

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ในบริษัทประกันวินาศภัย

ธนาภรณ์ นวลตระกูล¹

สุนทร ศักดิ์ศรี²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 086-995-2133 อีเมล tanaporn.nua@mahidol.ac.th

รับเมื่อ 16 ตุลาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ 6 ธันวาคม 2563 ตอรับเมื่อ 22 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยรวมจำนวน 460 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทประกันวินาศภัย เขตกรุงเทพมหานคร มีการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) การทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.611$) โดยการทำงานด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน และด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.486$, $r=.536$, $r=.475$ และ $r=.491$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : การทำงาน ความสำเร็จในอาชีพ พนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรุงเทพมหานคร

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Relationships between Workaholic and Career Success of Employees in Non-Life Insurance Company

Tanaporn Nuantrakan ¹

Soontaree Saksri ²

¹ Corresponding Author, Tel. 086-995-2133, E-mail: tanaporn.nua@mahidol.ac.th

Received 16 October 2020; Revised 6 December 2020; Accepted 22 December 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of workaholic and career success of employees; and 2) to study relationships between workaholic and career success of employees. The sample were 460 employees in non-life insurance company. The data was collected by questionnaire. Frequency, average, percentage and standard derivation and Pearson's correlation coefficient were used to analyze the data. The results revealed that 1) employees in non-life insurance company had high level of workaholic and career success 2) there was a positive relationship between workaholic and career success with a significant level at .01 ($r = .611$) The workaholic: performance demands, co-worker approval, failure and control positively correlated with the career success at the statistical significance level of .01 ($r=.486$, $r=.536$, $r=.475$ and $r=.491$) respectively.

Keyword : Workaholic, Career success, Employees in Non-life Insurance Business

¹ Master Student, Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Ph.D., Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจด้านการประกันวินาศภัยในประเทศไทยมีบริษัทประกันภัยที่ให้บริการหลายบริษัท โดยธุรกิจประกันวินาศภัย (Non-Life Insurance Business) ประกอบด้วย การประกันภัยประเภทอัคคีภัย การประกันภัยทางทะเล และขนส่ง การประกันภัยรถยนต์ และการประกันภัยเบ็ดเตล็ด (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2550) มีบทบาทหน้าที่ในการระดมเงินทุน และทำหน้าที่รับประกัน ความเสี่ยงภัยของระบบเศรษฐกิจ เกี่ยวข้องกับประชาชนจำนวนมาก จึงประสบกับภาวะการแข่งขันสูง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทประกันวินาศภัยอื่นๆ เพื่อพัฒนาการบริการให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น มีความพร้อมทั้งระบบในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และธุรกิจต่างๆ ได้เห็นถึงความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อรองรับการเจริญเติบโตขององค์กร และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาพนักงานขององค์กรจึงนับว่าเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะพนักงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรจึงจะประสบผลสำเร็จ (ปณิธิ พัฒนพงศ์สิริกุล, 2550)

จากสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจประกันวินาศภัยในโลกปัจจุบัน อาวุธที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันทางการค้า นอกจากการพัฒนากรรมวิธีใหม่ๆ ออกมาเพื่อสนองความต้องการให้กับลูกค้าแล้ว การบริการก็ขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการเป็นสำคัญ และเนื่องจากคุณค่าของผู้ให้บริการมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร พนักงานจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงาน โดยที่จะต้องใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุดแล้วองค์กรย่อมที่จะพัฒนาและประสบความสำเร็จได้ (มาริสสา อินทฤทธิ, 2560) ในขณะเดียวกันพนักงานในองค์กรต่างๆ จำเป็นจะต้องปรับตัวเพื่อให้เป็นสินทรัพย์ที่มีประโยชน์ขององค์กรด้วย การที่พนักงานแต่ละคนจะสามารถดำรงอยู่ในองค์กรนั้นได้ จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสำคัญ เพราะการแลกเปลี่ยนหน้าที่ และบทบาทของตนเองกับรายได้ซึ่งองค์กรจะหยิบยื่นให้คือเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนั้นบุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ที่มีอิสระในการทำงานก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำยอมรับความสำเร็จในอาชีพด้วย (กรองกาญจน์ ดำรงรัตน์, 2557)

ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หมายถึง จำนวนครั้งในการได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับการขึ้นเงินเดือน (นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา, 2552) ซึ่งทฤษฎีของ Gattiker and Larwood (1986) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และ Ng, Sorensen, & Feldman (2007) พบว่าผู้ที่ทำงานเป็นเวลานานจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากขึ้นทั้งด้านเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์การที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร และเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว พนักงานในองค์กรจึงมีความกระตือรือร้น ทำงานอย่างทุ่มเท ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้พนักงานรู้สึกหมกหมุ่นอยู่กับการทำงาน คิดถึงเรื่องงานถึงแม้ไม่ได้อยู่ในเวลาทำงานหรือรู้สึกผิดเมื่อไม่ได้ทำงาน ลักษณะเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมการทำงานได้ (Tabassum & Rahman, 2012) และจากงานวิจัยของ Burke (2001) พบว่าการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และโอกาสในการทำงานด้วยตนเอง

การบ้างาน (Workaholic) หมายถึง การทำงานติดต่อกันเป็นเวลาหลายชั่วโมง (Horton, 2011 อ้างถึงใน ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา, 2556) นอกจากนี้ Ng et al. (2007) ยังเสริมว่า การบ้างานเป็นลักษณะเรื้อรังของการหมกหมุ่นในเรื่องงาน ติดงานมากจนทำให้ทำงานเป็นระยะเวลานานมากเกินไปจนเกินกว่าสภาวะปกติที่องค์กรหรือตนเองคาดหวังไว้ การทุ่มเทให้กับองค์กรของตนเองโดยคาดหวังต่อค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้เกิดแนวโน้มของผู้ที่เป็นโรคบ้างานมากขึ้นในสังคมไทย (ธันยวงศ์ เศรษฐพิทักษ์, 2558) และสภาพการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันที่เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้ที่ทำงานเสมือนว่าสามารถทำงานได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่สถานที่ใด ด้วยการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเช่นนี้ พฤติกรรมการทำงานหนักจึงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย เป็นที่น่าสนใจว่าพฤติกรรม การทำงานหนักมีสาเหตุมาจากอะไร และจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เพราะเมื่อทราบถึงสาเหตุ และผลลัพธ์ของการทำงานหนักแล้ว องค์กรจะเข้าใจถึงสาเหตุที่ซ่อนอยู่ภายใต้พฤติกรรมดังกล่าว และสามารถจัดการนโยบายหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้ที่ทำงานหนักได้ รวมทั้งการเตรียมพร้อมรับมือกับผลที่จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานหนัก (เจณิกา วังสถาพร, 2555) จากการศึกษางานวิจัยของวิเศษณ์ เนติโรจนกุล (2561) พบว่าภาวะติดงานเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และการแข่งขันขององค์กรเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากร

ต้องทำงานมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถทำงานได้ในทุกๆ สถานที่ที่ไม่จำกัดเพียงเฉพาะในที่ทำงานเท่านั้น ภาวะติดงานพบได้ประมาณร้อยละ 8 – 17.5 ของคนที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัยแม้ภาวะติดงานจะมีความคล้ายคลึงกับความผูกพันในงานในแง่จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความทุ่มเทที่มากกว่าปกติ หากแต่ผู้ที่ภาวะติดงานจะถูกแรงผลักดันจากภายในทำให้ไม่สามารถหยุดจากการทำงานได้ นำไปสู่ผลกระทบหลายๆ ด้าน ทั้งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ มีหลายการศึกษาที่พบว่าภาวะติดงานส่งผลกระทบต่อการทำงาน ขณะที่หลายการศึกษาให้ผลไม่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับภาวะติดงานระยะยาว และการศึกษาเชิงวิเคราะห์ยังมีค่อนข้างน้อย ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะติดงาน สาเหตุ และผลกระทบต่อการทำงาน และองค์การจึงมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการวินิจฉัย และหาแนวทางในการป้องกันต่อไป ดังตัวอย่างงานวิจัยของ Hewlett and Luce (2006) ที่พิมพ์ในวารสาร Harvard Business Review ซึ่งศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่มนี้ และสิ่งที่พบมีความน่าสนใจคือร้อยละ 62 เป็นกลุ่มคนที่มีรายได้สูง ที่ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และที่ทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีวาระร้อยละ 35 ส่วนที่ทำงานมากกว่า 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีร้อยละ 10 บุคคลที่มีลักษณะข้างต้นดังกล่าวไม่ได้ทำงานเพราะถูกบังคับ ตรงกันข้ามพวกเขากลับทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และยังรักในสิ่งที่ทำอีกด้วยร้อยละ 66ของผู้บริหารชาวอเมริกันที่มีลักษณะข้างต้น พร้อมยังพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่คนเหล่านี้ไม่ได้มองว่าตนเองเป็น "โรค" หรืออาการที่ต้องได้รับการรักษา แต่มองว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นคือความมุ่งมั่นเป็นความท้าทาย และเป็นความภาคภูมิใจ จากรายงานฉบับเดียวกันสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ยังคงรัก และพอใจที่จะทำงานหนักอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา นอกจากบุคคลที่อยู่ในสภาวะการติดงานที่มีลักษณะการทำงานแบบมากเกินพอดี และหมกมุ่นในงานจนเกินไปเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างในชีวิตของตนแล้วนั้นก็ยังมีกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ถึงแม้พวกเขาจะทำงานมากเกินแต่พวกเขากลับมีแรงขับจากภายในที่จะทำงานเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ (Schaufeli and Bakker, 2006)

บริษัทประกันวินาศภัยเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันสูง ทำให้พนักงานในองค์กรต้องทำงานหนัก ได้รับการงานที่เกินกว่าหน้าที่ และเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในอาชีพ จึงต้องมีความพยายาม และความกระตือรือร้นในหน้าที่ของตน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเต็มความสามารถจนอาจจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทั้งหมดนี้เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ สิ่งที่พนักงานจะได้รับก็คือความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพกับการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย โดยผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษถึงความสำเร็จในอาชีพ และการทำงานจะเป็นแนวทางหนึ่งสำหรับการพัฒนาพนักงานในองค์กร การบริหารระบบจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการภาระงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยเขตกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย
 - 3.1.1 การปฏิบัติงานด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย
 - 3.1.2 การปฏิบัติงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย
 - 3.1.3 การปฏิบัติงานด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย
 - 3.1.4 การปฏิบัติงานด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน

แนวคิดของ Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami (2015) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมคนทำงานเพราะด้วยลักษณะบุคลิกภาพของตัวบุคคลนั้นสังคมหรือวัฒนธรรมที่เป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการทำงาน พฤติกรรมคนทำงานเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานซ้ำๆ ซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพของคน Type A ความตึงเครียด สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันในการทำงาน และบทบาทวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิด และแนวคิดของ Butucescu and Uscatescu (2013) กล่าวว่าการทำงานมีลักษณะนิสัยความเป็นอยู่ที่หลากหลาย เป็นลักษณะบุคลิกของแต่ละคนที่แตกต่างกันทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมอย่างชัดเจนในองค์การหรือวัฒนธรรม คนทำงานที่มีสุขภาพที่ดี เพราะมีแรงขับเคลื่อนที่มาจากความรักในงาน

Scott, Moore, & Miceli (1997) กล่าวว่า การทำงานเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ การใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงานที่ทำมากกว่าการทำกิจกรรมส่วนอื่นๆ (Excessive Hard Worker) การคิดถึงงานตลอดเวลา แม้ว่าจะไม่ใช่เวลาทำงานก็ตาม (Compulsive Worker) และการทำงานเกินกว่าที่องค์การคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ ส่วน Spence and Robbins (1992) ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นตัวแปรทางบวก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีส่วนร่วมในงาน (Work Involvement) แรงขับที่มาจากภายในจากการทำงาน (Drive) และความสนุกสนานในการทำงาน (Enjoyment) รวมทั้ง Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli (2013) กล่าวว่า การทำงานประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงาน (Performance Demands) คือ ความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และพยายามทำงาน เพราะต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายอย่างดีที่สุดโดยปราศจากความผิดพลาดให้กับองค์กร มักเป็นผู้ที่ขอความสมบูรณ์แบบ เพื่อแสดงให้องค์กรเห็นว่าตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างสูง ทั้งนี้ถูกกำหนดด้วยระดับปริมาณงานและเป้าหมายเวลาที่กำหนด

2. ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Approval) คือ ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์อันดี และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ต้องการให้เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับในตัวเอง กังวลถึงภาพลักษณ์ตนเองในสายตาของเพื่อนร่วมงาน จึงจำเป็นที่จะต้องทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน

3. ด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน (Failure) คือ ความคาดหวังต่อการไม่ล้มเหลว ความไม่ผิดพลาด และปฏิบัติงานได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือคำสั่งของหัวหน้างานเนื่องจากเกรงกลัวการถูกลงโทษ ความไม่พอใจของผู้เป็นหัวหน้างาน จากผลลัพธ์ของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจ ขาดความมั่นใจ ความตั้งใจที่จะทำเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง

4. ด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน (Control) คือ การต้องการความชัดเจน ความแน่นอน การคาดการณ์ได้ และมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เพื่อสามารถวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ตนเองต้องการได้ รวมถึงการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน จึงจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาผลของการทำงาน Horton (2011) กล่าวว่า ความทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายที่ไม่ดี ความบ้างาน และการมีแรงจูงใจในการทำงานสูงเกินไปทำให้เกิดความทุกข์ และการขัดแย้งในครอบครัว แรงกระตุ้นที่มากเกินไปในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีสุขภาพที่ไม่ดี และความเป็นอยู่การทำงานที่หนัก และย่ำคิดอยู่กับการทำงาน เป็นการสูญเสียบทบาทสำคัญในชีวิตได้ ความทำงานสัมพันธ์กับการทำหน้าที่ครอบครัวที่ไม่ดี ความพอใจในครอบครัวลดลง ความพอใจในความสัมพันธ์ลดลง และเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงานได้

Jimmie (2019) อธิบายว่า การทำงานอย่างหนักตลอดเวลา หรือที่เรียกว่าการทำงาน เป็นพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่วัยทำงาน ที่มีความเชื่อว่าต้องทำงานอย่างหนัก จึงจะแสดงถึงความตั้งใจในการทำงานและจะประสบความสำเร็จรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อภาวะสุขภาพ และทำให้ขาดสมดุลในการใช้ชีวิตได้ โดยมีข้อเสียของอาการทำงาน ดังนี้

1. เสี่ยงการเป็นโรคเครียด และซึมเศร้า จะทำให้เกิดความเครียดจัด หากต่อเนื่องก็จะสะสมกลายเป็นปัญหาโรคซึมเศร้า ที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเป็นอย่างมาก

2. เป็นโรคอ้วนง่าย ผู้ที่ให้เวลากับการทำงานมากกว่าเรื่องสุขภาพ มักพยายามตัดทอนเวลาส่วนอื่นๆ ออกไป เช่น เลือกใช้วิธีการรับประทานอาหารที่โต๊ะทำงาน แทนการเดินออกไปซื้อ หรือการต่อเวลาโอทีหลังเวลาปกติจนกลับบ้านเที่ยงคืนหรือตีหนึ่ง เพื่อให้งานสำเร็จ ทำให้ร่างกายมีระบบการเผาผลาญที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดปัญหาไขมันสะสมตามอวัยวะต่างๆ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาถึงความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง และเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์กร และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้คือ

1. ด้านการทำงาน (Job Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนในการปฏิบัติงานได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวก ได้รับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ทำงานที่ชอบรวมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองได้รับความเคารพนับถือ เชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่ร่วมงานด้วย

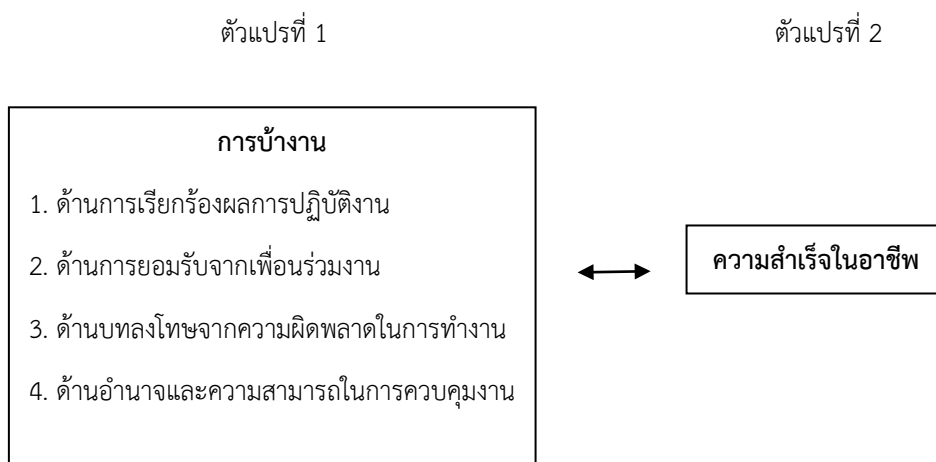
3. ด้านการเงิน (Financial Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และมีค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ด้านความก้าวหน้า (Hierarchical Success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับรวมทั้งคุ้มค่ากับการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่ตนตั้งเป้าหมายในอาชีพไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยใช้แนวคิดการปฏิบัติงานของ Van Wijnhe et al. (2013) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การเรียกร้องด้านผลการปฏิบัติงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน และอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน และใช้แนวคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้า

4.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ 1 คือ การปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีของ Van Wijnhe et al. (2013) และตัวแปรที่ 2 คือ ความสำเร็จในอาชีพโดยใช้ทฤษฎีของ Gattiker and Larwood (1986)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท มีจำนวนประชากรทั้งหมด 2,850 คน ได้แก่ บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,500 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562) และบริษัทมิตรแท้ประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,350 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 339 คน ผู้วิจัยเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 35% เพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม รวมเป็น 460 คน ได้แก่ พนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยเขตกรุงเทพมหานคร ของบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน และพนักงานของบริษัท มิตรแท้ประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 160 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และได้แบบสอบถามกลับคืนมาที่มีความสมบูรณ์พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 460 ฉบับ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และชื่อบริษัท ส่วนที่ 2 การทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในอาชีพ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีจำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามทั้งหมดนี้ได้รับการตรวจสอบการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า แบบสอบถามการดำเนินงานทั้งหมด 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ไม่ผ่านเกณฑ์คือมีค่าต่ำกว่า 0.5 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออก ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ มีจำนวน 19 ข้อ ส่วนแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพทั้งหมด 19 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 19 ข้อ จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ทั้งหมด 38 ข้อ จากนั้นนำมาแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า แบบสอบถามการดำเนินงาน และแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ มีข้อคำถามรวมทั้งหมด 38 ข้อ ทุกข้อมีค่า Corrected Item Total Correlation มากกว่า .20 ผ่านตามเกณฑ์ โดยการทำงานมีค่าระหว่าง .333 - .859 และความสำเร็จในอาชีพมีค่าระหว่าง .580 - .883 จากนั้นวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าแบบสอบถามการดำเนินงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926 ด้านการเรียกร้องด้านผลการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905 ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .809 ด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .713 และด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .728 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958 ด้านการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 ด้านการเงินมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950 และด้านความก้าวหน้ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .888 สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ทั้งหมด

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทประกันวินาศภัยทั้ง 2 บริษัท โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และแนบคำชี้แจง ในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามรูปแบบเอกสารสมบูรณ์ครบทุกชุด จำนวน 460 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยได้กำหนดแบ่งระดับของการทำงานและความสำเร็จในอาชีพ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554)

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชิ้น

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 พนักงานมีระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 พนักงานมีระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 พนักงานมีระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 พนักงานมีระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 พนักงานมีระดับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 50.22 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.39 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.48 มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท ร้อยละ 68.91 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 94.35 ปฏิบัติงานที่บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 65.22 และบริษัท มิตรแท้ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 34.78

