

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง

ผู้เขียน นางสาวประภาพร คำฟู

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.นฤมล กิมภากรณ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 11 สาขา ได้แก่ สาขา ลำปาง สาขาเสริมงาม สาขาแจ้ห่ม สาขาเวียงสา สาขาเถิน สาขาแม่ทะ สาขาห้างฉัตร สาขาเกาะคา สาขาวังเหนือ สาขาสบปราบ และสำนักงานจังหวัดลำปาง รวมพนักงานทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 11-15 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร

มากที่สุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันขององค์กร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Employee Engagement Towards The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Lampang Province

Author Ms. Praphaporn Khamfoo

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Assistant Professor Orapin Santidhirakul Chairperson

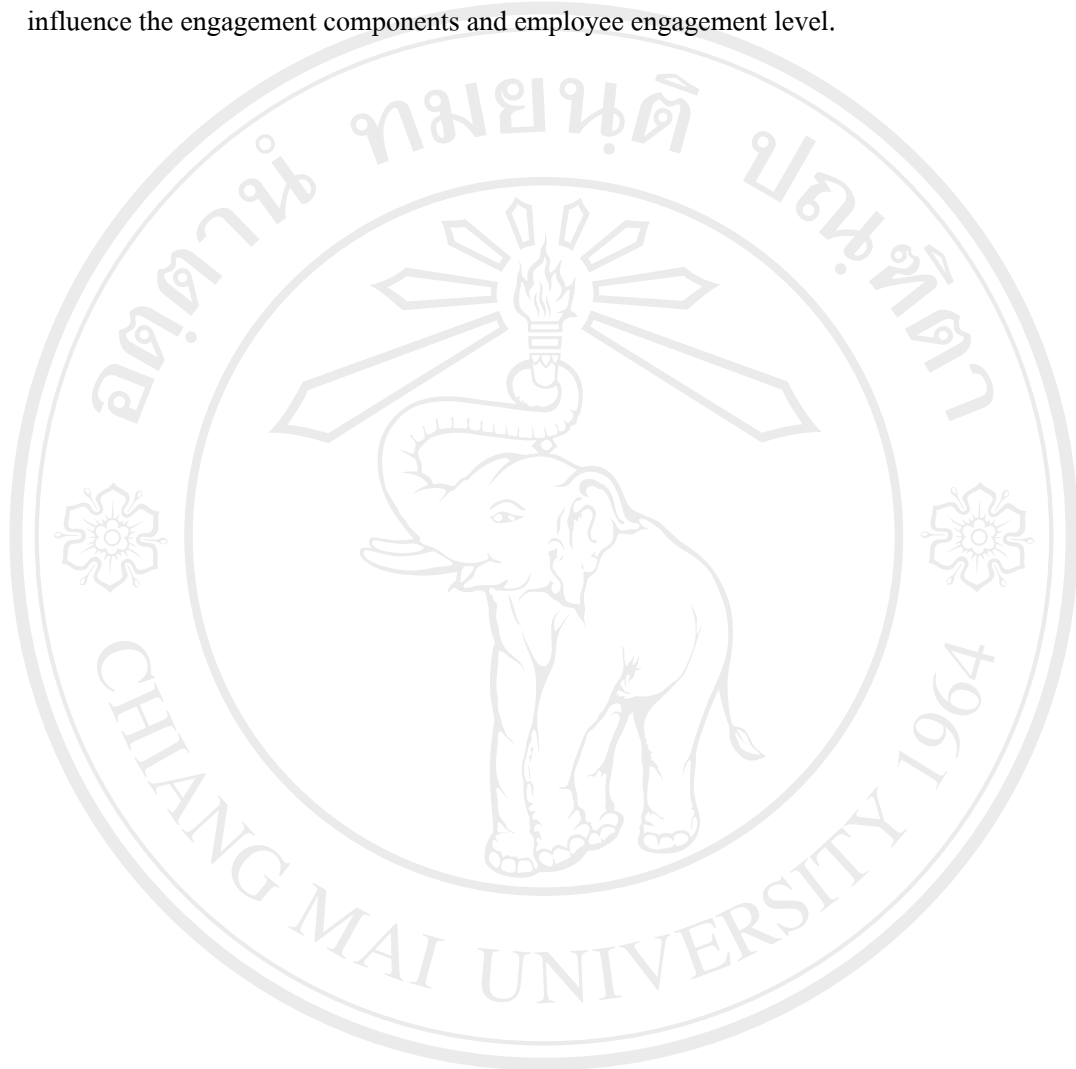
Lecturer Dr. Narumon Kimpakorn Member

ABSTRACT

The independent study, “Employee Engagement Towards The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Lampang Province”, aims at studying the employee engagement to The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives located in Lampang Province. The population of the study consisted of 194 employees from 11 branches in Lampang province, namely Lampang Branch, Serm-Ngarm Branch, Jaehom Branch, Ngao Branch, Thern Branch, Maetha Branch, Hangchat Branch, Khokha Branch, Wangnua Branch, Sobprab Branch and Lampang Provincial Office. The data was collected by using self-administered questionnaire, and was analyzed using frequency, percentage, mean, T-test, ANOVA and linear regression.

The result of the study was shown that most of the employees are male, between 31-40 years old, married, and graduated with Bachelor’s degree. Most of them had been working for 11-15 years, with salary of less than 15,000 baht per month, and worked in operational position. The employee engagement towards the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Lampang Province was at the level of “Engaged”. The opinion concerning engagement components was agreed at the high level for company, job, human resource development and leadership. The factors which were ranked from the highest to lowest level of the engagement components were company, leadership, human resource development and Job. For personal

characteristics, the factors that significantly influenced all 4 engagement components were age, status, work period and position. Gender, education level and salary did not significantly influence the engagement components and employee engagement level.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved