

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา Factors Affecting Work Stress of Accountants a Company in Yala Province

เพ็ญภา เกื้อเกตุ (Pennapa Kueket) E-mail: pennapa.k@yru.ac.th ^{1*}

จารุชา สินทวี (Jarucha Sintavee) E-mail: tanyanee.s@yru.ac.th ²

อรวรรณ กมล (Orawan Kamol) E-mail: orawan.k@yru.ac.th ³

^{1,2} สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
(Department of Accountancy Program, Faculty of Management Science, Yala Rajabhat University)

³ สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
(Department of Marketing Program, Faculty of Management Science, Yala Rajabhat University)

*Corresponding Author. E-mail : pennapa.k@yru.ac.th

(Received: 4 April 2025; Revised: 4 June 2025; Accepted: 6 June 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน จำกัด จังหวัดยะลา จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ และมีเพียง 1 ปัจจัย คือ ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว ไม่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ความเครียดในการปฏิบัติงาน ; พนักงานบัญชี ; จังหวัดยะลา

Abstract

This research aimed to analyze the factors affecting work stress of accountants a company in Yala province. The samples in study consists of accountants a company, totaling of 171. The instrument used was a questionnaire. The data were analyzed using statistics of multiple regression analysis and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

It was found that four of factors that effect on work-related stress positively correlated statistical significance, were the work itself, career path, organizational climate, and economic fluctuations. For the one factor that non effect on work-related stress was lifestyle and family

Keywords : Work-related stress ; Accountants ; Yala

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กรภาคธุรกิจต้องปรับตัวและหลาย ๆ องค์กรประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงาน องค์กรจึงต้องใช้วิธีการและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้อยู่รอดต่อไปได้ วิธีการหนึ่งที่ทุกองค์กรนำมาใช้คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้ต่อสู้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิดได้ โดยจะเห็นได้จากการที่องค์กรจัดให้พนักงานมีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงถือได้ว่าพนักงานเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรสู่ความอยู่รอด อย่างไรก็ตาม พนักงานทุกคนต้องรับมือกับเทคโนโลยีหรือแม้แต่ว่าความคาดหวังขององค์กรอาจสร้างความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลผลิตของงาน โดยกลุ่มงานให้บริการมีระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานสูงถึงร้อยละ 31 (Bahri & Nurmalasary, 2022)

งานบัญชีเป็นงานให้บริการ โดยนักบัญชีเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามวิชาชีพบัญชี มีบทบาทสำคัญในองค์กร โดยปัจจุบันบทบาทของนักบัญชีแตกต่างจากเดิมไม่เพียงมีหน้าที่จัดทำบัญชี รายงานทางการเงิน และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ต้องวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลทางการเงินเชิงลึก ประเมินสถานการณ์ทางธุรกิจ (Papadopoulou & Papadopoulou, 2020) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Tridhioskul, 2024) ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานระบบคลาวด์ ปัญญาประดิษฐ์ จัดการข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ ให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ด้านการเงิน ฯลฯ โดยทั้งหมดนี้องค์กรคาดหวังในระดับสูงกว่าอดีตที่ผ่านมา (Wongjantip, 2025) อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานยังคงต้องปฏิบัติตามหน่วยงานกำกับดูแลด้านวิชาชีพ ต้องปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ มีสติและใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้งานมีความถูกต้อง แม่นยำและไม่มีข้อผิดพลาดใด ๆ จะเห็นได้ว่า ด้วยลักษณะงานนักบัญชีต้องเผชิญกับความกดดัน ความวิตกกังวล และความเครียดสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ความเครียดเป็นความวิตกกังวลซึ่งเป็นปฏิกิริยาทางด้านจิตใจที่ได้รับแรงกระตุ้นจากความกดดัน ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ รวมถึงความรู้สึกถึงการคุกคาม ทั้งนี้ แรงกระตุ้นอาจมาจากภายนอก เช่น ความกดดันจากการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้คนรอบข้าง ส่วนแรงกระตุ้นภายในอาจมาจากความคาดหวังที่มีต่อตัวเองและความคิดลบ อย่างไรก็ตาม ความเครียดจากที่ทำงานกลายเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก (Daniel, 2019) ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป การกำหนดเวลาอย่างกระชั้นชิด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่ดี โดยการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อถูกความเครียดครอบงำอาจทำให้สมาธิในการปฏิบัติงานลดลง เช่นเดียวกันใส่ใจรายละเอียดน้อยลงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้ความเหนื่อยล้าและความอ่อนแอด้านอารมณ์อาจนำไปสู่ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น (AVR & Rao, 2023)

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา โดยศึกษาจากพนักงานบัญชี เนื่องจากเป็นอาชีพที่อยู่ภายใต้ความกดดัน อีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน และศึกษาในบริบทของจังหวัดยะลา เนื่องจากข้อปฏิบัติด้านศาสนาและวิถีชีวิตประจำวันที่มีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ รวมถึงจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบการศึกษาในบริบทของพนักงานบัญชีกับความเครียดในพื้นที่ดังกล่าว นอกจากนี้ ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต ศูนย์สุขภาพจิตที่ 12 ยังพบว่าผู้ป่วยด้วยโรคซึมเศร้าโดยต้นเหตุเกิดจากความเครียดร้อยละ 38.58 (กรมสุขภาพจิต ศูนย์สุขภาพจิตที่ 12, 2568) ดังนั้นผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนอกเหนือจากการยืนยันปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานบัญชีแล้วยังสามารถนำไปกำหนดแนวทางการลดระดับความเครียดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ทฤษฎีของ Karasek ในปี 1979 ได้อธิบายเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยระบุว่าความเครียดเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลได้รับความกดดันเกี่ยวกับงาน เช่น ความต้องการในลักษณะงานที่สูงแต่สามารถควบคุมหรือตัดสินใจได้ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ปัจจัย คือ 1. ความต้องการในลักษณะงาน เช่น ต้องการปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรอบคอบสูง และเป็นงานเร่งด่วน 2. ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการใช้ทักษะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงาน และ 3. การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นความช่วยเหลือหรือส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (อาทรณ์ กิจจา และอุษณา แจ่มคล้าย, 2017) โดยงานวิจัยนี้ได้นำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นตัวแปรอิสระ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของ Greenhaus and Beutell ในปี 1985 ได้อธิบายเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่ในงานกับครอบครัว ซึ่งเป็นความขัดแย้งรูปแบบหนึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1. ความขัดแย้งตามระยะเวลา 2. ความขัดแย้งตามความเครียด และ 3. ความขัดแย้งตามพฤติกรรม โดยสมมติฐานของทฤษฎีคือเมื่อบทบาทของงานและครอบครัวมีการแข่งขันกัน บุคคลจะเพิ่มบทบาทในงานหรือครอบครัวหรือทั้งสองอย่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบ (Ryu, 2024) โดยงานวิจัยนี้ได้นำความขัดแย้งระหว่างหน้าที่งานกับครอบครัวมาเป็นตัวแปรอิสระด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว

ทฤษฎี General Strain Theory ของ Agnew ในปี 1992 เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมที่ขยายมาจากทฤษฎีความเครียด (Strain Theories) ซึ่งอธิบายการกระทำผิดทางกฎหมายรวมถึงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน โดยสมมติฐานคือความเครียดของบุคคลก่อให้เกิดอารมณ์เชิงลบ เช่น ความโกรธ ความหงุดหงิด ภาวะซึมเศร้า ซึ่งมักเกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับความเครียดหรือความกดดันเกี่ยวกับเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียด

บทบาทหน้าที่ของนักบัญชี ด้วยลักษณะของงานด้านบัญชีที่ต้องปฏิบัติอย่างระมัดระวัง รอบคอบ ใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถสูงเพื่อให้งานมีความถูกต้องและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงมีภาวะความเครียดเกิดขึ้นโดยปกติ และด้วยเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล บทบาทของนักบัญชีเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก งานวิจัยนี้ จึงศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เมื่อต้องเผชิญกับความเครียด การจะทำหน้าที่ให้บรรลุได้จึงมีอุปสรรคคอยขัดขวางและทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง (Kahn et al., 1964) ภาระหน้าที่ที่ได้รับมากเกินไปทำให้งานไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (AVR & Rao, 2023) การเกิดความเหนื่อยล้า การสูญเสียความเป็นตัวตน (Freudenberger, 1974) ความเครียดจากการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ เช่น ปริมาณงานจำนวนมาก การปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบากหรืออันตราย 2) ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน อาทิ ข้อกำหนดที่มีความคลุมเครือเกิดความกังวลเกี่ยวกับทิศทางการปฏิบัติงานและข้อจำกัดด้านเวลา 3) ข้อกำหนดในบทบาท เช่น การเผชิญกับการคาดหวังมากเกินไปซึ่งขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ และ

