

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี

ทัศนพร ชูศักดิ์^{1*} ฉัตรประภา ศิริรัตน์² จิราภรณ์ นนพละ³

Received : January 23, 2020

Revised : April 18, 2020

Accepted : April 24, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 186 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร การจัดการความเครียดและความเครียดของพนักงานโดยใช้แบบประเมินความเครียดสวนปรง (SPST-20 ฉบับภาษาไทย) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความเครียดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 47.31 รองลงมา มีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง ร้อยละ 39.78 และมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.91 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการความเครียด เช่น การจัดให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่พนักงาน กิจกรรมแฟมิลี่ไคย์ และจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อลดความเครียดของพนักงาน

คำสำคัญ: การจัดการความเครียด ความเครียด พนักงานโรงงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร

¹ อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการสถานพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อีเมล: tsp2548@hotmail.com

² อาจารย์ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อีเมล: chatprapa_89@hotmail.com

³ พนักงานวิเคราะห์ทดสอบ บริษัท เอส ซี ไอ อีโค เซอร์วิส จำกัด e-mail: nonpala82@gmail.com

*ผู้รับผิดชอบหลัก อีเมล: tsp2548@hotmail.com

FACTORS ASSOCIATED WITH STRESS AMONG EMPLOYEES IN A FACTORY, SARABURI PROVINCE

Thassaporn Chusak^{1*} Chatprapa Sirirat² Jiraporn Nonpala³

Abstract

The study design was to cross-sectional survey study. The purposes of this study were to examine the stress and factors associated with stress among employees in a factory, Saraburi province. The subjects were 152 employees, selected by a multistage random sampling technique. The instruments used for data collection were questionnaires consisted of socio demographic factors, organizational environment factors, stress management and employee stress (SPST-20 Thai version). Data analysis was performed by using descriptive statistics, including the frequency percentage, mean, standard deviation and inferential statistic included Chi-square test. The results indicated that the respondents had high stress level 47.31%, severe stress level 39.78% and middle stress level 12.91%. Chi-square test results show that ages, educational level, working period, stress management and organizational environment factors were significantly associated with stress among metrological center employees. As gender, average monthly income and job position were not significantly associated with stress among metrological center employees. Therefore, organizations should organize activities to promote stress management such as providing mental health counseling for employees, family day activities and creating a conducive work environment to reduce employee stress.

Keywords: Stress management, Stress, Employees, Organizational environment

¹ Lecturer of Hospital Management Program, Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, e-mail: tsp2548@hotmail.com

² Lecturer of Public Health Program in Public Health, Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, e-mail: chatprapa_89@hotmail.com

