

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียม

แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

Factors Related to Stress Levels of among Employees at an Aluminum Smelter, Samut Prakan Province

ชุตานา พรหมมาเย็น*, รวีวรรณ ยิ้มแสง , สพลเชษฐ์ จันทร์จำปา,

ทิพย์สุนันท์ นวลแดงอ่อน ,โสธยา โต๊ะกาหมอ, อัคราช ภมรพล

คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

*Email : chudapaprommayen@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 271 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google form และแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001$) รองลงมา ปัจจัยด้านการเผชิญความเครียด ($p\text{-value} = 0.001$) และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($p\text{-value} = 0.004$) ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย คือ ควรจัดการความเครียดของพนักงานโดยเน้นการวางแผน การอบรมและการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและบรรยากาศการทำงานที่ดี

คำสำคัญ ระดับความเครียด พนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียม จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

The objective of this study was to investigate the factors associated with stress levels among employees at a smelting factory aluminum in Samut Prakan province. The sample consisted aluminum of 271 employees from the factory. Data were collected using questionnaires distributed via Google Forms and in paper format. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics, specifically the Chi-square test, were employed to examine the relationships between various factors and the stress levels of the employees at the significance level of 0.05. The findings revealed that factors significantly associated with the stress levels of employees at the smelting factory aluminum in Samut Prakan province included relationships with work-life balance ($p\text{-value} < 0.001$), followed by

stress-coping factors (p -value = 0.001) and , included relationships with coworkers (p -value = 0.004). The recommendation from this research is to manage employees' stress by focusing on planning, providing training, and organizing activities that foster relationships in the workplace to promote mental well-being and a positive work environment

Keywords Stress level Aluminum smelter workers smelter workers Samut Prakan province.

บทนำ

“ความเครียด” จากสถิติและข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นไปในทางเดียวกันว่า คนไทยมีระดับความเครียดเพิ่มขึ้น ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบุว่าคนไทยเป็นโรคซึมเศร้าและมีการฆ่าตัวตายจากปัญหาสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น โดยในปี 2563 มีผู้ป่วย 355,537 คน เพิ่มขึ้นเป็น 358,267 คนในปี 2564 อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จในปี 2563 อยู่ที่ 5-6 ต่อประชากรแสนคน เพิ่มขึ้นเป็น 7.4 ต่อประชากรแสนคนในปี 2564 กลุ่มอายุที่ฆ่าตัวตายมากที่สุดคือ 15-34 ปี ขณะที่ข้อมูลกรมสุขภาพจิตเมื่อเดือนมีนาคม 2565 พบว่าประชาชนมีความเครียดสูงขึ้น 2.1 เท่า โรคซึมเศร้าเพิ่มขึ้น 4.8 เท่า และมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายสูงขึ้นถึง 5.9 เท่า

สาเหตุหลักของความเครียดในคนไทยมาจากหลายปัจจัย เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ระบบการศึกษา และช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างชนบทและเมือง อีกทั้งเยาวชนไทยเผชิญกับความเครียดจากการแข่งขันทางการเรียนที่สูงขึ้น สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้เกิดการเปรียบเทียบ แกร่งแย่ง ช่วงชิง และความกดดันมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งเร้าภายนอกที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดสะสมภายในระดับสูงขึ้น

นอกจากนี้ สภาพะการทำงานในโรงหลอมอะลูมิเนียมที่มีเสียงดังอย่างต่อเนื่องถือเป็นตัวกระตุ้นความเครียดที่สำคัญ ซึ่งสามารถทำให้ร่างกายหลั่งฮอร์โมนความเครียด เช่น คอร์ติซอล โดยที่บุคคลอาจไม่รู้ตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของปัญหานี้ และสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ นำมาเสนอต่อไปนี้

La Zarus (1984 อ้างถึงในธรรมศักดิ์ สายแก้ว, สุนันทา ศรีศิริ, สมฤดี สายหยุดทอง, 2562) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะความไม่สมดุลทางอารมณ์ ซึ่งเกิดจากกระบวนการ รับรู้ หรือ การประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้า มาในประสบการณ์ว่า สิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคามโดยเป็น ผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก

ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ในการทำงาน และเหตุการณ์ ต่างๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ทัศนคติ ลักษณะนิสัย อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

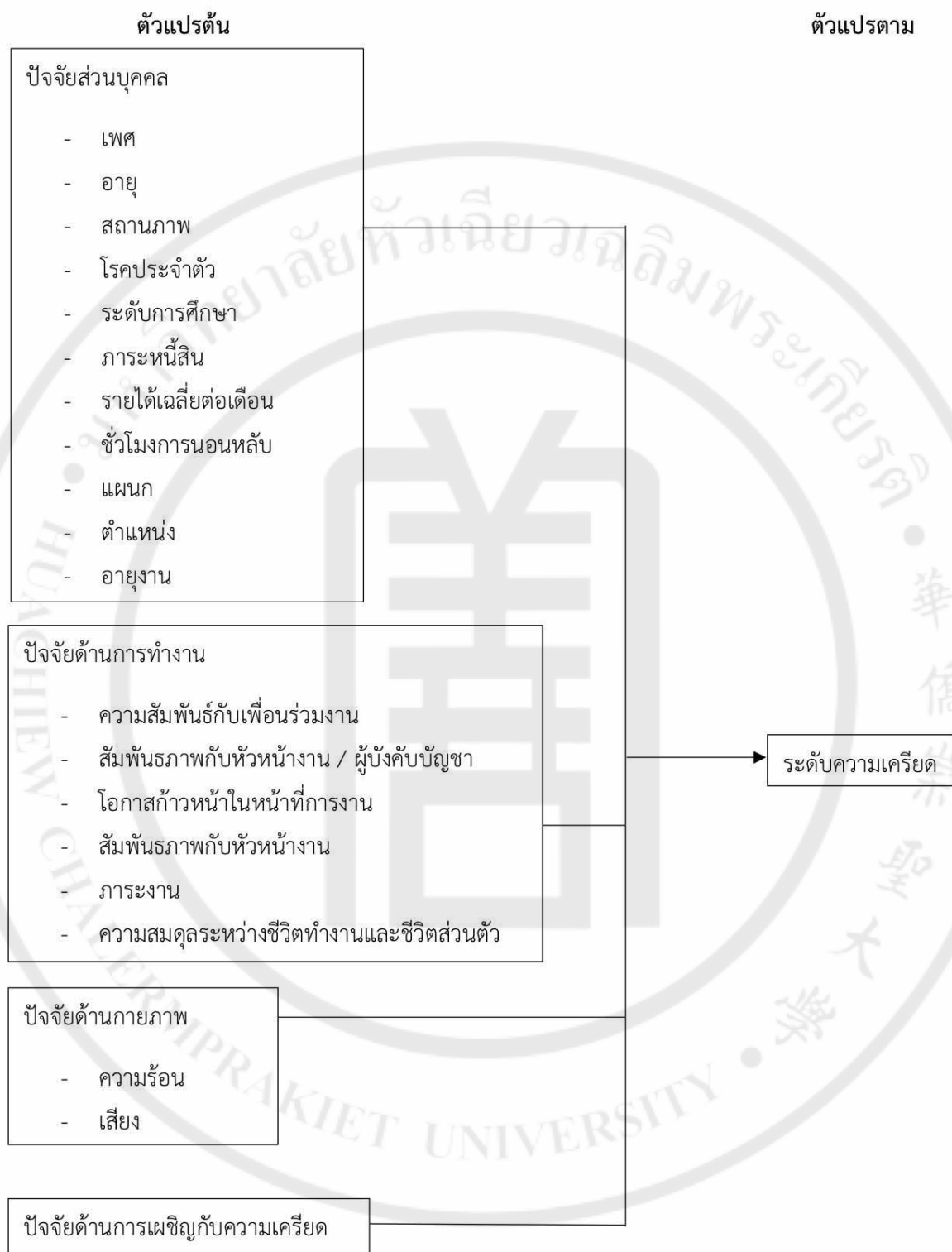
Ivancevich and Matteson (1990 อ้างใน ลัดดา ตันกันทะ, 2540) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงาน คือ ปฏิกริยาของบุคคลต่อแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ในงาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อม และบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น เสียงดัง ก็สามารถกระตุ้นความเครียดได้ ระดับความเครียดแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง ซึ่งแต่ละระดับส่งผลกระทบต่างกัน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม ความสัมพันธ์ และการทำงาน ความเครียดยังแบ่งได้เป็นความเครียดเฉียบพลันและต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่กระทบต่อร่างกายและจิตใจในระยะต่าง ๆ