4) ความต้องการระหว่างบุคคล สามารถนำไปสู่ความเครียดได้ (Sharma & Saxena, 2022) ทั้งนี้ ความเครียดที่ปรากฏโดยส่วนใหญ่มีสาเหตุจาก ข้อกำหนดในบทบาทหน้าที่ที่มีแรงกดดันเมื่อต้องทำในสิ่งที่เหนือกว่าบทบาทตนเองจนนำไปสู่ความไม่สบายใจ ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความต้องการของงาน และวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่แน่ใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Milbourn, 2006) โดยภาระงานที่มากเกินไป การปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน และระยะเวลากำหนดส่งงานล้วนสัมพันธ์กับความเครียด (AVR & Rao, 2023)

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

องค์กรต้องการความสำเร็จให้เกิดขึ้นในกิจกรรมดำเนินงาน จึงมีกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ มีการดัดแปลงสภาพของพนักงานที่มีอยู่นำมาใช้เพื่อประโยชน์สูงสุด ให้การฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและคอยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในงานด้วยการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ โดยทั่วไป พนักงานที่ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน ถือเป็นรางวัลและความก้าวหน้าที่พนักงานทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่องค์กรควรกระทำ (Syahrir et al., 2024) เมื่อพนักงานมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในงานก็เกิดความพึงพอใจและทุ่มเท อุทิศตนเพื่อองค์กร (Weer & Greenhaus, 2020) ช่วยเพิ่มผลผลิตและขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (Muktamar et al., 2024) อย่างไรก็ตาม สำหรับนักบัญชี ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งถือเป็นเรื่องยาก ด้วยสังคมและองค์กรมองว่าด้วยลักษณะงานนักบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเป็นปกติ จึงไม่เห็นความสำคัญและเป็นที่มาของความเครียด (Gavin & Dilepan, 2002) โดยเฉพาะนักบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยซึ่งโอกาสความก้าวหน้าเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความเครียด (Gaertner & Ruhe, 1981)

ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีทั้งบรรยากาศเสมือนครอบครัว มีความเป็นมิตร มีไมตรีจิต บางองค์กรบรรยากาศการปฏิบัติงานอาจเป็นแบบรับผิดชอบเฉพาะงานที่ตนรับผิดชอบ มีการพูดคุยในระหว่างการปฏิบัติงานน้อย มีหัวหน้างานที่ใช้อำนาจเด็ดขาด ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานควบคุมไม่ได้ ผู้นำองค์กรต้องสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด อย่างไรก็ตาม ในมุมมองเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน การมีบรรยากาศที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเครียดขั้นรุนแรงได้ (Larson, 2004) บรรยากาศในการปฏิบัติงานจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากกับความเครียด เช่น การคุกคามในสถานที่ทำงาน การใช้ความรุนแรงทางวาจาหรือทางร่างกาย การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ไม่เป็นมิตร (Sajida et al., 2021) รวมถึงการขาดน้ำใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การขาดความตรงไปตรงมา การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Bhui, et al., 2016)

ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เห็นได้ชัดว่ามีความผันผวนสูงซึ่งเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น เหตุการณ์ทางการเมือง ภัยธรรมชาติ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ สงครามด้านการค้า ทำให้องค์กรต่าง ๆ เกิดผลกระทบต้องหยุดดำเนินงาน เลิกจ้างงานและลดจำนวนพนักงาน ดังนั้น พนักงานเกิดความกลัวในด้านความไม่มั่นคงในการทำงานและการสูญเสียงาน (Giorgi et al., 2015) ทั้งนี้งานวิจัยของ Mucci et al. (2016) พบว่า วิกฤตด้านเศรษฐกิจและสุขภาพจิตของบุคคลมีความสัมพันธ์กัน สาเหตุมาจากการลดจำนวนพนักงาน การลดค่าจ้าง ซึ่งทำให้เกิดความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ดังนั้น ความผันผวนทางเศรษฐกิจหรือภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยจึงเป็นภัยคุกคามซึ่งนำไปสู่ความเครียดทางจิตใจ

ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานช่วยให้งานมีประสิทธิภาพแต่องค์กรมักมอบหมายงานจำนวนมากตามมามาก โดยคิดว่าเทคโนโลยีช่วยจัดการงานให้สำเร็จทันเวลา แต่ด้วยปริมาณงานที่มากเกินไปไม่สามารถจัดการงานภายในเวลาได้ นักบัญชีจึงต้องใช้เวลาส่วนตัวจัดการงานซึ่งควรเป็นเวลาสำหรับครอบครัว รวมถึงมีการร้องขอให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน ซึ่งเกิดความยากลำบากในการจัดการและกระทบต่อบทบาทต่าง ๆ ในเวลาเดียวกัน (Fotiadis et al., 2019) ทั้งนี้ ในอดีตได้มีการศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน้าที่งานที่รับผิดชอบกับบทบาทที่มีกับครอบครัว ซึ่งความขัดแย้งนี้มีผลเชิงลบด้านจิตใจ (Obrenovic et al., 2020) ซึ่งหากสามารถสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงานได้ ความเครียดจะลดลงและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Zaky, 2022)

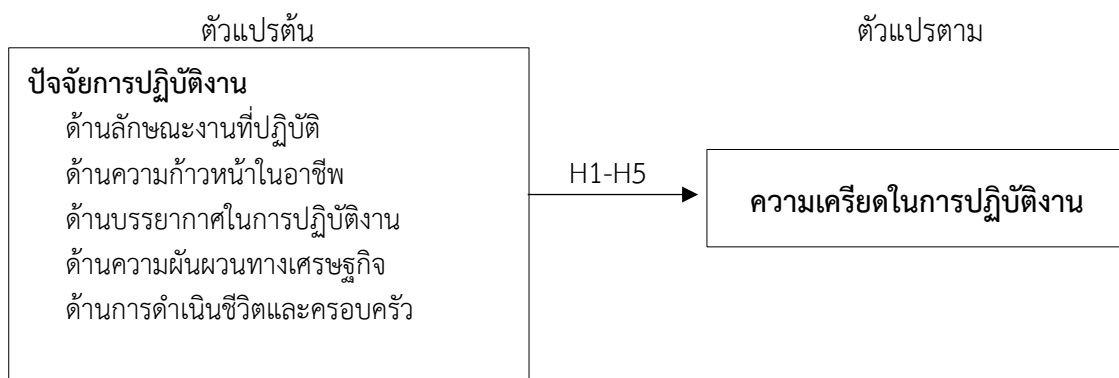
ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดเป็นความรู้สึกของมนุษย์เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันและปัญหา ซึ่งสามารถแสดงอาการให้เห็นได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดบ่าและคอ กรดไหลย้อน เหนื่อยง่าย นอนไม่หลับ อารมณ์แปรปรวน กระวนกระวายใจ สำหรับบุคคลในวัยทำงานความเครียดเกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยเสี่ยง เช่น งานหนักและต้องใช้ความทุ่มเท การทำงานที่มากเกินไป ความต้องการในคุณภาพของงาน การถูกควบคุมในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความสัมพันธ์ทางสังคมที่สนับสนุนในการทำงาน การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร (Joseph, 2013) สิ่งเหล่านี้เป็นความกดดันที่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานต้องพบเจอในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นความต่างระหว่างระดับความต้องการของงานกับระดับความสามารถของบุคคล ในการทำงาน มีผลในการตอบสนองทางอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม (Florea & Florea, 2016) ดังนั้น ความเครียดจึงถูกมองว่าเป็นความกดดันที่เกิดจากสิ่งเร้าที่อันตรายหรือถูกคุกคามและบุคคลตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ (Sajida et al., 2021) โดยงานวิจัยนี้ ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจและร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้พนักงานบัญชีเกิดความวิตกกังวล

