

ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
Work Stress of Accountants in the Sub District Administrative
Organization in Nakhonratchasima

อาทณั กิจจา¹ อุษณา แจงค์ล้อย²
Atonn Kidja, Usana Jangkloy

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามของ Karasek (1979) ที่ Paktongsuch P. และ Arpacuppagun, N. (2005) นำมาแปลและใช้วัดระดับความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการเงินและบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมาทั้งสิ้น 138 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและได้รับการตอบกลับ โดยมีข้อมูล 91 ชุด ที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาและใช้ค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบัญชีและการเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-40 ปี และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 7-10 ปี ผลการศึกษาระดับความเครียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 42 คนมีระดับความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความเครียดในระดับที่เหมาะสมที่ส่งผลดีต่อการทำงาน ในการแปลความหมายของกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลางนี้ จะเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการควบคุมและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตน ซึ่งจะทำให้กลุ่มนี้มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนางานด้วยตนเอง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน นักบัญชี

¹หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

²สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

*Corresponding Author e-mail: song_usana@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the work stress of accountants in the Sub District Administrative Organization in Nakhonratchasima. The questionnaire was adopted from Karasek (1979) by Pitchaya Paktingsuch & Nualta Arpacuppagun (2548) that used to collecting the level of work stress. The participants included 138 finance and accounting staffs. The data were collected by mail survey. Ninety-one return mails were analyzed by descriptive statistical method and F-test for hypothesis testing.

The research result showed that the majority of the finance and accounting staffs are female, age between 36-40 years old, work experience between 7-10 years. The work stress level of 42 participants was at the moderate level which could be interpreted as appropriate for work. The moderate work stress level means that this group of staffs has ability to control and to make a decision on their job. It also indicates that they have self-motivated to learn and to develop their job. In addition, the result presented an insignificant between the groups of age.

Keyword: Work Stress, Accountant

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการใช้ชีวิตของคนเราเต็มไปด้วยความเครียดจากสาเหตุต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ปัญหาสังคม การเมือง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความเครียดอันเกิดจากการประกอบอาชีพหรือการทำงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่มุ่งศึกษาปัญหาความเครียดจากการทำงานในกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันไป เช่น Chuwong, T. (2010) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดปราจีนบุรี Sassana, N., Naressenie, K., Pairinda, B. (2012) และ Promrak, W. (2004) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด นักบัญชีขององค์กรการผลิต ในเขตส่งเสริม การลงทุน เป็นต้น

วิชาชีพอิสระนับเป็นอาชีพที่มีหน้าที่โดยตรงกับการรับรองในเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน เช่น งานทางด้าน การแพทย์ งานด้านวิศวกรรม รวมถึงงานด้านการบัญชีเป็นอาชีพที่เกิดความเครียด จากการทำงานมากเป็นอันดับต้นๆ อาจเนื่องมาจากนักบัญชีเป็นวิชาชีพอิสระสาขาหนึ่ง ที่อาจเกิดความเครียด จากการทำงานด้วยสาเหตุที่จะต้องจัดทำรายงานทางการเงินและบัญชี เพื่อนำเสนอต่อบุคคลทั้งภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อความถูกต้องของผลงาน ตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 และอาจรวมไปถึงความเครียดที่มาจากสิ่งแวดล้อมและแรงกดดันภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางตรงและ ทางอ้อมกับนักบัญชี

