



การประชุมวิชาการระดับชาติ

โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2 และการประชุม
วิชาการระดับชาติ “การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน
ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนประเทศสู่ยุค Thailand 4.0”



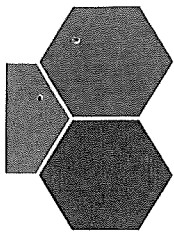
รายงาน
ประชุมวิชาการ
Proceeding

หนังสือรวม
บทความวิจัย

บทความ
ทางวิชาการ



โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2
และการประชุมวิชาการระดับชาติ
“การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน ท้องถิ่นในการขับเคลื่อน
ประเทศสู่ยุค Thailand 4.0”
ระหว่างวันที่ 19 – 21 เมษายน พ.ศ. 2561
ณ โรงแรมดุสิตธานี หัวหิน อำเภอชะอำ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



การประชุมวิชาการระดับชาติ

โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2

และการประชุมวิชาการระดับชาติ "การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนประเทศไทยยุค Thailand 4.0"



คำสั่ง คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ ๑๑ / 2561

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความวิชาการ (Peer Review)

โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ

ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2 และการประชุมวิชาการระดับชาติ

"การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนประเทศไทยยุค Thailand 4.0"

ด้วยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรและเครือข่ายทางวิชาการ 6 สถาบัน กำหนดจัดให้มีโครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2 และการประชุมวิชาการระดับชาติ หัวข้อ "การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนประเทศไทยยุค Thailand 4.0" ในวันที่ 19 – 21 เมษายน 2561 ณ โรงแรมดุสิตธานีหัวหิน จังหวัดเพชรบุรี โดยจะมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการของอาจารย์ นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาและบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ จึงขอแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความวิชาการ (Peer Review) เพื่อพิจารณาผลงานดังกล่าว ดังมีรายนามต่อไปนี้

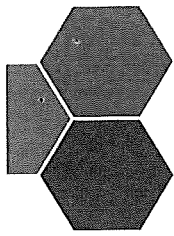
ผู้ทรงคุณวุฒิภายในเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

- | | |
|---|---|
| 1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ไพฑูริย์ ช่างเรียน | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.นิยม รัฐอมฤต | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทรา ณ ถลาง | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.วนิดา สัจพันโรจน์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 8. รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยันต์ รัชชกุล | คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา วรณสืบเชื้อ | คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี | คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 12. รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตศักดิ์ พุดจง | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ อภิวัตน์ไพศาล | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิวา กมลเวชช | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา พุดจง | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศรัฐ รัตนพงศ์ปัญญา | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |



ผู้ทรงคุณวุฒิภายในเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

- | | |
|--|--|
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ก้องเกียรติ | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ จันทร์แดง | คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนมา พิเชิตปัจจา | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤติ หงษ์ตระกูล | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ ยางกลาง | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน ภูจินาพันธ์ | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ม.ล.พินิตพันธ์ บริพัตร | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลินี คุ้มสุภา | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรามา ศุทธิรินทร์ | วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิภา พจนวาทิ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ อิศระชัยยศ | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณสิทธิ์ พานแก้ว | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกพิชญ์ ชินะชาย | วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จอมภัก คัลังระหัด | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นกนันท หอมสุด | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 42. อาจารย์ ดร.จันทนา สุทธิจารี | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 43. อาจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 44. อาจารย์ ดร.เจตพจน์ ดวงสงค์ | วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 45. อาจารย์ ดร.ณัฏฐิพย์ ชัยฉกรรจ | คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 46. อาจารย์ ดร.ชนินทร เพ็ญสุตร | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 47. อาจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 48. อาจารย์ ดร.ชัชณพงค์ ศิริโชตินิศากร | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 49. อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 50. อาจารย์ ดร.นนท์ น้ำประทานสุข | วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 51. อาจารย์ ดร.ปริญญา หุ่นโพธิ์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 52. อาจารย์ ดร.ปิยะวดี โรหิตารุข | คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 53. อาจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 54. อาจารย์ ดร.ภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 55. อาจารย์ ดร.รวีวรรณ แพทย์สมาน | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 56. อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทนสกุล | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 57. อาจารย์ ดร.รุ่งจาดล นันทชาธิ์รักษ์ | วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |



การประชุมวิชาการระดับชาติ

โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2
และการประชุมวิชาการระดับชาติ "การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนประเทศไทยยุค Thailand 4.0"

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

- | | |
|--|--|
| 58. อาจารย์ ดร.วรงค์ ตระการศิรินนท์ | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 59. อาจารย์ ดร.วิระ หวังสังจะโชค | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 60. อาจารย์ ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 61. อาจารย์ ดร.สรวรยา ธรรมอภิพล | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 62. อาจารย์ ดร.อนรัตน์ อนันตมาธ | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 63. อาจารย์ ดร.อรธัมภา ไวยมุกข | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 64. อาจารย์ ดร.อัคราชัย เสงมณี | วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 65. อาจารย์ ดร.อุดมโชค อาษาวิมลกิจ | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 66. อาจารย์ พันตำรวจโท ดร.ไวพจน์ ภูลาชัย | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 67. อาจารย์ธฤตฤณ รอดรักษา | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 68. อาจารย์นาตยา ยู่คง | คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 69. อาจารย์มานิตา ทนุสวัสดิ์ | คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 70. อาจารย์รชกร วชิรฉัตรโรตม | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 71. อาจารย์วรพล พิณิจ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 72. อาจารย์สุรภัทร์ พิไชยแพทย์ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธีร์ฤฎ | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ | คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ชัยสิทธิ์ คุ้มทองคำ | สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฏา พรหมราย | คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษม เพ็ญภินันท์ | คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงคร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ใจจริง | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตินาร์ บุญธรรม | คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ สายจำปา | สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตี มณีกาญจน์ | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ | คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชูมนาเสียว | คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญานันท์ นักพ็อน | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงศ์ ลีลาภิรักษ์ศาล | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชรินทร์ อินทร์พรหม | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพิชราภรณ์ | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทร์เพ็ชร | คณะพาณิชย์ศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาชวีรัฐฉัญ น้อมเนียน | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |



ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

- | | |
|--|---|
| 22. อาจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุวรรณศร | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 23. อาจารย์ ดร.กฤษณ์ รัชชาติเจริญ | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 24. อาจารย์ ดร.ไชยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง | คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 25. อาจารย์ ดร.ปรีดิ์ ชิมโชติ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง |
| 26. อาจารย์ ดร.วิชชาญ จุลหริก | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 27. อาจารย์ ดร.สีดวงต์ กาฬวงศ | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 28. อาจารย์ ดร.สุจิตรา เขียวสร | วิทยาราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 29. อาจารย์ ดร.สุระมงคล นิมจิตต | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี |
| 30. ดร.จิรภิญญา สันนิภางกุล | สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 31. ดร.ฐิติภรณ์ ยาวีไชย | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 32. ดร.ประสิทธิ์ เขียวสร | สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ |
| 33. ดร.พิทักษ์ ปักษานนท์ | นักวิชาการอิสระ |
| 34. ดร.รัชนิภา สายอุบล | สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง |
| 35. ดร.ศรวิชา กฤดาธิการ | นักวิชาการอิสระ |
| 36. ดร.สุพิตตา ไพบูลย์วงศ์สกุล | ธนาคารเพื่อการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม |
| 37. ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน | เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม |
| 38. อาจารย์เทิดศักดิ์ ทองแย้ม | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 39. อาจารย์รัตนากร นามวงษ์ | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 40. อาจารย์วลัยลักษณ์ อมรสิริพงศ | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2561 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2561