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ และด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัวสูงขึ้นมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีของบริษัทเอกชนจำกัด จังหวัดยะลา จำนวน 902 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1967) มีจำนวนทั้งสิ้น 277 คน หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายในการเลือกตัวอย่างแต่ละคน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กร คือ จำนวนทุนจดทะเบียน จำนวนบุคลากรภายในองค์กร จำนวนบุคลากรด้านงานบัญชี และระยะเวลาดำเนินงาน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 3 ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี จำนวน 25 ข้อ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การใช้ความสามารถระดับสูง การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานภายใต้ความขัดแย้ง การใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ค่านิยมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับวัตถุนิยม ความเหลื่อมล้ำของรายได้ระหว่างบุคคล ความขัดแย้งในครอบครัวซึ่งเกิดจากการขาดสมดุลกับการปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี จำนวน 8 ข้อ เช่น ความกดดันในงาน การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน ความรับผิดชอบในงานที่มาก ซึ่งตอนที่ 3 และตอนที่ 4 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1967) คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 5 คือข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนำมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเนื้อหาตามโครงสร้าง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งงานวิจัยนี้คำนวณค่า IOC แต่ละข้อคำถามเป็น 1 นั่นคือ ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด นอกจากนี้ ได้มีการคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ต้องมีค่ามากกว่า 0.40 (Nunnally & Bernstein, 1994) ซึ่งงานวิจัยนี้มีค่า Factor Loadings ระหว่าง 0.609-0.973 และ 2) ความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรทั้งหมด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแต่ละด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งค่าที่ได้ต้องมากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010) งานวิจัยนี้ได้ค่าระหว่าง 0.808-0.959 เป็นค่าที่ยอมรับได้ เครื่องมือมีความเชื่อมั่นที่เพียงพอ แสดงไว้ในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	n	Factor Loadings	Cronbach' Alpha
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOK)	171	0.849 - 0.973	0.922
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAP)	171	0.661 - 0.850	0.820
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (CLI)	171	0.654 - 0.880	0.859
ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ (ECF)	171	0.609 - 0.884	0.808
ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว (LIF)	171	0.730 - 0.892	0.827
ความเครียดในการปฏิบัติงาน (WRT)	171	0.881 - 0.957	0.959

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 230 ฉบับ หลังจากส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ได้รับคืนจำนวน 96 ฉบับ จึงได้ทำการติดตามและส่งแบบสอบถามฉบับใหม่ให้แก่บริษัทที่ยังมิได้ส่งคืน หลังจาก 2 สัปดาห์ ได้รับคืนจำนวน 82 ฉบับ รวม 178 ฉบับ โดยแบบสอบถามถูกต้องและครบถ้วนจำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.35 เมื่อเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังตัวอย่าง สอดคล้องกับ Aaker et al. (2001) ซึ่งได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ นอกจากนี้ ได้ทดสอบความลำเอียงจากการไม่ตอบแบบสอบถามกลับมา (Test of Non - Response Bias) โดยใช้การทดสอบ t - test ซึ่งใช้ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน หลังจากได้รับการตอบกลับแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาในช่วงแรก 85 ฉบับแรก และกลุ่มที่ 2 จำนวน 86 ฉบับหลัง ผลการทดสอบไม่พบปัญหาความลำเอียงจากการไม่ตอบแบบสอบถาม ($t=0.23, p>0.05$; $t=0.390, p>0.05$; $t=0.520, p>0.05$)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multivariate Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี นับถือศาสนาอิสลาม มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท สำหรับการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงไว้ในตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	CTT	DTL	ITL	ITS	OVI	DAR
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	4.261	3.723	3.602	3.719	3.553	4.115
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	0.612	0.723	0.752	0.709	0.795	0.594
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOK)	1.000					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAP)	0.274***	1.000				
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (CLI)	0.203***	0.198***	1.000			
ด้านความผืนพวนทางเศรษฐกิจ (ECF)	0.109***	0.312***	0.323***	1.000		
ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว (LIF)	0.209***	0.250***	0.189***	0.223***	1.000	
ความเครียดในการปฏิบัติงาน (WRT)	0.749***	0.371***	0.315***	0.193***	0.112***	1.000

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.109 – 0.749 มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ได้ทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีค่าตั้งแต่ 1.127-1.222 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีผลกระทบกันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006) มีการตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล ซึ่งมีค่า

น้อยกว่า 0.001 แสดงว่าข้อมูลไม่มีความผิดปกติ นอกจากนี้ ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ (Normality) โดยวิธี Kolmogorov - Smirnov Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบค่า Sig = 0.068 มากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงปกติ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 3 การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด	ตัวแปรตาม (ความเครียดในการปฏิบัติงาน (WRT))			
	B	Std. Error	t	p-value
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOK)	0.692	0.051	13.461	0.000***
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAP)	0.167	0.053	3.128	0.002***
ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (CLI)	0.149	0.052	2.848	0.005***
ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ (ECF)	0.113	0.051	2.195	0.030**
ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว (LIF)	0.042	0.053	0.794	0.428
R = 0.789 R ² = 0.623 Adj R ² = 0.611 S.E.est = 0.62333				

