

ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
WORK STRESS AMONG CENTRAL OFFICE PERSONNEL OF THE OFFICE OF THE ELECTION
COMMISSION OF THAILAND

ณัฐธิดา ประสาททอง
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

1st Lt. NATTIDA PRASATTHONG

E-mail: nattida.song7@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2) เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวนทั้งสิ้น 276 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง คือ ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.662 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 43.80

คำสำคัญ : ความเครียดในการปฏิบัติงาน; ปัจจัยด้านการทำงาน; ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน;

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) study the work stress of central personnel at the Election Commission Office; 2) study the work stress of central personnel at the Election

Commission Office, classified by individual factors; and 3) study the factors affecting work stress of central personnel at the Election Commission Office.

The sample consisted of 276 central personnel at the Election Commission Office. A questionnaire was used for data collection. Statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-tests and one-way ANOVA. If differences were found, pairwise comparisons were conducted using LSD and multiple regression analysis.

The results of the hypothesis testing revealed that personnel with different genders, ages, marital status, education level, positions, length of service in the agency, and income levels did not differ significantly in work stress. The factors affecting work stress of central personnel at the Election Commission Office were work-related factors, work atmosphere and environment, and work-life balance. The multiple correlation coefficient (R) was 0.662 and could explain the relationship by 43.80 percent.

Keywords: Work stress; Work-related factors; Quality of work life factors; Election Commission of Thailand

บทนำ

ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งในสังคมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ทุกเพศทุกวัย ทั้งทางร่างกายและสภาพจิตใจ และเป็นสภาวะที่ทุกคนต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดปัจจัยแวดล้อมหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว การดำรงชีวิตประจำวัน สุขภาพ ความเจ็บป่วย สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา รวมไปถึงการทำงานในสังคมที่บีบคั้นจนรู้สึกกดดัน ซึ่งความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของมนุษย์ ถ้าบุคคลมีความเครียดปริมาณที่ไม่มากสามารถปรับตัวได้ความเครียดก็เป็นผลดีต่อบุคคลนั้น แต่หากความเครียดมีปริมาณมากเกินไปจนไม่สามารถปรับตัวได้บุคคลนั้นจะก้าวเข้าสู่สภาวะการเจ็บป่วย ก่อให้เกิดผลผลของความเครียดที่กระทบต่อร่างกาย จิตใจ และการกระทำหรือพฤติกรรมตามมด้วย (นาตยา สุวรรณจันทร์, 2560) และในส่วนของสถานประกอบการ หรือองค์กรต่าง ๆ นั้น หากความเครียดจากการทำงานที่พนักงานได้รับมีมากเกินไปจะส่งผลโดยตรงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ลดลง อันเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานที่แสดงออกมา เช่น หงุดหงิดง่าย ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยความเครียดในงานสามารถส่งผลกระทบต่างๆ มากมายต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหากเผชิญความเครียดในการทำงานเป็นระยะเวลานานๆ และต่อเนื่องจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่พึงพอใจในงานจนกลายเป็นสาเหตุการโยกย้ายหรือลาออกจากงาน ทำให้เกิดการสูญเสียมากมาย และสิ่งที่พบได้โดยตรงคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นลดลงจากการทำงานนั้น (กชพร ไตรสนธิ์, 2562 หน้า 3)

ทั้งนี้ในการดำเนินงานของสถานประกอบการ หรือองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรอิสระ บุคลากรหรือพนักงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้ก็เพราะการที่มีบุคลากรที่ดีและมีความสามารถ ดังนั้นเราจึงควรดูแลเอาใจใส่ มีความคิดเห็นกับบุคลากร การมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจกับการทำงานเป็นสิ่งที่ดีแต่ถ้าทำให้ถึงกับเครียดเกินไปก็ไม่ใช่ว่าสิ่ง

สมควร เพราะถ้าเกิดความเครียดขึ้นแล้วนอกจากจะไม่ได้งานดังที่ตั้งใจไว้ยังส่งผลเสียด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัญหาที่ทุกองค์ส่วนใหญ่ต้องพบเจอ คือ ปัญหาความเครียดในการทำงาน ซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุทั้งจากองค์กรและจากตัวบุคคล โดยเฉพาะแรงกดดันจากหัวหน้างาน และแรงกดดันจากการทำงานกับผู้ร่วมงานซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง (สุภาพร จันทะกี , 2564 หน้า 15) ดังนั้นการศึกษาถึงระดับความเครียดของบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความเครียดของบุคลากร จึงเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่ผู้บริหาร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในแต่ละองค์กรต้อง มีความคิดเห็น และหมั่นตรวจสอบระดับความเครียดของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขความเครียด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษา กับ “บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง”

โดยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นองค์กรที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยมีหน้าที่ควบคุม จัดการ และตรวจสอบการเลือกตั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมถึงการควบคุมการออกเสียงประชามติและมีกลไกในการบริหารจัดการการเลือกตั้ง ควบคุมการเลือกตั้ง และการสืบสวนหรือไต่สวนการกระทำความผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้งเพื่อให้เป็นไปด้วยความสุจริตและเที่ยงธรรม ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการการเลือกตั้ง เป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งพนักงานในองค์กรอิสระถือเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ หน้าที่หลัก คือ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2567) 1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2. ศึกษาและสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การสรรหาสมาชิกวุฒิสภา การออกเสียงประชามติ และการพัฒนาพรรคการเมือง 3. เผยแพร่วิชาการ ให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนรวมทั้งผู้สมัครรับเลือกตั้ง และ 4. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง ซึ่งจากหน้าที่หลักของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวนี้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้กระบวนการเลือกตั้งของประเทศไทยเป็นไปอย่างเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณภาพเชื่อถือได้ ซึ่งการดำเนินงานของสำนักงานจะสำเร็จได้นั้น ก็ต้องมาจากบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่โดยไม่ถูกกดดัน หรือถูกรบกวนจากความเครียดในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อนำไปสู่การสรุปเป็นแนวทางในการจัดการความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวนทั้งสิ้น 881 คน (ข้อมูลจากแผนทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2568 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 276 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาถึงระดับความเครียด และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง รวมถึงระดับความเครียดของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยด้านการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านโครงสร้างของสำนักงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ ต่อไป

2. ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและโครงสร้างของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดจากการทำงาน เป็นอาการที่เกิดจากการทำงานที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากรและความต้องการของคนงาน ซึ่ง Cooper and Marshall (1976, อ้างถึงใน วีระชัย ชูประจิตต์, 2560) กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน บุคคลอาจเกิดความเครียดเมื่อไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อมได้ หรือบุคคลอาจเกิดความเครียดเนื่องจากประสบพบเจอกับสิ่งแวดล้อมในเชิงลบ หรืองานที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ กล่าวโดยสรุป ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีผลมาจากปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดี การเมืองในหน่วยงาน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความกดดันและเมื่อมีความกดดันมากจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงานโดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะตัวที่ติดตัวแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดความคิด พฤติกรรม หรือการตัดสินใจของบุคคลนั้นๆ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในการเกิดระดับความเครียดต่างๆ กันซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านลักษณะทั่วไปและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคลนี้เป็นลักษณะภายในบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่าง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดตัวแบบพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลสามารถกล่าวสรุปได้ว่า