นักบัญชีคือ ผู้ที่ทำหน้าที่รวบรวมแยกแยะจัดบันทึกรายการทางการค้าของกิจการและสรุปออกมาเป็นรายงานทางการเงินโดยใช้หลักการบัญชี มาตรฐานการบัญชีทั่วไปและมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ เพื่อนำเสนอทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร การทำงานของนักบัญชีจึงเกี่ยวข้องกับตัวเลขและเอกสารทางการเงินจำนวนมากที่แสดงรายการที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในการวิเคราะห์ตีความและสรุปข้อมูลที่เป็นตัวเลข จากการทำนงานเหล่านี้จะต้องใช้ความระมัดระวัง ข้อผิดพลาดที่จะส่งผลเสียหายต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้งานด้านการบัญชีจะต้องมีความครบถ้วนถูกต้องตรงกับความจริงทันตามเวลาที่องค์กรและกฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นองค์กรที่สะท้อนถึงความพยายามของรัฐที่จะกระจายอำนาจลงสู่หน่วยการบริหารระดับตำบล ส่งผลให้ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาตำบลซึ่งตรงกับปัญหาและความจำเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐไปสู่องค์การบริหารส่วนตำบล จะถูกควบคุมผ่านทางกรจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งมิติด้านนโยบาย ด้านการเงิน และด้านการบัญชี โดยนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้ทำการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานต่างๆ ทางด้านการเงินโดยจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมุ่งให้การให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะของหน่วยงานและเกี่ยวกับทรัพยากรที่รับผิดชอบต่อผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นแรงกดดันในวิชาชีพอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ยังอาจมีความกดดันจากหัวหน้างาน รวมถึงการร่วมงานจากฝ่ายการเมืองอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยศึกษาจำแนกระดับความเครียดตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ผลของการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อกลุ่มนักบัญชีผู้ทำงานอย่างเป็นกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถหาวิธีการจัดการและบริหารความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา วารสาร บทความ ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Karasek (1979) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานว่า ความเครียดจากการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับความกดดันจากความต้องการของลักษณะงาน (Psychological Job Demand) สูง แต่มีความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน (Control or Job Decision Latitude) ต่ำ และการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ต่ำ ความเครียดในการทำงานเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของ 3 ปัจจัยดังกล่าว ดังนั้น Karasek จึงให้ข้อสรุปในแต่ละปัจจัยไว้ดังต่อไปนี้

- ความต้องการของลักษณะงาน เป็นสภาวะต่างๆ ของงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ต้องใช้ความรอบคอบอย่างสูง งานเร่งด่วน เป็นต้น

- ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของตน หรือใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบได้แก่ การมีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision Authority) และการมีอิสระในการใช้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในงาน (Skill Utilization)

- การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในสายงาน

โดยสรุปงานที่มีความเครียดน้อยที่สุดคือ งานที่มีความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมสูง ส่วนความต้องการของลักษณะงานอยู่ในระดับกลาง

ระดับของความเครียด

ในการแบ่งระดับความเครียดนั้นมีผู้วิจัยหลายคนได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็นหลายแนวทาง เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายงาน เช่น มีการแบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ (Jamja, A., 2009) หรือออกเป็น 4 ระดับ (Karasek, 1979)

งานวิจัยนี้ใช้ Karasek Model ที่แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ โดยเป็น Model ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้วิเคราะห์และจัดการกับปัญหาความเครียดในการทำงาน โดย มุ่งเน้นการวิเคราะห์ และ จัดการกับปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาความเครียดในการทำงาน 2 ปัจจัย กล่าวคือ

- ภาระงาน (Psychological Demand) คือ ภาระงานหรือความคาดหวัง ที่ส่งผลกระทบต่อแต่ละบุคคล ซึ่งงานที่ทำให้เกิดภาระงานสูง ได้แก่ ปริมาณงานมากเกินไป เจื่อนใจตามระยะเวลาที่กำหนดน้อยเกินไป ลักษณะงานที่ต้องทำด้วยความเร่งรีบ งานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ลักษณะทางกายภาพที่ต้องฝืนบังคับ เช่น การทำงานท่าเดียนานๆ เป็นต้น

- การควบคุมจัดการ (Decision Latitude) คือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะตอบสนองภาระงาน เช่น ความสามารถในการมอบหมายงาน มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหา สามารถที่จะปรับเปลี่ยนสภาพงานให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งจากปัจจัยทั้ง 2 อย่างข้างต้น สามารถแบ่งการวิเคราะห์ความเครียดออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (1) งานเครียดมาก เป็นกลุ่มที่มีภาระงานสูง แต่มีความสามารถในการจัดการต่ำส่งผลให้เกิดอาการทางกาย และทางจิต เช่น เหนื่อยล้า วิตกกังวล ซึมเศร้า ท้อแท้ (2) งานกระตุ้น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นกลุ่มที่มีภาระงานสูง แต่ขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการจัดการควบคุมที่สูง ความเครียดในกลุ่มนี้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ลักษณะงานจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ เช่น งานในอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง งานในตำแหน่งสูง ฝ่ายบริหาร หรือเป็นผู้จัดการฝ่ายต่างๆ เป็นต้น (3) งานเครียดต่ำ งานที่มีภาระงานต่ำ และมีการควบคุมที่สูง จะส่งผลให้เกิดความเครียดน้อยเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญเป็นพิเศษ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร เป็นต้น และ (4) งานเฉื่อยชา งานที่มีภาระงานต่ำ และการควบคุมต่ำ ผู้ปฏิบัติงานถูกปฏิเสธแนวความคิดริเริ่มต่างๆ ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจ ไม่อยากเรียนรู้เพิ่มเติม

