

ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
Stress at Work of Personnel at State Audit Office of the Kingdom of Thailand

ชื่อ เพ็ญทิพย์ จันทร์แก้ว
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Name Phenthip Chankaeo
E-mail: 6214060050@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง (2) เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิภาค และโรคประจำตัว (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวน 332 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีระดับความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเครียดมากที่สุดคือต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบการทำงานกับผู้อื่น (2) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ สถานภาพ และภูมิภาคต่างกัน มีความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ ระดับการศึกษา โรคประจำตัว และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

คำสำคัญ: ความเครียดจากการทำงาน

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study stress at work of personnel at State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO), (2) to study stress at work of SAO personnel, classified by gender, age, marital status, educational level, monthly income, domicile and congenital disease, and (3) to study working factors affecting stress at work of SAO personnel. The sample of this study was 332 personnel at State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO). A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were then analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results of testing hypothesis indicated that (1) overall stress at work of personnel at State Audit Office of the Kingdom of Thailand (SAO) was at a low level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest level of stress was competing or comparing working performance with others. (2) the respondents with different age, marital status, and domicile had indifferent stress at work with a statistical significance level of 0.05. The respondents with different gender, educational level, congenital disease, and monthly income had different stress at work with a statistical significance level of 0.05. (3). Work, Nature of Work, and Working Environment influenced stress at work of personnel at State Audit Office of the Kingdom of Thailand.

Keywords: Stress at work

บทนำ

ปัจจุบันนี้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด และที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ปราศจากบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากในสถานที่ที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดการเอาเปรียบ การกระทบกระทั่ง หรือความไม่เข้าใจกัน ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจะนำไปสู่ความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความเครียดที่เกิดขึ้นอาจมีทั้งประโยชน์และโทษ ความเครียดที่ไม่รุนแรงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า แต่ความเครียดที่รุนแรงมากอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี (นฤตวัน ชัยชารภรณ์, 2559)

ความเครียดจากการทำงานเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองทางกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม ความเครียดเกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายในสถานการณ์ของการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงาน และเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดต่อตัวบุคลากร ไม่

เพียงส่งผลเสียในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังคงส่งผลเสียทางด้านสังคม เศรษฐกิจต่อส่วนรวมในระดับองค์กร และประเทศชาติอีกด้วย (บราลี เอ็บอิม, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของความเครียดในการทำงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนการจัดการความเครียดในองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,932 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 332 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา และโรคประจำตัวที่แตกต่างกัน ทำให้มีความเครียดจากการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

3. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับการวางแผน ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความเครียดจากการทำงาน และกำหนดแนวทางในการจัดการนโยบายการบริหารเกี่ยวกับตัวงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน เพื่อลดความเครียด เสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

Steven L. Sauter และคณะ (อ้างถึงใน บราลี เอ็บอิม, 2558) อธิบายถึงความหมายของความเครียดจากการทำงานไว้ว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นการตอบสนองทางร่างกายและอารมณ์ที่เป็นอันตราย จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของงานไม่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ทรัพยากร หรือความต้องการของแรงงาน ความเครียดจากการทำงานสามารถนำไปสู่การมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือแม้กระทั่งได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ได้

Cooper และ Marshall (อ้างใน บราลี เอ็บอิม, 2558) อธิบายถึงความหมายของความเครียดจากการทำงานไว้ว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นความสัมพันธ์ของงานบางอย่างกับปัจจัยด้านลบที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสับสนและความขัดแย้งในหน้าที่ สภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียด

แนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997 อ้างถึงใน เจษฎา คุณงามมาก, 2555 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001: 28) แนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ (1) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน (2) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์การ (3) ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (4) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน (5) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์การ (6) ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

กิลเมอร์; และ คณะ (Gilmer; et al. 1966: 255 อ้างถึงใน ปวีตรา ลากละมูล, 2557) ได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานดังนี้ (1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความไม่มั่นใจในการทำงาน การไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความไม่พอใจต่อสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานของสถานที่ทำงาน (4) ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงาน (5) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถ (6) การนิเทศงาน ได้แก่ การนิเทศงานซึ่งไม่สร้างความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องาน (7) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารไม่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน (9) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน (10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – experimental research design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปและเกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติ โดยอาศัยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สนใจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้วิจัยไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 1,932 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิภาค และโรคประจำตัว มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความเครียดจากการทำงาน เป็นแบบวัดระดับความเครียดอันเนื่องมาจากสิ่งที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำนวน 1 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหรือนักวิจัย จากตำรา เอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการการทำงาน เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทำเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุมเชิงเนื้อหาเพื่อให้สัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