1. อายุ เป็นขั้นพัฒนาการตามวัยและมีลำดับเวลาในวงจรชีวิต อายุมีอิทธิพลต่อการควบคุมความสามารถในการปรับตัวของบุคคล หากบุคคลมีพัฒนาการทางสรีรวิทยาและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ เป็นไปตามวัยก็จะส่งเสริมประสิทธิภาพของการปรับตัวในแต่ละวัยอย่างต่อเนื่อง (สิริภรณ์ พันพงค์กิตติภู, 2542 อ้างถึงใน กฤตินี ชลิตาภรณ์, 2557)
2. เพศ โดยลักษณะที่มีความแตกต่างทางรูปร่าง ร่างกาย และการทำหน้าที่แตกต่างกันทางชีวภาพ ภายใต้อาณัติของเพศชายและเพศหญิง ลักษณะทางเพศที่ต่างกัน ก็อาจทำให้ความสามารถในการปรับตัวต่อความเครียดต่างกัน (ลักษณา พลอยเลื่อมแสง, 2543 อ้างถึงใน กฤตินี ชลิตาภรณ์, 2557)
3. สถานภาพสมรส เป็นสภาพความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในครอบครัวของแต่ละบุคคลบุคคลที่สถานภาพสมรสต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปรับตัวต่อระดับความเครียดต่างกันอย่างแตกต่าง (กฤตินี ชลิตาภรณ์, 2557)
4. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร โดยคนที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิด และความต้องการแตกต่างกันออกไป
5. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกันออกไป

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่สามารถวัดได้ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติพฤติกรรมและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล ทำให้บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการทำงาน

สคิธร์ แก้วศรี (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่อยู่รอบตัวคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งช่วยให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของคนที่เกิดกับงานที่ตนต้องปฏิบัติรวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับคนที่ตนนั้นต้องร่วมงานโดยผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะทำงานต่อ นอกจากนั้นจะเกิดการทู่หม่งกำลังใจกำลังกาย ความรู้ความสามารถของบุคคล นอกจากนั้นจะเกิดการบูรณาการความคิดเห็นของทุกคนเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงานอาจเป็นดาบสองคมที่ก่อให้เกิดความกดดันและความเหนื่อยล้าได้ โดยเสาวรส วงศาสุลักษณ์ (2549 อ้างถึงใน ญัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์, 2564) กล่าวว่าความเครียดในการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความหมายว่า งานในหน้าที่รับผิดชอบในแง่ของปริมาณขอบเขต ความชัดเจนของงาน ความสมดุลของงานกับความรู้ความสามารถ ความสำคัญของงานความยากง่ายของงาน การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความซ้ำซากจำเจ และการได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความหมายว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม การได้รับสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีความหมายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทั้งในฝ่ายเดียวกันและต่างฝ่าย ผู้บังคับบัญชาทางตรงและทางอ้อม
4. ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศในองค์กร มีความหมายว่านโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) มีความหมายว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลกระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจของบุคคล เช่น เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่มากหรือน้อยเกินไป เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านการทำงานครอบคลุมทั้ง ลักษณะงาน เช่น ความท้าทายและความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น บรรยากาศและเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเติบโต ทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเรียนรู้ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยด้านการทำงาน จะแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านโครงสร้างของสำนักงาน 3) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ได้ เพราะเมื่อเรามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เราจะรู้สึกพึงพอใจในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความเครียด

สะสมลดลง และสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยวรเทพ เวียงแก (2558, น. 12) ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตซึ่งจะส่งผลความรู้สึกการรับรู้ต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well - being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งหากการทำงานมีความสุขย่อมส่งผลต่อความรู้สึกการดำรงชีวิตในด้านอื่น ๆ ให้รู้สึกมีความสุขตามไปด้วย ซึ่งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่ง วัชรภรณ์ วายลม (2563, น.16-18) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นก็คือ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ นราทิพย์ ผินประดับ และ กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ (2563) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับ การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยนราทิพย์ ผินประดับ และกมลาศ ภูวนาธิพงศ์ (2563) กล่าวว่า สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยนราทิพย์ ผินประดับ และ กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ (2563) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยในการศึกษาครั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รักนิรันดร์ ส่งแสง และยุรพร ศุทธรัตน์ (2558) ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความเครียดของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.281 และที่มาของความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.256 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชญา แก้วสระแสน (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำ

สุภาพร จันทะเกี (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานกับผลที่มีต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค พบว่า การเปรียบเทียบความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคที่มีเพศ อายุระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้รูปแบบของการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-shot Case Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวนทั้งสิ้น 881 คน (ข้อมูลจากแผนทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2568 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568)

ในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษา คือ ต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 276 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ต้องการทราบถึงระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านโครงสร้างของสำนักงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยระดับคะแนนของความคิดเห็น เป็นแบบ Likert scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555) คือ 5 คะแนน = มากที่สุด 4 คะแนน = มาก 3 คะแนน = ปานกลาง 2 คะแนน = น้อย 1 คะแนน = ที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ โดยระดับคะแนนของความคิดเห็น เป็นแบบ Likert scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555) คือ 5 คะแนน = มากที่สุด 4 คะแนน = มาก 3 คะแนน = ปานกลาง 2 คะแนน = น้อย 1 คะแนน = ที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 5 ข้อ โดยระดับคะแนนของความเครียด เป็นแบบ Likert scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555) 5 คะแนน = มากที่สุด 4 คะแนน = มาก 3 คะแนน = ปานกลาง 2 คะแนน = น้อย 1 คะแนน = ที่สุด

ทั้งนี้การแปลผลช่วงเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 กำหนดให้ การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความเครียดที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2558)

4.21 – 5.00 = มีความคิดเห็น / ความเครียดเครียดในระดับสูงมาก 3.41 – 4.20 = มีความคิดเห็น / ความเครียดเครียดในระดับสูง 2.61 – 3.40 = มีความคิดเห็น / ความเครียดเครียดในระดับปานกลาง 1.81 – 2.60 = มีความคิดเห็น / ความเครียดเครียดในระดับต่ำ และ 1.00 – 1.80 = มีความคิดเห็น / ความเครียดเครียดในระดับต่ำมาก

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยทำการส่ง Link แบบสอบถามทาง Line กลุ่มการทำงานของสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะตอบแบบสอบถามเท่ากันอย่างทั่วถึง และผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจนได้ผู้ตอบแบบสอบถามครบ 276 ชุด จึงดำเนินการปิดรับคำตอบ และดำเนินการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการวิจัยทางสถิติ และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่

แยกแบบละเอียด

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistical Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และระดับรายได้ แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติดังนี้

2.1.1 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.1.2 บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านโครงสร้างของสำนักงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งปัจจุบัน คือ บุคลากรประเภทวิชาการ โดยส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 1 - 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001 – 35,000 บาท มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ในระหว่างการทำงาน มักรู้สึกฟุ้งซ่าน ฉุนเฉียว โกรธง่ายมากที่สุด โดยมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การทำงานที่หนักนี้ ทำให้มีอาการนอนไม่หลับ และ/หรือปวดหัวข้างเดียวอยู่เสมอ โดยมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง และที่น้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าถูกคุกคามทางจิตใจตลอดชั่วโมงการทำงาน โดยมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และ ระดับรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง คือ ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.662 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 43.80

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง โดยพบว่า ในระหว่างการทำงาน มักรู้สึกฟุ้งซ่าน ฉุนเฉียว โกรธง่ายมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงานที่เหมาะสม ดังจะเห็นจากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ที่พบว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความคิดเห็นว่า ตนเองต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ งาน พร้อมๆ กัน อีกทั้งองค์การยังขาดเครื่องสาธารณูปโภคและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ นอกจากนั้นบุคลากรในหน่วยงานมีความ

ขัดแย้งกันอยู่เสมอ ไม่มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และโดยภาพรวมแล้วบรรยากาศในองค์กรล้าแล้วแต่ทำให้หมดไฟ ขาดสมาธิ และประสิทธิภาพการทำงานลดลงมากที่สุด ซึ่งถึงแม้ว่า จะมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เท่านั้น แต่ปัจจัยต่อไปนี้ก็ล้าแล้วแต่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความเครียดในการทำงาน เช่น งานในหน้าที่รับผิดชอบในแง่ของปริมาณขอบเขตที่ไม่เหมาะสม อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ ไม่เอื้อต่อการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่ดี การที่บุคคลมีสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นไม่ดี เช่น ระหว่างหัวหน้ากับบุคคลนั้น ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับบุคคลนั้น เป็นต้น ย่อมก่อให้เกิดความเครียดแก่บุคคลนั้นและบุคคลอื่นด้วย เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และระดับรายได้ สามารถสรุปการวิจัย ได้ว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และ ระดับรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการในการปฏิบัติงานของส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งนั้น จะมีการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยมีการคัดเลือกทั้งคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น ๆ อีกทั้งยังมีการพิจารณาด้านผลตอบแทน รวมถึงภาระงานที่เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ มากที่สุด เพื่อให้บุคลากรได้รับผิดชอบในตำแหน่ง ภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด และในการทำงานจะมีความแน่ชัดในเรื่องของเวลาการทำงาน การเลิกงาน จึงทำให้พนักงานไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และ ระดับรายได้ใดก็ตาม ต่างมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะเป็นผลมาจากการได้ทำงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมมากที่สุด โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับโดยวเรเทพ เวียงแก (2558) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ได้ เพราะเมื่อเรามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เราจะรู้สึกพึงพอใจในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความเครียดสะสมลดลง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของกณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภักดีกัญญา พงษ์ภู และ ภาสกร จันทน์พะยอม (2563) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลกระทบต่อนความเครียดในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง คือ

3.1 ปัจจัยด้านการทำงาน คือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี เช่น การรบกวนจากเสียง แสงสว่างไม่เหมาะสม ความสัมพันธ์เชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน หรือภาระงานที่มากเกินไป ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกเครียด ขาดสมาธิ และส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ Cooper and Marshall (1976, อ้างถึงใน วีระชัย ชูประจิตต์, 2560) ที่กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน บุคคลอาจเกิดความเครียดเมื่อไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อมได้ หรือบุคคลอาจเกิดความเครียดเนื่องจากประสบพบเจอกับสิ่งแวดล้อมในเชิงลบหรืองานที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับศศิธร แก้วศรี (2560) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่อยู่รอบตัวคนที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ย่อมส่งผลทางบวกต่อผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดีสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงานอาจเป็นดาบสองคมที่ก่อให้เกิดความกดดันและความเหนื่อยล้า รวมไปถึงเกิดความเครียดได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยญา คลองแห้ง (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมสังกัดภาค 3 ที่พบว่า โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมสังกัดภาค 3 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากขาดความสมดุล ก็จะทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ภาวะหมดไฟ ปัญหาสุขภาพกายและจิต รวมถึงความสัมพันธ์ที่แย่ลง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงตามไปด้วย แต่หากรักษาสสมดุลได้ จะช่วยลดความเครียด เพิ่มสุขภาพจิตใจและกายที่ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับโดยวรินทร์ เวียงแก (2558) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งจะส่งผลความรู้สึกการรับรู้ต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well - being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งหากการทำงานมีความสุขย่อมส่งผลต่อความรู้สึกการดำรงชีวิตในด้านอื่น ๆ ให้รู้สึกมีความสุขตามไปด้วย ซึ่งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับ นราทิพย์ ผินประดับ และ กมลาศ ภูวนาธิพงศ์ (2563) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยสามารถทำได้ด้วยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

นอกจากนั้นยังพบว่า มีปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดังนี้

3.3 ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโครงสร้างของสำนักงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้โดยปกติแล้วลักษณะงานที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากร คือ

งานที่มีภาระหนักเกินไป เงินเดือนไม่เหมาะสม รูปแบบการจัดการไม่ดี เพื่อนร่วมงาน toxic ไม่เป็นมิตรต่อกัน สภาพแวดล้อมกดดัน หรือความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน เพราะงานที่ทำให้ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับการทำงาน โครงสร้างการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่มีการจัดหาคะเลาะที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่ง โดยให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งภายในการทำงานระหว่างบุคลากร และหัวหน้างานกับบุคลากร ยังเป็นการทำงานที่มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน และบุคลากรแต่ละคนก็มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าได้ในสายงานของตนเองอย่างเท่าเทียม รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเองก็ได้มีการ มีความคิดเห็นกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ เช่น มีการจัดฝึกอบรมอพยพเมื่อเกิดแผ่นดินไหว อัคคีภัย ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโครงสร้างของสำนักงาน ด้านสัมพันธ์ภายในกับบุคคลอื่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับวาทินี บุตรศรีภูเภา (2563) ที่กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นอาการที่เกิดจากการทำงานที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากรและความต้องการของพนักงาน ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานด้านต่างๆ ให้เหมาะสม ย่อมทำให้ความเครียดของบุคลากรลดน้อยลงไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งดังนี้

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานและการพักผ่อน เพื่อให้พนักงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี
2. ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลาและงาน โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดการตารางเวลาการทำงานให้ชัดเจน และหาทางลดความเครียดระหว่างวันด้วยการพักผ่อนสั้น ๆ
3. ควรมีโครงการ หรือการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กร โดยการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพกายและใจของพนักงาน เช่น การประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสม่ำเสมอ
2. ควรจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต (Mental Health Support): ให้บริการปรึกษาด้านสุขภาพจิตกับบุคลากรโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือแนะนำการเข้าถึงบริการจากภายนอก เพื่อให้บุคลากรมีทางเลือกในการแก้ไขปัญหา หรือความเครียดที่เกิดขึ้นจากทั้งการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

3. การส่งเสริมการหยุดพัก โดยสนับสนุนให้พนักงานใช้วันหยุดพักผ่อนอย่างเต็มที่ ไม่ควรมีการมอบหมายงาน หรือติดตามงานในวันหยุด เพื่อลดความเครียดและป้องกันภาวะหมดไฟ

4. ควร มีความคิดเห็นกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นการลดภาระงาน ล่วงเวลา การประเมินปริมาณงานและวางแผนให้เหมาะสม เพื่อลดการทำงานล่วงเวลาที่ไม่จำเป็นและสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความเครียดในการทำงานของบุคลากรได้อย่างตรงจุดมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อาชีพ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้เกิดความกังวลเรื่องความไม่มั่นคงและการสูญเสียงาน หรือ ปัจจัยทางสังคม อาชีพ การแข่งขัน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเหตุการณ์ภายนอกอื่นๆ ที่กดดัน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กขพร ไตรสนธิ์. (2562). ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นงนุช อินดัสเตรียล จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤตินี ชลิตาภรณ์. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชัยญา คลองแห้ง. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมสังกัดภาค 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร. ปริญญา สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นราทิพย์ ผินประดับ และกมลลาศ ภูวนาธิพงศ์. (2563). แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วารสาร มจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 281-293
- นัตยา สุวรรณจันทร์. (2560). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 9(1), 75-87.
- พิชญา แก้วสระแสน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(1), 1042-1057.

- ภักดีกัญญา พงษ์ภู และ ภาสกร จันทน์พะยอม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 16(4), 152-166.
- รักนิรันดร์ ส่งแสง และยุพร ศุทธรัตน์. (2558). อิทธิพลระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 12(2558), 1013-1021.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2555). วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). พฤติกรรมสุขภาพของนักศึกษาคุณุหัสส์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 7(1), 153-159.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วาทีน บุตรศรีภูเกา. (2563). ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2558). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วีระชัย ชูประจิตต์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา.
- ศศิธร แก้วศรี. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2567). หน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. สืบค้นจาก https://newweb.ect.go.th/ect_th/th/ect-roles
- สุภาพร จันทะกี. (2564). ปัจจัยด้านการทำงานกับผลที่มีต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 13-24.
- Yamane, T. (1973) Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.