumed	0.002	0.964	ชาย	3.3155	0.79498	0.12	248	0.904
				หญิง	3.3299	0.78778			

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดย Levene's test for Equality of Variances Assumed ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.904 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ One Way ANOVA ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ผลการทดสอบความแปรปรวนใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจําแนกตามอายุ

ตาราง 11 การทดสอบความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จําแนกตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	1.666	4	245	0.159

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จําแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จําแนกตามอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-test ทดสอบเพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จําแนกตามอายุ

	F-test				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.494	4	1.374	4.138**	0.003
ภายในกลุ่ม	81.327	245	0.332		
รวม	86.821	249			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 13 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
		3.420	3.330	3.178	3.075
18 - 25 ปี	3.420		0.09 (0.4968)	0.2422 (0.0800)	0.345** (0.0010)
26 - 33 ปี	3.330			0.1521 (0.0826)	-0.255 (0.5010)
34 - 41 ปี	3.178				-0.103** (0.0008)
42 ปีขึ้นไป	3.075				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 42 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.0010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น

และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.3545

พนักงานที่มีอายุ 34 - 41 ปี กับ 42 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.0008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.2558

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ตาราง 14 การทดสอบความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	1.304	4	245	0.269

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-test ทดสอบเพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

	F-test				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.304	4	0.576	1.198	0.312
ภายในกลุ่ม	117.794	245	0.481		
รวม	120.098	249			

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.312 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามอายุ

ตาราง 16 การทดสอบความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	3.152*	4	245	0.015

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	1.144	4	72.573	0.343

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 3 สถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ One Way ANOVA ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	1.034	2	247	0.357

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ สมรสสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.357 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-test ทดสอบ เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	F-test				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.470	2	0.735	2.128	0.121
ภายในกลุ่ม	85.351	247	0.346		
รวม	86.821	249			

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	5.184**	2	247	0.006

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	2.379	2	11.092	0.138

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	2.817	2	247	0.062

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-test ทดสอบ เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	F-test				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.271	2	1.135	1.842	0.161
ภายในกลุ่ม	152.274	247	0.616		
รวม	154.545	249			

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.161 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ One Way ANOVA ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	0.002	2	247	0.998

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.998 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-test ทดสอบ เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศ
ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	F-test				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	0.702	2.03	0.134
ภายในกลุ่ม	85.42	247	0.346		
รวม	86.82	249			

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา
สูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า
มีค่า Sig. เท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ
ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน
ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็ม ความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน
ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	4.593*	2	247	0.011

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มความแตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	0.360	2	58.070	0.699

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.699 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	3.933*	2	247	0.021

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มความแตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	0.725	2	35.896	0.491

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.491 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ One Way ANOVA ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's est ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	1.916	4	245	0.108

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-test ทดสอบ เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	F-test				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.554	4	1.638	5.001**	0.001
ภายในกลุ่ม	80.268	245	0.328		
รวม	86.822	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากผลการทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะต้องทำการทดสอบรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี LSD ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 - 8 ปี	9 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.370	3.056	3.650
1 - 8 ปี	3.370		0.3158** (0.000)	-0.280 (0.125)
9 - 16 ปี	3.056			-0.594** (0.003)
17 ปีขึ้นไป	3.650			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิธี LSD พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปีกับ 9 - 16 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.3158

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปีกับ 17 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.594

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	5.373**	4	245	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	8.329**	4	66.543	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากผลการทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะต้องทำการทดสอบรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะ
ใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน
ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธี
Dunnett's T3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-8 ปี	9 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.772	3.267	3.645
1 - 8 ปี	3.772		0.505** (0.000)	0.127 (0.100)
9 - 16 ปี	3.267			-0.378* (0.012)
17 ปีขึ้นไป	3.645			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3
พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปีกับ 9 - 16 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ
0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่
มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.505

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปีกับ 17 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ
0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพัน
ต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า
พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.378

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	3.561**	4	245	0.008

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความแปรปรวนของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	2.761*	4	90.391	0.032