³ Analyst Staff, Sci Eco Services Co Limited, e-mail: nonpala82@gmail.com

* Corresponding author, e-mail: tsp2548@hotmail.com

บทนำ

ปัจจุบันสภาพการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การสื่อสาร วิถีชีวิตที่เร่งรีบ ส่งผลให้ประชาชนทั้งเขตเมืองและชนบทเผชิญกับความเครียดทุกวันอย่างไม่รู้ตัวและหลีกเลี่ยงได้ยาก โดยอาการมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางอารมณ์สภาพแวดล้อมและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละคน กลุ่มที่น่าห่วงมากที่สุดคือวัยทำงาน เนื่องจากต้องรับผิดชอบหลายอย่างทั้งครอบครัว และที่ทำงาน ในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละ 87 ของประชากรโลกมีความเครียด ซึ่งเกิดจากการทำงาน และประชากรในภูมิภาคเอเชียมากถึงร้อยละ 12 ไม่สามารถจัดการกับปัญหาความเครียดเหล่านั้นได้ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2562) จากผลการให้บริการสายด่วนสุขภาพจิตของกรมสุขภาพจิตพบว่า ในปี 2560 พบว่าปัญหาที่ขอรับบริการมากเป็นอันดับหนึ่งได้แก่เรื่องความเครียด วิตกกังวล รวม 27,737 สาย คิดเป็นร้อยละ 40 ของสายที่โทรขอรับบริการทั้งหมด 70,268 สาย โดยจำนวนเพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่าตัวเมื่อเทียบกับปี 2557 ที่มีจำนวน 14,935 สาย กลุ่มอายุที่ใช้บริการมากที่สุดคือ อายุ 22-59 ปีคิดเป็นร้อยละ 70 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มวัยรุ่นอายุ 15-21 ปี ร้อยละ 15 ที่เหลือเป็นผู้สูงอายุ โดยผู้ที่มีความเครียด หากปล่อยความเครียดสะสมจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน มีปัญหาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ความสามารถในการทำงานลดลงหรือผิดพลาดบ่อย และที่สำคัญความเครียดจะมีผลให้ภูมิคุ้มกันโรคลดลงที่เห็นได้ชัดเจนคือ เป็นหวัดได้ง่าย นอกจากนี้ยังมีผลให้การทำงานของอวัยวะภายในผิดปกติ เกิดเป็นโรคเรื้อรังได้ เช่นโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ มีบุตรยากขึ้น เป็นต้น (กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ความเครียดในการทำงานเกิดจากหลายสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติขององค์กร เช่น ความก้าวหน้าในงาน บทบาท ระบบกะ สิ่งแวดล้อมในบ้านหรือสถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสม เสียงที่ดังเกินไป ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ภาระงาน ภาระเงิน ภาระครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น เมื่อพนักงานเกิดความเครียดสะสมอาจส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถ เพราะความเครียดทำให้ต้นทุนประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยแต่ละคนจะมีวิธีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน บางคนหลีกเลี่ยงที่จะไม่เครียด หากิจกรรมที่ชื่นชอบทำหลังเลิกงาน พูดคุยกับครอบครัวหรือเพื่อนที่สนิทเพื่อระบายความทุกข์ใจ เป็นต้น แต่ส่วนหนึ่งไม่รู้ว่าตัวเองเครียด ไม่รู้สาเหตุและวิธีการลดความเครียดด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมตามมา ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญของช่วงวัยทำงาน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

จากรายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวชของจังหวัดสระบุรี พบว่า ในปี พ.ศ. 2561 มีผู้ป่วยโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวล เพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว จากปี พ.ศ. 2560 โดยผู้ป่วยโรคซึมเศร้าจาก 61 คน เพิ่มขึ้นเป็น 160 คน และโรควิตกกังวลจากเดิม 34 คน เพิ่มขึ้นเป็น 132 คน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความเปราะบางทางสุขภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช่เฉพาะต่อตัวผู้ป่วยเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวและผู้ดูแล หากไม่ได้รับการดูแล การรักษา หรือให้คำปรึกษาที่เหมาะสมอาจเป็นจุดเริ่มต้นนำไปสู่ความคิดหรือความพยายามในการฆ่าตัวตาย จากรายงานอัตราการฆ่าตัวตายของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 อัตราการฆ่าตัวตายของเพศชาย 9.93 รายต่อแสนประชากร เพศหญิง 2.28 รายต่อแสนประชากร และประมาณ 3 ใน 5 หรือร้อยละ 61.50 ของการฆ่าตัวตายอยู่ในช่วงอายุ 30 - 59 ปี (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562)