เอื้ออารีย์ สาลิกา (2543) กล่าวว่า ความเครียด คือ ภาวะความไม่สมดุลทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ต่อแรงกดดัน ซึ่งส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ โดยความเครียดในการทำงานมักเกิดจากปัจจัย เช่น ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน บทบาทหน้าที่ และสภาพแวดล้อม เช่น เสียงดังหรืออุณหภูมิสูง ซึ่งอาจกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยระดับความเครียดแบ่งเป็น ต่ำ ปานกลาง และรุนแรง และมีผลกระทบทั้งทางร่างกาย เช่น ภูมิคุ้มกันต่ำ ความดันสูง และทางจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด รวมถึงส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม และ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเผชิญความเครียดแบ่งเป็น 2 วิธี คือ มุ่งแก้ไขปัญหา เช่น การปรับเปลี่ยนหรือวางแผน และมุ่งแก้ไขอารมณ์ เช่น การควบคุมหรือระบายความรู้สึก ซึ่งแต่ละวิธีมีบทบาทสำคัญในการลดผลกระทบจากความเครียด

สมมติฐาน

1. ระดับความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงาน
3. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงาน
4. ปัจจัยด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงาน
5. ปัจจัยด้านการเผชิญกับความเครียดมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

- 1) ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) จัดทำโครงร่างวิจัย บทที่ 1 – 3 และนำเสนอโครงร่างวิจัย
- 3) จัดทำแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
- 4) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อมไปยังโรงพยาบาลหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
- 5) ยื่นเอกสารเพื่อขออนุมัติจริยธรรม หลังจากได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยแล้ว จึงนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดสอบกับกลุ่ม Try Out และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
- 6) กำหนดวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากประชากรที่ศึกษาเป็นกลุ่มเฉพาะ คือพนักงานโรงพยาบาลอະลุมิเนียมหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเจาะจงและเข้าถึงได้จำกัด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด
- 7) ติดต่อบริษัทเพื่อขอเช่าเก็บข้อมูล
- 8) กำหนดวัน เวลาเข้าเก็บข้อมูลวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงพยาบาลหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 271 คน โดยมีการชี้แจงและเหตุผลในการทำวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างให้ทราบ
- 9) รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล
- 10) วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 11) จัดทำเล่มวิจัยฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบประเมิน แบ่งเป็น 4 ส่วน มีทั้งหมด 90 ข้อ
- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน จำนวน 32 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 การเผชิญกับความเครียด จำนวน 27 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 แบบวัดความเครียด ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square test) หรือ Fisher's Exact Test วิเคราะห์ความสัมพันธ์กรมสุขภาพจิต (SPST-20) จำนวน 20 ข้อ

การทดสอบสมมติฐาน

ระดับความเครียดระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ โรคประจำตัว ระดับการศึกษา ภาระหนี้สิน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ชั่วโมงการนอนหลับ แผนก ตำแหน่ง อายุงาน) ปัจจัยด้านการทำงาน (ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว) ปัจจัยด้านการเผชิญความเครียด กับปัจจัยด้านกายภาพ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาลมอละอุมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ^2	P-value
	น้อย - ปานกลาง	สูง	รุนแรง		
เพศ					
ชาย	42 (25.00%)	96 (51.06%)	45 (23.94%)	0.222	0.895
หญิง	23 (27.71%)	41 (49.40%)	19 (22.89%)		
อายุ					
20 - 27	14 (22.95%)	31 (50.82%)	16 (26.23%)	7.149	0.307
28 - 35	18 (23.38%)	41 (53.25%)	18 (23.38%)		
36 - 43	13 (19.70%)	38 (57.58%)	15 (22.73%)		
44 - 57	25 (37.31%)	27 (40.30%)	15 (22.39%)		
สถานภาพ					
โสด	34 (27.20%)	65 (52.00%)	26 (20.80%)	1.309	0.871
สมรส	34 (25.19%)	66 (48.89%)	35 (25.93%)		
หย่าร้าง	2 (18.18%)	6 (54.55%)	3 (27.27%)		
โรคประจำตัว					
ไม่มี	58 (25.11%)	121 (52.38%)	52 (22.51%)	2.159	0.340
มี	12 (30.00%)	16 (40.00%)	12 (30.00%)		
ระดับการศึกษา					
ประถมศึกษา	2 (28.57%)	5 (71.43%)	0 (0.00%)	11.776	0.161
มัธยมศึกษา	26 (37.68%)	26 (37.68%)	17 (24.64%)		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	19 (22.89%)	44 (53.01%)	20 (24.10%)		
อนุปริญญา/ปวส.	13 (25.00%)	26 (50.00%)	13 (25.00%)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	10 (16.67%)	36 (60.00%)	14 (23.33%)		
ภาระหนี้สิน					
มีใช้เหลือเก็บ	15 (28.30%)	28 (52.83%)	10 (18.87%)		
มีใช้ไม่เหลือเก็บ	20 (22.22%)	47 (52.22%)	23 (25.56%)		

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ^2	P-value
	น้อย – ปานกลาง	สูง	รุนแรง		
ไม่มีไข้ มีหนี่	4 (16.67%)	12 (50.00%)	8 (33.33%)	2.109	0.795
ไม่มีไข้ ไม่มีหนี่	2 (15.38%)	7 (53.85%)	4 (30.77%)		
ไม่สะดวกตอบ	29 (31.87%)	43 (47.25%)	19 (20.88%)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				5.466	0.486
< 15,000	7 (22.58%)	14 (45.16%)	10 (32.26%)		
15,001 – 25,000	22 (23.40%)	56 (59.57%)	16 (17.02%)		
25,001 – 35,000	11 (25.58%)	20 (46.51%)	12 (27.91%)		
> 35,001	5 (22.73%)	10 (45.45%)	7 (31.82%)		
ไม่สะดวกตอบ	25 (30.86%)	37 (45.68%)	19 (23.46%)		
ชั่วโมงการนอนหลับ โดยเฉลี่ยในช่วง 7 วัน ที่ผ่านมา (ชั่วโมง / วัน)				1.003	0.606
3 - 5	8 (21.62%)	18 (48.65%)	11 (29.73%)		
6 - 8	62 (26.50%)	119 (50.85%)	53 (22.65%)		
แผนก				5.466	0.795
production	47 (26.70%)	81 (46.02%)	48 (27.27%)		
MT	7 (30.43%)	12 (52.17%)	4 (17.39%)		
QI, QE	11 (27.50%)	20 (50.00%)	9 (22.50%)		
Office	5 (15.63%)	24 (75.00%)	3 (9.38%)		
ไม่สะดวกตอบ	29 (31.87%)	43 (47.25%)	19 (20.88%)		
ตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน				1.095	0.578
พนักงาน	65 (26.64%)	121 (49.59%)	58 (23.77%)		
Leader ขึ้นไป	5 (18.52%)	16 (59.26%)	6 (22.22%)		
อายุงาน				11.764	0.162
1 - 6	29 (22.66%)	67 (52.34%)	32 (25.00%)		
7 - 12	11 (30.56%)	13 (36.11%)	12 (33.33%)		
13 - 18	11 (21.57%)	28 (54.90%)	12 (23.53%)		
19 - 24	10 (26.32%)	21 (55.26%)	7 (18.42%)		

