

**พฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน
จังหวัดกำแพงเพชร**

**Stress Behaviors Affecting Organizational Commitment of Private Employees in
Kamphaengphet Province.**

สุวันทนา เป็กไธสง¹

ปิยะมาศ สีสวัสดิ์วิชย²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 400 คน โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์ และได้รับการตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติและคำนวณค่าต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร t-test และ F-test ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ Multiple Regression ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านโครงการและบรรยากาศในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

คำสำคัญ : พฤติกรรมความเครียด, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานเอกชน

¹นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดอุทัยธานี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบความ อีเมล : 6624100413@rumail.ru.ac.th

²อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ 282 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม 10240

ABSTRACT

This research aims to study the following: 1) to study the stress behavior affecting the organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province; 2) to study the factors affecting the stress behavior affecting the organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province. The sample group in this research was 400 private employees in Kamphaeng Phet Province. The online questionnaire was distributed and 100 percent of the respondents responded. The data were analyzed using statistical methods and calculated as follows: frequency, percentage, used to analyze the personal data of the sample; mean, standard deviation, used to analyze the organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province; t-test and F-test were used to study the comparative organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province classified by personal factors; and Multiple Regression was used to study the stress behavior of private company employees affecting the organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province. The results of the research found that different levels of education, monthly income, and job positions had different effects on the organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province with statistical significance at the 0.05 level. Project factors and organizational atmosphere affected the organizational commitment of private employees in Kamphaeng Phet Province.

Keywords: Stress Behavior, Organizational Commitment, Private Employees

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสูง สะท้อนความวิตกกังวลของประชาชนต่อสถานการณ์การเมืองปัจจุบันและอนาคตที่กระตุ้นความสนใจข่าวการเมืองมองว่า การเมืองแย่งชิง สะท้อนถึงความไม่พอใจต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สำนักวิจัยฯ ปรับคาดการณ์เศรษฐกิจไทยปี พ.ศ. 2567 ลงเหลือ 2.3 เปอร์เซ็นต์ จากเดิมมองไว้ที่ 3.1 เปอร์เซ็นต์ ซึ่ง GDP 2.3 เปอร์เซ็นต์ เป็นระดับที่ต่ำมากอีกปีหนึ่ง เกิดจาก 3 ปัจจัยหลัก การบริโภคคนไทยชะงัก การลงทุนภาครัฐหดตัว และ การส่งออกฟื้นตัวช้าซึ่งปัญหาเหล่านี้ ทำให้ส่งผลต่อผู้คนวัยทำงานในการดำเนินงานมีความกดดัน เร่งรีบ แข่งขัน กับสถานการณ์ในปัจจุบันทำให้เกิดพฤติกรรมความเครียดในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้กลุ่มคนวัยทำงานลาออกจากงานประจำและว่างงานกว่า 0.43 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 2, 2567)

ในจังหวัดกำแพงเพชรมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 443,637 คนนั้น ส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างร้อยละ 45.56 รองลงมาคือ ทำงานในฐานะลูกจ้าง ร้อยละ 30.19 ซึ่งเป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 22.44 และลูกจ้างรัฐบาล ร้อยละ 7.75 ที่เหลือช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างและเป็นนายจ้าง ร้อยละ 24.25 จากสถิติการทำงานพบว่าชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สูงถึง 35-49 ชั่วโมงสำหรับอัตราการว่างงานของประชากรจังหวัดกำแพงเพชร คิดเป็นร้อยละ 1.15 ของกำลังแรงงาน (สำนักงานสถิติจังหวัดกำแพงเพชร การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 2, 2567) ซึ่งจากสถิติการทำงานของพนักงานในจังหวัดกำแพงเพชรมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์สูง ในการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ อาจเกิดพฤติกรรมความเครียดในการทำงาน ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้า โครงการและบรรยากาศภายในองค์กร ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความน่าสนใจของจังหวัดกำแพงเพชรที่จะศึกษาพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรถึงปัจจัยด้านความเครียด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้ใช้ข้อมูลในวางแผนการจัดการทรัพยากรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดของพนักงานเอกชนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมความเครียดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น คือ พฤติกรรมความเครียดของพนักงานเอกชน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า และด้านโครงการและบรรยากาศองค์กร

2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ การพูดถึงองค์กรในด้านบวก ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นพนักงานเอกชน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : พนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane,(1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ : จังหวัดกำแพงเพชร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา 6 เดือน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึง เดือนธันวาคม 2567

การนิยามศัพท์

1. พนักงานเอกชน หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

2. ความผูกพัน หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่เป็นต้นก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

3. พฤติกรรมความเครียด หมายถึง ภาวะเครียด เป็นการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นปฏิกิริยาตอบสนองตามธรรมชาติ การตอบสนองต่อความเครียดช่วยให้มนุษย์เรารู้จักปรับตัวและรู้สึกลดตัว

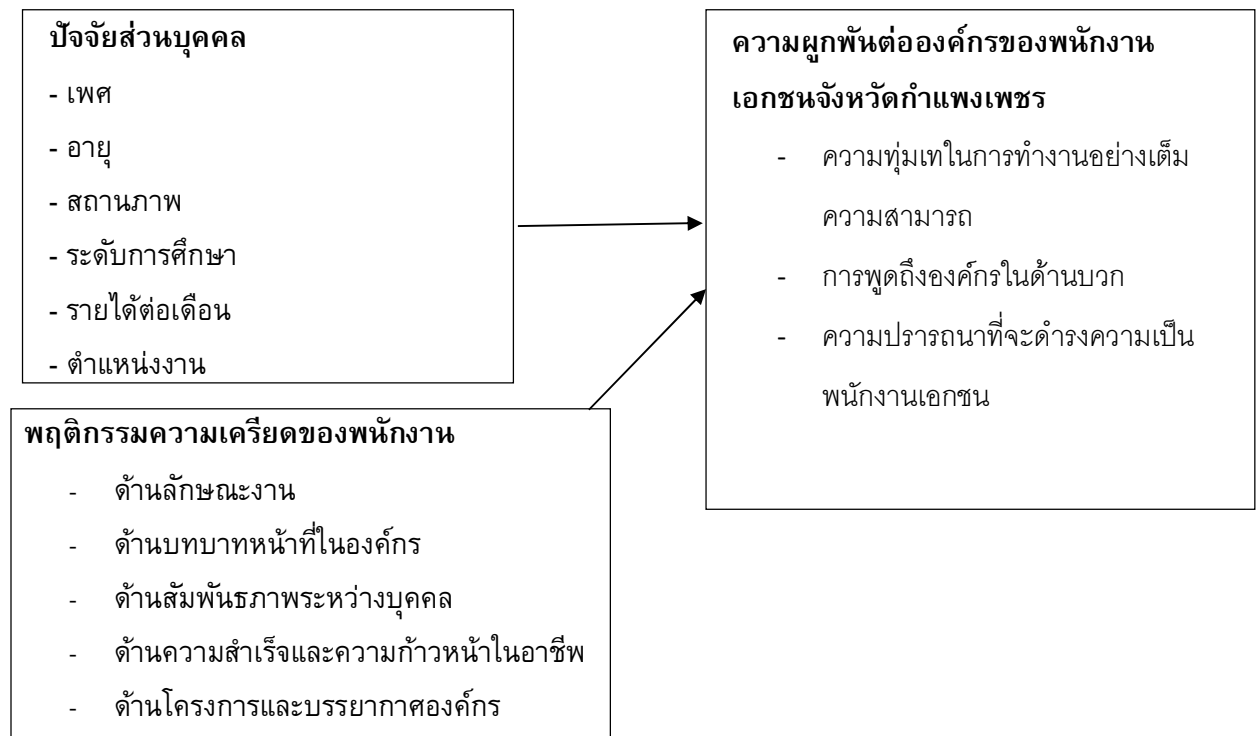
4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รวมถึงตำแหน่งงาน เป็นลักษณะทางสถิติที่สำคัญของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดตัวแปรอื่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรแล้วนำเสนอเป็นฐานข้อมูลจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป
2. เพื่อทราบถึงพฤติกรรมความเครียดเพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ของจังหวัดกำแพงเพชรให้ตรงกับความต้องการของพนักงานเอกชน
3. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรว่าให้ความสำคัญกับขั้นตอนใด และนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้จังหวัดกำแพงเพชร
4. เพื่อทราบความคิดเห็นของพนักงานเอกชน และเป็นแนวทางพัฒนาให้จังหวัดกำแพงเพชร
5. เพื่อทราบถึงพฤติกรรมความเครียดของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนและทางจังหวัดกำแพงเพชรสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ด้านการจูงใจพนักงาน เพื่อที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

กรอบการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเครียดในทางจิตวิทยา หมายถึง อาการที่เป็นผลมาจากปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย จิตใจและสติปัญญาต่อสิ่งที่มาคุกคาม เป็นภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดกระบวนการรับรู้ หรือการประเมินของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคาม โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็นผลมาจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมใน สังคม การทำงาน ธรรมชาติและเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในบุคคลอันประกอบด้วย เจตคติ อารมณ์ ลักษณะประจำตัว ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น (Lazarus, 1996)

กรมสุขภาพจิต (2541) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้
สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับชีวิต เช่น ปัญหาการเงิน การงาน ครอบครัว ที่อยู่อาศัย การเรียน สุขภาพ มลพิษ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้น
การคิดและประเมินสถานการณ์ของบุคคล เราจะสังเกตได้ว่าคนที่มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน ใจเย็น จะมีความเครียดน้อยกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย เอาจริงเอาจังกับชีวิตและใจร้อน อาจรวมถึง บุคลิกภาพเดิมของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองมีคนอื่นคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เช่น มีคู่สมรส มีพ่อแม่ ญาติพี่น้อง มีเพื่อนสนิทที่รักใคร่และไว้วางใจกันได้ ก็มีความเครียดน้อยกว่าคนที่อยู่โดด เดี่ยวตามลำพัง

Robbins (2000) แบ่งลักษณะผลของความเครียดที่แสดงออกเป็น 3 ทาง ดังนี้

ทางร่างกาย โดยมากอาการเครียดจะแสดงออกทางร่างกาย ซึ่งผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความเครียดโดยผู้วิจัยด้านสุขภาพพบว่า ความเครียดสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของระบบเผา ผลาญในร่างกายได้ ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและอัตราการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่ม สูงขึ้น ปวดศีรษะและนำไปสู่การเกิดโรคหัวใจ

ทางจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความเครียดส่งผลทางด้านจิตใจโดย แสดงออกในรูปแบบของความรู้สึกกดดัน วิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย และเลือนลอย

ทางพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง เช่น การบริโภค เปลี่ยนแปลง สูบบุหรี่หรือดื่มสุรามากขึ้น พุดเร็ว นอนหลับยาก

Frain and Valiga (1979) แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความเครียดในชีวิตประจำวัน เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติ ไม่คุกคามต่อการ ดำเนินชีวิตและสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้ในระยะเวลาอันสั้น ในระดับนี้บุคคลจะรู้สึกถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อความเครียดเป็นอย่างดี มีการปรับตัวได้ด้วยความเคยชินและเป็น อัตโนมัติ เช่น การเดินทางในสภาพการจราจรติดขัด

ระดับที่ 2 ความเครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่นานๆ ครั้งบุคคลจะได้รับสิ่งคุกคาม อาจเป็น ประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคล ความเครียดระดับนี้ช่วยให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่

เสมอ ปฏิบัติที่แสดงออกเป็นลักษณะแสดงถึงความกังวลเล็กน้อย มีความกลัวหรือความอาย แต่ความเครียดจะหมดไปเมื่อเวลาผ่านไปไม่นาน เช่น เกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตการสัมภาษณงาน ฯลฯ

ระดับที่ 3 ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับเป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว อาจมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของการปฏิเสธ ก้าวร้าว พุดน้อย ซึม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นได้ เช่น การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนงาน การได้รับการผ่าตัด ฯลฯ

ระดับที่ 4 ความเครียดระดับรุนแรง เป็นความเครียดที่บุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัว ต่อเหตุการณ์ที่คุกคามอยู่ตลอดเวลา จนเกิดภาวะหมดกำลังหรือเบื่อหน่ายชีวิตในที่สุด

ทฤษฎีความผูกพัน (Attachment Theory) (กิตติพงศ์ อัมประครองศิลป์ และ นภณัฐ ชมพู, การจัดการความรู้ สวนดุสิตโพล)

Engagement หมายถึง การมีส่วนร่วมและความผูกพัน ซึ่งจากเดิมที่จะมองในมิติขององค์กร มิติของลูกค้า มิติของบุคลากรภายในองค์กร ปัจจุบันมีการขยายออกไปทั้งในหลากหลายมิติ เช่น การมีส่วนร่วมและความผูกพันของพลเมือง มิติต่อการทำงาน โดยในภาพรวมของการมีส่วนร่วมและความผูกพัน (Engagement) จะมีหลักที่จะนำมาใช้ในการพิจารณา ได้แก่

พึงพอใจ (Satisfaction) สินค้าหรือบริการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จนลูกค้าพึงพอใจ

ภักดี (Loyalty) เมื่อลูกค้าผูกพันมา ก็จะมาซื้อซ้ำใช้บริการอีกเป็นประจำ

บอกต่อ (Word of Mouth) ลูกค้าพร้อมที่จะบอกคนรอบข้างให้มาหาเราโดยไม่ต้องทำการตลาดอะไร

ตระหนัก (Awareness) เมื่อองค์กร บอกลูกค้าว่า เราจะดูแลคุณเป็นพิเศษด้วยบริการที่พิเศษ ย่อมทำให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกผูกพัน ตระหนักถึงแบรนด์ของเรา เมื่อเราสื่อสารอะไรออกไปถึงลูกค้า ย่อมมีน้ำหนักกว่าองค์กรอื่นๆ

แบรนด์ (Brand) ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง แบรนด์ ขององค์กรหรือผลิตภัณฑ์ ก็ย่อมมีมูลค่าสูง ตามที่มีลูกค้าที่ผูกพันเพิ่มขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กชพรรณ ลักโนปกรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัดและปัจจัยด้านองค์กร พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ ทิพมาสน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านความเครียดตามตำแหน่งงาน แรงจูงใจ และความผูกพัน ต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร ย่านอโศก ผลการศึกษาพบว่าความเครียดตามตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรุงเทพมหานคร ย่านอโศกเนื่องจากเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับพนักงานและมีผลต่อกับสิ่งแวดล้อมของงานและเป็นตัวป้องกันความไม่พอใจในงานทั้งนี้เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ อย่างเพียงพอแล้วจะมีการลาออกลดลง

เจมินี่ เจนอาร์วังก์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

ศศิธร แก้วศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยในด้านแรงจูงใจในการทำงาน

กรชนก ฉลอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

เอมวิภา พนรัตน์ และศิวฤทธิ์ สุนทรเสณี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดกาญจนบุรี

Teoh, K. B., Cordova, M., Ng, Y. H., Lee, G. S., Choy, J. F., Kee (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานในบริษัท Bin Chen Parts Private Limited ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัท Bin Chen Parts Private Limited ต้องเผชิญกับความเครียดในระดับสูง

