

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด รวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานในกรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนมกราคม 2547 ถึง เดือนมีนาคม 2547 จำนวน 90 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purpostive sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาเป็นเพศชาย และเพศหญิงในจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 32.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.8 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 56.7 และมีอายุงานอยู่ในช่วง 8-11 ปี ร้อยละ 33.3

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้งในด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน เช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่มีความเกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด

4. ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ที่มีความเกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจ

ในคน ส่วนในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด

5. ปัจจัยด้านสถานการณ์ทุกตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และทัศนคติต่อองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ในขั้นตอนของการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานกับองค์กร ควรนำเรื่องของจิตลักษณะของบุคคล เข้ามาใช้ประกอบการพิจารณาพร้อมกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ในการคัดสรรบุคลากรเข้ามาทำงานด้วย เช่น เรื่องความเชื่ออำนาจในคน อาจจะใช้แบบวัดสำเร็จรูปที่มีผู้สร้างไว้ มาประเมินบุคคลที่จะเข้ามาทำงานกับองค์กร ว่าบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีตนเองเป็นสาเหตุมากกว่าที่จะเป็นเพราะคนอื่นหรือสิ่งอื่น มากน้อยเพียงใด

2. ควรให้การสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงานแก่พนักงานให้มากขึ้น ทั้งการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น มีการพูดคุยบอโยน ให้กำลังใจเมื่อประสบปัญหา ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือในการตัดสินใจที่ดี และด้านวัสดุ เครื่องใช้ ควรจัดให้มีอย่างเหมาะสมและเพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่

3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกรับรู้หรือการรับรู้ของพนักงาน ในเรื่องที่ต้องการได้ตอบสนองให้แก่พนักงาน ว่าพนักงานมีความพึงพอใจ ชอบหรือไม่ชอบอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยองค์กรต้องสนองความต้องการในปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสม และต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญ

5. ให้การพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ระดับพนักงานไปจนถึงผู้บริหาร โดยการพัฒนาบุคลากรนี้ควรจัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการทำเป็นแผนงานแยกออกเป็นระดับต่างๆ และมีความต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้

The study was conducted for two major objectives: 1) to find out the level of the sense of belonging to the organization of the employees in Thai Containers Group Co.Ltd. The data were collected from 90 employees of Thai Containers Group Co.Ltd. who worked in the Headquarters in Bangkok, during January-March, 2004. The samples were purposively selected and a questionnaire was used to gather the data. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were used for data analyses.

The findings were summed up as follows:

1. Male and female respondents were equal in number (50% in each group). Most were 31-35 years old (32.2%). They held a Bachelor's degree (67.8%) and were single (56.7%). They had worked for the company for 8-11 years (33.3%).
2. Level of the sense of belonging to the organization. The employees were found to have a moderate level of the sense of belonging to the organization. When individual dimensions were considered, both the intention to work for the organization and the desire to remain its member were found to be moderate, too.
3. The background variables, i.e., sex, age, education, marital status and number of working years were found to have no relationship with their sense of belonging to the organization.
4. The predominant psychological variable found to be significantly related to their sense of belonging to the organization at the 0.05 level was belief in one's own power, while achievement motivation was not significantly related to it.

5. All the situational variables, i.e., social support in the organization, participation in work, and attitude toward the organization were found to be significantly related to their sense of belonging at the 0.05 level

Recommendations

1. In recruiting the personnel, the individual's psychological characteristics should also be taken into consideration, along with the background variables, e.g. belief in one's own power. The ready-made test may be used to screen those who apply to work with the organization in order to find out the extent to which a person believes that what happens depends on what he/she has done, not because of other persons or things.

2. More social support in the organization should be given to the employees, including emotional support. For example, they should be consoled and encouraged when they encountered the problems concerning information. They should be assisted in problem-solving, being given advice and suggestions or feedback so that they will have a good understanding or can make a right decision. Office facilities should be adequately supplied.

3. The employees should be given an opportunity to participate in work, to express their opinions and to take part in decision-making.

4. Importance should be given to the feelings or perceptions of the employees, particularly what the organization can serve their needs. The company should find out what satisfies or dissatisfies them. This will help create a good attitude toward the organization. It should adequately and appropriately respond to their needs.

5. All levels of the personnel from employees to executives should be developed. Staff development should be systematically established. There should be a human resource development plan for each level. The development should be done continuously to encourage life-long learning and to enable them to adjust themselves to the changing situations.