สรุปได้ว่าระดับความเครียดเป็นผลมาจากการเรียกร้องจากงาน ภาระงานที่สูงมีความสัมพันธ์กับอำนาจในการควบคุม การจัดการ การแก้ปัญหาในงานแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยด้านความเครียดจากการทำงาน พบว่ามีนักวิจัยในประเทศไทยสนใจศึกษางานด้านนี้อย่างต่อเนื่องและศึกษาในกลุ่มหลากหลายอาชีพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนงานวิจัยย้อนหลัง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยภาพรวมสรุปได้ดังนี้

- ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยในอดีต พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้จากกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน และเวลาที่ต่างกัน ผลการศึกษายังคงกระจุกกระจาย บางงานวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อระดับความเครียดในการทำงาน แต่บางงานวิจัยกลับไม่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดในการทำงาน เช่น Chotsamran, C. (2011) พบว่าพนักงานระดับกลางของธนาคารกรุงเทพ ในการให้บริการประกันชีวิต กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี มีความเครียดในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ฯลฯ ไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน หรือ Nakhornthai M. (2008) พบว่า ความเครียดในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ โดย ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือ Surapong, M. (2006) พบว่านักบัญชีในจังหวัดมหาสารคาม มีความเครียดโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง หรือ Panjaraun, K. (2005) พบว่าข้าราชการในสำนักงานที่ดินจังหวัดระยอง ข้าราชการมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามอายุพบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและสถานที่ที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน หรือ Promrak, W. (2004) พบว่านักบัญชีที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความเครียดและการจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน

- ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความเครียดในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยในอดีต ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ภาระบวกรการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้ร่วมงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน ส่วนใหญ่แล้วล้วนมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อระดับความเครียดของแต่ละบุคคล เช่น พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมต่างมีผลต่อความเครียด หรือ Nakhornthai, M. (2008) พบว่า ความเครียดในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความขัดแย้งในองค์กร และปัจจัยด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือ Chuwong, T. (2010) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีความเครียดในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นเวรกะบ่าย และดึก และระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ Wansiri, N. (2006) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และด้านกระบวนการในการทำงาน ของนักบัญชีในจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดทั้งภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ความเครียดจากการทำงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกอาชีพ โดยปัจจัยที่มีผลกับความเครียดที่ได้ทำการศึกษาชิ้นส่วนใหญ่มักประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน เพื่อนร่วมงาน โดยที่ผลการวิจัยต่างๆ ยังคงกระจัดกระจาย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร ที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาความเครียดในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาระดับความเครียดของนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์

ในการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิจัยนี้ได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

นักบัญชี หมายถึง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดส่วนการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา

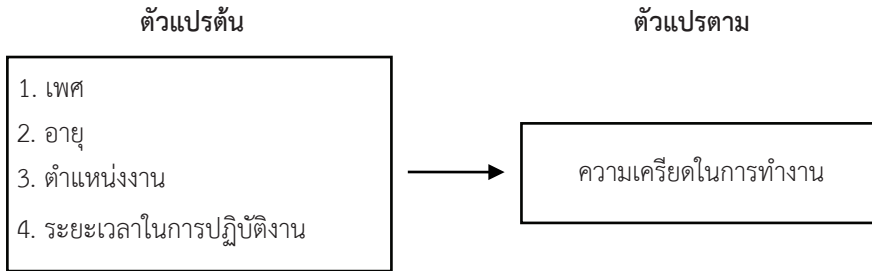
อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในงานด้านการบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งในการทำงานในแผนกบัญชีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของนักบัญชีที่มีต่อสภาพและลักษณะการทำงานในฝ่ายบัญชีที่กดดันโดยไม่สามารถตอบโต้ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถพัฒนากรอบแนวคิด โดยกำหนดการจำแนกตัวแปรเพื่อศึกษาระดับความเครียด ตามลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 243 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2558 รวบรวมโดย : ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง, สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณ Yamane (1967) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งได้จำนวน ตัวอย่าง 138 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 แบบวัดความเครียด ในงาน เป็นแบบวัดที่ (Paktongsuch, P., Arpacuppagun, N., 2005) ตามโครงการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek (1979) ให้เหมาะสมกับคนไทย จำนวน 45 ข้อ โดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ การแปลความหมาย และความตรงตามเนื้อหา ของแบบวัดเรียบร้อยแล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7 (Paktongsuch, P., Arpacuppagun, N., 2005) โดยมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 1 คือ ไม่เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 2 คือ ไม่เห็นด้วย
- ระดับคะแนน 3 คือ เห็นด้วย
- ระดับคะแนน 4 คือ เห็นด้วยอย่างมาก

การวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีการวัดค่าตัวแปรดังนี้

- ตัวแปรอิสระ (Independent) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียด ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยกำหนดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรไว้ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1-4

- ตัวแปรตาม (Dependent) คือ ระดับความเครียด โดยกำหนดคำถามที่ใช้วัดไว้ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 จำนวน 45 ข้อ โดยวัดจากค่าคะแนนของอำนาจในการควบคุมงานเป็นผลต่อการเรียกร้องจากงาน โดยเรียงลำดับระดับความเครียดจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) งานเครียดสูง (High Strain) เป็นผลมาจากการเรียกร้องจากงานสูงซึ่งมีค่าคะแนนมากกว่า 29 คะแนน แต่มีอำนาจในการควบคุมงานต่ำ มีค่าคะแนนน้อยกว่า 25 คะแนน ความเครียดระดับนี้อาจมีภาวะส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นอย่างมาก

2) งานเฉื่อย (Passive Job) โดยอาจมีการเรียกร้องจากงานน้อยมีค่าคะแนนน้อยกว่า 29 คะแนน และมีอำนาจควบคุมงานต่ำมีค่าคะแนนน้อยกว่า 25 คะแนน ความเครียดในระดับนี้ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ไม่อยากเรียนรู้เพิ่มเติม

3) งานกระตุ้น (Active Job) คือ มีการเรียกร้องจากงานมากมีค่าคะแนนมากกว่า 29 คะแนน ในขณะที่เดียวกันก็มีอำนาจในการควบคุมงานสูงมีค่าคะแนนมากกว่า 25 คะแนน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ความเครียดในกลุ่มนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง

4) งานสบาย (Relax Job) หรืองานเครียดต่ำ คือมีการเรียกร้องจากงานต่ำคือมีค่าคะแนนน้อยกว่า 29 คะแนน และอำนาจควบคุมงานที่สูงคือมากกว่า 25 คะแนน จะส่งผลให้เกิดความเครียดน้อย เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน

ตารางที่ 1 การวัดระดับความเครียด

ระดับความเครียด	ค่าคะแนน	
	การเรียกร้องจากงาน	อำนาจควบคุมงาน
งานเครียดสูง (High Strain)	มากกว่า 29	น้อยกว่า 25
งานเฉื่อย (Passive Job)	น้อยกว่า 29	น้อยกว่า 25
งานกระตุ้น (Active Job)	มากกว่า 29	มากกว่า 25
งานสบาย (Relax Job)	น้อยกว่า 29	มากกว่า 25

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 ชุด พร้อมกับขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางไปรษณีย์ภายใน 3 สัปดาห์ ได้รับตอบกลับจำนวน 94 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96 และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้นจำนวน 91 ชุด

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแปลงค่าตามระดับความเครียดตามอำนาจในการควบคุมงานเป็นผลต่อการเรียกร้องจากงาน ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นทำได้เพียงด้านอายุ โดยใช้ค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ตามตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรด้านประชากร	สถิติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	10	10.98
หญิง	81	89.02
2. อายุ		
25 – 30 ปี	4	4.40
31 – 35 ปี	14	15.38
36 – 40 ปี	49	53.85
41 – 45 ปี	15	16.48
46 ปีขึ้นไป	9	9.89
3. ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	7	7.69
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	17	18.68
นักวิชาการการเงินและบัญชี	67	73.62
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 3 ปี	3	3.30
4 – 6 ปี	6	6.59
7 – 10 ปี	52	57.14
11 ปีขึ้นไป	30	32.97