3. สร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมถึงเนื้อหาของงานวิจัย และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยนำร่างชุดแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อความเพื่อครอบคลุมเชิงเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ภาพรวม 0.901 ปัจจัยด้านการทำงานแสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน 0.788 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.956 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 0.911 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 0.857 ด้านโครงสร้างขององค์กร 0.918 และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน 0.889

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงอีกครั้ง โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 332 ชุด เพื่อแจกให้กับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยสุ่มแบบเจาะจง

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์คำนวณผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัยตั้งแต่ เดือน มีนาคม-เมษายน 2564

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียด และปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา และโรคประจำตัว จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 35 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ภูมิลำเนาต่างจังหวัด และไม่มีโรคประจำตัว

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง มีระดับความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเครียดมากที่สุดคือต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบการทำงานกับผู้อื่น

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา และโรคประจำตัว สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ สถานภาพ และภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ ระดับการศึกษา โรคประจำตัว และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

บทสรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยภาพรวมความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเครียดมากที่สุดคือ ต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบการทำงานกับผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายในความสามารถสูง มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน บุคลากรจึงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในงานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อรับการประเมินผลงานในแต่ละปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุงามมาก (2555, น.89) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.8 มีความเครียดในการทำงานในระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนันท์นาธร (2559, น.109) ได้ศึกษาภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับภาวะความเครียดในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$)

2. ผลการศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา และโรคประจำตัว สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, น.111) ที่ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่เพศต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุงามมาก (2555, น.90) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐาปนี วังกานนท์ (2556, น.87) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุงามมาก (2555, น.90) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีอายุงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5-10 ปี อายุงาน 11-15 ปี อายุงาน 16-20 ปี และอายุงาน 21-25 ปี ต่างเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าสถานภาพไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาคร คางาม (2556, น.52) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคลองหาด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุงามมาก (2555, น.90) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพ

สมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีสถานภาพโสด เห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้างอยู่เล็กน้อย

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐาปณี ว่างานนท์ (2556, น.87) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุณงามมาก (2555, น.90) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก เห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความเครียดในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโทพอสมควร ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราพรธน เบญญศรี (2553, น.126-127) ได้ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในครูที่สอนนักเรียนพิการทางการศึกษาระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า รายได้ส่วนตัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะเครียด โดยครูที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีโอกาสเกิดภาวะเครียดได้สูงกว่าครูที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท 0.4 เท่า และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุณงามมาก (2555, น.90) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับองค์การทั้ง 5 ด้านต่างกัน

2.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าภูมิลำเนาไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อรุณี มิ่งประเสริฐ (2557, น.225) ได้ศึกษาการศึกษาสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ผลการศึกษาพบว่า ภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีสุขภาพจิตไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกันกับผลงานวิจัยของ กนกวรรณ ช่วยบำรุง (2562, น.111) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส พบว่า ภูมิลำเนาเดิมและการเผชิญเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภายในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.7 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีโรคประจำตัวหรือไม่มีโรคประจำตัว ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าการที่มีโรคประจำตัวหรือไม่มีโรคประจำตัวมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ธนียะ วงศ์วาร (2557, น.69) ได้ศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง ผลการศึกษาพบว่า การมีหรือไม่มีโรคประจำตัว ไม่ได้ทำให้เกิดความเครียดจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พนม เกตุมาน (2550) กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆต่อไปนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ข้อที่ 1 ร่างกาย ร่างกายที่อ่อนแอจะปรับตัวได้น้อย เกิดอาการทางร่างกายและจิตใจได้ง่าย เช่น ผู้ที่ป่วย มีโรคประจำตัว โรคร้ายแรงหรือเรื้อรัง ทำให้เกิดความเครียดสูง

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากลักษณะงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ และประสบการณ์ในการทำงานสูง บุคลากรจึงมีความคาดหวังในผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภัสสร มากนคร (2561, น.89) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ทั้ง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558, น.118) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ทำในแต่ละวันมีปริมาณมาก

3.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีบุคลากรบางส่วนได้ปฏิบัติงานและประจำอยู่ที่หน่วยรับตรวจ จึงทำให้ไม่มีความสะดวก และมีเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วชิระ เพ็ชรราม, กลางเดือน โพชนา (2559, น.15) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่ง อ่าวไทย ผลการศึกษา พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีผลให้พนักงานมีความเครียดในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์; และ คมะ (Gilmer; et al. 1966: 255 อ้างถึงใน ปวีตรา ลากละมุล, 2557) กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

3.3 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่แล้ว เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่จะทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงให้ความสำคัญกับ

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอมา ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, น. 111) ที่ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ วิภัสสร มากนคร (2561, น.90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช ตามปัจจัยทางการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้ง 2 ได้แก่ ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และ โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของปัจจัยการทำงานได้ร้อยละ 29

3.4 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เจษฎา คุงามมาก (2555, น.75) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มต่างเห็นว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ กิลเมอร์; และ คณะ (Gilmer; et al. 1966: 255 อ้างถึงใน ปวีตรา ลากละมูล, 2557) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คือสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการต่าง ๆ

3.5 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีโครงสร้างการบริหารที่ดี และการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ วิภัสสร มากนคร (2561, น.90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช ตามปัจจัยทางการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้ง 2 ได้แก่ ความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของปัจจัยการทำงานได้ร้อยละ 29 และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558, น.114) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานของพนักงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยการทำงานในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีแนวคิดในการทำงานไม่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

3.6 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นหน่วยงานราชการความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานจะขึ้นอยู่กับผลงานและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมีความทุ่มเทและตั้งใจทำผลงานให้ดีที่สุดอยู่แล้ว ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558, น.114) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยการทำงานในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้การสนับสนุนตามเกณฑ์ขององค์กร และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สาคร คางาม (2556, น.52) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่าด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าเพศมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ซึ่งพบว่าเพศหญิงมีความเครียดในการทำงานมากกว่าเพศชาย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากเพศหญิงมีความละเอียดลออในการทำงานและให้ความสำคัญคุณภาพของงานดังนั้นเมื่อความคาดหวังสูงหากเกิดความผิดพลาดไม่ประสบความสำเร็จในงานเพศหญิงจึงเกิดความวิตกกังวลและเกิดความเครียดได้มากกว่าเพศชาย

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากร อาจเป็นเพราะบุคลากรเป็นข้าราชการมีลักษณะงานบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในลักษณะเดียวกัน มีระบบความคิดที่ต้องการเรียนรู้และแก้ปัญหาให้ได้เช่นเดียวกัน ทำให้การเผชิญปัญหาไม่มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าสถานภาพไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ อาจเป็นเพราะองค์กรที่ศึกษาเป็นหน่วยงานราชการมีเวลาในการทำงานที่ชัดเจน ในเวลางานบุคลากรทุกสถานภาพจึงทุ่มเทและให้ความสำคัญกับการทำงานได้อย่างเต็มที่

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อาจเป็นเพราะ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีกำลังศึกษาต่อควบคู่ไปกับการทำงาน ทำให้ต้องจัดสรรเวลาให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นและอาจจะกระทบต่อเวลาการพักผ่อนและทำให้เกิดความเครียดได้

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้น้อยเป็นบุคลากรที่เพิ่งได้รับการบรรจุข้าราชการจึงทำให้อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการก่อนที่มีตำแหน่งงานเดียวกัน ลักษณะการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบเท่ากัน

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าภูมิลำเนาไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา อาจเป็นเพราะวันที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการบุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ส่วนกลางอยู่แล้ว

7. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านโรคประจำตัว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีโรคประจำตัวหรือไม่มีโรคประจำตัว ทำให้ความเครียดจากการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าการที่มีโรคประจำตัวหรือไม่มีโรคประจำตัวมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านโรคประจำตัว อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานสูงหรือต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ อาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการมอบหมายงานให้เหมาะสมตรงตามหน้าที่และความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย และปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และจะเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพของงานมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่แล้ว

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมแล้ว

5. ด้านโครงสร้างขององค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านโครงสร้างขององค์กรไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างขององค์กร เนื่องจากองค์กรมีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ดีอยู่แล้ว

6. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมีความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาศูนย์กลางสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรเปรียบเทียบกับระหว่างหน่วยงาน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในด้านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาเพื่อความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ช่วยบำรุง. (2562). ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองนราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เกரியศักดิ์ บางเมืองแสน. (2559). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จิราพรรณ เบญญศรี. (2553). ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในครูที่สอนนักเรียนพิการทางการศึกษาระดับชั้นอนุบาลประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เจษฎา คุงามมาก. (2555). ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฐาปณี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ธนียะ วงศ์วาร. (2557). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นฤตวัน ชัชราภรณ์. (2559). ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บราลี เอ็บอิม. (2558). ความเครียดจากการทำงานของพนักงานนวดสปาในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พนม เกตุมาน. (2550). คลายเครียดจากการทำงาน. สืบค้นจาก https://www.psyclin.co.th/new_page_52.htm วันที่สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ 2564
- วชิระ เพ็ชรราม, และกลางเดือน โพนนา. (2559). ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาร้านผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 18, 10-20.
- วิภัตสร มากนคร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่งานเวชระเบียนโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สาคร คางาม. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อนุรัตน์ อนันทนาธร. (2559). ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อรุณี มิ่งประเสริฐ. (2557). การศึกษาสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยรังสิต. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 40(2), 211-227.