*p<.10, **p<.05, ***p<.01 ความมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่ามี 4 ปัจจัยเมื่อเกิดสูงขึ้นทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOK) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAP) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (CLI) และด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ (ECF) โดยค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ส่งผลร้อยละ 60.23 (R² = 0.623) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (S.E.est) = 0.62333 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุงส่งผลถึงร้อยละ 60.11 (Adj R² = 0.611)

ตารางที่ 4 การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด	ตัวแปรตาม (ความเครียดในการปฏิบัติงาน (BOT))			
	B	Std. Error	t	p-value
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด (FST)	0.524	0.066	7.89	0.000***
R = 0.524 R ² = 0.274 Adj R ² = 0.270 S.E.est = 0.85448				

*p<.10, **p<.05, ***p<.01 ความมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา โดยค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่งผลถึงร้อยละ 20.74 (R² = 0.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (S.E.est) = 0.85448 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุงส่งผลถึงร้อยละ 20.70 (Adj R² = 0.240)

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในจังหวัดยะลา พบว่า จาก 5 ปัจจัย มีจำนวน 4 ปัจจัยเมื่อเกิดสูงขึ้นทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเรียงลำดับจากมีผลมากและน้อยตามลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOK) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAP) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (CLI) และด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ (ECF) กล่าวคือ เมื่อพนักงานบัญชีมีปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย สูงขึ้นทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม มี 1 ปัจจัย คือ ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว (LIF) ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน สำหรับมีรายละเอียดแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WOK) พนักงานบัญชีทำหน้าที่ให้บริการข้อมูลด้านบัญชี รายงานทางการเงิน และให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารองค์กร การใช้และปรับตัวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การปฏิบัติงานบนระบบคลาวด์หรือแม้กระทั่งปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงการทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายงานอื่น และต้องปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรสู่เป้าหมายโดยมีความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียเป็นแรงกดดันนำไปสู่ความเครียดได้ (Sharma & Saxena, 2022) ดังนั้น ด้วยลักษณะงานที่พนักงานบัญชีต้องเจอทั้งความยากของงาน และปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป มีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีเงื่อนไขด้านเวลาคอยควบคุมการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Okikiola (2024) ซึ่งระบุว่า การรับภาระงานที่มากเกินไป ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันยาวนาน รวมถึงการให้เวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมผลมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAP) พนักงานบัญชีมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูง มีความทุ่มเทอดทนและพยายามถึงขีดสุดเพื่อผลลัพธ์ของงาน เพราะพนักงานบัญชีทราบว่าตนมีความสำคัญในงานขององค์กร โดยทั่วไปพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและได้รับผลตอบแทนในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม สำหรับพนักงานบัญชีโอกาสความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพเป็นไปได้ยากมาก การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแทบไม่เกิดขึ้นซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานบัญชี เรื่องนี้จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี สอดคล้องกับ Kutebayev et al. (2023) ที่ระบุว่า การขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

3. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (CLI) พนักงานบัญชีปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ตึงเครียดเป็นพื้นฐานตามลักษณะของงาน ทั้งนี้ เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานบัญชีมีโลกส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ปฏิบัติงานโดยขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในบางครั้ง บรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่เป็นมิตร จึงทำให้เกิดความรู้สึกหลากหลายทั้งความโกรธ หงุดหงิด ความวิตกกังวล สร้างความเคียดแค้นให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Sajida et al. (2021) ซึ่งระบุว่าในสถานที่ปฏิบัติงาน เมื่อมีการใช้ความรุนแรงทางวาจาและร่างกาย การมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศที่ไม่เป็นมิตร โดยทั่วไปแล้วถือเป็นสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ (ECF) ในปัจจุบันความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีสูง ซึ่งได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ปัญหาการค้าระหว่างประเทศจีนกับประเทศสหรัฐอเมริกา การแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ รวมถึงสงครามด้านเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร เศรษฐกิจมีความถดถอยหลายองค์กรต้องเลิกกิจการ ลดจำนวนพนักงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความมั่นคงในงานของพนักงานตามไปด้วย (Mucci et al., 2016) อาจทำให้เกิดการสูญเสียงานที่ทำอยู่ (Giorgi et al., 2015) ยิ่งไปกว่านั้น ตลาดงานบัญชีในจังหวัดยะลามีจำกัด เมื่อเลิกจ้างจากองค์กรเดิมทางเลือกในการเข้าทำงานที่ใหม่น้อย ซึ่งเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้พนักงานบัญชีในพื้นที่ที่มีความวิตกกังวลและนำไปสู่ความเครียดในที่สุด

