

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุน  
ของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เขียน นายอรรถพล สันศิริ

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ อรพิน สันศิริรากุล

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร. นฤมล กิมภากรณ์

กรรมการ

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในหน่วยงานสนับสนุน ของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยสำรวจจากกลุ่มประชากรคือ พนักงานในหน่วยงานสนับสนุน ของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพการสมรส โสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารจัดการ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จากการพิจารณาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านองค์ประกอบจากมากไปน้อยพบว่าพนักงานมีความผูกพันในด้านความทุ่มเทในงาน และกระกระฉับกระเฉง อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงตามความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการตามลำดับ โดยเกือบทุกปัจจัยที่ทำ

ให้เกิดความผูกพัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์ประกอบความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านความกระฉับกระเฉงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ฝ่ายงานที่รับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงานและด้านบรรยากาศในการให้บริการลูกค้า และมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความผูกพันในด้านความกระฉับกระเฉง และความทุ่มเทในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าอายุของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความมั่นใจในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์การด้านความมั่นใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**Independent Study Title** Employee Engagement in Supporting Units of Sriphat Center,  
Faculty of Medicine, Chiang Mai University

**Author** Mr. Attapon Sonsiri

**Degree** Master of Business Administration

**Independent Study Advisory Committee**

Associate Professor Orapin Santidhirakul Chairperson

Lecturer Dr. Narumon Kimpakorn Member

**Abstract**

This independent study aims to study Employee Engagement in Supporting Units of Sriphat Center, Faculty of Medicine, Chiang Mai University. The population of the study consisted of 121 employees. The data was collected from self-administrative questionnaires and then was analyzed by using statistics i.e. Frequency, Percentage, Means, T-test, Analysis of Variance (ANOVA), and Linear Regression.

The results of study shown that most of the employees are; female, age less than 30 year old, single, graduated in bachelor degree or higher, period of work less than or equal 5 year, working in Administration Department, has monthly income between 10,001-15,000 baht.

The employee engagement level is high average. Considering the components of employee orderly, Dedication and Vigor is score in high level while Absorption is score in moderate level.

The employee engagement level towards the organization was influenced by three factors which are self efficacy of employee in working, an attitude of employee which focuses on customers, and working service climate respectively. Almost factors have given positive relationship with the components of employee engagement significantly at level of 0.05, except an attitude of employee which focuses on customers' factor which insignificance with Vigor component. For demographic profiles of employees i.e. sex, marriage status, educational, period of work, department and monthly income, found that sex is correlated significantly with Self Efficacy,

Service climate, Vigor, and Absorption, and employees' age less than 30 year old and between 31-40 year old is correlated significantly with Self Efficacy of employee engagement significantly at level of 0.05.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved