

การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเบื่อหน่าย ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Comparison of Job Environment on Job Burnout of Staffs of the Cooperative Auditor Officer in the Northeastern

คณิดา ตระกุลทองดารา,¹ อิงอร นาชัยฤทธิ์,² วิษณุ สุमितสุวรรณ³

Kanida Trakoonthongdara,¹ Ingorn Nachairit,² Vissanu Zumitzavan³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเบื่อหน่าย
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ จำนวน 229 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test (ANOVA) ซึ่งที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน
จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี และจำนวน
โครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณเป็นตัวแปรอิสระ เปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และความเบื่อหน่ายในการทำงานเป็นตัวแปรตาม

ผลการวิจัย พบว่า 1) เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน
กัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน และ 2) เจ้าหน้าที่สำนักงาน
ตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวน
เจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี และจำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเบื่อหน่ายในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานตรวจ
บัญชีสหกรณ์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมภายใต้สภาวะแวดล้อม
ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงวิธี
การหรือกระบวนการบริหารจัดการความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตลอดจนประชาชน ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนงานต่อไป

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความเบื่อหน่ายในการทำงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student of Accounting Program, Faculty of Accountancy and Management. Mahasarakham University

² Lecturer Faculty of Accountancy and Management. Mahasarakham University

³ Lecturer Faculty of Accountancy and Management. Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this study was to verify the comparison of job environment on job burnout of staffs of the cooperative auditor officer in the Northeast by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 229 staff of the cooperative auditor officer in northeast Thailand. The statistics used for analyzing the collected data were F-test (ANOVA), which office location, number of cooperatives and farmers' groups in the responsibility, number of staffs, number of auditors, and number of major projects have been commissioned in the fiscal year were independent variables affecting on job environment and job burnout was intervening variables.

The result showed that 1) The staffs of the cooperative auditor officer with different number of staffs and number auditors agreed differently with having job environment, and 2) The staffs of the cooperative auditor officer with different office location, number of cooperatives and farmers' groups in the responsibility, number of staffs, number of auditors, and number of major projects have been commissioned in the fiscal year agreed differently with having job burnout. Therefore, the executive of the cooperative auditor officer should pay attention to the job environment to suit the environment has changed overtime, with improved and development in the job environment with work effectively and efficiently optimize the organizational and the all involved public the following.

Keywords : Job Environment, Job Burnout

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงและมีวิวัฒนาการต่างจากเดิมเป็นอย่างมากมีการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจเป็นไปอย่างเสรี ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการพัฒนาด้านระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วด้วยสาเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความสามารถ และประสิทธิภาพพอที่จะตอบสนองต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที่ส่งผลให้เครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ มีมาตรการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการพัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและการเปลี่ยนแปลง รวมถึงกระแสความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2554 : เว็บไซต์)

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ (The Cooperative Auditor Officer) เป็นหน่วยงานสำคัญในการให้บริการเกี่ยวกับงานสอบบัญชีทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และบริการงานด้านวิสาหกิจชุมชน งานตามโครงการตามพระราชดำรินในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ตลอดจนงานโครงการเสริมสร้างภูมิปัญญาทาง บัญชีแก่เกษตรกรไทย ส่งผลทำให้การทำงานใน ปัจจุบันของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องมีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันคณะกรรมการดำเนินการของ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรส่วนใหญ่ที่อยู่ในความ รับผิดชอบของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ยัง ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชี เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรดั่ง กล่าวยังไม่สามารถจัดทำบัญชีและงบการเงินให้ เป็นไปตามกฎ ระเบียบตามที่นายทะเบียนสหกรณ์ กำหนดได้ จำเป็นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ต้องประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐอื่น เช่น สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์จังหวัด เป็นต้น ให้ เข้ามาช่วยกำกับดูแลในเรื่องของการจัดทำบัญชี (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2554 : เว็บไซต์) ซึ่ง ภาวะการปฏิบัติงาน ลักษณะการทำงาน และหน้าที่ ความรับผิดชอบดังกล่าว คือสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจ บัญชีสหกรณ์ต้องเผชิญโดยสภาพแวดล้อมในการ ทำงานดังกล่าวอาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตรวจบัญชีสหกรณ์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Job Environment) คือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวองค์กร และพนักงานทุกคน โดยหมายรวมถึง สภาพที่ตั้ง สถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานทั้ง ทางชีวภาพ สังคม จิตวิทยา ซึ่งมีอิทธิพลต่อความ รู้สึกนึกคิดและมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

- 1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)
- 2) นโยบายองค์กร (Corporate Policy) และ
- 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

