

การศึกษาการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงานตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์การ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

The independent study “Employee Engagement Towards Bangkok Bank Public Company Limited, Chiang Mai Cluster”, aims at studying the employee engagement of Bangkok Bank Public Company Limited, Chiang Mai Cluster. In this study, the data collection process was done by a questionnaire distributed to the total of 190 employees. The analysis namely, frequency, percentage, mean, reliability, T – test, analysis of variance, correlation and regression, were in the analysis of the data.

The results of the study show that the employee engagement of Bangkok Bank Public Company Limited, Chiang Mai Cluster is in level of “Engaged” and in the respondents’ opinion, the factors ranked from the highest to the lowest level were company, leadership, human resource management, and job. The elements that effected employee engagement significantly were leadership and organization. For demographic factor, position correlated significantly to employee engagement, while sex, age, educational background, work period, and salary did not correlate significantly with employee engagement.