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรพัฒน์ ยางกลาง)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN STRESS IN WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF EMPLOYEES OF BIG C DEPARTMENT STORE IN PHETCHABURI

ชนวรรณ ทองวิทยกุล

Chanawan Thongwitayakul

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

Asst. Prof. Dowloy Kanjanamaneesathien

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of General Business Management, Faculty of Management Science, Slipakorn University

อาจารย์สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Lecturer in General Business Management, Faculty of Management Science, Slipakorn University

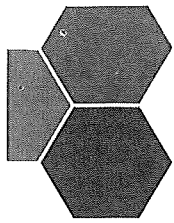
Corresponding Author

E-mail : chanawan.nine@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 254 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ระดับปริญญาตรี โดยมีเงินเดือนอยู่ที่ 10,001 - 15,000 บาท ส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คน และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี โดยความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

คำสำคัญ : ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพชรบุรี



Abstract

This research is a quantitative research. The purpose of this study was to investigate the relationship between stress in work and organizational commitment of employees of Big C department store in Phetchaburi. The population of this study was 254 employees of Big C Department store in Phetchaburi province. Data analysis was performed using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics using multivariate regression analysis. The relationships between variables were analyzed by correlation analysis. Using the SPSS program. The study found that Most respondents were 26-30 years old. The highest level of education was undergraduate. The salary is 10,001 - 15,000 Baht, most of them have 2 children and have less than 5 years of work. The opinions on stress in working relationship. The success and career advancement are at a low level. The structure and atmosphere of the organization. The aspect of work is minimal. Comments on organizational commitment to the norm. Persistence And the mind at the highest level. Work stress that affects organizational commitment, such as structural stress and organizational climate.

Keywords : Stress in work, Organizational commitment, Phetchaburi

บทสรุปงานวิจัย

หลักการและเหตุผล

ความเครียดเกิดจากการหดตัวของกล้ามเนื้อของร่างกาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการดำรงชีวิต เช่น การทรงตัว การเคลื่อนไหวต่างๆ มีการศึกษาพบว่าทุกครั้งที่เราคิดหรือมีอารมณ์บางอย่างเกิดขึ้นจะเกิดการหดตัว เคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อแห่งใดแห่งหนึ่งในร่างกายเกิดขึ้นควบคู่เสมอ (จรรยา จิตราทร, 2547)

ความเครียดเป็นสภาวะทางร่างกายหรือจิตใจ ทั้งในตัวบุคคลและนอกบุคคล ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้จิตใจ ร่างกายของบุคคลเสียสมดุล จากสภาวะทางร่างกายต่างๆ เช่น ความเหนื่อยล้า การเจ็บป่วย ส่วนสภาวะทางจิตใจได้แก่ ความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล ความโกรธ และความกลัว เป็นต้น (กิติกร มีทรัพย์, 2541)

ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นกิจวัตรส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และจะส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกาย โดยความผิดปกติทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความคิดมาก ความวิตกกังวล ฟุ้งซ่าน เหนง ซึมเศร้า หงุดหงิด สิ้นหวัง เปื่อง่าย โกรธง่าย หมดความสนุกสนานร่าเริง เป็นต้น ส่วนความผิดปกติทางด้านร่างกาย ได้แก่ นอนไม่หลับ ใจสั่น ปวดศีรษะ มือเท้าเย็น ถอนหายใจบ่อยๆ เบื่ออาหารหรือกินมากกว่าปกติ อาหารไม่ย่อย เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2549)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย และอุดมการณ์ขององค์กร ส่งผลให้บุคคลเต็มใจในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (วรณูช ทองไพบูลย์, 2543) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของผลงานที่ปรากฏ โดยบุคลากรต้องมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ



และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรได้ (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2554)

บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรในด้านความรู้สึก โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นบุคคลที่ต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้มีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กร โดยแสดงออกทางด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิผล (Riggio, 2002)

บุคลากรหรือพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญ และดูแลเอาใจใส่บุคลากร ให้มีการทำงานที่ดีเพราะถ้างานที่ทำก่อให้เกิดความเครียดจะทำให้ได้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ยังส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอีกด้วย จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตของการศึกษา

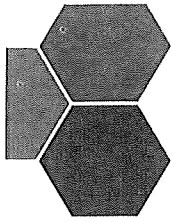
ขอบเขตด้านเนื้อหา

- งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลในเรื่องความเครียดจากการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี
- ความเครียดในการทำงานศึกษาจากแนวคิดของคาราเสก (Karasek, 1985 อ้างถึงในพิชญา พรคทองสุขและ นวลตา อาภาคัพพะกุล, 2548) โดยความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับความกดดันจากความต้องการในด้านของลักษณะงาน ซึ่งเป็นการศึกษาการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงาน ลักษณะงานการ และสนับสนุนทางสังคม
- ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาจากแนวคิดของเมเยอร์และอลเลน (Meyer and Allen, 1990) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านประชากร

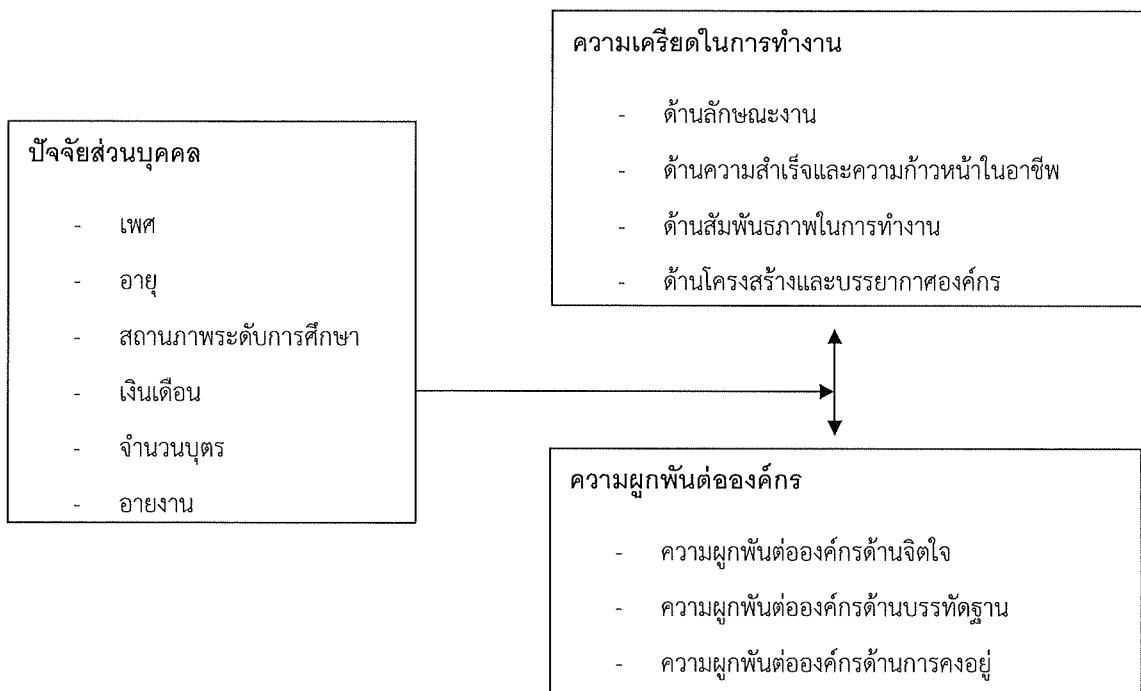
- ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 254 คน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความเครียดในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี



2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนการพัฒนาองค์กร โดยวางแผนการลดความเครียดในการทำงานให้กับพนักงาน และพัฒนาพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิด



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

1.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

อากรณ ภู่วิทยาพันธ์ (2542) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานไว้ว่า เป็นสภาวะของบุคคลที่มีการรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่างๆ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น บทบาท หน้าที่ ปริมาณ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นต้น ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นในทางบวกและทางลบ

1.2 แนวคิด ทฤษฎีของความเครียด

Worechel และ Wayne (1980 อ้างถึงใน วนิดา รัตนมงคล, 2542) กล่าวว่า ความเครียดเป็นทั้งคุณและโทษ ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน คือระดับความเครียดที่เหมาะสม (Eustress) จะมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานสูงสุด ซึ่งจะอยู่ที่จุดสูงสุดของตัวยูหัวกลับ ถ้าพบว่าความเครียดสูงกว่านี้

สัมฤทธิ์ผลของการทำงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว และยังเสนอว่า ระดับความเครียดน้อยก็ทำให้ผลงานต่ำ และผลของงานกับระดับความเครียดจะผันแปรอยู่ระหว่างคนกับองค์การ

1.3 ระดับความเครียด

ฉันทนิช อัครานนท์ (2543) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 5 ระดับ

- 1) ความเครียดระดับต่ำกว่าปกติ (No Stress) ในทางทฤษฎีถือว่าเป็นได้น้อยที่สุดที่บุคคลจะไม่มีอาการเครียด
- 2) ความเครียดระดับปกติ (Normal Stress) บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนับว่าความเครียดในระดับนี้มีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะสามารถสร้างความกระตือรือร้นให้กับบุคคล
- 3) ความเครียดระดับเล็กน้อย (Mild Stress) โดยจะเกิดในช่วงเวลาสั้นๆ สิ้นสุดลงในช่วงสั้นๆ เกิดจากสาเหตุเพียงเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน เช่น ไม่สามารถส่งงานได้ตามกำหนด การเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด เป็นต้น
- 4) ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่มีความรุนแรงกว่าชนิดที่สาม อาจเกิดขึ้นหลายชั่วโมง หรือเป็นวัน เช่น ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง
- 5) ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้จะแสดงอาการอยู่ยาวนาน ซึ่งอาจแสดงอาการเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี เช่น การสูญเสียอวัยวะ การตายของคนใกล้ชิด ความเจ็บปวดที่รุนแรง

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากรูนนท์ อิทธิอาวัชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กรโดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

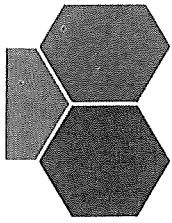
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

2.2 แนวคิด ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศให้กับองค์กร
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรและการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่ของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมของสังคม ความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรและเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กรคือการปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



15th Anniversary
Faculty of Management Science
Sakon Nakhon University

การประชุมวิชาการระดับชาติ

โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2
และการประชุมวิชาการระดับชาติ "การบริหารปกครองของภูมิภาค รัฐ ชุมชน ท้องถิ่นในการขับเคลื่อนประเทศไทยยุค Thailand 4.0"

จิระพร อุดมกิจ (2539) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 535 คน พบว่า เพศและสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรเพศหญิงมีความเครียดสูงกว่าเพศชาย และบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความเครียดสูงกว่าสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้วงาน บทบาทหน้าที่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง และด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้านมิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ด้านมิติการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ด้านมิติการทำงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ด้านมิติความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำรองที่นั่งมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ โดยพนักงานที่มีอายุ อายุนาน และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน และด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านกายภาพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี โดยการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการให้ประชากรที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งหมด 254 คน

แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยความเครียดภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร โดยมีการตัดแปลงมาจากแบบวัดความเครียดในการทำงาน จากวิทยานิพนธ์ปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีอิทธิพล



ต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด เพื่อวัดความเครียดในการทำงาน 4 ด้าน (ฐาปณี วังกานนท์, 2556)

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ยึดแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของกันธฐณัฎฐ์ ครุฑใจกล้า (2556) ในส่วนที่เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด มาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percent)
2. วิเคราะห์ความเครียดในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีโดยใช้สถิติคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีโดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 472) ดังนี้

| | | |
|---------------------------|--------------|--|
| ความสัมพันธ์ ระดับมาก | มีค่าเท่ากับ | $r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 |
| ความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง | มีค่าเท่ากับ | $r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ |
| ความสัมพันธ์ ระดับน้อย | มีค่าเท่ากับ | $r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ |
- 4.สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

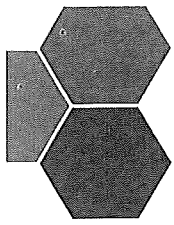
(Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความเครียดในการทำงาน

(N=254)

| ความเครียดในการทำงาน | μ | σ | การแปลผล |
|--|-------|----------|------------|
| 1.ด้านลักษณะงาน | 1.41 | 0.32 | น้อยที่สุด |
| 2.ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ | 1.60 | 0.38 | น้อย |
| 3.ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | 1.66 | 0.25 | น้อย |
| 4.ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร | 1.49 | 0.39 | น้อยที่สุด |
| ภาพรวม | 1.54 | 0.33 | น้อย |



จากตารางที่ 1 พบว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความเครียดในการทำงาน โดยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีผลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร

(N=254)

| ความผูกพันต่อองค์กร | μ | σ | การแปลผล |
|---------------------|-------|----------|-----------|
| 1.ด้านจิตใจ | 4.62 | 0.36 | มากที่สุด |
| 2.ด้านบรรทัดฐาน | 4.73 | 0.25 | มากที่สุด |
| 3.ด้านการคงอยู่ | 4.73 | 0.37 | มากที่สุด |
| ภาพรวม | 4.69 | 0.33 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับด้านการคงอยู่มีผลมากที่สุด รองลงมาคือด้านจิตใจ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

(N=254)

| ความเครียดในการทำงาน | ด้านจิตใจ | ด้านบรรทัดฐาน | ด้านการคงอยู่ | รวม (r) |
|--------------------------------------|-----------|---------------|---------------|---------|
| ด้านลักษณะงาน | -0.066 | -0.068 | 0.045 | -0.030 |
| ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ | -0.067 | -0.006 | 0.039 | -0.011 |
| ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | 0.035 | -0.032 | -0.019 | -0.005 |
| ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร | -0.237** | -0.150* | -0.035 | -0.141 |
| รวม (r) | -0.084 | -0.064 | 0.008 | -0.047 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกัน ($r = -0.237$ และ -0.150 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการ

(N=254)

| Model | Beta | Sig. |
|--|-------|------|
| | | .000 |
| 1.ด้านลักษณะงาน | -.012 | .851 |
| 2.ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ | -.044 | .510 |
| 3.ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | .040 | .547 |
| 4.โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร | -.204 | .002 |

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการจะเห็นว่าความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความเครียดในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ข้อค้นพบ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยมีผลดังนี้

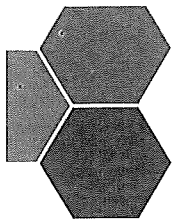
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ระดับปริญญาตรี โดยมีเงินเดือนอยู่ที่ 10,001 - 15,000 บาท ส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คน และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ (59.40, 36.20, 39.40, 39.40, 39.00, 47.60)

ส่วนที่ 2 ความเครียดในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรและด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.66, 1.60, 1.49$ และ 1.41) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ ($\mu = 4.73, 4.73$ และ 4.62) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทำงานด้านเท่ากับ 0.003 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามหรือแปรผกผันกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.068, -0.066 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.039 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามหรือแปรผกผันกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.067, -0.006 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.035 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามหรือแปรผกผันกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.032, -0.019 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามหรือแปรผกผันกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.0237, -0.150, -0.035 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผลจากการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร (Sig. = 0.000) ส่วนความเครียดในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน (Sig. = 0.511) ด้านลักษณะงาน (Sig. = 0.776) และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Sig. = 0.852)

เมื่อพิจารณาทางน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระ จะเห็นว่าปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ($\beta = 0.256$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมา คือด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.018$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta = 0.012$) และด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ($\beta = -0.043$) ตามลำดับ

ข้ออภิปราย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านลักษณะงาน และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของนุชรินทร์ สิริประภาวรรณ (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้พิพากษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดทั่วไป และความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยในการทำงานของผู้พิพากษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเครียดน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล บุญธรรม (2547) ศึกษาเรื่องภาวะความเครียดจากการทำเงินของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย ความคาดหวังในบทบาทครูอยู่ในระดับมาก ภาวะความรับผิดชอบงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งหมด 3 ด้าน โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อนำความเครียดในการทำงานมาหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีจังหวัดเพชรบุรี แสดงให้เห็นว่า ความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในด้านของความเครียดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวงวลักษณ์ แซงง่า (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรียะลา และโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับปนัดดา ใจบุญ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติกรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

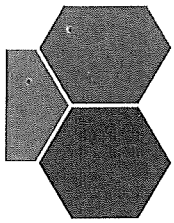
ข้อเสนอแนะ

1. ความเครียดในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นองค์กรควรทำการปรับปรุงกระบวนการในการจัดการองค์กรเพื่อเป็นการกำจัดความเครียดของพนักงานให้หมดไป และเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรที่ควรนำไปใช้ในองค์กร คือ การรักษาความผูกพันให้อยู่ในระดับนี้ และควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร



2.ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งปักษ์
ในจังหวัดเพชรบุรี ในแต่ละแผนก โดยเจาะจงเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เจาะจงมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถนำผลการศึกษา
มาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไปได้

3.ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านอื่นๆที่จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น
ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสังคม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ
ประกันภัยจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- กิติกร มีทรัพย์. (2541). พฤติกรรมความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กรมสุขภาพจิต. (2549). ความเครียดและการบริหารความเครียด. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2561, จากเว็บไซต์:
<https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1011>
- จารุพันธ์ อธิธาว์กุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระพร อุดมกิจ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรยา จิตราทร. (2547). ความเครียด. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2561 จากเว็บไซต์:
<https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=672>
- ฉันทนิช อัครวนนท์. (2543). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ฐาปนี วัจนานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท
แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทศพล บุญธรรม. (2547). ภาวะความเครียดจากการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม
เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรสวัฒน์ มานะกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษรัตน์ สิริประภาวรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้พิพากษาในเขตกรุงเทพมหานคร.



วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชญา พรรคทองสุขและนวลตา อาภาคัพพะกุล. (2548). โครงการการทดสอบความเที่ยงตรง และการดัดแปลง เครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. งานวิจัยส่วนบุคคล, ภาควิชาเวช ศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปนัดดา ใจบุญ. (2553). ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุม ประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประสพชัย พสุนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: ท็อป.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

วรุณช ทองไพบูลย์. (2543). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วนิดา รัตนมงคล. (2542). ความเครียดของนิสิตปริญญาโทระบบพิเศษ ชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ศูนย์พัฒนาศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทยจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สงวนลักษณ์ แซ่เง่า. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

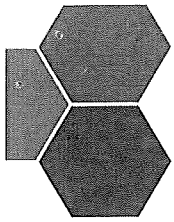
สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2554). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (EMPLOYEE ENGAGEMENT) ตอน 1.

สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2561 จากเว็บไซต์:

<http://oknation.nationtv.tv/blog/Smartlearning/2011/04/04/entry-1>

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานและระดับความเครียดที่ เกิดจากการทำงานของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนกลางกรณีศึกษา : พนักงานที่ปฏิบัติงานใน รัฐวิสาหกิจขั้นดี สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Meyer, J. & Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, p.63, p.1-18



- Meyer, J. & Allen, N. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1, 1 (Spring): 61.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. 4th ed. NJ : Prentice-Hall