5. ด้านการดำเนินชีวิตและครอบครัว (LIF) พนักงานบัญชีมีความรับผิดชอบในงานขั้นสูง มีจำนวนไม่น้อยที่ต้องนำงานจากองค์กรไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ทำให้เกิดการเสียสมดุลระหว่างความรับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติและความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของครอบครัว ทำให้เกิดความขัดแย้งและนำไปสู่ความเครียด อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้กลับพบว่า พนักงานบัญชีไม่ได้มีความเครียดซึ่งเกิดจากการดำเนินชีวิตและครอบครัว นั่นหมายความว่า พนักงานบัญชีมีความสามารถในการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น

ได้ สอดคล้องกับ Zaky (2022) ระบุว่าหากบุคคลสามารถสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นได้จะทำให้มีความเครียดนั้นลดลง รวมถึง หากพนักงานสามารถบริหารจัดการตนเองได้ดีในเรื่องงานและเรื่องการทำหน้าที่ดูแลครอบครัวความกังวลและความเครียดก็จะอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับ Schwarzer & Hallum (2008) ซึ่งระบุว่า ความเครียดของแต่ละคนมีความแตกต่างกันแต่ถ้าตนเองสามารถบริหารจัดการได้ก็จะทำให้ความวิตกกังวลนั้นมีระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1. องค์กรได้ตระหนักและให้ความสำคัญแก่การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน รวมถึงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความมีมิตรไมตรีระหว่างกัน 2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนงานในการมอบหมายงานและกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มอบหมาย และ 3. นักบัญชีนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำเนินชีวิตที่สมดุล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ 1. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพื่อทดสอบผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายการบริการงาน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และคุณภาพรายงานการเงิน 2. ศึกษาโดยกำหนดตัวแปรควบคุม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์รวมกับการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในประเด็นที่ซับซ้อนและเป็นการยืนยันข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต ศูนย์สุขภาพจิตที่ 12. (29 พฤษภาคม 2568). รายงานผลการดำเนินงานศูนย์สุขภาพจิตที่ 12 ปีงบประมาณ 2567, [https://mhc12.dmh.go.th/mhc12/wp-content/uploads/2025/02/อาหารณ์_กิจจา_และอุษณา_แจ้งคล้าย_.\(2017\).](https://mhc12.dmh.go.th/mhc12/wp-content/uploads/2025/02/อาหารณ์_กิจจา_และอุษณา_แจ้งคล้าย_.(2017).) ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(1), 39-53.
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. (7th ed.). John Wiley and Sons.
- AVR, M., & Rao, B. S. (2023). A Study of Work Stress and Its Impact on Employees' Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Education and Science Research Review*, 10(4), 119-125.
- Bahri, S., & Nurmalasary, O. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT.Jaya Semanggi Enjiniring Di Proyek Pembangunan Gedung RSUD Bogor Utara Tahun 2021. *Journal of Health Research Science*, 2(2), 57-66. <https://doi.org/10.34305/JHRS.V2I02.505>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of Work Stress Causes and Effective Interventions in Employees Working in Public, Private and Non-Governmental Organisations: A Qualitative Study. *BJPsych bulletin*, 40(6), 318-325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making* (4th ed.). John Wiley & Sons.

