

THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CLIMATE ON WORK-RELATED STRESS AMONG TAX AUDITORS IN THAILAND

Received Date: 2025, April 28

Revised Date: 2025, June 3

Accepted Date: 2025, August 3

Anuphat Fuengfoo*

Jiraporn Rahothan**

ABSTRACT

This research aims to: 1) examine the level of work-related stress among tax auditors in Thailand, 2) examine and compare how stress affects physical, mental, and job performance among tax auditors in Thailand, with analysis stratified by personal factors, and 3) examine the effects of organizational climate on physical, mental, and job performance among tax auditors in Thailand. The study's sample population comprises 367 licensed tax auditors in Thailand (with signing authority), selected through convenience sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics comprised frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics comprised independent-sample *t*-test, one-way analysis of variance (one-way ANOVA), least significant difference (*LSD*), and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the level of work-related stress among tax auditors in Thailand is high, and respondents reported that stress significantly affects physical, mental, and job performance. 2) Personal factors, specifically gender and current job position, affected occupational stress levels in physical, mental, and job performance aspects at the 0.05 significance level. 3) The influence of organizational climate factors-including intrinsic job factors, role factors, interpersonal relationships, career development, organizational structure and climate, and non-work factors (work-life balance)-affected occupational stress levels in physical, mental, and job performance aspects at the 0.05 significance level. The majority of respondents were female, aged 41-50, single, held a bachelor's degree, had over five years of experience in their current workplace, had monthly income exceeding 50,000 THB, and primarily worked in financial or external audit roles.

Keywords: Organization Climate, Stress, Tax Auditors, Auditors.

* Student in Master of Business Administration, Graduate College of Management,
Sripatum University at Chonburi

** Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi

Corresponding author e-Mail: anuphatfuengfoo@gmail.com, jiraporn.ra@chonburi.spu.ac.th

อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 28 เมษายน 2568

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 3 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 3 สิงหาคม 2568

อรรถณัฐร เฟื่องฟู*

จิราพร ระโหฐาน**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย 2) ศึกษาและเปรียบเทียบผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียดของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ประชากรกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย (เฉพาะผู้มีสิทธิลงลายมือชื่อ) จำนวน 367 คน โดยคัดเลือกประชากรจากวิธีการสุ่มแบบสะดวก และใช้เครื่องมือแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลลัพธ์แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ t -test การทดสอบ one-way ANOVA การเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นว่าความเครียด ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีเพศ และตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 3) บรรยากาศในองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน 5 ปีขึ้นไป รายได้รวม 50,000 บาทขึ้นไป และปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีเป็นส่วนใหญ่

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร ความเครียด ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้ตรวจสอบบัญชี

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

** วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

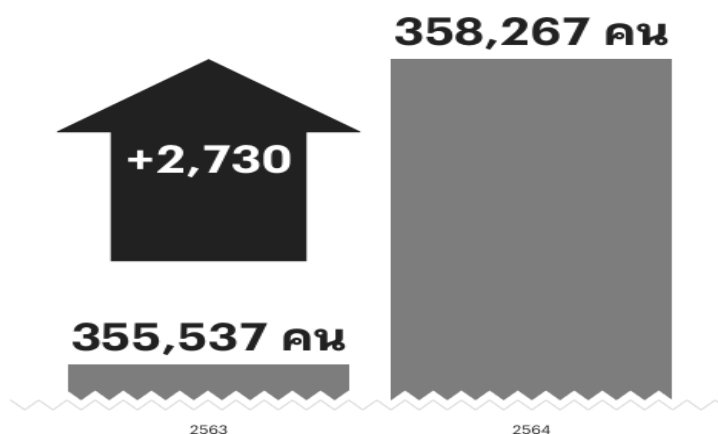
Corresponding author e-Mail: anuphatfuengfoo@gmail.com, jiraporn.ra@chonburi.spu.ac.th

บทนำ

ปัญหาสุขภาพจิตยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในสังคมไทย โดยข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตพบว่า มีผู้ป่วยจิตเวชเข้ารับบริการเพิ่มขึ้น จาก 1.3 ล้านคน ใน ปี 2558 เป็น 2.9 ล้านคน ในปี 2566 ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบประเด็นที่มีความน่ากังวล ดังนี้ 1) แม้ว่าประเทศไทยจะมีผู้ป่วยเข้ารับการรักษา 2.9 ล้านคน แต่ผู้มีปัญหาอาจมากถึง 10 ล้านคน ทำให้สัดส่วนผู้มีปัญหาสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับโลก และสะท้อนให้เห็นว่ายังมีผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการรักษาเป็นจำนวนมาก 2) ผู้มีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตมีส่วนสูงเช่นกัน โดยระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566-22 เมษายน 2567 พบผู้มีความเครียดสูงถึงร้อยละ 15.48 เสียชีวิต 17.20 และเสี่ยงฆ่าตัวตาย ร้อยละ 10.63 ซึ่งแย่ลงกว่าในช่วงปีที่ผ่านมา 3) ปัญหาสุขภาพจิตไม่เพียงกระทบต่อตนเอง แต่ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจมากกว่าที่คาดคิด องค์การอนามัยโลก (WHO) พบว่า ภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวลของประชากรทั่วโลก ทำให้วันทำงานหายไปประมาณ 12 พันล้านวัน สร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจมูลค่ากว่า 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ 4) เกือบ 1 ใน 5 ของผู้มีปัญหาสุขภาพจิตไม่สามารถดูแลตนเองได้ ทำให้ครัวเรือนต้องจัดหาผู้ดูแล และเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยจิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการก่อความรุนแรง (SMI-V) ไม่ถึง 1 ใน 4 ที่ได้รับการติดตามดูแลและเฝ้าระวังตามแนวทางที่กำหนด 5) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความกดดันส่งผลให้คนไทยเป็นโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวลมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบสัดส่วนผู้ป่วยกลุ่มโรควิตกกังวลและโรคซึมเศร้า สูงเป็น 2 อันดับแรก สูงกว่าผู้ป่วยติดยาบ้า และยาเสพติดอื่น ๆ รวมกัน 6) การฆ่าตัวตายสูงใกล้เคียงกับช่วงวิกฤตต้มยำกุ้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า มีผู้เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายอยู่ที่ 7.94 ต่อประชากรแสนคน ใกล้เคียงช่วงวิกฤตต้มยำกุ้ง (8.59 ต่อประชากรแสนคน) และ 7) ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตภายในจากการศึกษาในประเทศอังกฤษพบว่า มลพิษทางอากาศส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้าในเยาวชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 ซึ่งไทยต้องเฝ้าระวังเนื่องจากกำลังประสบปัญหาฝุ่น PM 2.5 สูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลกนอกจากนี้หากพิจารณาตามช่วงวัยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงาน จะมีความรับผิดชอบสูงและหลายปัญหารุมเร้า บริษัท Kisi พบว่า ในปี 2565 กรุงเทพฯ อยู่ในอันดับ 5 จาก 100 เมืองทั่วโลกที่มีผู้คนทำงานหนักเกินไป สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหิดล ที่พบว่า คนกรุงเทพฯ 7 ใน 10 หมดไฟในการทำงาน อีกทั้งข้อมูลจากสายด่วน 1323 ของกรมสุขภาพจิตพบว่า ปี 2566 วัยแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงานถึง 5,989 สาย จากทั้งหมด 8,009 สาย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช), ออนไลน์, 2567)

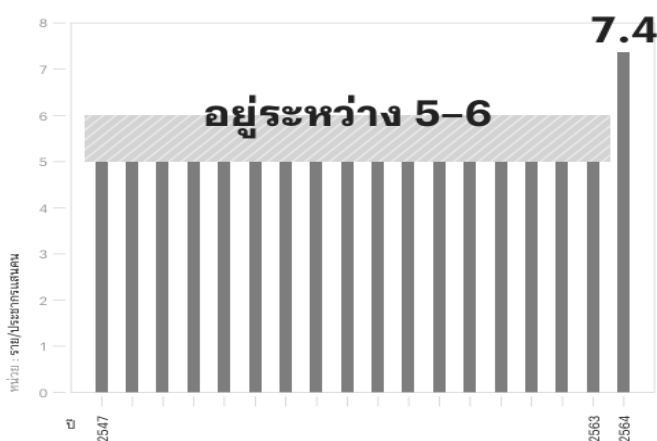
นับวันความเครียดจะตกเป็นจำเลยที่เป็นต้นเหตุของผลร้ายต่าง ๆ ที่ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบทางจิตใจ แต่ยังส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น การเบื่ออาหาร หรือกินอาหารเกินความพอดี ประสิทธิภาพการทำงานของกระเพาะอาหาร การนอนไม่หลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อภาวะความเครียดมีอยู่ต่อเนื่องยาวนานจนกลายเป็นภาวะความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) ที่สามารถนำไปสู่การดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การใช้สารเสพติด และการฆ่าตัวตาย รวมทั้งผลกระทบเชิงสังคมตั้งแต่ในบ้านออกไปถึงชุมชนทั้งใกล้และไกล ยิ่งในโลกยุคโซเชียลที่ทำให้ขอบเขตของผลกระทบกว้างใหญ่ไพศาลอย่างคาดไม่ถึง รวมทั้งผลกระทบเชิงเศรษฐกิจทั้งระดับครัวเรือนที่ต้องขาดรายได้แลมยังมีรายจ่ายในการแก้ทั้งต้นเหตุ และปลายเหตุ อันได้แก่ อาการวิปริตแปรปรวนต่าง ๆ ที่

เกิดจากความเครียดไปจนถึงระดับประเทศที่ผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ลดลง จนองค์การอนามัยโลกประกาศให้ความเครียดเป็น “โรคระบาดแห่งศตวรรษที่ 21” (Health Epidemic of the 21st Century) ในรายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสที่ 4 และภาพรวม พ.ศ. 2565 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ระบุว่าคนไทยเป็นโรคซึมเศร้าและมีการฆ่าตัวตายจากปัญหาสุขภาพจิตยังมีอัตราเพิ่มขึ้น แสดงได้ดังภาพที่ 1



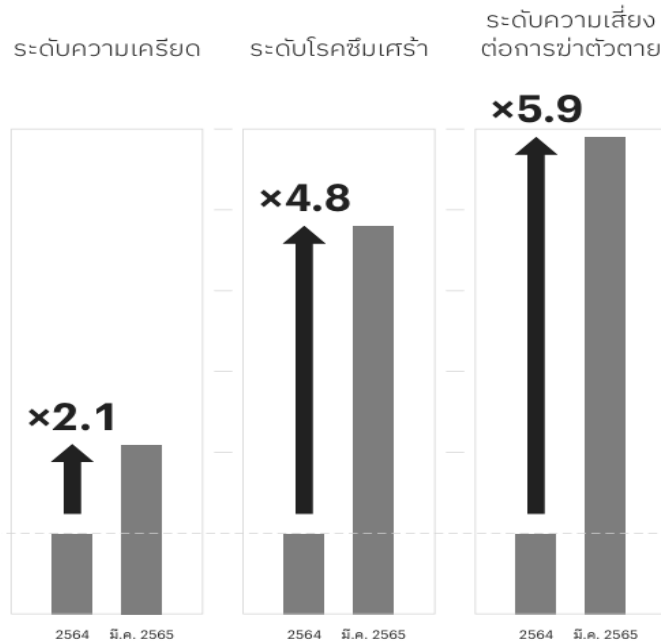
ภาพที่ 1 จำนวนคนไทยที่เป็นโรคซึมเศร้าและมีการฆ่าตัวตายจากปัญหาสุขภาพจิต ปี 2563 เทียบกับปี 2564
ที่มา: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567, หน้า 98)

รวมถึงมีอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จในปี 2564 เพิ่มขึ้นจากในช่วงปี 2547-2563 แสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ ช่วงปี 2547-2563 เทียบกับปี 2564
ที่มา: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567, หน้า 98)

ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตรายงานเมื่อเดือนมีนาคม 2565 พบว่า ประชาชนมีความเครียดสูงขึ้น โรคซึมเศร้าเพิ่มขึ้น และเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้นจากปี 2564 แสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความเครียด โรคซึมเศร้า และเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้นจากปี 2564 เทียบกับ มี.ค. 2565
(หน่วยคิดเป็นเท่าตัว)

ที่มา: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567, หน้า 99)

อีกทั้งคนไทยยังใช้เงินไปกว่า 21,500 ล้านบาท เพื่อจัดการกับปัญหาโรคเครียดเรื้อรังอีกด้วย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567, หน้า 98-99)

ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (Tax Auditor) เริ่มมีบทบาทในการรับรองงบการเงิน (ซึ่งก่อนรับรองงบการเงินต้องมีการตรวจสอบบัญชี) ให้กับผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดในหรือหลังวันที่ 31 ธันวาคม 2545 เป็นต้นไป โดยสามารถรับรองงบการเงินให้ได้เฉพาะห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย (ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด) ซึ่งเป็นห้างหุ้นส่วนขนาดเล็ก โดยงบการเงินนั้นต้องมีทุนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท

งานการตรวจสอบบัญชีเป็นงานให้บริการที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก งานหนึ่ง เนื่องจากเป็นงานที่ให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้ข้อมูลทางด้านบัญชี มีผลให้ผู้ใช้ข้อมูลและงบการเงินเกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ ทำให้ระบบเศรษฐกิจเกิดการขยายตัวและเกิดประโยชน์ต่อภาคธุรกิจและสังคม อย่างไรก็ตามงานสอบบัญชีนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้ง

