

ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

The Relationship between Work Factors and Stress Level of Cooperative
Auditing Department's Staff, Ministry of Agriculture and Cooperatives

มณฑล เหลืองบุศราคัม¹, เกวลิน ศีลพิพัฒน์²

Monton Lueangbutsarakham¹, Kevalin Silphiphat²

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts (Political Science) in Political Science. Department of Political Science
and Public Administration, Kasetsart University

E-mail: monton.butsara@gmail.com

Received May 8, 2023 & Revise May 31, 2023 & Accepted May 31, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานและองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานและองค์กรและความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 190 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดในระดับสูง (ร้อยละ 44.2) และมีระดับปัจจัยด้านงานและองค์กรที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ ($r = 0.195$), ($r = 0.288$) กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยการทำงาน, ความเครียด, ความสัมพันธ์

ABSTRACT

The purpose of this study was 1) to determine the stress level of the Cooperative Auditing Department's staff, 2) to study work and organization factors of the Cooperative Auditing Department's staff, 3) to examine the relationship between work and organization factors, and the stress level of Cooperative Auditing Department's staff, 4) to compare the stress level based on personal factors of Cooperative Auditing Department's staff. The samples were 190 staff of the Cooperative Auditing Department in Bangkok Metropolis. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the data analysis showed that staff of the Cooperative Auditing Department's staff in Bangkok Metropolis had a high-stress level (44.2%) and a level of work and organization at a moderate level ($\bar{X} = 3.00$). Work and organization factors were correlated with the stress level of the Cooperative Auditing Department's staff. Hypothesis testing results revealed that samples with different ages had significantly different levels of stress, at the 0.05 significant level.

Keywords: Work factors, Stress, Relationship

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เอง ยังส่งผลกระทบต่อผู้คนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างกดดัน เร่งรีบ และแข่งขัน จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า คนวัยทำงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน จำนวน 392 ราย ของสายทั้งหมด 5,978 สาย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของแรงงานในประเทศไทยที่มีการขึ้นทะเบียนตนเป็นผู้ว่างงาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน จำนวน 88,119 คน สาเหตุ

เกิดจากการลาออกด้วยตัวเองจากภาวะหมดไฟไม่มีความสุขในการทำงานถึง 77,143 คน หรือร้อยละ 87.54 สะท้อนได้ถึงการขาดวิธีจัดการกับปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต ของคนวัยทำงาน (บริษัท กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย จำกัด, 2566)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีและรับรองงบการเงินของสหกรณ์ให้ถูกต้องและให้เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินและมาตรฐานการสอบบัญชี ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ด้านบริหารการเงินการบัญชีแก่คณะกรรมการดำเนินการ ผู้ปฏิบัติงาน และสมาชิกของสหกรณ์ อีกทั้งยังมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมการจัดทำบัญชีให้แก่สมาชิกของสหกรณ์ และประชาชนทั่วไป ทำให้บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ทำงานภายใต้แรงกดดัน และความคาดหวังของประชาชน อีกทั้งการต้องทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้มีภาระงานมากในแต่ละวัน และยังต้องรักษาประสิทธิภาพการทำงานโดยต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งในด้านการบัญชีและกฎข้อบังคับอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานในลักษณะนี้ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อีกทั้งยังเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Cartwright and Cooper, 1997) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่สำคัญ หากความเครียดเกิดขึ้นย่อมส่งผลร้ายต่อสุขภาพร่างกาย และยังส่งผลร้ายต่อสุขภาพจิตใจ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียด และใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหาร สำหรับวางแผนการพัฒนาแนวทางในการจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานและองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการด้านงานและองค์กร และความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
4. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ทฤษฎีความเครียดของ Selye (1976) กล่าวว่า ทฤษฎีความเครียดเกิดขึ้นจากการที่ร่างกายถูกควบคุมด้วยความเครียดหรือถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าบางอย่าง จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้ร่างกายเปลี่ยนแปลงไปและเกิดการตอบสนองเมื่อร่างกายถูกคุกคาม ก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามปัจจัยของแต่ละบุคคล เช่น อายุ เพศ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยาและชีวเคมีทางร่างกาย และมีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจะเรียกการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าการปรับตัว

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด

แนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความเครียด ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน โดยแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Factor Intrinsic to the job) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียงที่ดังมากเกินไป แสงที่สว่างมากหรือน้อยเกินไป และสิ่งเร้าอื่นๆ ที่เข้ามารบกวนความรู้สึกของบุคคล และส่งผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์

1.2 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Work Overload) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปริมาณงานที่มากเกินไป (Quantitative Overload) หมายถึง ปริมาณงานที่มากเกินไปความสามารถของคนทำงาน มักเกิดในกรณีที่ต้องเร่งทำงานมากๆ ภายในระยะเวลาที่สั้นหรือจำกัด และงานที่ยากและมีความซับซ้อน เกินความสามารถของคนทำงานต้องอาศัยสมาธิและทักษะอย่างมากในการทำงาน (Qualitative Overload)

1.3 ปริมาณงานที่น้อย (Work Underload) หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับกับบุคคลอื่นแล้วเห็นว่าตนเองมีงานที่น้อยเกินไป จึงมีความรู้สึกที่ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถทำให้เกิดอาการเบื่อหน่าย

1.4 งานเป็นกะ (Shift Work) หมายถึง งานที่ต้องมีการหมุนเวียนตารางการทำงาน ลักษณะของงานจะรบกวนระบบร่างกาย สภาพจิตใจ จากการพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลา

1.5 งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long Hours Work)

1.6 งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical Danger) หมายถึง งานบางประเภทที่ก่อให้เกิด

ความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย

1.7 การเดินทาง (Travel) หมายถึง ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน

1.8 เทคโนโลยีใหม่ (New Technology) การเปลี่ยนแปลงหรือการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร (Role in the Organization) ถ้ามอบหมายของพนักงานในองค์กรได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนก็จะไม่เกิดความขัดแย้ง ส่งผลให้ความเครียดในการทำงานต่ำ ซึ่งบทบาทในองค์กรทำให้เกิดความเครียดในกรณี

2.1 ความไม่ชัดเจน สับสนในบทบาท (Role Ambiguity) หมายถึง พนักงานมีข้อมูลไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายในงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขต หน้าที่และบทบาทของตนเอง

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันของความต้องการความคิดเห็น ค่านิยมของบุคคลกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมีดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Superior) หมายถึง การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า จนเกิดต้นเหตุของความไม่ลงรอยและนำไปสู่ความเครียด ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่เอาใจใส่และคอยให้ความช่วยเหลือ

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) หมายถึง หัวหน้าที่มีความคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น จึงมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเครียดสูง ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องมาก

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) หมายถึง การแข่งขันและการขัดแย้งทางบุคลิกภาพของบุคคลในกลุ่ม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางลบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดสูง

3.4 ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Relationship with Clients/Customer) หมายถึง พนักงานที่ต้องทำงานติดต่อให้บริการลูกค้ามีแนวโน้มจะเกิดความเครียดได้สูง การต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน (Career Development) หมายถึง การที่บุคคลตั้งความหวังในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

แต่ถ้าสิ่งที่คาดหวังไม่ดำเนินไปได้ตามที่ต้องการ ความเครียดในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้

5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Climates) หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Non-work Factor) หมายถึง การจัดสรรเวลาระหว่างงาน กับครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวส่งผลต่อการทำงาน และการทำหน้าที่สองอย่าง (Dual-Career Stress) โดยเฉพาะในเพศหญิงที่ต้องทำงานบ้านด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวนันท์ คำมา (2562) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน ตามลำดับ

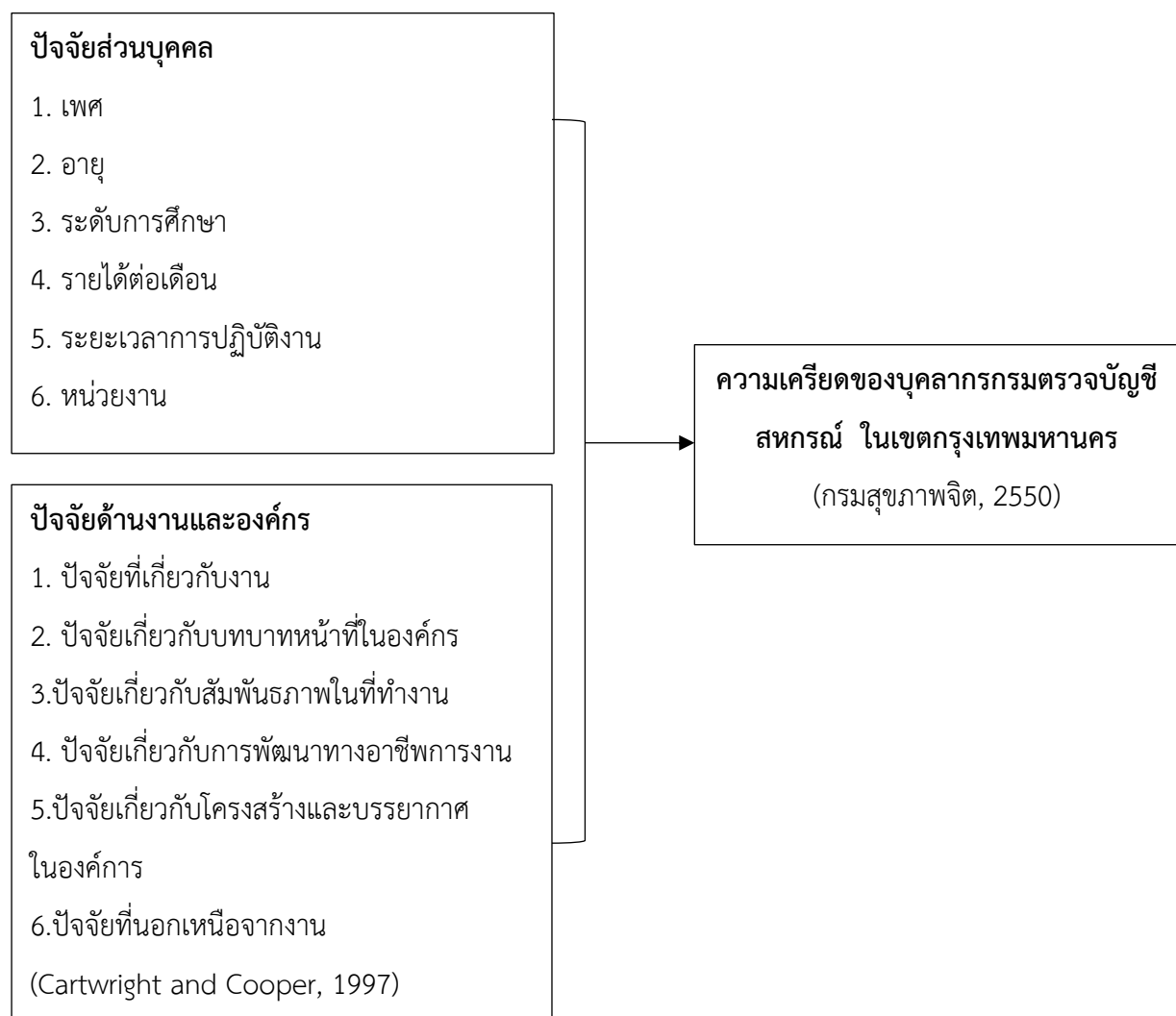
เพ็ญทิพย์ จันทรแก้ว (2562) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตรีรินทร์ คนจริง (2563) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาคือ สัมพันธภาพในการทำงาน โครงสร้างของบรรยากาศในองค์กร บทบาทและหน้าที่ในองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติมี โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลต่อการเกิด ความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร

พรเพ็ญ วิลัยกุล (2558) จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในงาน และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับความเครียด ยกเว้น ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความเครียด

มนันยา ทาศิริ (2557) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย สาขานันทาแพอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร และปัจจัยด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลในระดับน้อย คือ ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตพื้นที่ที่จะเก็บข้อมูลของประชากรที่เป็นบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 356 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน (n) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและลักษณะงาน ซึ่งศึกษาปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน | จำนวน 2 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเครียดสวนปรุง SPST-20 (กรมสุขภาพจิต, 2550) มาใช้ในการวัดระดับความเครียด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) และใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยปัจจัยด้านงานและองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.926 และด้านความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 190 ชุด โดยการใช้แบบสอบถาม Google form ให้กับบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. เมื่อได้รับคำตอบจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และอยู่หน่วยงานส่วนกลาง

ระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความเครียดโดยรวมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับความเครียดสูง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.21 รองลงมา คือ มีความเครียดในระดับรุนแรง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 190 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและองค์กร

ปัจจัยการทำงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนาน โดยข้อนี้มีความคิดเห็นที่ระดับมาก รองลงมา คือ (1) งานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละวันมีปริมาณมาก ซ้ำซ้อน และยากเกินความสามารถของท่าน (2) งานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย

และสุขภาพจิต (3) งานที่ท่านปฏิบัติมีชั่วโมงการทำงานมากหรือต้องทำงานล่วงเวลา (4) งานที่ท่านปฏิบัติมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปรับตัว และทำความเข้าใจกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นเรื่องยาก (5) งานที่ท่านปฏิบัติมีสภาพการทำงานที่ไม่ดี และ (6) งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่ทำในแต่ละวันน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งทั้ง 6 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายขัดแย้งกับบทบาทไม่ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของท่าน รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่มีความชัดเจน สับสนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งทั้ง 2 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้รับบริการหรือบุคคลในหน่วยงานอื่นเป็นไปในทางลบ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้างานเป็นไปในทางลบ และความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ ซึ่งทั้ง 3 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับ ปานกลาง

ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีเส้นทางในการเติบโตในสายงานไม่ชัดเจน รองลงมา คือ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 3 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานที่แน่นอนตายตัวขาดความยืดหยุ่น และลำดับสุดท้าย คือ แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวทางของหน่วยงาน ซึ่งทั้ง 3 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน โดยรวมระดับที่เกิดขึ้นของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้วยภาระหน้าที่ในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว รองลงมา คือ การทำงานของท่านส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว ซึ่งทั้ง 2 ข้อ มีระดับที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานและองค์กร และความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยดำเนินงานและองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยดำเนินงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.170$) กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 และ 0.000 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.195$), ($r = 0.288$) กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยข้ออื่นๆไม่มีความสัมพันธ์

การเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ มีความเครียดไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 44.2 ของกลุ่มตัวอย่าง หมายความว่า มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง ไม่สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ในเวลาอันสั้น อาจจะมีเหตุจากเรื่องของการงานที่มีการคาดหวังในด้านคุณภาพที่สูงและกรอบระยะเวลาการทำงานที่เป็นตัววัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพ็ญ วิสัยกุล (2558) ที่ได้ศึกษาความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดในระดับสูง และมีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัจจัยดำเนินงานและองค์กรที่เกิดขึ้นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เช่น งานที่ปฏิบัติมีชั่วโมงการทำงานมากหรือต้องทำงานล่วงเวลาบ่อย ๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมายบ่อยๆ นั้น มีความขัดแย้งกับบทบาทไม่ตรงกับความต้องการหรือความถนัด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความเครียดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัจจัย ที่เกี่ยวกับงานเกิดขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$) โดยเฉพาะประเด็นใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนาน ($\bar{X} = 3.72$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่ม

ตัวอย่างต้องเดินทางไปทำงานในพื้นที่ต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพเป็นประจำ เพื่อที่จะตรวจสอบบัญชีหรือให้คำแนะนำในด้าน การบัญชีแก่สหกรณ์ โดยในแต่ละครั้งอาจจะใช้ระยะเวลาในการเดินทางนานจากการที่รถติด ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบในประเด็นนี้มากที่สุด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีเหตุการณ์ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.54$) โดยเฉพาะประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ ($\bar{X} = 2.35$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์จะต้องมีการทำงานเป็นทีม และจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางที่ดีมากกว่าทางลบ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบในประเด็นนี้น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานในระดับปานกลาง

พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องใช้ทักษะและความรู้ทางด้านบัญชี ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ซับซ้อนและยากและยังต้องเดินทางไปตรวจสอบบัญชีในพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงในด้านความปลอดภัย เกิดความเครียดในจิตใจจากการเดินทางในกรุงเทพฯ ที่ค่อนข้างนาน รวมถึงการคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่สูงที่จะต้องปฏิบัติงานให้ทันกำหนดระยะเวลาการทำงาน จึงทำให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาด้วย ฉะนั้นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานจึงมีความสัมพันธ์กับความเครียด

ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีงานที่ได้รับมอบหมายหลายหน้าที่ และมีบทบาทที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือความถนัด เนื่องจากบุคลากรกรมตรวจฯ ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชี ให้คำแนะนำแก่สหกรณ์ รวมถึงการทำงานโครงการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้กับประชาชนและสหกรณ์ด้วย ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความถนัดไม่เหมือนกัน จึงทำให้ให้ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งทั้งสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cartwright and Cooper (1997) ที่พบว่าปัจจัยการทำงานทั้ง 6 ด้านมีผลต่อความเครียด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุดได้แก่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 59.868$) และอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 59.185$) เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีลักษณะงานหรือบทบาทหน้าที่ในการเป็นหัวหน้างาน ซึ่งต้องรับผิดชอบ

ในการตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการบัญชี และยังต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายจากการกำหนดของผู้บริหารขององค์กร แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X}$ = 50.792) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ โดยจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน จึงทำให้เกิดความเครียดน้อยกว่าเนื่องจากความรับผิดชอบน้อยกว่า อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 51.133) ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีหน้าที่กำหนดนโยบายและกำหนดเป้าหมายขององค์กรจึงมีความเครียดแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวนันท์ คำมา (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานของบุคลากรต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดที่สูง รองลงมาคือ มีระดับความเครียดรุนแรง ดังนั้น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรตระหนักถึงความสำคัญถึงความเครียดของบุคลากร โดยการจัดโครงการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาแก่บุคลากร หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญ เช่น จิตแพทย์ มาให้คำแนะนำในการจัดการความเครียด
2. จากการศึกษาปัจจัยด้านงานและองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร มีเหตุการณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเกิดขึ้นมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนาน ดังนั้นกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความผ่อนคลายและยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การมีนโยบายที่อนุญาตให้บุคลากรสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work form anywhere) เพื่อลดการเดินทางให้น้อยลง หรือ การส่งเสริมนโยบายการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการตรวจสอบโดยไม่ต้องเดินทางไปตรวจ ณ ที่ทำการสหกรณ์ เช่น การใช้โปรแกรม TeamViewer ในการควบคุมคอมพิวเตอร์ของสหกรณ์เพื่อเรียกดูข้อมูลการบันทึกบัญชี เป็นต้น
3. เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียด กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสม การมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับจำนวนงานในมือเช่น มีการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อวางแผนในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร รวมถึงการให้คำแนะนำและการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เป็นต้น อีกทั้งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรมีนโยบายกำหนด

ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่บุคลากร เนื่องจากการตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพที่ซับซ้อน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามไปด้วย

4. จากการผลการศึกษา การเปรียบเทียบความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ดังนั้น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรให้ความสำคัญ และการจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียดให้แก่บุคลากร เช่น เมื่อมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีควรกำหนดสิทธิได้รับคำปรึกษากับจิตแพทย์อย่างน้อยปีละครั้ง กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย กิจกรรมกีฬา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทุกจังหวัดของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบความเครียดที่เกิดขึ้น ของแต่ละจังหวัดให้แก่ผู้บริหารใช้ในการแก้ไขหรือป้องกันความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในจังหวัดอื่นๆด้วย

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาการจัดการความเครียดของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะทำให้ทราบถึงการจัดการความเครียดของบุคลากรในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานเปรียบเทียบกับระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน เช่น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดของแต่ละหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. 2550. แบบประเมินความเครียด กรมสุขภาพจิต (SPST-20). โรงพยาบาลสวนปรุง.

ตรีรินทร์ คนจริง. 2563. ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สารนิพนธ์โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวนันท์ คำมา. 2562. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พรเพ็ญ วิลัยกุล. 2558. *ความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญทิพย์ จันทร์แก้ว. 2562. *ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- มนัสนา ทาศิริ. 2557. *กระบวนการจัดการความเครียดสำหรับพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาถนนท่าแพ อำเภอเมือง เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัท กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย จำกัด. 2566. *สร้างสุขลดทุกข์ ต้อง Check up สุขภาพใจวัยทำงาน (Online)*. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2566 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/judprakai/1053280>
- Cartwright, Susan, & Cooper, Cary L. (1997). *Managing workplace stress*. California: Sage Publication Inc.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.