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 91 คน โดยที่ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อาจเนื่องมาจากสัดส่วนในการศึกษาด้านบัญชีในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศหญิงจึงส่งผลต่อบุคลากรที่มาปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนที่มีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sassana, N., Naressenie, K., Pairinda, B. (2012) และส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป ซึ่งโดยภาพรวมลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

จากการนำค่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 91 คน มาเข้าตารางการแปลผลระดับความเครียด ได้ผลดังแสดงไว้ในตาราง 1-2 พบว่านักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล ความเครียดส่วนใหญ่อยู่ในงานกระตุ้น เป็นจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.16 รองลงมาคืออยู่ในงานเฉื่อย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.68 และกลุ่มงานเครียดสูงกับงานสบาย มีจำนวนเท่ากันคือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ข้อมูลระดับความเครียดของนักบัญชี

ระดับความเครียด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
งานเครียดสูง (High Strain)	16	17.58
งานเฉื่อย (Passive Job)	17	18.68
งานกระตุ้น (Active Job)	42	46.16
งานสบาย (Relax Job)	16	17.58
รวม	91	100

จากตารางที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า นักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง กล่าวคือ ตกอยู่ในช่วงคะแนนของงานกระตุ้น คือ มีการเรียกร้องจากงานมาก ในขณะที่เดียวกันก็มีอำนาจในการควบคุมงานสูง ทำให้เกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ความเครียดในกลุ่มนี้จึงถือเป็นผลดีต่อการทำงาน โดยที่นักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล แม้จะมีข้อเรียกร้อง ข้อจำกัดของเวลา ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่นักบัญชีก็เป็นผู้มีทักษะ มีความชำนาญในงาน ประกอบกับมีอำนาจในการควบคุมงานของตนเอง รวมไปถึงงานราชการซึ่งมีลักษณะงานที่มีความมั่นคงในอาชีพค่อนข้างสูง และอาจรวมไปถึงการที่วิชาชีพบัญชีจัดเป็นวิชาชีพอิสระที่ต้องยึดมั่นในกฎระเบียบ จึงทำให้การทำงานมีกรอบที่แน่นอน ทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะต้องช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ข้อมูลระดับความเครียด/เพศ/จำนวนคน/ร้อยละ

ตัวแปรประชากร	จำนวนประชากร/คน/ร้อยละ							
	เครียดสูง		เฉื่อย		กระตุ้น		สบาย	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
(1) เพศ								
ชาย	-	-	5	5.49	5	5.49	-	-
หญิง	16	17.58	12	13.19	37	40.67	16	17.58
รวม	16	17.58	17	18.68	42	46.16	16	17.58
(2) อายุ								
25-30 ปี	1	1.10	1	1.10	2	2.20	-	-
31-35 ปี	4	4.40	3	3.30	7	7.69	-	-
36-40 ปี	8	8.79	8	8.79	21	23.07	12	13.19
41-45 ปี	3	3.30	4	4.40	7	7.69	1	1.10
46 ปีขึ้นไป	-	-	1	1.10	5	5.49	3	3.30
รวม	16	17.59	17	18.69	42	46.14	16	17.58
(3) ตำแหน่ง								
จนท.ก.ง.บช.	-	-	-	-	4	4.40	3	3.30
จพง.ก.ง.บช.	1	1.10	9	9.89	5	5.49	3	3.30
นวก.ก.ง.บช.	15	16.48	8	8.79	33	36.26	10	10.98
รวม	16	17.59	17	18.69	42	46.14	16	17.58
(4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
1-3 ปี	-	-	-	-	3	3.30	-	-
4-6 ปี	2	2.20	1	1.10	2	2.20	1	1.10
7-10 ปี	10	10.99	10	10.99	22	24.18	11	12.09
11 ปีขึ้นไป	4	4.40	6	6.59	15	16.48	4	4.40
รวม	16	17.59	17	18.69	42	46.14	16	17.58

จากตารางที่ 4 แสดงข้อมูลระดับความเครียดโดยการวิเคราะห์แยกตามลักษณะประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1) ผลการวิเคราะห์แยกตามเพศพบว่า เพศหญิงมีความเครียดที่ลักษณะงานกระตุ้น มากที่สุด รองลงมาคือ งานเครียดสูง และ งานสบาย มีจำนวนเท่ากัน สุดท้ายคือ งานเฉื่อย ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ของเพศชาย พบว่าอยู่ที่งานเฉื่อยและงานกระตุ้น มีจำนวนเท่ากัน

2) การวิเคราะห์ตามอายุโดยแบ่งช่วงอายุเป็น 5 ช่วง พบว่า ช่วงอายุที่ 25-35 ปี นั้นมีความเครียดปานกลางอยู่ที่งานกระตุ้นมากที่สุด รองลงมาคืองานเครียดสูงและงานเฉื่อยเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับช่วงอายุที่ 2 คือ ช่วงอายุ 36-40 ปี พบว่า ความเครียดอยู่ระดับปานกลางตกอยู่ในงานกระตุ้นมากที่สุด รองลงมาคือ ในงานสบาย และในงานเครียดสูง กับงานเฉื่อย ที่จำนวนเท่ากัน ต่อมาช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป พบว่า อยู่ที่งานกระตุ้น รองลงมาคืออยู่ในงานเฉื่อย งานสบาย และเครียดสูงเป็นลำดับสุดท้าย

3) การวิเคราะห์ตามตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตำแหน่งพบว่า ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี อยู่ที่งานกระตุ้นมากที่สุด รองลงมาคืองานสบาย สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี อยู่ที่งานเฉื่อยมากที่สุด รองลงมาคืองานกระตุ้น ต่อมาคืองานสบาย และที่งานเครียดสูง เป็นลำดับสุดท้าย โดยที่ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีนั้น จะอยู่ที่งานกระตุ้นมากที่สุด รองลงมาคืองานเครียดสูง ถัดมาที่งานสบาย และสุดท้ายที่งานเฉื่อยเป็นลำดับสุดท้าย

4) การวิเคราะห์ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี อยู่ที่งานกระตุ้นเพียงงานเดียว สำหรับผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จะอยู่ที่งานเครียดสูงกับงานกระตุ้นเท่ากัน รองลงมาได้แก่งานเฉื่อยกับงานสบาย ลำดับต่อมาผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-10 ปี ที่งานกระตุ้นมากที่สุด รองลงมาที่งานสบาย สุดท้ายที่งานเครียดสูงกับงานเฉื่อย สุดท้ายผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อยู่ที่งานกระตุ้นมากที่สุด ต่อมาที่งานเฉื่อย และสุดท้ายที่งานเครียดสูงกับงานสบาย จำนวนเท่ากัน

จากผลการศึกษาภาพรวมสรุปได้ว่า กลุ่มนักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะความเครียด จากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wongloei, N. (2008) และ Wansiri, N. (2006) ซึ่งเป็นแบบกระตุ้นเป็นส่วนใหญ่ โดยกลุ่มนี้จะมีอายุระหว่าง 36-40 ปี และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีโดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี

การทดสอบสมมุติฐานปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้การค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) เนื่องจากขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มอายุเป็น 3 ช่วง คือ กลุ่ม 1 อายุระหว่าง 25-35 ปี กลุ่ม 2 อายุระหว่าง 36-40 ปี และกลุ่มที่ 3 คือ 41 ปีขึ้นไป และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการเรียกร้องจากงาน และ อำนาจควบคุมงาน ซึ่งเป็นค่าของตัวแปรที่ใช้วัดระดับความเครียด ผลที่ได้แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ของกลุ่มอายุกับระดับความเครียดในการทำงาน

ช่วงอายุ	ระดับความเครียดในการทำงาน					
	การเรียกร้องจากงาน			อำนาจควบคุมงาน		
	Mean Square	F	Sig.	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.524	.738	.481	2.430	1.019	.365
Within Groups	7.489			2.384		

ผลการทดสอบทางสถิติแสดงไว้ดังตารางที่ 1-4 พบว่า ค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.481 และ 0.365 แสดงให้เห็นว่าอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakhornthai, M. (2010)

