

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ใน จังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ใน จังหวัดลำปาง โดยการศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 117 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ใน จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นใจในความสามารถของตน ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความมั่นใจในความสามารถของตน ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

The objective of this independent study was to study employee engagement of postal staff towards Thailand Post Company Limited in Lampang Province. The sample group was 117 postal staff and the data was collected via questionnaire. The data was then analyzed using frequency, percentage, mean, reliability score, T-score, analysis of variance and linear regression analysis.

The results of the study show that employee engagement towards Thailand Post Company Limited was at the “engaged” level. The factors that significantly affected employee engagement were self-efficacy, customer orientation, and service climate. The personal factor that significantly affected employee engagement as a whole was sex, while age, educational background, work period, position, and salary did not significantly affect employee engagement. The personal factors that significantly affected self- efficacy, customer orientation and service climate were age and work period, while sex, educational background, position and salary did not significantly affect the 3 factors.