

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ โดยเน้นถึงการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพัน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับผู้จัดการ-พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับงานซ่อมเรือ งานต่อเรือ และงานโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ของอู่เรือแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดชลบุรี ที่คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว รวมทั้งการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟแฟ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 51.3 พนักงานระดับหัวหน้างานร้อยละ 42.2 และระดับบริหารร้อยละ 6.5 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คือ ร้อยละ 40.8 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับวิชาชีพ ร้อยละ 52.7 และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 48.0 จากบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ 6 ด้าน คือ บริษัท ผู้จัดการ ลักษณะของงาน ทีมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และลูกค้านักการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อบัณฑิตทีมงาน บริษัท ลักษณะของงานในระดับสูงกว่าบัณฑิตลูกค้า ผู้จัดการ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายอาชีพ และการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตทุกด้านอยู่ในระดับสูง สำหรับความผูกพันนั้น พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงบัณฑิตแต่ละบัณฑิตพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจาก บัณฑิตทีมงาน ลูกค้า ลักษณะของงาน บริษัท ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานในระดับสูง เว้นแต่ บัณฑิตผู้จัดการเท่านั้น ที่พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้น อายุงาน และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน ข้อเสนอแนะในการศึกษา คือ องค์การควรต้องพิจารณาการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มบุคคล อาทิ การจัดสวัสดิการยืดหยุ่นตามอายุของพนักงาน ให้รางวัลแก่ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จเป็นการเสริมจุดแข็งขององค์การ มอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แก่พนักงานตามความรู้และความสามารถของพวกเขา

และที่สำคัญควรต้องมีแผนการพัฒนาศูนย์และแผนก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานที่
องค์กรต้องการรักษาไว้ด้วย

Abstract

The study on “Organizational Commitment of Employees in Shipyard Industry” aims at studying organizational commitment of shipyard industry employees with an emphasis on factors influencing the commitment and levels of commitment. Sampling of the study are 277 managerial and operational employees working in connection with shipyard and engineering in Cholburi Province. The analysis of data include the application of Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, one-way ANOVA and analysis of pair differences by Scheffe’s Method.

The study finds that 51.3 percent of the sampling group are operational employees, while 42.2 percent are foremen and 6.5 percent are executives. Most of them are between 31-40 years of age. For educational attainment 40.8 percent of them finish formal secondary education while 52.7 percent finish professional or vocational education and 48.0 percent of them have less than 5 years of work duration. From the 6 factors responsible for the employee’s organizational commitment namely the Company, the Manager, the nature of work, teamwork, position or vocational line advancement, and customers, the study finds that the employees rate factors on teamwork, the Company, and the nature of work higher than factors on customers, the Manager, and position or vocational line advancement while collective rating on all factors is at high level. With reference to commitment, it is found that on the whole the employees are highly committed to the organization. However, the analysis by factors finds that the employees are highly committed to the organization because of factors on teamwork, customers, nature of work, the Company, and position and vocational line advancement. The only exception is the factor of the Manager which the employees are moderately attached. The analysis on personal factors reveals that difference in age, duration of work, educational attainment and work position are related to the rating of factors and levels of organizational commitment, except that the difference in duration of work and educational attainment are not related to the level of commitment.

The study recommends that the organization concerned should have flexibility in personal management, for example welfare provision should be corresponding with the employees' age. Reward should be given to successful team working to promote organizational strength, and challenging work should be assigned the employees according to their knowledge and ability. Most of all the organization should have personal development plan and vocational line promotion plan for employees that the organization wants to preserve.