- Daniel, C. O. (2019). Effects of Job Stress on Employee's Performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 06(02), 375-382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060119.40>
- Florea, R., & Florea, R. (2016). Individual and Organizational Implications of Work-related Stress. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19(1), 28-33
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gaertner, J., & Ruhe, J. (1981). Job-Related Stress in Public Accounting. *Journal of Accountancy*, 151(6), 68-74.
- Gavin, T., & Dileepan, P. (2002). Stress!! Analyzing the Culprits and Prescribing a Cure. *Strategic Finance*, 84(5), 50-55.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2015). Work-related Stress and Health: A Review of the Literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 345-356.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Publishing.
- International Labour Office. (2020). *Managing Work-Related Psychosocial Risks during the COVID-19 Pandemic*. (1th ed.). International Labour Organization.
- Joseph, T. D. (2013). Work Related Stress. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 73-80.
- Kahn, R. L. (1974). *Conflict, Ambiguity, and Overload: Three Elements in Job Stress*. In A. McLean (Ed.), *Occupational Stress*. Thomas.
- Kutebayev, T., Rakhimov, A., & Utaliyeva, Z. (2023). Professional and Gender Differences in Job Stress A Comparison of Economics, Finance, and Accounting Professionals. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(10), 648-653. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002932>
- Larson, L. L. (2004). Internal Auditors and Job Stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119-1130. <http://dx.doi.org/10.1108/02686900410562768>
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Wiley & Son.
- Milbourn, G. (2006). Teaching the Job Stress Audit to Business School Students: Causes, Measurement, Reduction, *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8(2), 44-50.
- Mucci, N., Giorgi, G., Roncaioli, M., Perez, J. F., & Arcangeli, G. (2016). The Correlation between Stress and Economic Crisis: A Systematic Review. *Neuropsychiatr. Dis. Treat*, 12(1), 983-993. <https://doi.org/10.2147/NDT.S98525>
- Muktamar, A., Jenita, Munizu, M., Astuti, A. K., Santoso, A., & Putra, B. (2024). The Influence of Organizational Commitment, Work Motivation, And Compensation on Employee

- Performance and Employee Satisfaction. *Edunomika*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11808>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 17(3), 275-280. <https://doi.org/10.1177/0734282999017003>
- Obrenovic, B., Khudaykulov, A., & Shafique Khan, M. A. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Organizational Psychology*, 11, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Okikiola, O. L. (2022). Effect of Stress on Employees' Performance in Guaranty Trust Bank: A Qualitative Study. *British Journal of Global Ecology and Sustainable Development*, 1, 17-39.
- Papadopoulou, M., & Papadopoulou, S. (2020). The accounting profession amidst the COVID-19 pandemic. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 10(2), 39-59. <https://doi.org/10.5296/ijaf.v10i2.17001>
- Ryu, G. (2024). A Theoretical Integration of Work-Family Studies with the Transactional Model of Stress. *Journal of Family Theory & Review*, 16(2), 745-760. <https://doi.org/10.1111/jftr.12586>
- Sajida, M, U., Ihsanb, M., & Reba, A. (2021). Work Environment Stress: Causes and Outcomes, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(5). 979-992.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 152-171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Seyidoğlu, S. (2024). Strain, Anger and Crime: A Sociopsychological Evaluation in the Context of the General Strain Theory. *Suleyman Demirel University Journal of Humanities and Social Sciences*, (62), 233-264. <https://doi.org/10.35237/suitder.1530587>
- Sharma, S., & Saxena, P. (2022). Impact of Job Stress and Emotional Intelligence on Work-Life Balance: A Study Among Indian Nurses. *International Journal of Behavioral and Healthcare Research*, 8(3-4), 143-156. <https://doi.org/10.1504/IJBHR.2022.127110>
- Syahrir, D. R., Zakaria, Z., & Lobo, I. A. (2024). The Role of Job Satisfaction as a Mediating Variable Between Work Environment and Employee Productivity. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 127-139. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.306>
- Tridhoshkul, P. (2024). Quality of Auditing Affecting Success in Operating Small and Medium-Sized Enterprises. In K. Heuer (Ed.), *International Academic Multidisciplinary Research Conference in Venice 2024* (pp.92-97). IBEST.
- Wang, K., Ma, Z., & Xia, Y. (2020). General Strain Theory and Corruption among Grassroot Chinese Public Officials: A Mixed-method Study. *Sample our social Sciences Journals*, 43(4), 472-489. <https://doi.org/10.1080/01639625.2020.1839818>
- Weer, C. H., & Greenhaus, J. H. (2020). Managers' Assessments of Employees' Organizational Career Growth Opportunities: The Role of Extra-Role Performance, Work Engagement, and Perceived Organizational Commitment. *Journal of Career Development*, 47(3), 1-16. <https://doi.org/10.1177/0894845317714892>

- Wongjantip, K. (2025) . *The Transformative Role of Accountants in Business Performance Optimization in the Digital Economy*. In K. Heuer (Ed.), International Academic Multidisciplinary Research Conference (pp.11-13). IBEST.
- Yamane, T. (1967). *Statistics an introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 72–86. <https://doi.org/10.15575/jb.v1i1.25258>