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุและระดับความเครียดของพนักงาน เพื่อหาวิธีการป้องกัน ตลอดจนพัฒนาองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey study) ประชากร คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี จำนวน 206 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณโดยสูตรทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของแดนเนิยล (Daniel, 1995) ได้เท่ากับ 186 คน และได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานในบริษัท และตำแหน่งงานปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การจัดการความเครียด เป็นแบบประเมินการปฏิบัติเมื่อรู้สึกเครียด แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านการปรับความคิดโดยการยอมรับความเป็นจริง จำนวน 5 ข้อ ด้านการปรับความคิดโดยการบิดเบือนความจริง จำนวน 5 ข้อ ด้านการผ่อนคลาย จำนวน 5 ข้อ ด้านการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 5 ข้อ ด้านการระบายความเครียด จำนวน 5 ข้อ และด้านการแสวงหาความเพลิดเพลิน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ เป็นประจำ บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเลย โดยแปลคะแนนตามเกณฑ์ของเบสท์ (John & Jame, 2006) แบ่งได้ 3 ระดับ คือ 0.00 – 1.00 คะแนน หมายถึง การจัดการความเครียดระดับต่ำ 1.01 – 2.00 คะแนน หมายถึง การจัดการความเครียดระดับปานกลาง และ 2.01 – 3.00 คะแนน หมายถึง การจัดการความเครียดระดับสูง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ความเหมาะสมของอุณหภูมิหรือระบบระบายอากาศในองค์กร แสงสว่างในองค์กร เสียงรบกวนในองค์กร ความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กร และความเหมาะสมของสวัสดิการองค์กร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง และเหมาะสมน้อย โดยแปลคะแนนตามเกณฑ์ของเบสท์ แบ่งได้ 3 ระดับ คือ 1.00 – 1.66 คะแนน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมระดับน้อย 1.67 – 2.33 คะแนน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมระดับปานกลาง 2.34 – 3.00 คะแนน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมระดับมาก

ส่วนที่ 4 ความเครียดของพนักงาน ใช้แบบวัดความเครียด SPST-20 ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2551) ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์การประเมินระดับความเครียด 5 ระดับ คือ ไม่รู้สึกเครียด รู้สึกเครียดเล็กน้อย รู้สึกเครียดปานกลาง รู้สึกเครียดมาก และรู้สึกเครียดมากที่สุด แบ่งช่วง

คะแนนประเมินความเครียดได้ คือ 0 – 23 คะแนน หมายถึง ระดับความเครียดน้อยและหายไปได้, 24 – 41 คะแนน หมายถึง ระดับความเครียดปานกลาง, 42 – 61 คะแนน หมายถึง ระดับความเครียดสูง และ 62 คะแนนขึ้นไป หมายถึง ระดับความเครียดรุนแรง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67- 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามในแต่ละส่วนมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ การจัดการความเครียดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 และความเครียดของพนักงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แก่กลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทุกคน
3. ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. บันทึกข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ หากกลุ่มตัวอย่างต้องการออกจากกลุ่มวิจัย สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีผลกระทบใดต่อกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถือเป็นความลับและในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะไม่ระบุชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะนำเสนอในภาพรวมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 57.53 เพศหญิง ร้อยละ 42.47 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28.49 ปี ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในอายุ 20 - 29 ปี ร้อยละ 74.19 รองลงมา คือ อายุ 30 - 39 ปี ร้อยละ 20.43 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.88 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา /ปวส. ร้อยละ 13.97 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 8,001 - 23,500 บาท ร้อยละ 56.98 อายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี ร้อยละ 79.03 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี ร้อยละ 11.29 ทำงานในตำแหน่ง Sampling ร้อยละ 49.46 รองลงมาคือ ตำแหน่ง Laboratory/Analyst ร้อยละ 12.90

2. การจัดการความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.58 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง คือ ด้านการปรับความคิดโดยการยอมรับความรับความจริง ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 0.66) และด้านการแสวงหาความเพลิดเพลิน ($\bar{X} = 2.30$, S.D. =

0.78) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีจัดการความเครียดโดยใช้เวลากับการเล่น social เช่น Facebook, Line, Instagram และ YouTube เพื่อความเพลิดเพลิน ($\bar{X} = 2.75$, S.D.= 0.58) พยายามมองหาทางออกที่ดีของปัญหา ($\bar{X} = 2.62$, S.D.= 0.58) และให้กำลังใจตัวเองเสมอเพื่อทำให้ตัวเองรู้สึกดีขึ้น ($\bar{X} = 2.56$, S.D.= 0.64)

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ระดับสูง ตามลำดับดังนี้ คือ ความเหมาะสมของแสงสว่างในองค์กร ($\bar{X} = 2.38$, S.D. = 0.51) ความเหมาะสมของอุณหภูมิ/ระบบระบายอากาศภายในองค์กร ($\bar{X} = 2.16$, S.D. = 0.52) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กร ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.53) ความเหมาะสมของเสียงรบกวนในองค์กร ($\bar{X} = 2.09$, S.D. = 0.55) และกลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ ในองค์กร ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 0.51)

4. ความเครียดของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงร้อยละ 47.31 อยู่ในระดับความเครียดรุนแรง ร้อยละ 39.78 และระดับความเครียดปานกลาง ร้อยละ 12.91 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความเครียดของพนักงาน (n=186)

ระดับความเครียดของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับความเครียดน้อยและหายไปได้ (0 - 23 คะแนน)	0	0.00
2. ระดับความเครียดปานกลาง (24 - 41 คะแนน)	24	12.91
3. ระดับความเครียดสูง (42 - 61 คะแนน)	88	47.31
4. ระดับความเครียดรุนแรง (62 คะแนนขึ้นไป)	74	39.78
รวม	186	100.00

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรกับความเครียดของพนักงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรกับความเครียดของพนักงาน (n=186)

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ^2	p-value
	เครียดรุนแรง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดสูง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)		
เพศ					
ชาย	12 (6.45)	45 (24.19)	50 (26.88)	5.08	0.08
หญิง	12 (6.45)	43 (23.12)	50 (26.88)		

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร กับความเครียดของพนักงาน (n=186) (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ^2	p-value
	เครียดรุนแรง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดสูง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)		
อายุ (ปี)					
20 - 32	12 (9.14)	80(43.01)	64 (34.41)	9.98	0.04*
33 - 45	4 (2.15)	7 (3.76)	8 (4.30)		
46 - 59	3 (1.61)	1 (0.54)	2 (1.08)		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรีและสูงกว่า	16 (8.60)	76(40.86)	60 (32.26)	22.9	0.01*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (4.30)	12 (6.45)	14 (7.53)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)					
10,000 – 30,000	13 (6.99)	49(26.34)	42 (22.58)	10.72	0.09
มากกว่า 30,000	2 (1.08)	1 (0.54)	2 (1.08)		
อายุงาน (ปี)					
1 - 10 ปี	18 (9.68)	84(45.16)	66 (35.48)	10.93	0.03*
11 – 20 ปี	6 (3.23)	4 (2.15)	8 (4.3)		
ตำแหน่งงานปัจจุบัน					
Sampling Technician	11 (5.91)	42(22.58)	42 (22.58)	22.55	0.07
Laboratory/Analyst	7 (3.78)	9 (4.84)	8 (4.30)		

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร
กับความเครียดของพนักงาน (n=186) (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความเครียด			χ^2	p-value
	เครียดรุนแรง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดสูง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)		
Water Report Air Report EIA and monitoring Report Calibration Technician	3 (1.61)	26 (13.98)	10 (5.38)		
Other	2 (1.08)	5 (2.69)	12 (6.45)		
การจัดการความเครียด					
ระดับต่ำ	2 (1.08)	5 (2.69)	3 (1.61)	6.90	0.04*
ระดับปานกลาง	16 (8.60)	60 (32.26)	50 (26.88)		
ระดับสูง	6 (3.23)	23 (12.37)	21 (11.29)		
สิ่งแวดล้อมในองค์กร					
เหมาะสมปานกลาง	18 (9.68)	56 (30.11)	57 (30.56)	22.9	0.01*
เหมาะสมมาก	6 (3.23)	32 (17.20)	17 (9.14)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความเครียดที่อยู่ในระดับที่เป็นปัญหาอาจเนื่องมาจาก ด้านการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมาย คือปริมาณงานและความรับผิดชอบ ต่อพนักงาน 1 คนมีปริมาณมากเกินไป และพนักงานที่เข้างานใหม่ยังมีความรู้ความสามารถยังไม่เพียงพอต่อการ ทำงานเนื่องจากการทำการสอนงานขณะปฏิบัติงาน หรือ On the job training (OJT) ที่น้อย ด้านจิตใจ พนักงานมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน ความมั่นคงของงาน สวัสดิการที่โรงงานจัดให้ไม่เหมาะสม รวมทั้งวิตกกังวลเรื่องสุขภาพเนื่องจากได้รับผลกระทบจากกลิ่นของวัตถุดิบที่มีกลิ่นเหม็นซึ่งไม่สามารถแยกได้ว่ากลิ่นนั้นเป็น กลิ่นของสารเคมีที่อันตรายและมีผลต่อสุขภาพมากน้อยเพียงใด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้ามีความเคร่งครัดมากเกินไปทำให้ลูกน้องเข้าถึงได้ยาก ในส่วนของเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีการแข่งขันและ