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ ²	P-value
	น้อย – ปานกลาง	สูง	รุนแรง		
25 - 31	9 (50.00%)	8 (44.44%)	1 (5.56%)		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
น้อย – น้อยที่สุด	4 (20.00%)	11 (55.00%)	5 (25.00%)	19.204	0.004
ปานกลาง	12 (13.48%)	46 (51.69%)	31 (34.83%)		
มาก	27 (28.72%)	49 (52.13%)	18 (19.15%)		
มากที่สุด	27 (39.71%)	31 (45.59%)	10 (14.71%)		
สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชา					
น้อยที่สุด - น้อย	9 (47.37%)	8 (42.11%)	2 (10.53%)	8.543	0.201
ปานกลาง	21 (21.65%)	55 (56.70%)	21 (21.65%)		
มาก	29 (27.62%)	47 (44.76%)	29 (27.62%)		
มากที่สุด	11 (22.00%)	27 (54.00%)	12 (24.00%)		
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
น้อยที่สุด	6 (30.00%)	6 (30.00%)	8 (40.00%)	6.856	0.144
น้อย	45 (24.06%)	103 (55.08%)	39 (20.86%)		
ปานกลาง	19 (29.69%)	28 (43.75%)	17 (26.56%)		
ภาระงาน					
น้อยที่สุด - น้อย	9 (13.85%)	36 (55.38%)	20 (30.77%)	8.233	0.083
ปานกลาง	51 (28.49%)	88 (49.16%)	40 (22.35%)		
มาก	10 (37.04%)	13 (48.15%)	4 (14.81%)		
ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว					
น้อยที่สุด - น้อย	3 (8.33%)	14 (38.89%)	19 (52.78%)	24.856	0.000
ปานกลาง	42 (26.75%)	84 (53.50%)	31 (19.75%)		
มาก	20 (31.25%)	30 (46.88%)	14 (21.88%)		
มากที่สุด	5 (35.71%)	9 (64.29%)	0 (0.00%)		
การเผชิญกับความเครียด					
น้อย	41 (40.20%)	41 (40.20%)	20 (19.61%)	3.181	0.204

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ^2	P-value
	น้อย – ปานกลาง	สูง	รุนแรง		
ปานกลาง	22 (18.03%)	67 (54.92%)	33 (27.05%)	4.540	0.103
มาก	7 (14.89%)	29 (61.70%)	11 (23.40%)		
เสี่ยง					
82 - 84 เดซิเบล เอ	29 (23.77%)	70 (57.38%)	23 (18.85%)	18.281	0.001
85 - 94 เดซิเบล เอ	41 (27.52%)	67 (44.97%)	41 (27.52%)		
ความร้อน					
ต่ำกว่า 30 องศาเซลเซียส	26 (23.85%)	62 (56.88%)	21 (19.27%)	18.281	0.001
30 องศาเซลเซียส ขึ้นไป	44 (27.16%)	75 (46.30%)	43 (26.54%)		