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้ เพื่อต้องการทราบระดับความเครียดของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยที่ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ของนักบัญชีมีความเครียดในระดับปานกลาง (งานกระตุ้น) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Surapong, M. (2006) โดยเพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อระดับความเครียด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Promrak, W. (2004) ซึ่งผู้ที่มีความเครียดในระดับงานกระตุ้นนี้ ทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจในงาน ความสามารถในการใช้ความรู้ เป็นความเครียดที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมแม้ว่าจะมีลักษณะของการเรียกร้องจากงานมาก แต่ในขณะเดียวกันก็มีอำนาจในการควบคุมงานของตนเองสูง ประกอบกับอยู่ในวัยที่มีวุฒิภาวะที่มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่มีความมุ่งมั่นทางอารมณ์ รวมไปถึงการเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อันส่งผลทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจในงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ความเครียดในระดับนี้ทำให้เกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาตัวเองต่อไป

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

โดยที่มีข้อจำกัดของการทดสอบสมมติฐาน ในด้าน เพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้ทำการทดสอบ เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมาก การทดสอบสมมติฐานจึงไม่สามารถบอกความแตกต่างได้อย่างชัดเจน และมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ผลการวิจัยช่วยให้ผู้บริหารนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาความเครียดในการทำงานของนักบัญชีต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้กับองค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อความต้องการเพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการพัฒนาอย่างรวดเร็ว
- 2) ศึกษาความเครียดของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งอื่น เช่น งานพัสดุ งานโยธา งานธุรการ รวมไปถึงหัวหน้าส่วนหรือผู้อำนวยการในระดับฝ่ายหรือกอง

- 3) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของรัฐในจังหวัดอื่นๆ
- 4) ศึกษาระดับความเครียดของนักบัญชีภาครัฐบาลเปรียบเทียบกับนักบัญชีจากภาคเอกชน

References

- Chotsamran, C. (2011). **The Study of Stress and Stress Management Strategies of Bangkok Bank Public Company Limited Employee in Life Assurance Service, Case Study :Ratchaburi Province.** Thesis Master of Business Administration, Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University. (In Thai)
- Chuwong, T. (2010). **Job Stress and Professional Nurse at Department of Pediatrics, Faculty of Medicine Siriraj Hospital.** Independent Study Master of Science Program in Community Psychology, Kasetsart University. (In Thai)
- Division of Organizational Structure Development and Research, Bureau of System and Organizational, Structure Development, Department of Local Administration. Retrieved March 11, 2015, from <http://www.dla.go.th/work/abt/> (In Thai)
- Jamja, A. (2009). **Job Stress and Coping Stress of Officers at The Bang Kwang Central Prison.** Independent Study Master of Science Program in Community Psychology. Kasetsart University. (In Thai)
- Karasek R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24(2), 285-295.
- Nakhornthai, M. (2010). **Job Stress of the Officers in the Office of the Permanent Secretary, Office of the Prime Minister.** Thesis of Political Science, Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart University. (In Thai)
- Paktongsuch, P., Arpacuppapun, N. (2005). **Validation and Modification of Karasek Job Stress Questionnaire in Thai Population.** The Thailand Research Fund Psychology. (In Thai)
- Panjaraun, K. (2005). **Cause of Stress in the Work of Officials in Department of Lands in Rayong.** Independent Study Master of Public Administration Program in Public Policy, Graduate School of Public Administration, Burapha University. (In Thai)
- Promrak, W. (2004). **Job, Stress Coping and Working Styles of Accountants.** Independent Study Master of Science (Industrial and organizational), Chiang Mai University. (In Thai)

- Sassana, N., Naressenie, K., Pairinda, B. (2012). **Factors Influencing the Working Stress of Personnel in the Sub District Administrative Organization of Prachinburi Province.** Independent Study Master of Public Administration Program in Public Administration, Valaylongkorn Rajabhat University. (In Thai)
- Surapong, M. (2006). **Stress and Adaptation in the Work of Accountants in Maha Sarakham.** Independent Study Master of Accountancy, Mahasarakham University. (In Thai)
- Wansiri, N. (2006). **Factors cause stress in the work of accountants in Kalasin, Khon Kaen, Maha Sarakham and Roi Et.** Independent Study Master of Accountancy, Mahasarakham University. (In Thai)
- Wongloei, N. (2008). **Factors Influencing the Job Stress of Chiang Mai Central Prison Staff.** Independent Study Master of Pubic Administration, Chiang Mai University. (In Thai)
- Yamane, T. (1967). **Statistics, an Introductory Analysis.** 2nd ed. New York: Harper and Row.