ด้านเชิงวิชาการและด้านการจัดการ มีมาตรฐานวิชาชีพกำหนดหลากหลายแง่มุม รวมถึงเป็นงานที่มีผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้อง และใช้ประโยชน์จากงานบริการดังกล่าวมากมาย ผู้สอบบัญชีจึงต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ มากมาย เช่น ความเสี่ยงจากการฟ้องร้อง ความเสี่ยงทางด้านธุรกิจและความเสี่ยงด้านบุคลากร ทำให้ภายใต้สภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน ผู้สอบบัญชีต้องเผชิญกับแรงกดดันรอบด้านทั้งความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้ใช้ผลงานรวมถึงผู้มีหน้าที่กำกับดูแล จึงเป็นเหตุให้อาจเกิดสภาวะความเครียดที่สูงมากขึ้นของผู้สอบบัญชี ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการสอบบัญชี ดังนั้นผู้สอบบัญชีที่ได้รับแรงกดดันจากการคาดหวังดังกล่าว น่าจะก่อเกิดความเครียดจากการทำงานของผู้สอบบัญชี อันอาจส่งผลต่อคุณภาพของการสอบบัญชี จากงานวิจัยของ Yan & Xie (2016 อ้างถึงใน อธิชัย อรุณเรืองศิริเลิศ และหลุณนก สุทธานินทร์, 2566, หน้า 4-18) ที่ทำการศึกษาผลกระทบของความเครียดของผู้สอบบัญชีกับคุณภาพของงานสอบบัญชีในประเทศจีน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเครียดของผู้สอบบัญชีส่งผลต่อคุณภาพของการสอบบัญชี อย่างไรก็ตามในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีการศึกษาเชิงประจักษ์ในเรื่องดังกล่าวมากนัก

ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานด้านอื่น ๆ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ตามบทความวิจัยของ ชนะภูมิ บัวบาน (2562, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ มีความเครียด ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง, ทหารพราน ตามบทความวิจัยของ ณัฐพงศ์ มั่งอณะ (2562, หน้า ง) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 11 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ อำเภอบางแก้ว และอำเภอสุนทรารักษ์ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ทหารพราน มีระดับ ภาวะความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ, บุคลากรสายวิชาการ ตามบทความวิจัยของ ประภากร ใจบุญ (2563, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อความเครียด ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สายวิชาการ มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ตามบทความวิจัยของ จิรภัฏฐ์ จิตอรุณทัย (2565, หน้า ค) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพิกัดอัตราศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร มีความเครียดในการทำงานแบบภาพรวมในระดับปานกลาง จากบทความวิจัยต่าง ๆ ขี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน ซึ่งผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จัดเป็นอาชีพที่มีลักษณะงานเฉพาะด้าน มีความซับซ้อนและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างจากอาชีพอื่น ส่งผลให้ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานอาจมีความแตกต่างกันไป ตามลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตาม ยังไม่ค่อยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับความเครียดของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของกลุ่มวิชาชีพดังกล่าว

จากสภาวะที่กดดันหลากหลายปัจจัย และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผวนวกกับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ยังไม่ค่อยมี

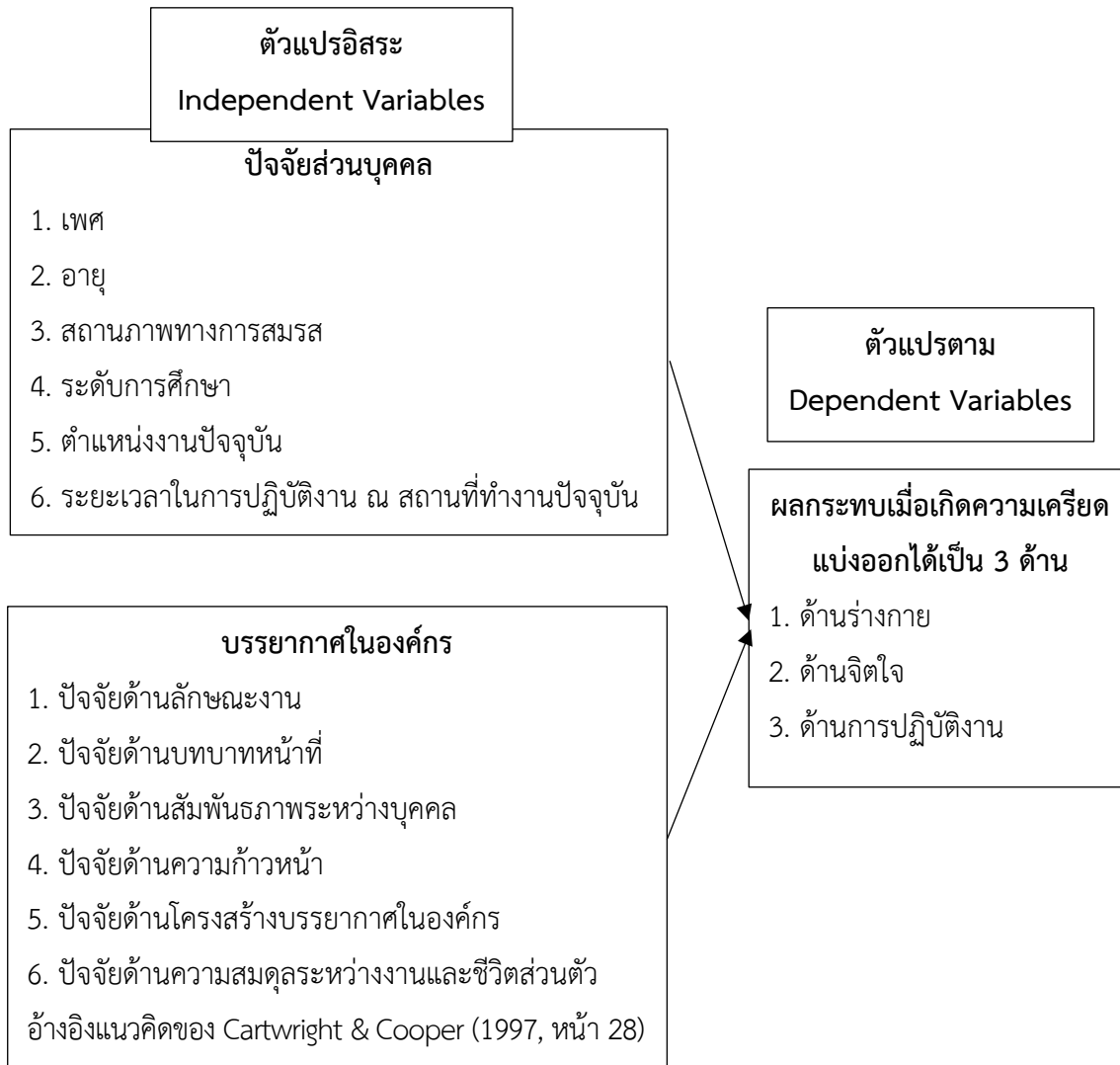
การศึกษาเรื่องเหล่านี้มากนัก และเล็งเห็นปัญหาว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรถือเป็นอาชีพหนึ่งในสายงานตรวจสอบบัญชี ที่มีความกดดันและมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งเกิดได้หลากหลายปัจจัย จึงมีการศึกษาข้อมูลและให้เข้าใจถึงความเครียด และแรงกดดันในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งนี้ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้ทำงานตรวจสอบบัญชี หรือตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะได้มีข้อมูลในการ ปรับปรุงบรรยากาศภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาวิธีการจัดการความเครียด ให้มีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิต และมีสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นไม่มากนักน้อย เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียดของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและสังคมที่บุคลากรทำงานอยู่ภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก ความเข้าใจ การรับรู้ของบุคลากร โดยบรรยากาศองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร และความสำเร็จขององค์กร บรรยากาศองค์กรที่ดีจึงเป็นตัวช่วยลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทาง

กลับกันหากบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดมากขึ้นได้ ดังนั้น การที่จะสร้างบรรยากาศองค์กรให้ดีขึ้น จึงควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำของบุคลากร การสร้างบรรยากาศ สถานที่ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้น่าเป็นอยู่ และที่ขาดไม่ได้เลย คือ การให้อิสระในการทำงานและความสมดุลชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นการขจัดความเครียดของบุคลากรที่เกิดขึ้นในสภาวะการทำงานออกไป ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเครียดที่ลดน้อยลงและส่งผลกระทบต่อสภาวะทางร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้นเช่นกัน รวมทั้งองค์กรยังได้รับประโยชน์จากเรื่องนี้ ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ช่วยลดอัตราการลาออกจากองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี

ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า เครียด ซึ่งเป็นคำวิเศษณ์ หมายถึง ตึงเครียด อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป เช่น หน้าเครียด อารมณ์เครียด (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, ออนไลน์, 2568)

ความเครียด เป็นภาวะของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิดกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกาย และจิตใจเสียไป (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ออนไลน์, 2557)

Cooper & Marshall (1976, pp. 11-28) ได้ให้นิยามความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทงานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดี และสภาพการทำงานไม่ดี

จากการศึกษาความหมาย ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจหรือวิตกกังวล โดยเป็นผลมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมโดยรวมของการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึก อารมณ์ ความคิด และปฏิกิริยาของร่างกาย ในด้านลบหรือก็คือ ความผิดปกติจากสิ่งที่เคยเป็น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

Cartwright & Cooper (1997, p. 28) มีแนวคิดทฤษฎีซึ่งอธิบายไว้ว่า ปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความเครียดสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (Factor Intrinsic to the Job) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพการทำงาน (Working Conditions) ปริมาณงานที่มากเกินไป (Work Overload) ปริมาณงานที่น้อยเกินไป (Work Underload) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long Hours Work) งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical Danger) การเดินทาง (Travel) และเทคโนโลยีใหม่ (New Technology)

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร (Role in the Organization) ถ้าบทบาทของพนักงานในองค์กรได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนก็จะไม่เกิดความขัดแย้ง ส่งผลให้ความเครียดในการทำงานต่ำ ซึ่งบทบาทในองค์กรทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกได้เป็น 2 กรณีหลัก ๆ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนสับสนในบทบาท (Role Ambiguity) และความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน (Relationship at Work) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมี 4 ลักษณะหลัก ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Superior) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) และความสัมพันธ์กับลูกค้า (Relationship with Clients/ Customer)

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้า การพัฒนาทางอาชีพการงาน (Career Development) หมายถึง การที่บุคคลตั้งความหวังในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่ถ้าสิ่งที่คาดหวังไม่ดำเนินไปได้ตามที่ต้องการ ความเครียดในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้

5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Climates) หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์กรสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Non-Work Factor) หมายถึง ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวไม่เหมาะสม ผลกระทบจากครอบครัวที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความเครียดจากการทำงานสองบทบาท (Dual-Career Stress) โดยเฉพาะในผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบทั้งงาน อาชีพ และงานบ้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ Cartwright & Cooper มาเป็นหลักการเบื้องต้น เพื่อพัฒนามาเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีของ Cartwright & Cooper มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของผู้เชี่ยวชาญหลากหลายท่าน และมีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยแบ่งออกได้เป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า 5) ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และ 6) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คาดว่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้รวม ที่แตกต่างกัน มีความเครียดใน

การปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหาสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ มุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทาง การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้รวม บรรยากาศในองค์กรประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เท่านั้น

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ คือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย เฉพาะผู้มีสิทธิ์ลงลายมือชื่อเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อให้สามารถเข้าใจกระบวนการวิจัยได้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน โดยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ คือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้นโดยประมาณ 4,387 คน เฉพาะผู้มีสิทธิ์ลงลายมือชื่อ ข้อมูล ณ วันที่ 11 มีนาคม 2568 (กรมสรรพากร, ออนไลน์, 2568) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ใช้หลักการวิเคราะห์ เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแนวคิดของ Yamane (1973, p. 1088) ผู้วิจัยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยฉบับนี้มี จำนวน 367 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การคัดเลือกตัวอย่างจากวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกสุ่มเก็บตัวอย่างประชากรกระจายตามสะดวก

2. เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบไม่มีการทดลอง (Non-Experimental Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เป็นหลัก โดยการใช้แบบสอบถามที่มีคำตอบแบบเลือก (Closed-Ended Questionnaire)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด วรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน และกำหนดกรอบทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิด ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบข้อคำถาม ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ประมวลผลเสร็จสิ้นแล้วโดยผู้วิจัย ไปหาหรือปรึกษา และขอข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถาม จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถาม ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเกี่ยวกับ เนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา และปรับปรุงให้แบบสอบถาม ตรงตามเรื่องที่วิจัยและสมบูรณ์มากที่สุด โดยใช้วิธี IOC (Item Objective Congruence Index) ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับใช้ในการวิจัย ไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ราย และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติไปทดสอบผล หากค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถามผ่าน เกณฑ์ และเป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไป ซึ่งจากการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7