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ตารางแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนด้านการทำงาน ปัจจัยด้านการเผชิญหน้ากับความเครียด แบบวัดความเครียด กรมสุขภาพจิต (SPST - 20) และผลตรวจวัดความร้อนและเสียง โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ จากการศึกษาพนักงาน โรงหลอมอะลูมิเนียมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 271 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 28-35 ปี ไม่มีโรคประจำตัว จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้เฉลี่ย 15,001-25,000 บาทต่อเดือน มีภาระหนี้สินในลักษณะใช้จ่ายหมดไม่มีเงินเก็บ และมีชั่วโมงการนอนเฉลี่ย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน โดยพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกผลิต มีอายุงานระหว่าง 1-6 ปี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า พนักงานไม่สามารถจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ในด้านการเผชิญความเครียด พนักงานมีแนวโน้มใช้วิธีการยอมรับและแก้ปัญหา รวมถึงการตั้งสติและให้กำลังใจตนเอง แต่มีการใช้วิธีการระบายความรู้สึกร่วมกับผู้อื่นน้อยมาก ขณะที่ผลการวัดความเครียดโดยใช้แบบวัดของกรมสุขภาพจิต (SPST-20) พบว่าความเครียดหลักมาจากเรื่องเงินไม่พอใช้อาการปวดกล้ามเนื้อ/หลัง และความรู้สึกต้องแข่งขันกับผู้อื่น และ ผลการตรวจวัดปัจจัยด้านกายภาพในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ที่มีอุณหภูมิต่ำกว่า 30 องศาเซลเซียส และระดับเสียงอยู่ในช่วง 85-94 เดซิเบลเอ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการแข่งขันความดีความชอบ ความไม่พอใจกับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณงานที่มากเกินไป รวมถึงขั้นตอนการทำงานที่มีความซับซ้อน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) และวิธีการเผชิญกับความเครียด (Coping strategies) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(p-value = 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 และ ข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยที่ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับความเครียดระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว ระดับการศึกษา ภาระหนี้สิน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ชั่วโมงการนอนหลับโดยเฉลี่ยต่อวัน คัดค้านสมมติฐานข้อที่ 2 , แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับความเครียด คัดค้านสมมติฐานข้อที่ 3 และความร้อน เสียงในสถานที่ทำงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับความเครียด คัดค้านสมมติฐาน ข้อที่ 4

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการจัดการความเครียดของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเครียดในระดับรุนแรง เช่น การจัดทำแผนจัดการความเครียด การอบรมการเผชิญความเครียด และการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร นอกจากนี้ ควรขยายขอบเขตการวิจัยในอนาคตโดยศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อความเครียด เช่น สื่อโซเชียล การเมือง และความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมถึงพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลให้หลากหลายและแม่นยำมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการใช้เครื่องมือตรวจวัดทางสรีรศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงดี, วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย, ปิยะ หาญวรวงศ์ชัย, และอำนาจ กาจันะ. (2558). ภาระงานและผลผลิตภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ 12 แห่งในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 2. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24(4), 741-750
- จันทร์จิรา ภูทองเกษ. (2537) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ฐาปนี วังกานนท์. (2532). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: เทคโนโลยีบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- นฤตะวัน ชัชวราภรณ์ , ศิริลักษณ์ ศุภพิตร (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานโรงงานผลิตอาคารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี.
- ปิยะนาถ มณีนุตร และวัชรินทร์ มุทพาร์ตน์(2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- วัยชัย ผดุงสุโข. (2544) ,ธนวรรณ พลชัย. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บ ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- สุรศักดิ์ มูลศรีสุข พงศ์ศักดิ์ ธรรมกุลศักดิ์ ฉันทนา เคหะ วรภัทร์ รัตอาภา ญัญญา สายเสวย จุฑาวดี หล่อตระกูล (2566) ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบุคลากรทางการแพทย์ด้านหน้าที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย
- Bluhm, G. L., Berglind, N., Nordling, E., & Pershagen, G. (2007). High blood pressure and exposure to road traffic noise. Occupational and Environmental Medicine, 64(4), 267-273.

- Dwamena, M. A. (2012). Stress and Its Effects on Employees Productivity – A Case Study of Ghana Ports and Harbours Authority Takoradi. Ghana: Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
- Parsons, K.C. (1996). Human Thermal Environments: The Effects of Hot, Moderate, and Cold Environments on Human Health, Comfort, and Performance. 1st ed. Routledge.
- Robbins, S.P. (1996). Organizational behavior: Concepts, controversies, applications (7th ed.). Prentice Hall.
- Williams, A. P., Seager, R., Abatzoglou, J. T., Cook, B. I., Smerdon, J. E., & Cook, E. R. (2015). Contribution of anthropogenic warming to California drought during 2012–2014.

