

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

Employee Organizational Commitment of Support Staff: A Case Study of the RDC Distribution Center in Buriram

รัศมี โชติไธสง^{1*} นิภาพร แต่เชื้อสาย¹ สุมาลี วานิชากร¹ ศุตันันท์ คุขุนทด² และ ศิรินิรยา พิละ³

¹สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

²สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณบุรีสุโข สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

³สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5

Ratsamee Chodthaisong^{1*} Nipapat Taechersai¹ Sumalee Wannichayakorn¹

Sutanan Kuhunthod² and Siriniraya Pila³

¹Office Management, Buriram Technical College, Institute of Vocational Education: Northeastern Region 5

²Management, Luang Por Koon Parisuttho Technical College,

Institute of Vocational Education: Northeastern Region 5

³Logistics and Supply Chain Management, Buriram Technical College,

Institute of Vocational Education: Northeastern Region 5

*Corresponding author Email: ratsamee.chod2510@gmail.com

(Received: July 30, 2025; Revise: December 22, 2025; Accepted: December 23, 2025)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายสนับสนุน จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายสนับสนุนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ นอกจากนี้พบว่า พนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุมากขึ้น มีประสบการณ์ทำงานสูง และดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีแนวโน้มแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของลักษณะงานและบริบทการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านโลจิสติกส์และศูนย์กระจายสินค้า

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานฝ่ายสนับสนุน และ ศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

Abstract

This study aimed to examine the level of organizational commitment among support staff at the RDC Buriram Distribution Center. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 30 support staff members selected through purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire, which was validated by experts with a content validity index (IOC) of 1.00. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings indicated that the overall level of organizational commitment among support staff was at the highest level. In particular, organizational membership retention and work dedication showed higher mean scores compared to other dimensions. In addition, male employees, older employees, those with longer work experience, and those in higher job positions tended to demonstrate higher organizational commitment. The results highlight the importance of appropriate job characteristics and working conditions in fostering organizational commitment within logistics and distribution center operations.

Keywords: Organizational Commitment, Support Staff, and RDC Buriram Distribution Center

1. บทนำ

ในสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรยุคปัจจุบัน การรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาวถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสะท้อนถึงความตั้งใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทต่อหน้าที่ และความต้องการคงสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก มีความรับผิดชอบ และมีแนวโน้มลดการลาออก ซึ่งช่วยลดต้นทุนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

จากมุมมองทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม ความผูกพันต่อองค์กรสามารถเชื่อมโยงกับการออกแบบและการจัดการระบบงาน โดยเฉพาะการกำหนดภาระงาน ภาระงานการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน หากงานมีความชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดภาระที่เกินความสามารถ และมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

แนวคิดด้านปัจจัยมนุษย์และการออกแบบยังชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะ มีความรับผิดชอบ และรับรู้ถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานเชิงระบบ ต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในหลายระดับ ความเหมาะสมของภาระงาน ขั้นตอนการทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีบทบาทสำคัญต่อทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงานและความผูกพันของพนักงาน ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในบริบทของศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ จึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและการออกแบบงานที่เหมาะสมในระยะยาว

2. รูปแบบ

2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายสนับสนุนของศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 62 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานสนับสนุนขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย หัวหน้าหน่วย และผู้จัดการแผนก

2.3 วิธีดำเนินการวิจัย

2.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามปลายปิด ซึ่งพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

การกำหนดประเด็นคำถามในแบบสอบถามอาศัยแนวคิดการออกแบบงาน (Job Design) และปัจจัยมนุษย์ (Human Factors) ตามแนวทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม โดยมุ่งสะท้อนความเหมาะสมของภาระงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารและการวิจัย เครื่องมือวิจัยมีค่าดัชนีของความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับที่เหมาะสม ก่อนนำไปใช้กับข้อมูลจริง

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms และส่งลิงก์หรือ QR code ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว จึงนำข้อมูลที่ไปตรวจสอบความสมบูรณ์และเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน นอกจากนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งช่วยสะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างลักษณะงาน พฤติกรรมการทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานในเชิงระบบตามแนวคิดวิศวกรรมอุตสาหกรรม

3. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และ (2) ผลการวิเคราะห์ระดับและความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน ศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

ผลการวิจัย ตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.30 อยู่ในช่วงอายุ 31-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีตำแหน่งงาน

ในระดับเจ้าหน้าที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.30 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงานในระดับหนึ่งและมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน ศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ โดยพิจารณา ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	4.79	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	4.83	0.40	มากที่สุด
3. ด้านการมาทำงานที่สม่ำเสมอ	4.85	0.37	มากที่สุด
4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	4.90	0.30	มากที่สุด
5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.91	0.29	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.85	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.85) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.91) รองลงมาคือด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน (4.90) ด้านการมาทำงานที่สม่ำเสมอ (4.85) ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (4.83) และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (4.79) ตามลำดับ

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานฝ่ายสนับสนุนมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่เอื้อต่อการคงอยู่ในองค์กร และมีความพร้อมในการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ค่าสหสัมพันธ์เฉลี่ย (r) กับความผูกพันองค์กร	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	0.920	สูงมาก
2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	0.915	สูงมาก
3. ด้านการมาทำงานที่สม่ำเสมอ	0.895	สูง
4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	0.935	สูงมาก
5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.935	สูงมาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงถึงสูงมาก โดยด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานและด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.935$) รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ($r = 0.920$) ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ($r = 0.915$) และด้านการมาทำงานที่สม่ำเสมอ ($r = 0.895$)

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์และค่า p-value ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

ปัจจัยด้านความผูกพัน	t	p-value	ระดับนัยสำคัญ
----------------------	---	---------	---------------

1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	12.42	0.0000	0.01
2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	12.00	0.0000	0.01
3. ด้านการมาทำงานที่สม่ำเสมอ	10.62	0.0000	0.01
4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	13.95	0.0000	0.01
5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	13.95	0.0000	0.01

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3 พบว่า ทุกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีค่า p-value ต่ำกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติของพนักงานฝ่ายสนับสนุนทุกด้านมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายสนับสนุนของศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และมีความพร้อมในการทุ่มเทการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะงานที่มีความชัดเจนด้านบทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบทางวิศวกรรมอุตสาหกรรมที่เน้นความเหมาะสมระหว่างงานกับปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างในเรื่องข้อมูลทั่วไปและระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ พบว่า

4.1 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เป็นเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย โดยที่ เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลรักษ์ ลำเกาพันธ์ และนุชนรา รัตนศิริประภา (2558) [1] พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิงอร ต้นพันธ์ (2558) [2] พบว่า ด้านเพศ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ รักเจียม ญัฐวัชร ประทีป ณ ถลาง และจวีร์วรรณ จันทลา (2564) [3] พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างที่มีเพศและฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) [4] ที่พบว่า พนักงานบริษัทเนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า อายุที่เพิ่มขึ้นอาจสัมพันธ์กับการสะสมประสบการณ์ ความมั่นคงในหน้าที่ และความเข้าใจในระบบงานขององค์กรมากขึ้น ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณอร รัชตมธุธา (2566) [5] ที่สำรวจผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระยะเวลาและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นตามอายุมีส่วนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิงอร ต้นพันธ์ (2558) พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต ไชยกิจ (2552) [6] ที่พบว่าอายุมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิตา นุชพงษ์ (2553) [7] ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี

4.3 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มอื่น แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้นมีแนวโน้มเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์ และสุกฤดา เชื้อจันสา (2565) [8] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นมักมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) [9] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด

4.4 พนักงานฝ่ายสนับสนุนที่เปรียบเทียบตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้าหน่วย มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด กลุ่มพนักงานทั่วไปมีค่าความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งสูงกว่า ซึ่งให้เห็นว่าตำแหน่งที่สูงขึ้นมักจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณพร เชื้ออวิชัย และธรรมวิมล สุขเสริม (2563) [10] ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า t เท่ากับ -5.88 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่ำกว่าพนักงานระดับบริหาร

4.5 ความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดมีระดับเท่ากับ 2 ด้านคือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ($r=0.935$) ระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงความพยายามและความทุ่มเท มีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนบทบาทของแรงจูงใจภายในที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา ทองเดช (2558) [11] จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีปัจจัยจูงใจในการทำงานสูงก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัทัย โสมทยกวิลาศ (2555) [12] พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) และด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=0.935$) ระดับสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ต้องการรักษาสถานะของตนเองในองค์กรมักมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวัชร บุญสง (2557) [13] พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผู้ดสตาร์ จำกัด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าตัวแทนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ($r=0.920$)

มีระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมากจึงมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ต้อยหมื่นไว และอัมพาพร ลีลามโนธรรม (2563) [14] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ($r=0.915$) ระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) [15] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนด้านการทำงานที่สม่ำเสมอ ($r=0.895$) แม้จะมีความสัมพันธ์สูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น พบว่ามีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุดในกลุ่มปัจจัยทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเวทยา ใฝ่ใจดี, สุขยีน เทพทองและวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2566) [16] ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กรและประสิทธิผลการทำงานด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความพยายามทุ่มเทในการทำงานและความต้องการรักษาสถานะการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในบริบทของศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์

5. สรุป

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานที่มีอายุมากกว่าและประสบการณ์ทำงานที่สูงกว่ามักมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้ดำรงตำแหน่งสูง เช่น หัวหน้าหน่วยหรือผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานทั่วไป

6. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ขอขอบคุณศูนย์กระจายสินค้า RDC บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นสถานที่ในการศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] S. Lampaopan and N. Rattanasiraprapha, "Organizational Commitment of Phraya Manthat Ratchasri Pichit School Personnel," *Journal of Educational Administration Silpakorn University*, vol. 2015, pp. 88–96, 2015. (in Thai)
- [2] A. Tanphan, "Organizational Commitment of Supervisory-Level Employees in Companies within Bangchan Industrial Estate," *Kasem Bundit Journal*, vol. 2015, pp. 125–139, 2015. (in Thai)
- [3] S. Rakjiam, N. Prateep Na Talang, and J. Janpla, "Organizational Commitment and Work Happiness of Personnel in the Office of the President at a State-Owned University," *Journal of Research Muban Chombueng Rajabhat University*, vol. 2021, pp. 16–31, 2021. (in Thai)

- [4] W. Leelertphan, “Factors Affecting Organizational Commitment Levels of Employees at Nation Broadcasting Corporation Public Company Limited,” Master’s thesis, Nation University Lampang, 2014. (in Thai)
- [5] P. Ratchatamuttha, “Quality of Work Life and Organizational Commitment of Mechanical Maintenance Staff, Electricity Generating Authority of Thailand,” Master’s thesis, Public Administration Program, Chulalongkorn University, 2023. (in Thai)
- [6] B. Chaiyakit, “Organizational Commitment of Employees at Western Digital (Thailand) Co., Ltd.,” Independent Study, Master of Business Administration, Chiang Mai University, 2009. (in Thai)
- [7] W. Nuchpong, “Organizational Commitment: A Case Study of Jasmine Group Companies,” Master’s thesis, Department of General Management, Ramkhamhaeng University, 2010. (in Thai)
- [8] C. Kusalasayanon and S. Chueajansa, “A Study of the Relationship Between Work Environment Factors and Work Experience with Organizational Commitment of Real Estate Management Company Employees,” *Journal of Business and Industrial Development*, vol. 2022, pp. 5–16, 2022. (in Thai)
- [9] T. Senphadung, “Factors Affecting Organizational Commitment of Department of Rice Personnel,” Master’s thesis, Public Administration Program, Chulalongkorn University, 2020. (in Thai)
- [10] W. Chuawanich and T. Sooksoem, “Factors Affecting Employee Commitment in Organizations: A Case Study of an Ice Manufacturing Group of Companies in Ubon Ratchathani Province,” *Journal of Management Science Research Surindra Rajabhat University*, vol. 2020, pp. 81–95, 2020. (in Thai)
- [11] A. Thongdet, “Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of TOT Public Company Limited Employees,” Independent Study, Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2015. (in Thai)
- [12] O. Somhokwilas, “Organizational Commitment of Thai Employees at Toshiba Lighting Components (Thailand) Co., Ltd.,” Independent Study, Master of Business Administration Program, Sukhothai Thammathirat Open University, 2012. (in Thai)
- [13] W. Boonsong, “Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Food Star Co., Ltd. Employees,” Master’s thesis, Public and Private Sector Management Program, Silpakorn University, 2014. (in Thai)
- [14] P. Toimuenwai and A. Leelamanotham, “Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment of ABC Private Hospital Employees in Nakhon Ratchasima Province,” *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*, vol. 2020, pp. 39–50, 2020. (in Thai)
- [15] P. Saikhao, “Factors Affecting Organizational Commitment of TISCO Bank Public Company Limited Employees,” Master’s thesis, Graduate School of Business Administration, Chiang Mai University, 2010. (in Thai)
- [16] W. Faiyadee, S. Thepthong, and W. Trapsongwanboon, “A Study of Factors Affecting Organizational Commitment and the Influence of Organizational Commitment on Work Performance: A Case Study

of State Enterprises in Thailand,” *Journal of Applied Kasetsart Business*, vol. 71, pp. 71–87, 2023.

(in Thai)