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงาน	4.03	.58	มาก
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	.63	มาก
ด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน	3.94	.68	มาก
ด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน	3.91	.70	มาก
รวม	3.96	.63	มาก

จากตารางที่ 2 ผลคะแนนค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน ด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในอาชีพ

ความสำเร็จในอาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการทำงาน	4.06	.55	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	.55	มาก
ด้านการเงิน	3.96	.55	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.01	.48	มาก
รวม	4.02	.53	มาก

จากตารางที่ 3 ผลคะแนนค่าเฉลี่ยความสำเร็จในอาชีพพบว่า อยู่ระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านการเงิน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย

การทำงาน	ความสำเร็จในอาชีพ			
	r	$r^2 \times 100$	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงาน	.486**	23.62	.000	ปานกลาง
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.536**	28.73	.000	ปานกลาง
ด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงาน	.475**	22.56	.000	ปานกลาง
ด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงาน	.491**	24.11	.000	ปานกลาง
รวม	.611**	37.33	.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง ($r=.611$) คิดเป็นร้อยละ 37.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การทำงานด้านการเรียกร้องผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการทำงานด้านการเรียกร้อง ผลการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = .486$) คิดเป็นร้อยละ 23.62

การทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = .536$) คิดเป็นร้อยละ 28.73

การทำงานด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการทำงานด้านบทลงโทษจากความผิดพลาดในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = .475$) คิดเป็นร้อยละ 22.56

การทำงานด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการทำงานด้านอำนาจและความสามารถในการควบคุมงานมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพโดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = .491$) คิดเป็นร้อยละ 24.11

7. การอภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานว่า การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกัน วินาศภัย ผลการวิจัยพบว่า การทำงานของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .611$) คิดเป็นร้อยละ 37.33 กล่าวคือ ถ้าการทำงานเพิ่มขึ้นความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับ งานวิจัยของณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาความก้าวหน้าของพนักงานจะเห็นได้ว่าการที่พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความผ่อนคลายดี มีคุณธรรมศีลธรรม มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น เป็นคนกระตือรือร้น ชอบเรียนรู้ พนักงานที่บริหารเวลาในแต่ละวันได้ดี และพนักงานที่มีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเอง ในองค์กร ความก้าวหน้าส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cox and Cooper (1989) ที่พยายาม ค้นหาแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้บริหาร พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความสุขกับการใช้เวลาในการทำงานกับชั่วโมงที่ยาวนานเป็นอย่างมาก จึงสรุปได้ว่า การใช้เวลาในการทำงานสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ดี ถือว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพนั้น เป็นเพราะว่าบุคคลที่มองการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต จะมีความตั้งใจมากกว่าคนอื่น ในการลงทุนลงแรงทั้งในการทำงาน และ การทำอาชีพของเขา

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .536$) คิดเป็นร้อยละ 28.73 ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐาน และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพมากกว่าด้านอื่นๆ อธิบายได้ว่า ถ้าการปฏิบัติงานด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ชำนาญเวช (2551) ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kittisuksatit et al. (2013) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ และยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่มีจิตใจที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นที่ยอมรับจากสังคมในที่ทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คอยช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมแรงเพื่อให้ผลงานออกมาดี ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในงานของตน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

8.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพสูง ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งสิ้น บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านไปพร้อมๆกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสำเร็จในอาชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น ให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน จัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้รางวัลเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น

8.1.2 จากผลงานวิจัยพบว่าการทำงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีระดับความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ยิ่งพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น พนักงานจะมีความสำเร็จในอาชีพที่ดีหรือเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า การทำงานโดยเฉพาะด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย เขตกรุงเทพมหานคร บริษัทควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การจัดสัมมนา และมอบรางวัลพนักงานยอดเยี่ยม หรือการให้ผู้ที่ประสบความสำเร็จได้มีโอกาสแชร์การทำงานของตนเองมากขึ้น และจัดโครงการให้มีการเสนอผลงานของตนเองแข่งขันกันภายในบริษัท จะทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นในการทำงาน เมื่อผลงานมีศักยภาพก็จะได้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

