

## ความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

### Work Related Stress Affecting the Quality of Life Accounting Personnel in Bang Phli District, Samut Prakan Province

มาศิริ ไปนาน<sup>1</sup>, พัทธิธีรา จิรอุตมสาโรจน์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, tikky09321@gmail.com

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Phatteera.n@gmail.com

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานสายงานบัญชีในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมุ่งเน้นในการประเมินผลกระทบของความเครียดที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานสายงานบัญชี วิธีการวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายบัญชี หัวหน้าฝ่ายบัญชี รองผู้จัดการฝ่ายบัญชี และผู้จัดการฝ่ายบัญชี จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือจากผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่อำเภอบางพลี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานพบว่า ด้านการตัดสินใจลาออกของพนักงานบัญชีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยความเครียดในการทำงานและการลาออกประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีผลกระทบมากที่สุด จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างการสนับสนุนจากองค์กร การปรับปรุงความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานจะช่วยลดความเครียดและป้องกันการลาออกของพนักงานในสายงานบัญชีได้

**คำหลัก:** ความเครียดในการทำงาน, การลาออก, การบริหารจัดการความเครียด และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

## Abstract

The purpose of this study is to investigate the factors that contribute to work-related stress among accounting employees in Bang Phli District, Samut Prakan, with a focus on assessing the impact of stress on employee turnover. The study uses a quantitative research method, employing a questionnaire to collect data from a sample consisting of accounting staff, accounting supervisors, assistant accounting managers, and accounting managers, totaling 401 participants. The tool used for data collection is a questionnaire that has been validated for reliability by experts. Statistical analysis includes percentages, means, standard deviations, and hypothesis testing using regression analysis.

The results of the study revealed that the factors contributing to work-related stress among accounting employees in Bang Phli District were generally at a high level, with the highest average found in the imbalance between work and personal life. Regarding factors influencing turnover, the highest average was found in employees' decisions to resign. The factors contributing to work-related stress and turnover included organizational support, relationships with supervisors, work flexibility, and the imbalance between work and personal life, with the imbalance between work and personal life being the most impactful. The findings suggest that improving organizational support, enhancing workplace relationships, and providing work flexibility can help reduce stress and prevent turnover among accounting employees

**Keywords:** work-related stress, employee turnover, stress management, and work-life balance

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดในการทำงาน เป็นปัญหาที่พบได้ในทุกองค์กรและทุกระดับของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานทั่วไป โดยความเครียดนี้เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการจัดการงาน การจัดการเวลา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ปัจจัยที่พบบ่อย ได้แก่ การทำงานเกินเวลา (นิริวาสิน สุรินทร์ษา, 2562), ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน (ปวีณา ทักษิณาเจนกิจ, 2021), การขาดการสนับสนุนจากองค์กร และความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่พนักงานต้องรับผิดชอบ (กชกร โฉมแพ, 2563)

ความเครียดในที่ทำงานมีผลกระทบทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของพนักงาน โดยในแง่ของร่างกาย พนักงานที่มีความเครียดสะสมอาจประสบปัญหาทางสุขภาพ เช่น โรคเรื้อรัง ความเหนื่อยล้าสะสม หรืออาการทางกายอื่น ๆ ที่เกิดจากการทำงานหนักเกินไป (Su et al, 2021) ในด้านจิตใจ ความเครียดอาจนำไปสู่ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หรือความเครียดทางจิตใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Salama, 2022) และในด้านพฤติกรรม พนักงานอาจหลีกเลี่ยงหน้าที่การงาน สูญเสียแรงจูงใจ หรือในกรณีที่รุนแรงอาจตัดสินใจลาออกจากงาน (Abildgaard, 2020) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในการทำงานด้านบัญชีที่ต้องการความแม่นยำสูง ความเครียดที่เกิดจากการทำงานเกินเวลา ภาระงานที่หนักเกินไป และการขาดการสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำให้พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในงานบัญชี ซึ่งอาจทำให้ผลกระทบทางเศรษฐกิจและการตัดสินใจที่ผิดพลาดในระยะยาวได้ (Bakker & Demerouti, 2017) นอกจากนี้ ความเครียดที่สะสมสามารถทำให้พนักงานไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่ง เป็น ปัจจัย สำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน (Malik et al, 2023) และมีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ความเครียดที่เกิดจากการไม่สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อการลาออกของพนักงานบัญชี โดยความเครียดที่สะสมจากงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดันทำให้พนักงานรู้สึกหมดไฟในการทำงานและขาดแรงจูงใจในการอยู่ต่อในองค์กร (Che et al, 2022) การที่พนักงานลาออกจากองค์กรไม่เพียงแต่ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ยังส่งผลกระทบต่อด้านต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดไป ซึ่งเป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านเวลาและทรัพยากรขององค์กร การไม่สามารถจัดการกับปัญหาความเครียดในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชีลดลง และองค์กรต้องแบกรับต้นทุนที่สูงขึ้นในการสรรหาพนักงานใหม่และการฝึกอบรมท่ามกลางความเสี่ยงจากความผิดพลาดทางการเงินและการตัดสินใจที่ผิดพลาดจากพนักงานที่เครียด (Hassan & Pasha, 2023) ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรในระยะ

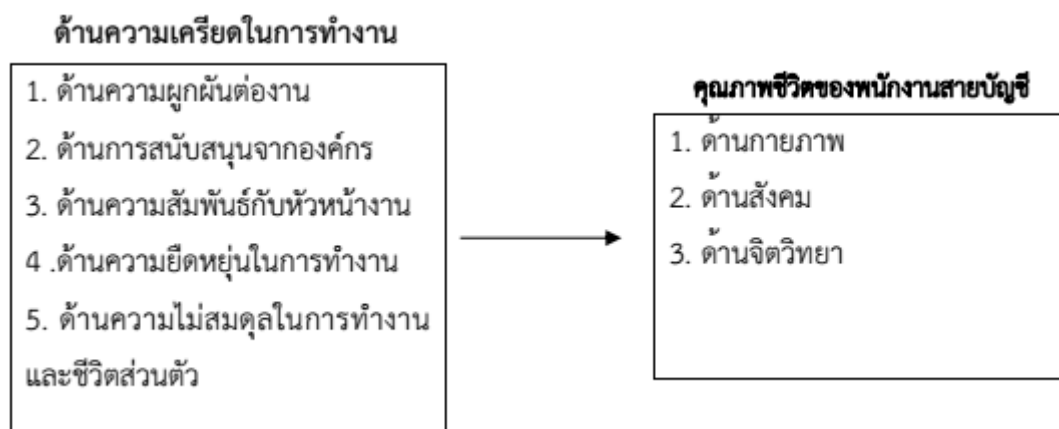
### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารและองค์กรสามารถเข้าใจระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชี และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน
2. การศึกษาจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายหรือกลยุทธ์ในการลดความเครียด และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในระยะยาว
3. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนการจัดการความเครียดและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี เพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและลดอัตราการลาออกจากองค์กร

### กรอบแนวคิด



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบัญชี หัวหน้าฝ่ายบัญชี รองผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ทั้งในระดับปฏิบัติการและบริหาร ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มพนักงานฝ่ายบัญชี หัวหน้าฝ่ายบัญชี รองผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ทั้งในระดับปฏิบัติการและบริหาร ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 401 คน

#### เครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม มาทดลองความเชื่อมั่นโดยการทดลองนำไปใช้ (Pre-Test) กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อถือ โดยภาพรวมปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา มีค่าน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.776 (ดูจากค่า Cronbach's Alpha)

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความพึงพอใจต่าง ๆ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสายบัญชี
3. ตรวจสอบตรงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการนำนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างข้อคำถามควบคู่กับเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสอดคล้อง

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

โดยการอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) และนำเสนอข้อมูลในตารางเพื่ออธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านความเครียดในที่การทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสายบัญชี ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

## ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะทางประชากรและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความผูกพันต่องาน	4.07	0.49	มาก	4
2. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	4.09	0.54	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.06	0.54	มาก	5
4. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.08	0.52	มาก	3
5. ด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.09	0.51	มาก	1
โดยรวม	4.08	0.45	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านของการประยุกต์ใช้บัญชีบริหาร พบว่า ด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.51) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.54) ลำดับที่ 3 คือ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.52) ลำดับที่ 4 คือ ด้านความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.49) และที่น้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.54)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของพนักงานสายบัญชีในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตของพนักงานสายบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านกายภาพ	4.07	0.52	มาก	4
2. ด้านสังคม	4.08	0.51	มาก	3
3. ด้านจิตวิทยา	4.10	0.50	มาก	2
<b>โดยรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 พบว่า ความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสายบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.50) ลำดับที่ 2 คือ ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.51) ลำดับที่ 3 คือ ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.52)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสายบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตของพนักงานสายบัญชี		Beta	T	p-value	Collinearity Statistics	
	B	S.E.				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.658	.123		5.334	.000		
1. ด้านความผูกพันต่องาน (WE)	.062	.043	.065	1.424	.155	.391	2.560
2. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (OS)	.097	.043	.113	2.261	.024*	.326	3.068
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS)	.107	.041	.126	2.642	.009*	.358	2.794
4. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF)	.141	.044	.159	3.237	.001*	.339	2.953
5. ด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB)	.432	.038	.476	11.299	.000*	.458	2.182
R = 0.824 SE = 0.26642 R <sup>2</sup> = 0.678 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.674							

