

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