ศิริเรียม พิมพ์ประจิตร, ปิยกนิฐ์ โชติวนิช และอโณทัย หาระสาร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทศพร จันทรไพฑ์ศรี, ทองฟู ศิริวงศ์ และลักษมี ทุงหว่า (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัททำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัททำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

ลี เหมิง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลร้อยละ 53.8 โดยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านคุณลักษณะงานที่ทำ และด้านความได้รับความสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร (Population) ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane,(1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) แบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยมีคำถามคัดกรองเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยออนไลน์ (Google Form) เพื่อศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร และรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามมาตรวัดและให้คะแนน (Rating Scale) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามมาตรวัดและให้คะแนน (Rating Scale) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบบสอบถามจะเป็นลักษณะปลายเปิด

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปและนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย สัมประสิทธิ์ของครอนบาคได้ค่าเท่ากับ 0.755-0.879

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือได้จากการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และได้จากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบหาความแตกต่าง (t - test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพฤติกรรมความเครียดของพนักงานเอกชน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 สถานภาพโสด จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ระดับการศึกษาอนุปริญญา จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56 และมี พนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56

2. ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมความเครียด ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.91$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ($X = 3.98$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ($X = 3.93$, S.D. = 0.62) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าระหว่างบุคคล ($X = 3.92$, S.D. = 0.66) ด้านโครงการและบรรยากาศองค์กร ($X = 3.87$, S.D. = 0.69) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($X = 3.84$, S.D. = 0.66)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ปัจจัยส่วนบุคคล	มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเอกชน		
	T-test/F-test	Sig.	การแปลผล
เพศ	-0.894	.372	ไม่แตกต่าง
อายุ	2.190	.089	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	1.155	.316	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	20.521	.000*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.325	.002*	แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	7.940	.000*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	Unstandar dized Coefficient s B	Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	0.261	0.282	7.810	0.000*
ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	0.035	0.037	0.838	0.403
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	0.078	0.085	2.188	0.029*
ด้านสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.203	0.222	5.453	0.000*
ด้านโครงการและบรรยากาศองค์กร	0.340	0.389	9.989	0.000*

n = 400, $R^2 = 0.764$, $F = 255.504$, Sig. = 0.000

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2.14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า พฤติกรรมความเครียด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X1) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X2) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X3) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (X4) ด้านโครงการและบรรยากาศองค์กร (X5) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร ($R^2 = 0.764$)

อภิปรายผล

1. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ กษพรณ ลักโนปกรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พรทิพย์ ทิพมาสน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านความเครียดตามตำแหน่งงาน แรงจูงใจ และความผูกพัน ต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร ย่านอโศก ผลการศึกษาพบว่าความเครียดตามตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลต่อ การตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรุงเทพมหานคร ย่านอโศก อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพนักงานรู้สึกกดดันว่าต้องให้ผลงานออกมาดีมากที่สุด ตามด้วย มีโอกาสน้อยในเรื่องความก้าวหน้า, เจมีนีน เจนอาร์วังก์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทอายิโนะโมะโตะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และรายได้ต่อเดือน, เอ็มวิกา พนรัตน์ และศิวฤทธิ์ สุนทรเสณี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 44-54 ปี สภาพภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งพนักงานระดับ 4-7 รายได้ ต่อเดือน 20,0001-30,000

2. พฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ ศศิธร แก้วศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

3. พฤติกรรมความเครียดของพนักงานเอกชนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Teoh, K. B., Cordova, M., Ng, Y. H., Lee, G. S., Choy, J. F., Kee (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานในบริษัท Bin Chen Parts Private Limited ผลการศึกษพบว่าพนักงานของบริษัท Bin Chen Parts Private Limited ต้องเผชิญกับความเครียดในระดับสูง, ศิริเรียม พิมประจิตร, ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช และอโณทัย หาระสาร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร, ลี เหมิง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลร้อยละ 53.8 โดยด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านคุณลักษณะงานที่ทำ และด้านความได้รับความสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 62 โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย และด้านการเติบโตก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพ มหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลร้อยละ 69.8 โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

1. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อเพิ่มสามารถในการเป็นตัวแทนของพนักงานทั้งหมดได้ดียิ่งขึ้น และผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างอายุ 31.40 ปี มากถึงร้อยละ 72.70 แต่มีกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 51 ปีขึ้นไป เพียงร้อยละ 0.30 ทำให้ไม่กระจายตัวเท่าที่ควรในการทำวิจัยครั้งถัดไปผู้วิจัยควรกระจายกลุ่มตัวอย่างตามอายุให้มีความใกล้เคียงกัน เพื่อเพิ่มความแม่นยำสำหรับข้อมูลที่เก็บได้มากขึ้น

2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชรที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น และเพื่อเพิ่มความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแบบสอบถามที่ได้รับมากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้บริษัททราบข้อบกพร่องในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขหรือปรับปรุง

4. ควรทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเครียดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในจังหวัดอื่นๆ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในองค์กรเพื่อบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรและนำกลยุทธ์เกี่ยวกับการสร้าง Brand Royalty / Organization Royalty เพื่อให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อแบรนด์หรือองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรชนก จลลง. (2561). การรับรู้บรรยากาศและความเครียดภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป

กชพรรณ ลักโณปกรณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วารสารจันทร์เกษมสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 20 (38). 133-142.

เจมินน์ เจนอาร์วีงส์. (2017). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท อา ยิ โนะ โมะ โต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่= THE FACTORS THAT HAVE AN EFFECT ON EMPLOYEE'S ENGAGEMENT CASE STUDY: EMPLOYEES OF AJINOMOTO (THAILAND) CO., LTD. HEAD OFFICE.

ทศพร จันทรเพ็ชรสี, ทองฟู ศิริวงศ์ และลักษมี พุ่มหว่า. (2567). ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัททำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. . วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 3 (2), 38-51.

นางสาวประภาพร สิงห์ทอง, นางสาวจรรยาพรรณ ฉิมเนียม. (2566). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ไตรมาส 3 ปี 2566. ค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2567. จาก <https://kamphaengphet.mol.go.th/>

นิตานถ เรืองเดชสิริพงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ของความเครียด ตราบาป เจตคติในการแสวงหาความช่วยเหลือทางจิตวิทยาและภาวะวิกฤตวัยกลางคนในคนวัยทำงาน. ค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2567. จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/52348>

พรทิพย์ ทิพมาสน์. (2559). การศึกษาปัจจัยด้านความเครียดตามตำแหน่งงาน แรงจูงใจ และความผูกพัน ต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร ย่านอโศก. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.คณะบริหารธุรกิจ.

ลี เหมิง. (2567). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร, (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.คณะบริหารธุรกิจ.

ศศิธร แก้วศรี. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.คณะบริหารธุรกิจ.

ศิริเรียม พิมประจิตร, ปียกนิฐฐ์ โชติวินิช และอโณทัย หาระสาร. (2567). คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4. วารสารศรีวันาลัยวิจัย สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 14 (1), 17-32.

เอมวิกา พนรัตน์ และศิวฤทธิ์ สุนทรเสถียร. (2564). ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดกาญจนบุรี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ ๑๖ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔, 16, 1572-1583.

อังคณา เกิดทองมี. (2567). สุขภาพจิตที่ดี สุขภาพชีวิตที่ดี. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.betteryoubypair.com/about>

Jobsdb. (2566). 5 วิธีสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานอยากได้. ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2567, จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%81%E>

0%B8%B2%E0%B8%A8%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0
%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99

Teoh, K. B., Cordova, M., Ng, Y. H., Lee, G. S., Choy, J. F., Kee, D. M. H., ... & Warrier, U.
(2021). Factors affecting job stress among employees in Bin Chen Parts private limited
company. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(1), 18-27.