

ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร

Stress affecting organizational engagement of private company employees in Bangkok

อิสราภรณ์ รัตนกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะความเครียดและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะความเครียดที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (1) ส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 35,000 บาท การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า และส่วนมากมีสถานภาพโสด (2) ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ทางร่างกาย, ทางจิตใจ, และทางพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะความเครียดทางพฤติกรรม มีค่ามากที่สุด ลำดับถัดมาคือ ทางร่างกายและทางจิตใจ มีค่าน้อยที่สุด ตามลำดับ (3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร, มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร, โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากที่สุด ลำดับถัดมาคือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าน้อยที่สุดตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

(4) โดยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา และสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น (5) ภาวะความเครียดมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ทางร่างกาย, ทางจิตใจ ,และทางพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ภาวะความเครียดทางด้านพฤติกรรม มีผลมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ทางร่างกาย และทางจิตใจ มีผลน้อยที่สุด

#### **ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) to study stress and organizational commitment of private company employees in Bangkok, (2) to compare different organizational commitments according to different personal factors of private company employees. in Bangkok, (3) to study the effect of stress on organizational commitment of private company employees in Bangkok. The questionnaire was used as a tool to collect data from the sample. who are 400 private company employees in Bangkok. The statistics used for data analysis were t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The results of the study revealed that most private company employees in Bangkok (1) were female, aged between 31 - 40 years old, working for 6 - 10 years, with an average monthly salary of 20,000 - 35,000 baht. Education was at a bachelor's degree. /equivalent and most of them were single. (2) There were three aspects of stress affecting organizational commitment of private company employees in Bangkok: physical, psychological, and behavioral. Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that behavioral stress most valuable Next in order is physically and mentally (3) The organizational commitment of private company employees in Bangkok had 3 aspects: confidence in accepting the organization's values, willingness to exert effort for the benefit of the organization, and desire. to maintain membership in the organization, Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was

found that Desire to maintain membership in the organization most valuable Next in order is Confidence in accepting corporate values and the behavior that shows willingness to exert effort for the benefit of the organization. with the least value, respectively (4) by personal factors, including gender, age, work age, salary, education level And different statuses have no overall commitment to the organization, except that different statuses have different overall commitments to the organization. Significantly at the 0.05 level by the group with single status. (5) There were 3 aspects of stress: physical, psychological, and behavioral influence on organizational commitment of private company employees in Bangkok. was statistically significant at 0.05, found that behavioral stress The most effective, followed by the physical and the least emotional. 05 found that behavioral stress The most effective, followed by the physical and the least emotional.

**Key :** engagement of private company

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมธรรมชาติ สภาพเศรษฐกิจสภาพสังคมที่เติบโตอย่างก้าวกระโดดด้วยจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีแนวทางการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและทันสมัยเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันให้ได้มากที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะเติบโตและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้บุคคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ต่างก็อาศัยบุคคลากรเป็นการขับเคลื่อนให้กับองค์กร แต่ด้วยการทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากนั้นย่อมมีปัญหาก่อเกิดขึ้น เพราะต่างสถานที่ทั้งในด้านครอบครัว จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความสามารถ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน อาจทำให้เกิดการเอาเปรียบ การกระทบกระทั่ง และเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ปัญหาเหล่านี้ถ้ายังไม่ได้รับการแก้ไขจะเกิดเป็นความท้อแท้ เบื่อหน่าย ความกดดัน ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียด ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ซึ่ง ณ ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจก่อเกิดความเครียดจากปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เช่น มีข้อคิดเห็นที่แตกต่างกัน ขาดการรับฟังอย่างตั้งใจ เกิดการโต้เถียงกันโดยใช้อารมณ์ ด้วยเหตุนี้ความเครียดจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และรวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรของตน ความเครียดที่เป็นโทษ เป็นความเครียดชนิดที่เกินความจำเป็น แทนที่จะเป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพได้กลับกลายเป็นอุปสรรคและอันตรายต่อชีวิต เมื่อเกิดแล้วคงอยู่เป็นประจำ ไม่ลดหรือหายไปตามปกติ หรือเกิดขึ้นโดยไม่มีเหตุการ์ณที่เป็นการคุกคามจริงๆ ผลกระทบของความเครียด

ในการทำงานต่อภาวะจิตใจ ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด วิตกกังวล ก้าวร้าว หรือซึมเศร้า ท้อแท้ และสุดท้ายลาออก เมื่อบุคคลไม่สามารถขจัดปัญหาเรื่องความเครียดได้(กรมสุขภาพจิต,2551)

ดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง จึงเป็นข้อสำคัญที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัด/ผูกพันบุคลากร ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนา อย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว และไม่มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้ อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท เพื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรต่างๆที่กำลังประสบปัญหานี้สามารถนำผลวิจัยในครั้งนี้ ไปปรับปรุงประยุกต์ใช้เพื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะความเครียดและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะความเครียดที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ภาวะความเครียดมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) อายุงาน 4) เงินเดือน 5) ระดับการศึกษา 6) สถานภาพ และภาวะความเครียด คือ 1) ทางร่างกาย 2) ทางจิตใจ 3) ทางพฤติกรรม ของRobbins(2000)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของPorter and Steere (1992)

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคคลที่มีอายุ 20-60 ปี ซึ่งในกรุงเทพมหานครมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 5,494,932 คน (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ, 2565)

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาคั้งนี้กำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม 2566

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพการให้บริการ จนนำไปสู่ทัศนคติของลูกค้า
2. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในเรื่องของการตลาดที่สามารถส่งผลต่อประชาชนผู้ที่มาใช้บริการบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลในด้านคุณภาพการให้บริการ เพื่อนำไปสู่ทัศนคติของลูกค้า
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับธุรกิจต่างๆที่ให้บริการด้านขนส่งพัสดุ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ช่วงอายุระหว่าง 20 – 60 ปี :เป็นพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวน  
ประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอเครน W.G. Cochran (1977)  
ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 มีระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่า  
ความคลาดเคลื่อน 0.05 กำหนดได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 400 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการ  
การเก็บรวบรวมข้อมูลมีด้วยกันทั้งหมด 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบ  
ตรวจสอบรายการ Checklist( ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) อายุงาน (4) เงินเดือน (5) ระดับการศึกษา  
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับภาวะความเครียด Robbins(2000) ของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานครมี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ทางร่างกาย (2) ทางจิตใจ (3) ทางพฤติกรรม ซึ่งลักษณะคำถามในส่วน  
ที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความ  
เข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ออกแบบสอบถาม ตลอดจนทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งข้อมูล ดังนี้

**ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400  
คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้จนครบจำนวนในช่วงระยะเวลาที่  
ทำการเก็บข้อมูลและนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล

**ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นการค้นหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้  
ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด นำมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ (SPSS:Statistical Package for the social Sciences) ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังนี้ คือ

## การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา สำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) อาชีพ (4) เงินเดือน (5) ระดับการศึกษา และ(6) สถานภาพ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะความเครียดของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ทางร่างกาย (2) ทางจิตใจ (3). ทางพฤติกรรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน คือ (1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

## การวิเคราะห์เชิงอนุมาน

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และทดสอบทางสถิติ

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรด้านเพศ และใช้สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรด้าน

อายุ อายุงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา และสถานภาพ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะความเครียดและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 35,000 บาท การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า และส่วนมากมีสถานภาพโสด

ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ (1).ทางร่างกาย (2).ทางจิตใจ และ (3).ทางพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ภาวะความเครียดทางพฤติกรรม มีค่ามากที่สุด ลำดับถัดมาคือ ทางร่างกายและทางจิตใจ มีค่าน้อยที่สุด ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ (1). ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร(2).ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3).มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากที่สุด ลำดับถัดมาคือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าน้อยที่สุด ตามลำดับ

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ได้ผลวิเคราะห์และสรุปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ อายุงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น

สมมติฐานที่ 2 ภาวะความเครียดมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ทางร่างกาย, ทางจิตใจ,และทางพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า



ภาวะความเครียดทางด้านพฤติกรรม มีผลมากที่สุด ลำดับถัดมา คือ ทางร่างกาย และทางจิตใจ มีผลน้อยที่สุดตามลำดับ

#### การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการอภิปรายผลดังนี้

#### ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี เป็นกลุ่มผู้ใหญ่วัยกลางคน สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มีเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 20,000 – 35,000 บาท มีอายุงาน 6 – 10 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ค่อนข้างมีความมั่นคงในชีวิตระดับหนึ่งซึ่งพนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตด้วยความเร่งรีบ ไม่ค่อยมีเวลาในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพที่โสด เนื่องจากต้องตื่นเข้าไปทำงาน ตอนเย็นก็กลับบ้าน งานก็จำเจ เหมือนเดิมในทุกๆวัน แต่หลายคนก็ยังเลือกทำอาชีพนี้ด้วยเหตุผลเพราะค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและสวัสดิการที่หลากหลาย ด้วยภาระงานและสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบค่อนข้างสูง ค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องสูงตามไปด้วย แน่แน่นอนว่ารายได้ที่คุ้มค่านั้นมักมากกับภาระที่ใหญ่ยิ่ง บางครั้งก็เต็มไปด้วย ความเครียดจากการทำงาน ค่อนข้างสูงซึ่งอาจก่อให้เกิด ภาวะความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตในด้านต่างๆ เช่น ทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Robbins (2000) ที่พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีภาวะความเครียดทางด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### ภาวะความเครียด

ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ทางร่างกาย, ทางจิตใจ, และทางพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยรวมภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทางด้านพฤติกรรมส่งผลสูงที่สุด ลำดับถัดมาคือ ทางร่างกาย และลำดับสุดท้ายคือ ทางจิตใจ แสดงว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครค่อนข้างเจอกับภาวะกดดันในงานหลายอย่าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะความเครียดที่สะสมมากขึ้นเรื่อยๆ จนยากที่จะแก้ไขส่งผลทำให้กลายเป็นภาวะความเครียดเรื้อรัง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 385) พบว่าความเครียดเรื้อรัง เนื่องจากเกิดการสะสมมานาน โดยร่างกายไม่สามารถ ตอบสนอง หรือจัดการต่อความเครียดนั้นได้

ตัวอย่างของความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานที่ไม่สมบูรณ์ตามความต้องการของหัวหน้างาน หรือ ความเครียดที่เกิดจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ยังแก้ไขไม่ได้ เป็นต้น ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาถส่งผลมาจากการที่พนักงานแต่ละบุคคล ได้พบกับเพื่อนร่วมงานที่สามารถไว้นใจเชื่อใจ คุยกันได้เกือบทุกเรื่อง ก่อให้เกิดความสบายใจรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยที่ทำงานภายในบริษัทเอกชน รวมไปถึงบริษัทเอกชนได้ให้ความสำคัญในตัวพนักงานทำให้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทเอกชนพัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของHewitt Associates (2004) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร คือ สภาพหรือลักษณะบุคคล ที่อุทิศสติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์กร หรือกลุ่มพนักงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลและ กระทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น

#### การทดสอบสมมติฐาน 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อายุงานเงินเดือน ระดับการศึกษาและสถานภาพ ที่แตกต่างไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีเพียงสถานภาพที่แตกต่างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อาจเป็นผลมาจากสถานภาพที่เปลี่ยนไปย่อมมาพร้อมกับภาระที่เพิ่มมากขึ้น เช่นอาจมีบุตรที่เกิดมาจากความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากสถานภาพ รวมไปถึงสิ่งต่างๆที่ส่งผลต่อจิตใจและความนึกถึงที่อาจจะทำให้มีความเครียดมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงคนน จำกัด พบว่าปัจจัย ส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ ทำงานในบริษัทส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน

#### การทดสอบสมมติฐาน 2

ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งก็เป็นไปตามสมมติฐาน โดยภาวะความเครียดแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทางร่างกาย ด้านทางจิตใจ และด้านทางพฤติกรรม ในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ดังต่อไปนี้

ด้านทางร่างกาย

ภาวะความเครียดใน ด้านทางร่างกายที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นผลมาจากร่างกายของพนักงานแต่ละคนย่อมมี จิตจำกัดและความสามารถในการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นจะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้อันเนื่องมาจากงาน ที่ได้รับมอบหมาย เช่นงานที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดให้เดินทางไปทำงานที่ต่างจังหวัด ต้องมีการใช้ ระยะเวลาที่เร่งด่วนหากไปไม่ทันต้องเสียหายต่อเนื้องานที่เกิดขึ้น หรืออาจส่งผลมาจากการทำงานหนักมา หลายวัน ไม่ได้มีการพักผ่อนที่เพียงพอจึงส่งผลต่อร่างกายที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าเป็นอย่างมากจึงทำให้ เกิดความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานที่ทำนั้นลดน้อยลงหรือไม่มีประสิทธิภาพเลยเป็นต้น

### ด้านทางจิตใจ

จากการศึกษา พบว่า ภาวะความเครียดใน ด้านทางจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งคาดว่าเป็นผลมาจากการที่บุคลากร บริษัทเอกชน รู้สึกกดดันต้องแบกรับความกดดันในหน้าที่การงานที่สูงเกินกว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติ รวมไปถึง การสั่งงานการออกคำสั่งจากผู้ที่มิตำแหน่งสูงกว่า มอบหมายงานที่ไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องตาม แบบแผนงานที่ควรปฏิบัติ จนทำให้สามารถเกิดอาการเบื่อหน่ายไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานกระทบ ต่อจิตใจและความสบายใจที่จะปฏิบัติงานในอนาคต

### ด้านทางพฤติกรรม

จากการศึกษา พบว่า ภาวะความเครียดใน ด้านทางพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งคาดว่าเป็นผลมาจากการที่ได้ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หรือเกิดความไม่พอใจปฏิบัติไม่ถูกต้องตรง ตามที่ผู้มีตำแหน่งสูงกว่า โดนคิดว่าร้าย หาที่ระบายหรือผ่อนคลายสบายใจไม่ได้ จึงหันไปมุ่งเส้นทางของ อดายมุขที่ให้ความสุขได้เพียงชั่วคราว แต่สิ่งเหล่านั้นก็เป็นเพียงทางเลือกเดียวที่พนักงานเอกชนพึงจะ เลือกใช้เลือกปฏิบัติกัน อาทิเช่น ดื่มแอลกอฮอล์ที่มากเกินไป สูบบุหรี่ที่มากเกินไป จึงทำให้ส่งผลต่อร่างกาย ระยะเวลาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ อิ่มมาก (2558) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตและ ความเครียดในการ ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในอุตสาหกรรม เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความ เย็น พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความเครียดในการปฏิบัติงานด้าน พฤติกรรมตามลำดับ และได้ให้ ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรมีการถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการ ปฏิบัติงานขององค์กร ให้กับพนักงานทุกระดับใน องค์กร เพื่อให้มีทิศทางในการปฏิบัติงานเป็นแนวทาง เดียวกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานทุกคนมีความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ ความ รับผิดชอบของตนเอง รวมทั้ง ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มี บรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีความ ร่วมมือใน การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

จากการศึกษาทั้งหมด พบว่า ภาวะความเครียดทั้งใน 3 ด้าน ทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ และ ทางด้านพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านจากการสรุปผลข้างต้น พบว่าภาวะ ความเครียดในด้านพฤติกรรมนั้น สูงที่สุด แต่ในขณะที่เดียวกันนั้นก็มีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งคาดว่าเป็นผลมาจากวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมขององค์กรรวมไปถึงโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การ งานที่ชัดเจน นโยบายการสนับสนุนพัฒนาตัวบุคคลากรด้วยเหตุที่อาจเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ส่งผลให้ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นถึงแม้จะมีภาวะความเครียด ก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

จากการค้นคว้าศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ตลอดจนการนำไปค้นคว้าเพิ่มเติม โดยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างด้านสภาพาสภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากว่าผู้ที่มีสภาพาสภาพสมรส จะมีความความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีสภาพาสภาพโสด ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาถึงภาระหน้าที่และความเป็นอยู่ของพนักงานแต่ละบุคคลเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องถึงความสามารถอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

2.จากการวิจัยพบว่า ภาวะความเครียดด้านทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แสดงว่าถึงแม้จะมีภาวะความเครียดอยู่ในระดับสูงมากแต่ พนักงานในบริษัทก็ยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วยเช่นกัน เนื่องมาจากวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และโอกาสในการเติบโตขององค์กร รวมไปถึงสวัสดิการที่ได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น องค์กรควรมี การพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานหรือระยะเวลาในการสั่งงานหรือ สั่งงานอย่างเหมาะสมเพื่อลดภาวะความเครียดต่อการทำงานและเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น อาจมีการเจาะจง โดยศึกษาแยกเฉพาะกลุ่มประชากรแต่ละบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ สามารถพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรได้ตรงกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ในการศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาผสมผสานกับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสัมภาษณ์ การพูดคุย และการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หนักแน่น เปิดกว้าง และตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

## บรรณานุกรม

- กฤติน ชลิตาภรณ์, (2557) การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมพ์ ศรีทองคำ, (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตานาด เรืองเดชสิริพงศ์. (2559). “ความสัมพันธ์ของความเครียด ตราบาป เจตคติในการแสวงหาความช่วยเหลือทางจิตวิทยาและภาวะวิกฤตวัยกลางคนในคนวัยทำงาน”ค้นคว้า เมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/52348>
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วาทีณี บุตรศรีภูเกา . (2560). คุณความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. สารนิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันท์นิชา สิงห์เดชวิระชัย, (2562). การศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดด้วยกิจกรรมนันทนาการของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองกระทุ่ม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัชรินทร์ อนันตพงศ์. (2563) . ภาวะเครียดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการทำงานร่วมกับสายการบินต่างชาติ. วารสาร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

อนุชา ถาพยอม. (2563). ผลกระทบของความสามารถในการจัดการความเครียดและทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี. วารสารนักบริหาร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง.

กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ. (2565) จำนวนประชากรอายุ 20-60 ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าเมื่อ 11 สิงหาคม 2566, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/pipd>

ยศวร อำนวย, (2564)ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วัฒนา ศรีวิไล และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: ค้นคว้าอิสระ.

ภากร แสงเนียม.(2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เอมวิกา พนรัตน์ และสิวฤทธิสุนทรเสณี.(2564). ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงาน ช.ก.ส. จังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

คริสต์มาส ลีมรัตน์กุล, (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.