(ชุตินา มาลัย, 2538 : 37) โดยการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จำเป็นต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การทำงานดังกล่าวข้างต้น ส่งผลทำให้ผู้มีหน้าที่รับ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะต้องเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ มากมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ

สถานที่ ความสะดวกสบายในการทำงาน มลภาวะ ต่าง ๆ ในการทำงาน ตลอดจนปัญหาในการเดินทางและปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน (ศูนย์วิจัย เศรษฐศาสตร์ประยุกต์, 2542 : 16) อาจเป็นสาเหตุ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์มีความเครียดอยู่ในระดับสูง อันอาจนำมาซึ่งความ เบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout)

ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากแรงกดดันหรือความเครียดที่ต้องเผชิญการทำงาน เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลแล้วในระยะแรก จะ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ รู้สึก ท้อใจ ไม่มีแรง สภาพร่างกายอ่อนเพลีย เมื่อยล้า และเริ่มมีทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น รู้สึกเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ความสำนึกในคุณค่าแห่งตนและความ เป็นตัวตนลดลง โทษตนเอง ซึมเศร้า อารมณ์เสีย ง่าย และท้ายสุดจะทำให้เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงไป มองเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ ในผู้อื่นลดลง คุณธรรมลดลงมักจับผิดและตำหนิ ผู้อื่น ขาดความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน พยายาม ปกป้องตนเอง ขาดการเห็นใจผู้อื่น มีความบกพร่อง ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ขาดเป้าหมาย ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และนำมาซึ่งความผิดพลาดในการทำงานทำให้เป็น บุคคลที่ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน (วิภาพร อิทธิกุล, 2545 : 2) ซึ่งภาวะดังกล่าวนี้ถือเป็นปัญหา ที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเนื่องจาก สภาวะความเบื่อหน่ายในการทำงาน ได้แก่

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
- 2) ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล Depersonalization) และ 3) ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Lack of Personal) (Maslach and Jackson, 1981 : 99 - 113) หากองค์กรสามารถ กำหนดวิธีการเพื่อทำให้พนักงานในองค์กรเกิด ความสุขในการทำงาน และมีความทุ่มเทให้กับงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ จะทำให้องค์กรสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จของ

องค์กรเป็นไปตามที่คาดหวัง (เจริญ เจริญวัลย์, 2543 : 34)

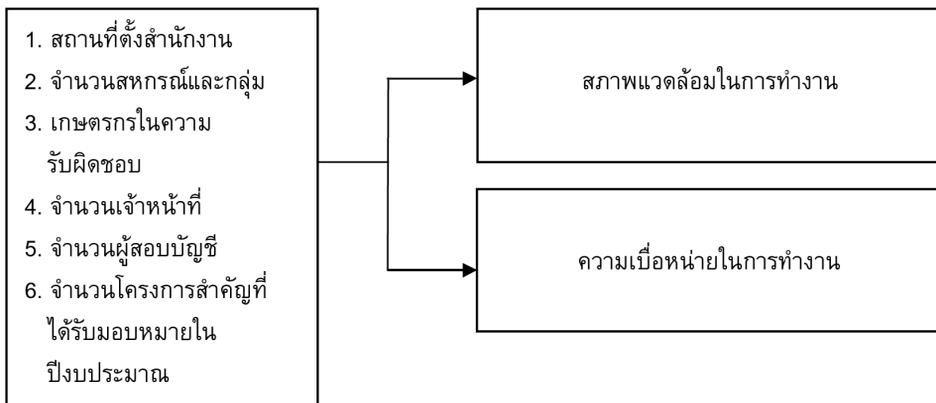
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเบื่อก่อนหน้าในการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อความเบื่อก่อนหน้าในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดปริมาณงานและคุณภาพของงานสูงสุดต่อองค์กรในอนาคต

เอกสารของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี และจำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณเป็นตัวแปรอิสระ เปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเบื่อก่อนหน้าในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเบื่อก่อนหน้าในการทำงาน



1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Job Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment on Job) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์และหมายรวมถึง สภาพที่ตั้ง สถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานทั้งทางชีวภาพ สังคม จิตวิทยา ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ชุตินา มาลัย

(2538: 37) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง รูปแบบการจัดวางแผนภูมิเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะทำงานด้านการสอบบัญชีให้สามารถดำเนินการไปได้

1.2 นโยบายองค์กร (Corporate Policy) หมายถึง นโยบายขององค์กรที่จัดทำขึ้น

เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละหน่วยงาน

1.3 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง ระบบของการยึดถือในค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ อุดมการณ์และสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรอันมีอิทธิพลต่อการทำงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่น ๆ

