

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรจำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ลักษณะผู้นำในองค์กร การสื่อสารในองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านลักษณะผู้นำในองค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวม ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกและความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในและสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำนายระดับความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมและในทุกองค์ประกอบของความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวมและทุกองค์ประกอบของความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ได้แก่ อายุการทำงานและตำแหน่งงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ฝ่ายงาน ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานทั้งสี่ปัจจัย

This independent study aims to studying employee engagement in Abbeycrest (Thailand) Company Limited Lamphun. The population of the study comprise of 261 employees. The data was collected from self-administrative questionnaire and then was analyzed using descriptive statistics i.e. frequency, percentage, means, T-test, Analysis of Variance (ANOVA), and Linear Regression.

The results of study shown that the factors of job satisfaction significantly affecting employee engagement are leadership, internal communication and work environment. The job satisfaction in work environment and leadership could predict the level of overall employee engagement, Affective commitment and Continuance commitment at 0.05 level of significant. The job satisfaction in internal communication and work environment could predict the level of employee engagement in Normative commitment. Overall employee engagement and all dimensions of employee engagement were at the medium level. The individual factors were sex, age, education, work period, position and work department did not correlate significantly with overall employee engagement and every dimensions of employee engagement at 0.05 level of significant. The individual factors that significantly affecting job satisfaction in leadership were work period and position while work department correlate significantly with job satisfaction in human resource management but sex, age and education did not correlate significantly with four factors of job satisfaction.