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน

ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากผลการทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะต้องทำการทดสอบรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 - 8 ปี	9 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.387	3.094	3.450
1 - 8 ปี	3.387	-	0.293 -0.191	-0.063 -0.136
9 - 16 ปี	3.094		-	-0.356* -0.015
17 ปีขึ้นไป	3.450			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปีกับ 17 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.356

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

โดยกำหนดให้

y_1 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร

Y_2 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

y_3 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

X_1 แทน ความมีอิสระในการทำงาน

X_2 แทน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

X_3 แทน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

X_4 แทน ความก้าวหน้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 สามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความ

เชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 38

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.633	4	7.658	33.392**	0.000
	Residual	56.189	245	0.229		
	Total	86.822	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิง
พหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ลักษณะงาน	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.163	0.223		5.207**	0.000
ด้านมีอิสระในการทำงาน(X1)	0.018	0.060	0.020	0.296	0.767
ด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X2)	0.129	0.068	0.121	1.894	0.059
ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน(X3)	0.162	0.065	0.188	2.470*	0.014
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X4)	0.323	0.054	0.380	5.973**	0.000
r = 0.594		Adjusted R ² = 0.342			
R ² = 0.353		SE = 0.479			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ Unstandardized (B) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (y_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4)

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R² พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 34.2 แสดงว่ามีตัวแปรอื่นๆที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้อีกร้อยละ 65.8

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.162 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.162 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.323 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.323 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (y_1) โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$y_1 = 1.163 + 0.162X_3 + 0.323X_4$$

เมื่อ y_1 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_3 แทน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

X_4 แทน ความก้าวหน้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

H_1 : ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.586	4	10.397	32.443**	0.000
	Residual	78.512	245	0.320		
	Total	120.098	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ลักษณะงาน	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.771	0.264		2.919**	0.004
ด้านมีอิสระในการทำงาน(X1)	0.000	0.070	0.000	-0.004	0.997
ด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X2)	0.528	0.081	0.419	6.538**	0.000
ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน(X3)	0.206	0.077	0.203	2.656**	0.008
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X4)	0.061	0.064	0.061	0.959	0.339
r = 0.588		Adjusted R ² = 0.336			
R ² = 0.346		SE = 0.566			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ Unstandardized (B) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร (y_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_2) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3)

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่าด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_2) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 33.6 แสดงว่ามีตัวแปรอื่นๆที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อีกร้อยละ 66.4

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.528 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.528 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.206 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.323 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร (y_2) โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.771 + 0.528 X_2 + 0.206 X_3$$

เมื่อ	y_2	แทน	ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
	X_2	แทน	โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
	X_3	แทน	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_1 : ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.489	4	12.122	28.003**	0.000
	Residual	106.056	245	0.433		
	Total	154.544	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยใช้การวิเคราะห์
ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ลักษณะงาน	Unstandadized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.285	0.307		0.928	0.354
ด้านมีอิสระในการทำงาน(X1)	0.041	0.082	0.035	0.495	0.621
ด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น(X2)	0.419	0.094	0.293	4.464**	0.000
ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน(X3)	0.095	0.090	0.083	1.058	0.291
ความก้าวหน้าในการทำงาน(X4)	0.316	0.074	0.278	4.244**	0.000
r = 0.560		Adjusted R ² = 0.303			
R ² = 0.314		SE = 0.658			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ Unstandadized (B) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (y_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_2) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4)

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R² พบว่าด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_2) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้ร้อยละ 30.3 แสดงว่ามีตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้อีกร้อยละ 69.7

เมื่อพิจารณาค่า Unstandadized (B) พบว่าด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.419 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีโอกาปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มขึ้น 0.419 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandadized (B) พบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.316 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มขึ้น 0.316 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (y_3) โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$y_3 = 0.285 + 0.419 X_2 + 0.316 X_4$$

เมื่อ y_3 แทน ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
 X_2 แทน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 X_4 แทน ความก้าวหน้าในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

โดยกำหนดให้

y_1 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ
 ค่านิยมขององค์กร
 Y_2 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความ
 พยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
 y_3 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพ
 การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
 X_5 แทน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
 X_6 แทน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร
 X_7 แทน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สมมติฐานที่ 3 สามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์การทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 44

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.725	3	12.575	63.006**	0.000
	Residual	49.097	246	0.200		
	Total	86.822	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จาก ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ประสบการณ์การทำงาน	Unstandadized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.071	0.204		5.251**	0.000
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X5)	0.209	0.061	0.182	3.399**	0.001
ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X6)	0.133	0.052	0.160	2.572*	0.011
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X7)	0.339	0.049	0.443	6.863**	0.000
$r = 0.659$ $R^2 = 0.435$ Adjusted $R^2 = 0.428$ SE = 0.447					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ Unstandadized (B) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (y_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_5) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X_6) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_7)

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่าประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_5) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X_6) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_7) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 42.8 แสดงว่ามีตัวแปรอื่นๆที่สามารถรวมทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้อีกร้อยละ 57.2

เมื่อพิจารณาค่า Unstandadized (B) พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.209 หมายความว่าเมื่อพนักงานความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.209 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.133 หมายความว่าเมื่อองค์กรมีความน่าเชื่อถือและพึงพาได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.133 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.339 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.339 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (y_1) โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$y_1 = 1.071 + 0.209X_5 + 0.133X_6 + 0.339X_7$$

เมื่อ	y_1	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
	X_5	แทน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
	X_6	แทน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร
	X_7	แทน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์การทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

H_1 : ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 46

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.696	3	14.565	46.898**	0.000
	Residual	76.402	246	0.311		
	Total	120.098	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ประสบการณ์การทำงาน	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.801	0.254		3.151**	0.002
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X5)	0.483	0.077	0.359	6.314**	0.000
ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X6)	0.184	0.064	0.189	2.869**	0.004
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X7)	0.181	0.062	0.201	2.939**	0.004
$r = 0.603$		Adjusted $R^2 = 0.356$			
$R^2 = 0.364$		SE = 0.557			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ Unstandardized (B) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร (y_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X₅) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X₆) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X₇)

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่าประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X₅) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X₆) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X₇) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้ร้อยละ 35.6 แสดงว่ามีตัวแปรอื่นๆที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อีกร้อยละ 64.4

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.483 หมายความว่าเมื่อพนักงานความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.483 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.184 หมายความว่าเมื่อองค์กรมีความน่าเชื่อถือและพึงพาได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.181 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (y_2) โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.801 + 0.483X_5 + 0.184X_6 + 0.181X_7$$

เมื่อ	y_2	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
	X_5	แทน	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
	X_6	แทน	ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร
	X_7	แทน	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สมมติฐานที่ 3.3 ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์การทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_1 : ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 49

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.584	3	25.528	80.552**	0.000
	Residual	77.961	246	0.317		
	Total	154.544	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณประสบการณ์การทำงานด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ประสบการณ์การทำงาน	Unstandadized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.352	0.257		1.372	0.171
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X5)	0.156	0.077	0.102	2.019*	0.045
ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X6)	0.349	0.065	0.315	5.373**	0.000
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X7)	0.415	0.062	0.407	6.678**	0.000
$r = 0.704$ $R^2 = 0.496$ Adjusted $R^2 = 0.489$ SE = 0.563					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ Unstandadized (B) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (y_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X₅) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X₆) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X₇)

เมื่อพิจารณาค่า Adjusted R^2 พบว่าประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X₅) ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร (X₆) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X₇) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้ร้อยละ 48.9 แสดงว่ามีตัวแปรอื่นๆที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้อีกร้อยละ 51.1

เมื่อพิจารณาค่า Unstandadized (B) พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.156 หมายความว่าเมื่อพนักงานความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มขึ้น 0.156 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.349 หมายความว่าเมื่อองค์กรมีความน่าเชื่อถือและพึงพาได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Unstandardized (B) พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.415 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มขึ้น 0.415 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (y_3) โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.352 + 0.156X_5 + 0.349X_6 + 0.415X_7$$

เมื่อ	y_3	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
	X_5	แทน	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
	X_6	แทน	ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร
	X_7	แทน	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกองค์กรไว้	
1. เพศ	✓	✓	×	t-test
2. อายุ	✓	×	×	One-Way ANOVA
3. สถานภาพสมรส	×	×	×	
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	×	×	×	
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	

ตาราง 52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ความเชื่อมั่น และยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ความเต็มอก เต็มใจที่จะใช้ ความพยายาม เต็มความ สามารถทำงาน เพื่อองค์กร	ความ ปรารถนา ที่จะรักษา สถานภาพ การเป็น สมาชิก องค์กรไว้	
1. ปัจจัยลักษณะงาน				Multiple Regression Analysis
1.1 ความมีอิสระในการทำงาน	×	×	×	
1.2 โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	×	✓	✓	
1.3 การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน	✓	✓	×	
1.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน	✓	×	✓	Multiple Regression Analysis
2. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน				
2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กร	×	✓	✓	
2.2 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ ขององค์กร	✓	✓	✓	
2.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	✓	✓	✓	

หมายเหตุ ✓ = สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 × = ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาลักษณะงานและประสพการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกของพนักงาน ยึดถือเป็นแนวทางในการสร้างวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานและประสพการณ์การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ประสพการณ์การทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและประสพการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 33 ปี สถานภาพสมรสโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการทำงาน 1 – 8 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท โตเกียวนารินทร์ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การที่พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเพื่อตัดสินใจในการทำงานส่วนที่ตนรับผิดชอบได้เต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และการที่พนักงานรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ต้องให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 การที่พนักงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และการที่พนักงานรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.59 ส่วนเมื่อมีการประชุมในการบริหารงานพนักงานจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมด้วยทุกครั้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้ง 3 ข้อได้แก่ องค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 หน่วยงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตเกียวนารินทร์ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความรู้สึกด้านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงานอยู่เสมออยู่นั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

พนักงานมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และความรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในขณะทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

พนักงานมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 งานที่ทำอยู่นี้ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และการได้รับสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ท่านพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นั้น เป็นองค์กรที่ดีมาก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

พนักงานมีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ท่านจะทำงานนั้นอย่างทุ่มเททุกครั้ง ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และในองค์กรของท่าน ท่านได้แสดงศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่ อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

พนักงานมีความคิดเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านดีใจมากที่ได้มาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตั้งแต่ท่านทำงานมา อยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และทำนทำงานโดยคำนึงอนาคตที่ดีขององค์กรเสมอ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า

1. เพศที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1963

2. เพศที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2466

3. เพศที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

1. อายุที่ต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

- พนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.3545

- พนักงานที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่ 0.2558

โดย

- พนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.3158

- พนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.5940

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

- พนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.505

- พนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.378

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.356

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 34.2

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 33.6

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผลการศึกษาพบว่า

ลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้ร้อยละ 30.3

สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์การทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3.1 ประสพการณ์การทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 42.8

สมมติฐานที่ 3.2 ประสพการณ์การทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้ร้อยละ 35.6

สมมติฐานที่ 3.3 ประสพการณ์การทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผลการศึกษาพบว่า

ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้ร้อยละ 48.9

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรระดับสากลที่มีการปรับตัวอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นบริษัทประกันภัยที่ดีที่สุดในประเทศ ที่สามารถคิดค้นและนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการด้านการประกันภัยที่ประทับใจในทุกจุดที่ติดต่อกับลูกค้า บริษัทจึงมีแนวนโยบายที่สนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดการประสานงานและเกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างฝ่ายต่างๆ ทำให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวรวดเร็ว ผลงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรักวัชรศรี วุฒิमानพ (2555) เรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าได้รับอำนาจในการจัดการงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปี 2545 ได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรของบริษัทในเครือโตเกียวมารีนทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การขยายธุรกิจในทุกภูมิภาคส่งผลให้การบริหารงานของบริษัทในเครือมีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานให้ได้ดีที่สุด ได้รับการยอมรับ ได้รับดูแลเอาใจใส่และได้รับการพัฒนาจึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแวววรรณ ละอองศรี (2551) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอร์ลเิกซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การดำเนินงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเห็นว่าตนเองมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างประโยชน์ โดยการมอบความมั่นคงและหลักประกันภัยให้แก่สังคมไทย ผ่านการให้บริการรับประกันภัย จึงได้ปลูกฝังแนวคิดและสนับสนุนทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ให้พนักงานทุกคนมีความเต็มใจที่จะมอบบริการที่ดีที่สุดและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ ปวงละคร (2551) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

4.1.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งสองด้านมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากลักษณะของงานประกันภัย เช่น การออกภาคสนามเพื่อพิจารณารับประกันหรือฝ่ายสินไหมทดแทนที่ต้องลงพื้นที่จริงเหมาะกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง พนักงานชายจึงเห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานประกันภัย จนเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าเพศหญิงที่อาจมีทางเลือกในการทำงานกับองค์กรอื่น ๆ มากกว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการ เบลสซิง ไวท์ (Blessing White. 2011) เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ใน 6 พื้นที่ทั่วโลก ได้แก่ อินเดีย ออสเตรเลีย อเมริกาเหนือ ยุโรป เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ จีน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10,914 คน พบว่า เพศหญิงและชายนั้นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

4.1.2 อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 18 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป เนื่องจากบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผู้บริหารระดับสูงเป็นชาวต่างชาติที่กำหนดเป้าหมายและสร้างค่านิยมขององค์กรแบบใหม่ที่เน้นความอิสระในการทำงาน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเต็มที่ มีระบบความเติบโตก้าวหน้าที่ทำนายและจูงใจคนรุ่นใหม่ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าประสบการณ์หรืออายุงาน จึงทำให้พนักงานรุ่นใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ์ (2551) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทล็อกซเล่ย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองด้านมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี เนื่องจากสภาวะการแข่งขันอย่างดุเดือดรุนแรงในธุรกิจประกันภัย ทำให้ระยะ 4 - 5 ปีที่ผ่านมา บริษัทฯได้ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน แผนกลยุทธ์และระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง จนส่งผลให้เป้าหมายด้านต่างๆสำเร็จได้จริง พร้อมทั้งมีรางวัลคุณภาพต่างๆการันตีถึงความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรของผู้บริหาร ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 - 8 ปีที่ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตแบบก้าวกระโดดของบริษัทฯ จึงมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแวนวอร์เรน สะออนศรี (2551) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเฟดเดอร์อัลเอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

4.2 การวิเคราะห์ลักษณะงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.2.1 ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 34.2 เนื่องจากในธุรกิจประกันภัยต้องนำเสนอสินค้าและมอบบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งพนักงานทุกฝ่ายที่ได้ติดต่อกับลูกค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจจะรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุด ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้งและได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอก็จะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์รัศมี วุฒิมานพ (2555) เรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานด้านการให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ International Survey Research (ISR) (2004) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.2.2 ลักษณะงานด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 33.6 เนื่องจากงานประกันภัยต้องอาศัยการประสานงานและเชื่อมโยงข้อมูลจากฝ่ายต่างๆของบริษัทอยู่เสมอ หากพนักงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานในฝ่ายของตนเองได้เป็นอย่างดี และให้ความร่วมมือกับฝ่ายอื่นๆด้วยก็จะช่วยสร้างบรรยากาศใน

การทำงานที่ดี ส่งผลให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งหากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรและไม่คิดที่จะลาออกไปที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรักษัรต์มี วุฒิมานพ (2555) เรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สัมพันธภาพในการทำงาน ความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3 การวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4.3.1 ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ร้อยละ 42.8 เนื่องจากบริษัท โตเกียวมารีนประกันชีวิต (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในกลุ่มโตเกียวมารีน (Tokio Marine Group) กลุ่มธุรกิจประกันภัยที่มีเครือข่ายกว่า 38 ประเทศ มีพนักงานกว่า 24,000 คนทั่วโลก และมีเสถียรภาพทางการเงินในระดับดีเยี่ยม หากพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรขนาดใหญ่ระดับสากลที่มีความน่าเชื่อถือและมีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น่าพอใจแล้ว พนักงานก็จะภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความมั่นคงและกล้าพูดกับเพื่อนๆว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เดอะ แกลลอป ออแกนไนเซชัน (The Gallup Organization, 2006) ที่พบว่าความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ความคาดหวัง (Expect) โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด (Opportunity to do best) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.2 ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้ร้อยละ 35.6 เนื่องจากธุรกิจประกันภัยมีบริษัทคู่แข่งจำนวนมากมาย งานด้านประกันภัยต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความทุ่มเทอย่างสูงในการทำงานเพื่อรักษาลูกค้าเก่าและเพิ่มลูกค้าใหม่ๆอยู่เสมอ หากพนักงานทุกฝ่ายมีขวัญกำลังใจที่ดีจากการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในขณะที่งานตลอดจนได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีญา ทอสูงเนิน (2549) เรื่อง ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต

จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเชื่อมั่นในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงาน ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดสรรให้อย่างเป็นธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.3 ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้ร้อยละ 48.9 เนื่องจากปัจจุบัน ประเทศไทยมีบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านประกันภัยจำนวนมากกว่า 100 บริษัท พนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงานด้านประกันภัยจึงมีทางเลือกหลากหลายที่จะอยู่ในองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของตนเองมากที่สุด ดังนั้นหากบริษัททำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ ก็จะทำให้ปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่สนใจทางเลือกอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญา ทอสูงเนิน (2549) เรื่อง ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเชื่อมั่นในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงาน ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดสรรให้อย่างเป็นธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน

1.1 บริษัทควรสื่อสารนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ให้ทุกคนทราบว่ามีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานยังมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

1.2 บริษัทควรเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละส่วนงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจนวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้พนักงานภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กร เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

1.3 บริษัทควรให้ความสำคัญกับ “การจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management)” เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่าง พนักงานฝ่ายต่าง ๆ อยู่เสมอ เพราะเมื่อพนักงานมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน อุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานก็จะลดลง ผลงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย นำความเติบโตก้าวหน้ามาสู่ พนักงานและองค์กร จนพนักงานไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นแต่ตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. ด้านประสบการณ์การทำงาน

2.1 บริษัทควรพิจารณาปรับเปลี่ยนเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ให้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถที่หลากหลาย มากขึ้น พร้อมทั้งจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในเรื่องสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ว่าเพียงพอต่อ ความต้องการในปัจจุบันที่สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วหรือไม่ เพื่อนำผลที่ปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้องกับผลสำรวจที่ได้รับ เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.2 บริษัทควรมีการมอบรางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นหรือทำชื่อเสียงให้กับ องค์กร เพื่อส่งเสริมกำลังใจและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร จนได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการปรับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตในสังคม ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กร รู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในขณะทำงาน รวมทั้งได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่ เสมอเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความ

พยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.1 บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทที่มีส่วนทำประโยชน์เพื่อลูกค้าและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในองค์กรที่ดี จนไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานให้กับบริษัทคู่แข่งหรือบริษัทอื่นๆ เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

3.2 บริษัทควรพิจารณากำหนดนโยบายเพิ่มเติมสำหรับพนักงานเพศหญิงทั้งด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและให้โอกาสการเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียมกับพนักงานชาย ตลอดจนจัดสวัสดิการพิเศษ เช่น สิทธิพิเศษการลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตร การตรวจและส่งเสริมสุขภาพ เฉพาะสำหรับสตรี เป็นต้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรเห็นความสำคัญและติดตามดูแลเอาใจใส่พนักงานหญิงอย่างจริงจังและจริงใจ เพราะเมื่อพนักงานหญิงเห็นถึงการตอบสนองจากองค์กรที่ดี เกิดความคาดหวัง ก็จะกระตือรือร้นทำงานและไม่คิดจะลาออก เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองด้านน้อยกว่าเพศชาย

3.3 บริษัทควรเลือกและมอบหมายให้พนักงานที่มีอายุยังน้อย (ไม่เกิน 42 ปี) ให้ทำหน้าที่สื่อสารหรือประชาสัมพันธ์เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 18 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป

3.4 บริษัทควรสื่อสารหรือจัดกิจกรรมพิเศษสำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานๆ (9 ปีขึ้นไป) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 16 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองด้านน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 8 ปี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความต้องการของพนักงานด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในงานแต่ละฝ่าย เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานและเห็นโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การสนับสนุนเรื่ององค์ความรู้เพื่อความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ดังนั้นหากองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ เพิ่มขึ้น พนักงานก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเขตกรุงเทพฯ เช่น พนักงานของสำนักงานสาขาในเขตภูมิภาคทั้ง 18 สาขา เพื่อจะเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่และสาขา

3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไปสู่การศึกษาพนักงานบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจประกันภัยหรือประกันวินาศภัยในประเทศไทย เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจนี้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุ ฉ่ำชูศรี. (254). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ ศรีธีจวงค์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษากลุ่มงานบริการ **Corporate Cash Management**. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร์. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุธาสิณี อาภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลที่ทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9: 34-41.
- อรรถัย ตั้งทองเพชร. (2546). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท GMM Grammy จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรวรรณ อยู่คง. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N.J.; & J.P. Meyer. (1990, March). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations. **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.
- Angle, H.L., & J.L. Perry. (1981, March). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. 26: 1-14.
- Jump, N. (1978). **Psychometric Theory**. 2nd ed. New York: McGraw Hill.
- March, R.; & H. Mannari. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22: 58.
- McClelland, D.C. (1961). **The achieving Society**. Princeton: Van Nostrand.
- Mathieu, J.E. & D.M. Zajac. (1990). **A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment**. Psychological Bulletin. 108: 171-194.
- Miner. J.B. (1992). **Industrial – Organization Psychology**. New York: The Tate University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., Steers R.M.; & L. Porter. (1982). **Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover**. New York: Academy Prees.
- Porter, L.W. (1974, December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59: 603-609.
- Sheldon, M.E. (1971, June). Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22: 46-49, 77.
- Steer, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22: 46-49,77.

- Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw–Hill.
- Salancik, Gerald R. (1983). **Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife**. In Psychological Foundations of Organizational Behavior.2nd ed.pp.202-207 Edited by Barry M.Staw. n.p.: Scott,Foresman and Company.
- Yamane Taro. (1979). **Statistics and Introductory Analysis**. New York: Harper & Row Publishing.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง:

**“ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)”**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงจนครบถ้วน ซึ่งข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่ถูกเปิดเผย แต่จะนำมาใช้ในการประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลจากท่านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัย หากขาดข้อมูลในส่วนนี้การวิจัยก็อาจจะสำเร็จลุล่วงได้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
- ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. 18 - 25 ปี
- ☐ 2. 26 - 33 ปี
- ☐ 3. 34 - 41 ปี
- ☐ 4. 42 - 49 ปี
- ☐ 5. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- ☐ 1. โสด
- ☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
- ☐ 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ 2. ปริญญาตรี
- ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1. 1 - 8 ปี
- ☐ 2. 9 - 16 ปี
- ☐ 3. 17 - 24 ปี
- ☐ 4. 25 - 32 ปี
- ☐ 5. มากกว่า 32 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความมีอิสระในการทำงาน						
1	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองเพื่อตัดสินใจในการทำงานส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้เต็มที่					
2	ท่านรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
3	งานของท่านต้องให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
4	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
5	ท่านรู้สึกที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงาน					
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
7	เมื่อมีการประชุมในการบริหารงานท่านจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมด้วยทุกครั้ง					
8	ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
9	องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน					
10	หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
11	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อหรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร						
12	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ					
13	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
14	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
15	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน					
ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร						
16	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้					
17	ท่านรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในขณะที่ทำงาน					
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
18	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
19	งานที่ท่านทำอยู่นี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ					
20	ท่านได้รับสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ					

ส่วนที่ 4

**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีน
ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกัน					
2	ท่านพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นั้น เป็นองค์กรที่ดีมาก					
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร						
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
5	ท่านจะทำงานนั้นอย่างทุ่มเททุกครั้ง ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร					
6	ในองค์กรของท่าน ท่านได้แสดงศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้						
7	ท่านดีใจมากที่ได้มาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่น					
8	ท่านทำงานโดยคำนึงอนาคตที่ดีขององค์กรเสมอ					
9	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตั้งแต่ท่านทำงานมา					

****ขอขอบพระคุณในความร่วมมืตอบแบบสอบถาม****

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร	กรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสาวิตรี เณลิมนิชย์
วันเดือนปีเกิด	28 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	เขตพระนคร กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	413 ถนนสมเด็จพระเจ้าอยุธยา แขวงคลองสาน เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Assistant Manager
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Marine Claims Section (18 th Fl.) AON (Thailand) Ltd.
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สถิติศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาประกันภัย จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