8.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย เขตกรุงเทพมหานคร มีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น บริษัทควรแจ้งหรือประกาศให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเรื่องของการตอบแทน มีเกณฑ์ที่ชัดเจนเหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงาน แบ่งภาระงานตามฐานเงินเดือน สรรวญค่าแรงในตลาดแรงงานในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง มีฐานเงินเดือนอยู่ที่เท่าไร และสามารถปรับขึ้นค่าแรงได้มากน้อยเท่าไร หากค่าแรงในตลาดแรงงาน มีการปรับตัวสูงขึ้น บริษัทควรให้กำลังใจพนักงานด้วยการปรับค่าแรงขึ้น การปรับเงินเดือนให้พนักงานในบางโอกาสจะทำให้พนักงานไม่รู้สึกถูกทอดทิ้ง และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ในการศึกษาการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในอาชีพครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยอาจจะใช้ได้เฉพาะกรณีนี้เท่านั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากขึ้น และมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และสรุปผลให้เป็นข้อมูลของประชากรที่หนักแน่นขึ้น

8.2.2 การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) เสนอแนะว่าควรศึกษาวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การจำลองสถานการณ์ การศึกษาเฉพาะกรณี หรือการศึกษาพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพิจารณาว่าผลของความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันหรือไม่

8.2.3 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมกับตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ เช่น ความตั้งใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน เป็นต้น

8.2.4 ควรทำการศึกษาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพทั้งการวัดเชิงอัตนัยและเชิงปรนัย จะทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรองกาญจน์ ตำนรัตนะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชาย ที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- เจณิกา วังสถาพร. (2555). *การติดตามและความผูกพันในงาน : สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). *จงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธัญวรงค์ เศรษฐพิทักษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานออฟฟิศทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานและเป็นโรคคอมพิวเตอร์ซินโดรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2552). *ความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปณิธิ พัฒนพงศ์ศิริกุล. (2550). *ธุรกิจประกันวินาศภัยสมัยใหม่* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- มาริสสา อินทระเกิด. (2560). *การบริหารจัดการคนเก่งความท้าทายขององค์กร. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 1(9), 279-289.*
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล. (2561). *ความซุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. (2550). *10 อันดับบริษัทประกันภัยรถยนต์ ตามทุนจดทะเบียน*. สืบค้นจาก <https://www.oic.or.th/th/about/oic-act>

ภาษาอังกฤษ

- Burke, R.J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Butucescu, A. and Uscatescu, L. C. (2013). What Does The Romanian Workaholic Look Like? A First Glimpse into The Links between Workaholism and Employee Characteristics ; A Validation Attempt of DUWAS Scale .*Psychology Reassurer Unman*, 11(1), 17-32.
- Cox, C. J. and Cooper, C. L. (1989). The Making of The British CEO : Childhood, Work Experience, Personality and Management Style. *Academy of Management Executive*, 3(3), 241-245.
- Gattiker, E. and Larwood, L. (1986). Subjective Career Success: A Study of Manager and Support Personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1, 78-94.
- Hewlett, S. A. H. and Luce, C.B. (2006). Extreme Jobs The Dangerous Allure of the 70-Hour Work week. *Harvard Business Review*. 2(3), 49-57.
- Horton, T. E. (2011). *Workaholism and Employee Well-Being*. Retrieved from <http://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/5758/thesis.pdf?sequence=3>
- Jimmie, G. (2019). Disadvantages from An Excessive Workaholic. *Working People must Read*. Retrieved from <https://laderasy stems.com/%E0%B8%82%E0>
- Kittisuksatit, S., et al. (2013). *Quality of life the work and Joy*. Bangkok : Thammasat Press.

- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ng,T.W.H., Sorensen, K.L., and Feldman, D.C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Behavioral*, 28, 11-36.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Scott, K. S., Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). An Exploration of The Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: The Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- Spence, J. T., and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Tabassum, A., and Rahman, T. (2012). Gaining The Insight of Workaholism, Its Nature and its Outcome: A Literature Review. International. *Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 81-29.
- Van Wijhe, C., Peeters, M., and Schaufeli, W. (2013). Irrational Beliefs at Work and Their Implications for Workaholism. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(3), 336-346.