สมมุติฐานการวิจัย 1 : เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี และจำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณแตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2. ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout)

ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Job Burnout) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากแรงกดดันหรือความเครียดที่ต้องเผชิญการทำงาน Maslach และ Jackson (1981 : 99- 113) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายอ่อนเพลียสิ้นเรี่ยวแรง วิตกกังวลตลอดจนความคับข้องใจ ความหมดหวังในการประกอบภาระงานหมดความอดทนและไม่สามารถจะทำงานต่อไปได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อตนเองและการทำงานได้

2.2 ความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล (Depersonalization) หมายถึง มีความรู้สึกด้านลบ รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และแสดงออกโดยการมีเจตคติที่ไม่ดีต่อคนอื่นมีความเฉยเมยมองเห็นคุณค่าของความเป็นบุคคลอื่นลดลง มีความหวาดระแวงต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องและมองบุคคลอื่นในแง่ร้าย ขาดความเห็นใจ จิตใจแข็งกระด้าง ไม่สนใจในการให้บริการ

และไม่สนใจในพฤติกรรมของประชาชน

2.3 ความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน (Lack of Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองด้อยความสามารถรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองลดลง ความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานของตนไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามคาดหวังไว้

สมมุติฐานการวิจัย 2 : เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี และจำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณแตกต่างกัน มีความเบื่อหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 385 คน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2554 : เว็บไซต์) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น 229 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วนทั้งหมด มีอัตราผลตอบแทน ร้อยละ 59.48 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001 : 1) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนด

สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนปฏิบัติงานของแต่ละสายการทำงาน 2) ด้านนโยบายองค์กร จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรไว้ และการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน ให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบัน และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดถือการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร และการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เป็นตัวแปรตาม จำนวน 11 ข้อ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการอ่อนเพลียหรือสิ้นเรี่ยวแรง หลังจากปฏิบัติงานเสร็จความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และหมดหวังในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความด้อยสัมพันธ์กับบุคคล จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ความไม่สุภาพอ่อนโยนต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ด้านความรู้สึกล้มเหลวที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ลดลง และความกระตือรือร้นและเอาใจจริงเอาใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบน้อยลง

3. ค่าความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8571 – 0.8997 และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8297 – 0.9376 อยู่ในระดับมากกว่า 0.7 ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (Nunnally and Bernstein, 1994) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6598 – 0.8571 และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6979 – 0.9127 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้เสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.60 เป็นค่าที่ยอมรับได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ F – test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี จำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. สถานที่ตั้งสำนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	17	12.875	0.757	2.573	0.051
	ภายในกลุ่ม	211	62.102	0.294		
	รวม	228	74.977			
2. จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.435	0.812	2.518	0.059
	ภายในกลุ่ม	225	72.542	0.322		
	รวม	228	74.977			
3. จำนวนเจ้าหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	4.646	1.549	4.954	0.002
	ภายในกลุ่ม	225	70.332	0.313		
	รวม	228	74.977			
4. จำนวนผู้สอบบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.480	0.493	1.510	0.213
	ภายในกลุ่ม	225	73.498	0.327		
	รวม	228	74.977			
5. จำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.463	0.232	0.702	0.497
	ภายในกลุ่ม	226	74.514	0.330		
	รวม	228	74.997			

จากตาราง 1 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพ

แวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน

จำนวนเจ้าหน้าที่		51-60 คน	น้อยกว่า 40 คน	มากกว่า 60 คน	40-50 คน
	\bar{X}	3.89	4.21	4.23	4.37
51-60 คน	3.89		0.091	0.135	0.003
น้อยกว่า 40 คน	4.21			0.997	0.314
มากกว่า 60 คน	4.23				0.681
40-50 คน	4.37				

จากตาราง 2 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ 40-50 คน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ 51-60 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในองค์กรแต่ละแห่งมีจำนวนที่แตกต่างกันไป ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ถึงความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นย่อมแตกต่างกัน กล่าวคือหน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้าง กำหนดนโยบาย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นเช่นไรไว้นั้นย่อมถึงอยู่กับจำนวนเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันด้วย หากมีจำนวนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์น้อยก็ย่อมที่จะสร้าง

สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นไป หรือสร้างด้วยระบบอย่างชัดเจน เพราะมีเจ้าหน้าที่น้อยสามารถที่จะกำหนดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้ดีกว่าหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่จำนวนมากแล้ว อาจต้องใช้เวลาในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ตรงกันหรือให้เป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน ซึ่งจะต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ ประชุม หรือชี้แจงเพิ่มขึ้นด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา เนื่องสมศรี (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs ที่มีจำนวนพนักงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเบื่อบนหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี จำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณแตกต่างกัน

