

ด้านองค์การ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ในระดับเห็นด้วยมาก คือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

ด้านงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ในระดับเห็นด้วยมาก คือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ในระดับเห็นด้วยมาก คือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน และคณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชาวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.817 และปัจจัยด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 66.8 และปัจจัยด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์ค่าความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวม

Independent Study Title Employee Engagement Towards Faculty of Business Administration, Chiang Mai University

Author Mrs. Malinee Tantiseneepong

Degree Master of Business Administration

Advisor Lecturer Dr. Kemakorn Chaiprasit

ABSTRACT

The independent study entitled, “Employee Engagement Towards Faculty of Business Administration, Chiang Mai University”, aimed at assessing level of employee engagement at the Faculty of Business Administration, Chiang Mai University and exploring factors affecting employee engagement. Samples of this study were specified to 90 employees of the faculty. Questionnaires were used to collect data and data analysis was conducted by the use of descriptive statistics, consisting of frequency, percentage and means, and linear regression.

The findings showed that most respondents were married female, aged 31-40 years old, graduated with Master’s degree, and had working period between 11-15 years. Their monthly earning included salary and position allowance was 15,001-20,000 Baht. Most of them were permanent employee of the university, working in the line of knowledge worker in the position of lecturer and in the line of technical worker under the office of secretariat, Faculty of Business Administration in the technical and professional positions of finance and accounting officer, librarian, operations officer, and computer technical officer in the educational services and students development affairs.

The results of the study presented that the employees of the Faculty of Business Administration ranked their organizational engagement at ‘Engaged’ level. In an overview, their opinions towards factors affecting employee engagement namely company, job, human resource

development, and leadership were ranked at high level. Hereafter were shown details in each factor.

In company factor, the following components affected employees' opinion towards employee engagement at high level : establishing appropriate and safe working environment, encouraging employees to seek for knowledge and innovate something new for the faculty, and offering proper communication channels for the employees, in orderly.

In job factor, the following components affected employees' opinion towards employee engagement at high level: preparing adequate numbers of devices and equipment to support employee's performance, assigning tasks appropriately to employee's knowledge and skills, and allowing employees to participate in organizational decision-making, especially in an agenda related to their responsibilities, in orderly.

In human resource development factor, the following components affected employees' opinion towards employee engagement at high level: paying attention to employee's health and sanitation adequately, convincing employees to have the sense of working security, and promoting and arranging special activities to strengthening good relationship among employees, in orderly.

In leadership factor, the following component affected employees' opinion towards employee engagement at high level: supervisor who had wide vision and was able to convey it to subordinates and supervisor who reasonably and fairly listened to subordinates' opinions with respect, in orderly.

Factors affecting level of employee engagement were found in the positive relation to the employee engagement at $R = 0.817$. Factors of company, job, human resource development and leadership shall predict the employee engagement at 66.8%. Factors of company and leadership shall predict the employee engagement in an overview at the statistical significance of 0.05. However, in an overview, factors of job and human resource development did not affect to level of employee engagement.