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ คือ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (OS) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF) ด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายผลความสำเร็จของประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (EFF) ได้ร้อยละ 67.8 (Adjusted R2 = 0.674) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (OS) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ โดยมีค่า  $B = 0.097$  ค่า  $p\text{-value} = 0.024$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ โดยมีค่า  $B = 0.107$  ค่า  $p\text{-value} = 0.009$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ โดยมีค่า  $B = 0.141$  ค่า  $p\text{-value} = 0.001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ โดยมีค่า  $B = 0.432$  ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบัญชี ในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชีในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร (OS), ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS), ความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF), และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถทำนายผลของความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชีได้ถึงร้อยละ 67.8 (Adjusted R2 = 0.674)

การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี โดยมีค่า  $B = 0.097$  และ  $p\text{-value} = 0.024$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี โดยมีค่า  $B = 0.107$  และ  $p\text{-value} = 0.009$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี โดยมีค่า  $B = 0.141$  และ  $p\text{-value} = 0.001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี โดยมีค่า  $B = 0.432$  และ  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี และควรได้รับการพิจารณาในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและนโยบายขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและลดความเครียดในการทำงาน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยหลายด้านมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชีในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีการสนับสนุนจากองค์กร (OS), ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS), ความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF), และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาดังนี้:

การสนับสนุนจากองค์กร (OS): ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Malik et al (2023) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การให้สิทธิประโยชน์และการช่วยเหลือจากฝ่ายบริหาร มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าและได้รับการดูแล ซึ่งสามารถลดความเครียดในที่ทำงานได้

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (RS): งานวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างานส่งผลบวกต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งการศึกษาในงานวิจัยของ Jang et al (2022) สนับสนุนผลนี้โดยชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยลดความเครียดจากงาน โดยหัวหน้างานที่เข้าใจและสนับสนุนพนักงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ความยืดหยุ่นในการทำงาน (WF): การศึกษาของ Lv et al (2021) ได้แสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นในการทำงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานและลดความเครียด ผลการวิจัยของเราก็พบว่าความยืดหยุ่นในการทำงานมีผลบวกต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งการให้พนักงานมีอิสระในการเลือกเวลาทำงานและสถานที่ทำงานช่วยลดความเครียด และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (WLB): ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยผลการศึกษาของ Greenhaus & Allen (2020) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวส่งผลให้พนักงานเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ในทำนองเดียวกันผลการศึกษาของเราพบว่า ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวทำให้พนักงานบัญชีประสบปัญหาความเครียดสูงและมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

สรุปผลการวิจัยของเรามีความสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ในหลายประเด็น โดยเฉพาะในเรื่องการสนับสนุนจากองค์กร, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ความยืดหยุ่นในการทำงาน, และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี การปรับปรุงปัจจัยเหล่านี้ในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการลดความเครียดและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. การเสริมสร้างการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี องค์กรควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนอย่างชัดเจน เช่น การจัดโปรแกรมการพัฒนาทักษะและการให้การช่วยเหลือด้านสวัสดิการ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความรู้สึกมีคุณค่าของพนักงาน
2. การปรับปรุงความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน องค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ด้วยการฝึกอบรมหัวหน้างานในด้านทักษะการสื่อสารและการสนับสนุนพนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำแนะนำจากหัวหน้างานได้
3. การส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน องค์กรควรพิจารณาให้ความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น เช่น การทำงานจากที่บ้าน หรือการกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับความรับผิดชอบส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
4. การจัดการความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว: องค์กรควรมีนโยบายที่สนับสนุนการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การให้วันหยุดเพิ่มเติมหรือเวลาพักที่ยืดหยุ่น รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อลดความเครียด
5. การพัฒนาโปรแกรมการจัดการความเครียด ควรมีการจัดทำโปรแกรมการจัดการความเครียดที่ครอบคลุม เช่น การฝึกสติปัญญา (Mindfulness) การฝึกโยคะ หรือการให้คำปรึกษาจิตวิทยา เพื่อช่วยพนักงานจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิต
6. การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลผลกระทบของนโยบายต่าง ๆ ที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว เพื่อติดตามผลกระทบที่มีต่อ

ความเครียดและคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยอาจใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานต่อไป.

### ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นศึกษาพนักงานบัญชีในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานบัญชีในพื้นที่อื่น ๆ หรือในองค์กรประเภทต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของความเครียดและคุณภาพชีวิตในกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาผลกระทบจากเทคโนโลยี ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีในการช่วยลดความเครียดในการทำงาน เช่น การใช้ซอฟต์แวร์การจัดการงานหรือการทำงานจากระยะไกล (remote work) ซึ่งอาจส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการทำงานและช่วยให้พนักงานรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น

3. การศึกษาผลกระทบในระยะยาว ควรมีการศึกษาผลกระทบของความเครียดและคุณภาพชีวิตในระยะยาว โดยการติดตามพนักงานบัญชีที่เข้าร่วมการวิจัยเป็นระยะเวลา 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงในระดับความเครียดและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว

4. การเพิ่มตัวแปรใหม่ งานวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบัญชี เช่น ความพึงพอใจในงาน, การฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ, และการสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงาน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. การใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย ในงานวิจัยครั้งถัดไป ควรใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการใช้กลุ่มสนทนา (focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์ของพนักงานในการจัดการกับความเครียดในที่ทำงาน

6. การศึกษาผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมหรือเพิ่มความเครียดในที่ทำงาน เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

### เอกสารอ้างอิง

- กชกร โฉมแพ. (2563). ภาวะความเครียดของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 3(2), 113-124.
- นิธิวาสิน, สุนันท์ษา. (2562). *ภาวะตึงงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/64807>

- ปวีณา ทักษิณาเจนกิจ. (2021). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในผู้ดูแลผู้มีภาวะสมองเสื่อม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุบลพันธ์, ภัทรพร., & คุณโน, เจษฎา. (2565). การรับรู้ความเครียด กลยุทธ์การเผชิญความเครียด และภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างการระบาดของโรคโควิด-19. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2565). การศึกษาผลกระทบของการทำงานจากที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน (ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/8374/>
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และ กรรณิกา กิจมันคง. (2024). สภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในสถาบันการศึกษา. *ศวท: ศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (LAS: Liberal Arts, Science and Technology)*, 1(2), 80–93. <https://li04.tci-thaijo.org/index.php/art-science/article/view/2276>
- สมชาย มานะดี. (2023). การศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีในองค์กร (ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4981/1/TP%20BM.006%202023.pdf>
- อาณัติ ต๊ะปินตา. (2553). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abildgaard, J. S., Nielsen, K., Wåhlin-Jacobsen, C. D., Maltesen, T., Christensen, K. B., & Holtermann, A. (2020). ‘Same, but different’: A mixed-methods realist evaluation of a cluster-randomized controlled participatory organizational intervention. *human relations*, 73(10), 1339-1365.
- Che Abdul Rahim, N., Ahmad, M. H., Siew Man, C., Zainuddin, A. A., Rodzlan Hasani, W. S., Ganapathy, S. S., & Ahmad, N. A. (2022). Factors influencing the levels of awareness on Malaysian healthy plate concept among rural adults in Malaysia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6257.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 46(5), 1665-1693.
- Hassan, S., & Pasha, A. T. (2023). Influence of spiritual leadership on green behavior: the mediating role of green HRM and the moderating role of individual green values. *Journal of Management and Research*, 10(2), 56-89.

- Jaksan, Tossapon, Romyen, L., & Sawadthaisong, S. (2023). Relationship between Leadership and Work Stress of Employees of Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai District, Nong Khai Province. *Journal for Developing the Social and Community*, 10(2), 43–58. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirimu/article/view/268079>
- Jang, S., Kim, A. J., & Yoon, J. (2022). Multiple keywords management in sponsored search advertising with interrelated consumer clicks. *Journal of Business Research*, 140, 459-470.
- Lv, M., Liu, J., Wang, Y., & Zhang, D. (2025). From burnout to growth: how job burnout links to posttraumatic growth in healthcare workers. *BMC psychology*, 13(1), 1262.
- Malik, A., Budhwar, P., & Kazmi, S. (2023). Artificial intelligence and international HRM. *Human Resource Management Review*, 33(1).
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International journal of environmental research and public health*, 19(15), 9724.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2019). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 1-21. <https://doi.org/10.1002/job.2245>
- Su, Y., Liu, M. S., De Silva, P. V., Østbye, T., & Jin, K. Z. (2021). Health-related quality of life in Chinese workers: a systematic review and meta-analysis. *Global health research and policy*, 6(1), 29.