ความเบื่อบนหน้าที่สำนักงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. สถานที่ตั้งสำนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	17	8.751	0.515	0.738	0.762
	ภายในกลุ่ม	211	147.165	0.697		
	รวม	228	155.916			
2. จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.736	0.912	1.339	0.262
	ภายในกลุ่ม	225	153.180	0.681		
	รวม	228	155.916			
3. จำนวนเจ้าหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	0.321	0.107	0.155	0.927
	ภายในกลุ่ม	225	155.595	0.692		
	รวม	228	155.916			
4. จำนวนผู้สอบบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	3	2.057	0.686	1.003	0.392
	ภายในกลุ่ม	225	153.859	0.684		
	รวม	228	155.916			
5. จำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.005	0.502	0.733	0.482
	ภายในกลุ่ม	226	154.911	0.685		
	รวม	228	155.916			

จากตาราง 3 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในความรับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี และจำนวนโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเบื่อบนหน้าที่สำนักงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์มีระบบ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติงานที่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ถือปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จะตั้งอยู่ในสถานที่ใดมีจำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนผู้สอบบัญชี จำนวนสหกรณ์ และจำนวนโครงการที่ได้รับมอบหมายต่างกันเช่นไรก็ตาม แต่มีความเบื่อบน

ในการทำงานอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกันและไม่ได้แตกต่างกันเพราะเจ้าหน้าที่รักและมุ่งมั่นที่จะทำงานในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ย่อมต้องมีความเครียด ความอ่อนล้าในจิตใจของตนเอง มีการเบื่อบนหน้าที่สำนักงานในบางครั้งที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach และ Jackson (1981 : 91 - 113) กล่าวว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นลักษณะอาการที่บุคคลเกิดความรู้สึกหมดกำลังหรือขาดพลังที่จะดำเนินชีวิตอยู่ต่อไปเป็นความท้อแท้สิ้นหวัง ขาดกำลังใจ ไม่สามารถที่จะเสียสละตัวเองเพื่อผู้อื่นได้อีก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต และประโยชน์ของงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

นักวิจัยควรศึกษาวิจัยควรศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างในเขตอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคอื่น ๆ ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ หรือภาคใต้ นักบัญชีของธุรกิจ SMEs และนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และควรศึกษาตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอื่น เช่น เจตนาในการลาออกจากงาน ประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ได้สรุปผลที่อาจเกิดขึ้นเมื่อหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และหาวิธีการป้องกันมิให้เกิดขึ้นได้

2. ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ควรกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสมชัดเจน เพื่อให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานและให้ถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ที่จะผลักดันองค์กรบรรลุเป้าหมาย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างค่านิยม แบบแผน แนวทางปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กรในการประพฤติปฏิบัติในการทำงาน และดำเนินกิจการ เพื่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพื่อจะได้ส่งผลงานประสบความสำเร็จต่อไป

สรุปผลการวิจัย

เจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการหรือกระบวนการบริหารจัดการความเบื่อหน่ายในการทำงาน เสริมสร้างผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ และพัฒนาระบบการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตลอดจนประชาชน ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2554). *ข้อมูลสหกรณ์*. http://www.cad.go.th/main.php?filename=private_04> 17 กรกฎาคม 2554.
- เจริญ เจษฎาวัดย์. (2543). *การบริหารงานควบคุมภายใน*. กรุงเทพฯ : พอติ.
- ชุตินา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). *การบริหารโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณารถ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วันวิสา เนื่องสมศรี. (2551). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภาพร อิทธิกุล. (2545). *การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขอนแก่น*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ จิตวิทยาการให้คำปรึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ ศรีใส. (2534). *การใช้เวลาในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คม. : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์. (2542). *โครงการพัฒนากรมที่ดินและเร่งรัดการออกโฉนดที่ดินทั่วประเทศ ระยะที่ 3 : การศึกษาวิจัยผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การศึกษาส่วนที่ 1 : ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2549). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Aaker, D. A., V. Kumar & G. S. Day. (2001). *Marketing research*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Back, H. J. (2006). *The effects of image congruence on customer satisfaction and brand loyalty in the lodging industry*. Doctor's thesis. New York : The Pennsylvania state University.
- Chemers, M.M., & Ayman, R. (1985). Leadership orientation as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction of mexican managers. *Personality and social psychology bulletin*. 11(1) ; 359-367.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. (2nd ed). New York : McGraw-Hill Inc.
- Maslach, C. & Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2(3) : 99 – 113 ; July.
- Maslach, C. and Jackson. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2(3) : 99 – 113 ; July.