สำหรับมาตราส่วนในการประเมินคำตอบ เพื่อใช้วัดค่าเนื้อหาที่สร้างจากผู้ให้ (User-Generated Content) โดยคะแนนที่นำมาใช้ในการอธิบายความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับนั้น สามารถ คำนวณด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น สามารถแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุดหรือไม่ส่งผลเลย, คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย, คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง, คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมากและคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุดหรือส่งผลกระทบอย่างรุนแรง

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 367 ชุดแบบสอบถาม และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2568 ถึง วันที่ 14 มิถุนายน 2568

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบ t-test (Independent Sample t-test) การทดสอบ One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

6. จริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ เข้ารับการอบรมและทดสอบเพื่อขอรับใบรับรองจริยธรรมการ วิจัย ในมนุษย์กับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรและค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	126	34.30
หญิง	241	65.70
รวม	367	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	58	15.80
31-40 ปี	129	35.10
41-50 ปี	132	36.00
50 ปีขึ้นไป	48	13.10
รวม	367	100.00
สถานภาพทางการสมรส		
โสด	258	70.30
สมรส	109	29.70
รวม	367	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	225	61.30
ปริญญาโทขึ้นไป	142	38.70
รวม	367	100.00
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ระดับหัวหน้างานลงไป (Junior, Senior, In Charge)	163	44.40
ระดับผู้จัดการขึ้นไป (Manager, Executive, Partner)	163	44.40
รับงานในฐานะส่วนตัวหรือเจ้าของกิจการ (Owner)	41	11.20
รวม	367	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน		
ไม่เกิน 2 ปี	66	18.00
3-5 ปี	137	37.30
5 ปีขึ้นไป	167	44.70
รวม	367	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้รวม		
ต่ำกว่า 23,000 บาท	40	10.90
23,000-35,000 บาท	71	19.30
35,001-50,000 บาท	93	25.30
50,000 บาทขึ้นไป	163	44.40
รวม	367	100.00
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ตรวจสอบบัญชี (Financial Audit/ External Audit)	347	94.60
ตรวจสอบระบบการควบคุมภายใน (Internal Audit)	109	29.70
ตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Audit)	30	8.20
ให้คำปรึกษาด้านบัญชี ภาษีอากร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	189	51.50
อื่น ๆ (ผู้จัดทำบัญชี)	3	0.80
จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (ไม่ใช่ผลรวม)	367	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีฐานะเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 367 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 65.70 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็น ร้อยละ 36 มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 70.30 ศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 61.30 ตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่ คือ ระดับ หัวหน้างานลงไป (Junior, Senior, In Charge) ซึ่งเท่ากับระดับผู้จัดการขึ้นไป (Manager, Executive, Partner) โดยทั้งคู่ คิดเป็น ร้อยละ 44.40 เท่ากัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 44.70 มีรายได้รวม 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 44.40 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ (ผู้ตอบสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) คือ ตรวจสอบบัญชี (Financial Audit/ External Audit) คิดเป็น ร้อยละ 94.60

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ระดับความคิดเห็นอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร

อิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร	$n = 367$		ระดับความเครียด	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.77	0.49	มาก	4
2. ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่	4.19	0.78	มาก	1
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.70	0.58	มาก	6
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	3.77	0.61	มาก	5
5. ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร	3.95	0.56	มาก	3
6. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	4.09	0.69	มาก	2
รวม	3.91	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการสำรวจระดับความเครียด ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กรส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.91$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

- ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.19$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก พบว่า รู้สึกเครียดและกดดันระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการกำหนดความรับผิดชอบหรือปริมาณงานที่ไม่ชัดเจน และเนื่องจากขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.21$ เท่ากัน) รองลงมา เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือกระทำการที่ไม่เหมาะสมกับบริบทของผู้ตรวจสอบบัญชี ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.16$) ตามลำดับ

- ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.09$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า รู้สึกเครียดและกดดันระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีเวลาสำหรับใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.26$) รองลงมา เนื่องจากต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำการอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.24$) และเนื่องจากไม่มีเวลาให้กับบุคคลในครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.00$) ตามลำดับ

- ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กรส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 3 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.95$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า รู้สึกเครียดและกดดันระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีสถานที่พักอาศัยให้กับบุคลากรเพื่อเป็นที่พักอาศัย ใน

ระหว่างปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.53$) รองลงมา เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กร ไม่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.35$) และเนื่องจากมีสถานที่สำหรับการปฏิบัติงานที่คับแคบไม่เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงมีสถานที่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.25$) ตามลำดับ

- ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 4 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.77$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า รู้สึกเครียดและกดดันระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมหรือมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.65$) รองลงมา เนื่องจากงานที่ต้องปฏิบัติมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนหรือมีข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.52$) และเนื่องจากงานที่ต้องปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากเกินไปตำแหน่งงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ (ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน) ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.04$) ตามลำดับ

- ปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 5 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.77$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า รู้สึกเครียดและกดดันระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.56$) รองลงมาเนื่องจากได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.93$) และเนื่องจากไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาหรือแสดงความสามารถเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ

- ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 6 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.70$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า รู้สึกเครียดและกดดันระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เดี่ยวดาย หรือถูกทอดทิ้งตัดขาดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.45$) รองลงมาเนื่องจากเกิดความคิดที่ขัดแย้งกับผู้มีตำแหน่งสูงกว่าขึ้นไป ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.35$) และเนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากลูกค้า ซึ่งส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาผลกระทบเมื่อเกิดความเครียด ด้านร่างกาย จิตใจ และ การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ระดับความคิดเห็น ของผลกระทบ ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความเครียด

ผลกระทบ	$n = 367$		ระดับที่ส่งผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	3.75	0.50	มาก	2
2. ด้านจิตใจ	4.03	0.68	มาก	1
3. ด้านการปฏิบัติงาน	3.72	0.60	มาก	3
รวม	3.84	0.54	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการสำรวจความคิดเห็น พบว่า เมื่อเกิดความเครียด จะส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.84$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

- เมื่อเกิดความเครียด จะส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย ด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.03$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า ส่งผลให้ หดกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.32$) รองลงมาขาดความกระตือรือร้น ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.30$) และวิตกกังวล ซึ่งคิดว่าส่งผล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.11$) ตามลำดับ

- เมื่อเกิดความเครียด จะส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.75$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า ส่งผลให้ร่างกายเหนื่อยล้าอ่อนเพลีย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.62$) รองลงมาปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกายซึ่งไม่ใช่อาการที่เหนื่อยล้าหรืออ่อนเพลีย ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.47$) และปวดน้อยลงผิดปกติ ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.23$) ตามลำดับ

- เมื่อเกิดความเครียด จะส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 3 (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.72$, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกพบว่า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.40$) รองลงมา หดไฟในการทำงาน ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด

(ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.27$) และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ทำงานข้ามขั้นตอน สอบทานงาน เป็นบางจุดปล่อยผ่านเรื่อง ที่มีความสำคัญ ซึ่งคิดว่าส่งผลในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\bar{X}=3.71$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ตามระดับความคิดเห็น ที่มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบ ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ผลกระทบ	ชาย		หญิง		t	p
	n = 126		n = 241			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านร่างกาย	3.63	0.56	3.82	0.46	-3.41	0.00*
2. ด้านจิตใจ	3.91	0.73	4.09	0.64	-2.43	0.02*
3. ด้านการปฏิบัติงาน	3.64	0.65	3.76	0.57	-1.85	0.07
รวม	3.73	0.61	3.89	0.50	-2.74	0.01*

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ Independent Sample t-test ด้วยวิธีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า ภาพรวมเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายมีผลกระทบ ด้านร่างกาย และจิตใจ น้อยกว่าเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามระดับความคิดเห็น ที่มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบ ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผลกระทบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.27 0.25	5.18	0.01*
	ภายในกลุ่ม	89.19	364			
	รวม	91.73	366			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.68	2	2.84 0.44	6.40	0.00*
	ภายในกลุ่ม	161.42	364			
	รวม	167.10	366			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผลกระทบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.28	2	1.14	3.18	0.04*
	ภายในกลุ่ม	130.14	364	0.36		
	รวม	132.42	366			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.19	2	1.60	5.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	104.69	364	0.29		
	รวม	107.88	366			

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบ *F*-test ด้วยวิธีวิเคราะห์อัตราส่วนระหว่างความแปรปรวนระหว่างกลุ่มต่อความแปรปรวนภายในกลุ่ม (One-way ANOVA) พบว่า ภาพรวมและรายด้านที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบพหุคูณ LSD (Least Significant Difference) ค่าความแตกต่างรายคู่ ตามระดับความคิดเห็น ที่มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบ ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Junior, Senior, Manager, Executive, Owner			
	In Charge	Partner	Owner	
	$\bar{x}$	3.88	3.86	3.57
Junior, Senior, In Charge	3.88	-	0.01	0.30*
Manager, Executive, Partner	3.86	-	-	0.29*
Owner	3.57	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 จากการเปรียบเทียบพหุคูณ LSD (Least Significant Difference) ค่าความแตกต่างรายคู่ มีระดับความคิดเห็นว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานผู้ตรวจสอบบัญชีภาษีอากร รับงานในฐานะส่วนตัวหรือเจ้าของกิจการ (Owner) มีผลกระทบน้อยกว่า ตำแหน่งงาน

ระดับหัวหน้างานลงไป (Junior, Senior, In Charge) และตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไป (Manager, Executive, Partner) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สรุป สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีเพศและตำแหน่งงานปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้รวม แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ตามระดับความคิดเห็น ระหว่างอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร กับผลกระทบ ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	71.62	6	11.94	118.54	0.00*
จากแหล่งอื่น ๆ	36.25	360	0.10		
รวม	107.88	366			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) $R=0.815$
 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านประสิทธิภาพ (Coefficient of determination) $R^2=0.664$

* $p<0.05$

จากตารางที่ 7 การสำรวจระดับความคิดเห็นพบว่า บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวม ต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีระดับความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์อยู่ในระดับร้อยละ 66.40 ส่วนที่เหลือ 33.60 มาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นนอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น ผลการทดสอบจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย บรรยายภาพในองค์กรที่มีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และ การปฏิบัติงานโดยรวม ตามระดับความคิดเห็น

รายละเอียด	B	คะแนนมาตรฐาน พยากรณ์ (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.60			4.52	0.00
ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร	0.37	0.39	1	6.30	0.00*
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	0.21	0.27	2	5.99	0.00*
ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	0.09	0.10	3	1.75	0.08
ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่	0.06	0.08	4	1.76	0.08
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.06	0.05	5	0.89	0.38
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	0.03	0.03	6	0.60	0.55

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 8 พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายโดยการสร้างสมการจำลองการถดถอย เพื่อเป็นการพยากรณ์และคาดการณ์สิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวม $= 0.60 + 0.37$ (ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร X_1) $+ 0.21$ (ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว X_2) ($\hat{Y} = 0.60 + 0.37X_1 + 0.21X_2$)

สรุป สมมติฐานที่ 2 บรรยายภาพในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านร่างกาย, ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่มีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านจิตใจ, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอิทธิพล ส่งผลกระทบด้านการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพล ส่งผลกระทบในภาพรวมและรายด้านจิตใจและการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล ส่งผลกระทบในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาการวิจัยพบว่า จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยเพศและตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อทิศทางของคำตอบ ซึ่งเพศชายมีผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) ในขณะที่เพศหญิงอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}=3.89$) โดยสิ่งที่ทำให้เพศหญิง มีผลกระทบมากกว่า อาจมีสาเหตุมาจากการมีประจำเดือน ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ มาโนช หล่อตระกูล (ออนไลน์, 2561) ได้เขียนบทความเรื่อง “หงุดหงิดซึมเศร้า” อาการก่อนมีประจำเดือนที่คุณผู้หญิงควรเข้าใจ โดยบทความได้กล่าวถึง อาการหงุดหงิดซึมเศร้า มักเกิดกับผู้หญิงก่อนมีประจำเดือน เป็นอาการที่หลายคนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้ไม่สามารถควบคุมอาการเอาไว้ได้และก่อให้เกิดปัญหาในด้านปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง อาการหงุดหงิดซึมเศร้า เป็นอาการที่เกิดกับผู้หญิงบางรายในช่วงก่อนมีประจำเดือน และมักจะเกิดขึ้นทุกเดือน โดยจะมีอาการก่อนประจำเดือนมา 3-4 วัน เมื่อประจำเดือนมา อาการหงุดหงิดซึมเศร้าก็จะหายไปเอง อาการดังกล่าวจะเกิดกับบางคนเท่านั้นไม่ได้เกิดกับผู้หญิงทุกคนลักษณะอาการ ได้แก่ หงุดหงิดมาก เครียดหรือวิตกกังวลมาก อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย และอาจมีอาการอื่น ๆ รวมถึงอาจมีสาเหตุมาจากกิจวัตรประจำตัวที่เพศหญิงต้องทำ เช่น ทำงานบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cartwright & Cooper (1997, p. 28) ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญทิพย์ จันทรแก้ว (ออนไลน์, 2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความเครียดจากการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน ตำแหน่ง Junior, Senior, In Charge มีผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) ในขณะที่ Manager, Executive, Partner อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}=3.75$) และ Owner ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}=3.54$) ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567, หน้า 109-110) โดยบทความได้กล่าวถึง ปัจจัยความเครียด ของคนวัยทำงาน ข้อมูลจากงานวิจัยการทดลองเติมพลัง “Burnout in the City” โดยวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า กลุ่มตัวอย่างวัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในภาวะ “ไฟแรง” แม้จะมีอยู่ราว ร้อยละ 31 แต่กลุ่มที่อยู่ในภาวะ “หมดไฟ” มี ร้อยละ 12 ในขณะที่กลุ่มที่นำห้วงมีถึง ร้อยละ 57 ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงสูงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟ อีกทั้งยังพบว่า ช่วงอายุที่น้อยลงกลับมีโอกาสที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟได้มากกว่า (ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้ว่า ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความสอดคล้องกับอายุที่มากขึ้นเช่นกัน) ทั้งนี้ ภาวะหมดไฟถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดของคนวัยทำงานเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมิกา พนรัตน์ และศิวฤทธิ์ สุนทรเสถียร (2564, หน้า 1572-1583) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ

การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดกาญจนบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษาการวิจัยพบว่า จากการสำรวจความคิดเห็น บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพล ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวดี บุญยง (2561, หน้า 1) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดยะลา โดยผลการวิจัยพบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดยะลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานโดยรวม และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2562, หน้า 2) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ จากการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย” มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบและส่งผลกระทบต่อความเครียดมากที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่ไม่เหมาะสมหรือมากเกินไป และงานที่ต้องปฏิบัติมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนหรือมีข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น องค์กรอาจมีการทบทวนภาระงานเพื่อประเมินว่าปริมาณงานที่มอบหมายสมเหตุสมผลหรือไม่ และอาจปรับสมดุลงานระหว่างทีม เพื่อให้บางทีมหรือแผนกรับภาระมากเกินไป รวมถึงในช่วงที่มีปริมาณงานมากเกินไป (ช่วงตรวจสอบประจำปี) อาจมีการจัดทีมสนับสนุนหรือเพิ่มทรัพยากรชั่วคราว

2. ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบและส่งผลกระทบต่อความเครียดมากที่สุดคือ มีการกำหนดความรับผิดชอบหรือปริมาณงานที่ไม่ชัดเจนและขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจระหว่างปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการสื่อสารชี้แจงเป้าหมายงานอย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจนพร้อมกับตกลงร่วมกับพนักงานเพื่อให้ทราบปริมาณงานที่ชัดเจน และอาจมีการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจร่วมกันให้ชัดเจน ว่าขั้นตอนใดพนักงานระดับใด สามารถตัดสินใจอนุมัติ หรืออนุมัติ เรื่องใดในการทำงาน

ได้บ้าง เพื่อลดความสับสน รวมถึงควรให้สิทธิการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะพนักงานในระดับต้น เช่น การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น และการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับงานของตนเอง

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบและส่งผลต่อความเครียดมากที่สุดคือ เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เดียวดาย หรือถูกทอดทิ้งตัดขาดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และเกิดความคิดที่ขัดแย้งกับผู้ที่มียตำแหน่งสูงกว่าขึ้นไป ดังนั้น องค์กรอาจมีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่หรือท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์และลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งงาน รวมถึงพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานผู้ที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าตน เข้าพบเพื่อพูดคุยปรึกษาปัญหา และสนทนาแบบสร้างสรรค์ระหว่างกัน

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบและส่งผลต่อความเครียดมากที่สุดคือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ชัดเจน และอาจมีการเปิดเผยช่วงอัตราเงินเดือนเพื่อให้พนักงานทราบว่าแต่ละตำแหน่งขอบเขตเงินเดือนเท่าไร ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถไปถึงขั้นนั้นได้ รวมถึงองค์กรอาจมีการเสนอสิ่งทดแทนเพื่อรักษาแรงจูงใจ เช่น โบนัสตามผลงาน สวัสดิการสุขภาพ วันลาพักร้อนเพิ่มเติม ฝึกอบรมฟรี และรางวัลรางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบและส่งผลต่อความเครียดมากที่สุดคือ ไม่มีสถานที่พักอาศัยให้กับบุคลากรเพื่อเป็นที่พักอาศัยในระหว่างปฏิบัติงาน นอกสถานที่ บุคลากรภายในองค์กรไม่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และมีสถานที่สำหรับการปฏิบัติงานที่คับแคบไม่เพียงพอต่อการใช้งานรวมถึงมีสถานที่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ดังนั้น องค์กร ควรจัดหาสถานที่พักอาศัยชั่วคราวหรือให้สวัสดิการค่าเช่าชดเชยให้กับพนักงาน เพื่อแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยในระหว่างปฏิบัติงานนอกสถานที่ สำหรับการแก้ปัญหาบุคลากรไม่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน อาจมีการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิด สร้างปฏิสัมพันธ์และลดช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างกันในส่วนของการปฏิบัติงานที่คับแคบไม่เพียงพอต่อการใช้งานรวมถึงมีสถานที่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ องค์กรควรมีการจัดสรรพื้นที่ในการทำงานใหม่ให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน หากพื้นที่คับแคบเกินไปควรพิจารณาย้ายสถานที่ทำงานให้เหมาะสมมากขึ้น รวมถึงอาจมีการรณรงค์จัดกิจกรรม 5 ส โดยกิจกรรม 5 ส คือ ระบบการจัดการระเบียบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมี 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ สะสาง (Seiri) สะดวก (Seiton) สะอาด (Seiso) สุขลักษณะ (Seiketsu) และสร้างนิสัย (Shitsuke) ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ดีวิธีหนึ่ง

6. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบและส่งผลต่อความเครียดมากที่สุดคือ ไม่มีเวลาสำหรับใช้ชีวิตส่วนตัว และต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำการอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานให้เป็นมาตรฐานชัดเจน กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม รวมถึงอาจมีการกำหนดช่วงเวลาเริ่มงานและเลิกงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น ช่วงเวลา

เริ่มงาน 8.30-10.00 น. และกำหนดให้เวลาเลิกงาน นับจากช่วงเวลาที่เข้างานไปอีก 8 ชั่วโมง ซึ่งคือเวลาเลิกงาน เป็นต้น

7. ทั้งนี้อิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโครงสร้างบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน หากต้องการลดสภาวะที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงวิธีการ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 1 ถึงข้อ 6 ข้างต้น จะสามารถช่วยลดสภาวะ ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน ได้เช่นกัน ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้

8. เพศหญิงมีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่าเพศชาย ซึ่งเรื่องที่มีผลกระทบต่ออาจมีสาเหตุมาจากการมีประจำเดือน รวมถึงกิจวัตรประจำตัวที่เพศหญิงต้องทำ เช่น ทำงานบ้าน ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความเครียดและผลกระทบที่เกิดขึ้น เพศหญิงควรดูแลสุขภาพช่วงมีประจำเดือน พักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกายเบา ๆ เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด หรือปรึกษาแพทย์หากไม่สามารถแก้ปัญหาได้ รวมถึงอาจมีการจัดสรรเวลาการทำงานบ้านให้เหมาะสม มีการมอบหมายงานบ้าน ให้สมาชิกภายในครอบครัวช่วยบรรเทาภาระหน้าที่ หรืออาจมีการจ้างแม่บ้าน (หากไม่มีปัญหาเรื่องรายได้) เพื่อช่วยบรรเทาภาระหน้าที่ก็ได้เช่นกัน

9. ตำแหน่งงานปัจจุบันที่ Junior, Senior, In Charge มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่า Manager, Executive, Partner และ Owner ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก Junior, Senior, In Charge ต้องมีการเรียนรู้งานเบื้องต้น เนื่องจากยังขาดประสบการณ์หรือความรู้ที่เพียงพอ ทำให้รู้สึกไม่มั่นใจ และกลัวผลกระทบหากทำงานผิดพลาด และต้องรับผิดชอบต่อความถูกต้องของงาน แต่บางครั้งขาดอำนาจในการตัดสินใจ ต้องรอการอนุมัติจากผู้มีตำแหน่งงานสูงกว่าขึ้นไป รวมถึงมีปริมาณงานที่มากเกินไป จึงทำให้เกิดความกดดัน ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความเครียดและผลกระทบที่เกิดขึ้น อาจมีการขอคำแนะนำเมื่อเจอปัญหาที่ซับซ้อนไม่สามารถตัดสินใจได้ จากผู้มีตำแหน่งงานสูงกว่าขึ้นไป หรืออาจมีการพูดคุยกับผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าขึ้นไป หากงานมีปริมาณมากเกินไป เพื่อกระจายงานให้เหมาะสมกับประสบการณ์ และอาจมีการออกกำลังกายเบา ๆ ร่วมด้วย เพื่อให้สมดุลในร่างกายรู้สึกผ่อนคลาย และลดความเครียดที่เกิดขึ้น ทั้งนี้หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ควรมีการปรึกษาแพทย์โดยตรง

10. กฎหมาย หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ถือปฏิบัติอาจเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาในอนาคต ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยนี้ ไม่ตรงหรือไม่เป็นไปตามผลการวิจัยอื่นที่เกิดขึ้นในอดีตและในอนาคต

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยขั้นต่อไป จากการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย” มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานปัจจุบัน และรายได้รวม ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ไม่ควรที่จะนำปัจจัยส่วนบุคคลตามการวิจัยนี้ไปศึกษาต่อ แต่หากจำเป็นควรมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคลให้มีความแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หากต้องการทราบสาเหตุ และผลกระทบที่เจาะจงและชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจมีการศึกษาความเครียดในปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและตำแหน่งงานปัจจุบันเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนดังกล่าวข้างต้นมากยิ่งขึ้น

3. จากการสำรวจปัจจัยด้านลักษณะงาน (อันดับที่ 1) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (อันดับที่ 2) มีอันดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยตามอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 4 (อันดับที่ แยกว่า 3 อันดับ เมื่อเปรียบเทียบกับ การสำรวจข้อมูลรายปัจจัย) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 6 (อันดับที่ แยกว่า 4 อันดับ เมื่อเปรียบเทียบกับ การสำรวจข้อมูลรายปัจจัย) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในงานวิจัยครั้งนี้ อาจยังมีข้อคำถามอื่น นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่า

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน และผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจมีการเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาให้ชัดเจน เช่น กลุ่มองค์กร บริษัทฯ เครือข่าย หรือหน่วยงานที่อยากจะศึกษา เป็นต้น

5. อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้อิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร ผลกระทบต่าง ๆ วิธีการจัดการแก้ไขปัญหา หรือข้อคำถามอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย รวมถึงประเด็นสาระสำคัญอื่น ๆ ที่อาจยังไม่ได้จัดทำหรือค้นพบตามการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยและผู้ที่ศึกษาข้อมูลดังกล่าวต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมสรรพากร. (2568). *รายชื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<https://rdtaxaudit.rd.go.th/TaxAuditInternet/IRPT0110.action> [2568, 11 มีนาคม].
- จิรัฐ จิตอรุณทัย. (2565). *ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพิกัดอัตราศุลกากร*.
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะภูมิ บัวบาน. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การแพทย์ ในโรงพยาบาลศิครินทร์ จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ณัฐพงศ์ มั่งอณะ. (2562). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารหน่วยเฉพาะกิจ
กรมทหารพรานที่ 11 ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน พื้นที่อำเภอแวงและอำเภอสุดธิ์น จังหวัดนราธิวาส*.
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวี บุญยง. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
จังหวัดยะลา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธิตนันท์ ตูประกาย. (2563). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*.
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรชัย อรุณเรืองศิริเลิศ และฤชนก สุทธานินทร์. (2566). ผลกระทบของความเครียดจากการทำงานของ
ผู้สอบบัญชีต่อคุณภาพงานตรวจสอบบัญชีในประเทศไทย. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 5(13),
หน้า 4-18.
- นวนันท์ คำมา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงิน
แผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภากร ใจบุญ. (2563). *อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญทิพย์ จันท์แก้ว. (2562). *ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ส่วนกลาง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://mmm.ru.ac.th/mmm/is/sat17/6214060050.pdf>
[2568, 28 กันยายน].

มาโนช หล่อตระกูล. (2561). **"หงุดหงิดซึมเศร้า" อาการก่อนมีประจำเดือนที่คุณผู้หญิงควรเข้าใจ** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/article/หงุดหงิดซึมเศร้า-อาภา/](https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/article/หงุดหงิดซึมเศร้า-อาภา/2568,12%20กุมภาพันธ์) [2568, 12 กุมภาพันธ์].

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2567). **สุขภาพคนไทย 2567 ความเครียด ภัยเงียบ ของสังคมไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2567). **ภาวะสังคมไทยไตรมาสหนึ่ง ปี 2567** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/](https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/article_20240527115043.pdf) 2025/06/article_20240527115043.pdf [2568, 20 กรกฎาคม].

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2557). **ความเครียดคืออะไร ผ่อนคลายอย่างไรดี** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.thaihealth.or.th/?p=231465> [2568, 8 พฤษภาคม].

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2568). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://dictionary.orst.go.th> [2568, 3 กุมภาพันธ์].

เอมวิกา พนรัตน์ และศิริฤทธิ์ สุนทรเสถียร. (2564). ระดับความเครียดในองค์กรที่มีผลกับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดกาญจนบุรี. ใน **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564**. 19 สิงหาคม 2564 (หน้า 1572-1583). มหาวิทยาลัยรังสิต.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). California: Sage.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), pp. 11-28.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.