การเปรียบเทียบการทำงานสูงทำให้เกิดความกดดัน เกิดความไม่สบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2555) พบว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย จิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากรและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามารถทำให้สำเร็จก็จะกลายเป็นความเครียดจากการทำงาน สาเหตุมาจากทำงานที่หนักเกินไป ความเหนื่อย เพื่อนร่วมงาน ข้อจำกัดของหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานเอง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีนยา เสนโสภา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

3. การจัดการความเครียดและปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีนยา เสนโสภา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าของงาน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความเครียดในการทำงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี พยายามมองหาทางออกที่ดีที่สุดของปัญหาและให้กำลังใจตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีเวช (2550) ศึกษาเรื่อง การจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการจัดการความเครียดมากที่สุดได้แก่ วิธีการมองคนอื่นและมองโลกในแง่ดี รองลงมาได้แก่ วิธีการเปลี่ยนทิศทางของพลังความเครียด และใช้วิธีการผ่อนคลายความเครียดเป็นลำดับสุดท้าย

สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28.49 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 – 23,500 บาท และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี มีความเครียดอยู่ในระดับสูง จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความเครียดระดับสูง ร้อยละ 47.31 ระดับความเครียดรุนแรง ร้อยละ 39.78 ดังนั้นหน่วยงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการความเครียดด้านการผ่อนคลายและด้านการแสวงหาความเพลินเพลินให้กับพนักงาน เช่น การทัศนศึกษานอกสถานที่ การจัดกิจกรรมแฟมิลี่ไทม์ โดยให้ครอบครัวพนักงานไปด้วยเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดให้มีชมรมต่าง ๆ ตามกลุ่ม

พนักงานที่มีความชอบหรือความสนใจ และด้านการระบายความเครียด ได้แก่ การจัดให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่พนักงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ เช่น นักจิตวิทยา หรือ พยาบาลจิตเวช

2. หน่วยงานควรดำเนินการส่งเสริมปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ให้ครอบคลุมทั้งด้านอุณหภูมิ การระบายอากาศ ด้านแสงสว่าง ด้านเสียงดังรบกวน ด้านความพร้อมและเหมาะสมของอุปกรณ์เครื่องใช้ และด้านสวัสดิการขององค์กร โดยแต่งตั้งให้มีคณะทำงานในการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่องให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่มพนักงานภาครัฐ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น แรงสนับสนุนทางครอบครัว วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการศึกษาความเครียดในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือการสนทนากลุ่มกับพนักงาน ถึงประเด็นปัญหาของความเครียด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณพนักงานโรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2551). **คู่มือคลายเครียดฉบับปรับปรุง**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **รายงานผู้ป่วยมารับบริการด้านจิตเวช จังหวัดสระบุรี**, 5 กรกฎาคม 2562. <https://www.dmh.go.th/report/datacenter>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562). **ความเครียดนำไปสู่ความเจ็บป่วยและผลเสียต่อการศึกษาสูงลิ่ว**, 5 กรกฎาคม 2562. <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30096>.
- กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **ปัญหาเครียดครองแชมป์รักษาหายด่วน 1323 ในปี 60**, 5 กรกฎาคม 2562. <http://www.prdmh.com>
- นภาพร ศรีเวช. (2550). **การจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าเทสโก้โลตัส กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยนันท์ สวัสดิศฤงฆาร. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. 2553**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรินยา เสนโสภา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). **โครงการสุขภาพคนไทย 2562**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

Daniel, W. W. (1995). **Biostatistics: a foundations for analysis in the health sciences**. New York: John Wiley.

John, W. & James, V. (2006). **Research in education**. Boston: Allyn and Bacon.