

The Prevalence of Work Stress and Related Factors among Workers in an Auto-Part Manufacturing Factory

*Panatda Tongkam, B.Sc.**

*Soontorn Supapong, M.D, Ph.D.**

Abstract

Objective: To study the prevalence of work stress and related factors among workers in an auto-part manufacturing factory.

Methods: A cross-sectional descriptive study was conducted among 257 employees working in the Logistics & Sale Department, Engineering Department, and Production Department. The samples were selected by stratified and simple random sampling. The study was conducted from September to October 2023 using questionnaires including personal factors, work-related factors, and Thai JCQ-45. Data was analyzed using descriptive statistics, bivariate analysis, and multiple logistic regression analysis.

Results: Most of the respondents were male, married, aged between 35 - 44 years, with work experience between 11 - 20 years. The prevalence of work stress was 30.74%. The factor associated with work stress among workers in an auto-part manufacturing factory were having underlying diseases (OR 0.05, 95% CI = 0.01-0.42), working in the engineering department (OR 0.27, 95% CI = 0.09-0.81), physical job demand (OR 2.60, 95% CI = 1.37-4.93) and social support (OR 0.34, 95% CI = 0.15-0.75)

Conclusion: This study found that the proportion of work stress among employees at this factory was quite high at 30.74 percent. The work stress was related to personal factors, work factors, and psychosocial factors. This problem should not be overlooked. Therefore, the health surveillance program concerning work stress needs to be implemented in this factory.

Keywords: prevalence; work stress; auto-part manufacturing factory

*Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

Received: April 28, 2024; Revised: June 11, 2024; Accepted: August 13, 2024

ความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ปณัสต์ดา ทองคำ, วท.บ.*

สุนทร ศุภพงษ์, พ.บ., ปร.ด.*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน
ของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

วิธีการศึกษา: การศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวางในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงาน
ในฝ่าย Logistic & Sale ฝ่าย Engineering และฝ่าย Production จำนวน 257 คน ใช้วิธีการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม
พ.ศ. 2566 โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน และ
แบบประเมินความเครียดจากการทำงานฉบับภาษาไทย (Thai JCQ-45) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ
เชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบโลจิสติก

ผลการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สมรสแล้ว อายุระหว่าง 35 – 44 ปี อายุงาน
ระหว่าง 11 – 20 ปี พบความชุกของความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 30.74 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ได้แก่ การมีโรคประจำตัว (OR 0.05, 95% CI = 0.01-0.42) การปฏิบัติงานแผนก Engineering
(OR 0.27, 95% CI = 0.09-0.81) การเรียกร้องจากงานทางกาย (OR 2.60, 95% CI = 1.37-4.93)
และการสนับสนุนทางสังคม (OR 0.34, 95% CI = 0.15-0.75)

สรุป: การศึกษานี้พบว่าสัดส่วนความเครียดจากการทำงานในพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์แห่งนี้ค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 30.74 โดยมีสาเหตุเกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน
การทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ไม่ควรมองข้าม ดังนั้นองค์กรควรจัดหาแนวทาง
เฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานต่อไป

คำสำคัญ : ความชุก; ความเครียดจากการทำงาน; โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

*ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับต้นฉบับ: 28 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 11 มิถุนายน 2567; รับลงตีพิมพ์ 13 สิงหาคม 2567

บทนำ

กรมสุขภาพจิตมีการประเมินสุขภาพจิตคนไทยในปี 2564 พบผู้มีภาวะเครียดสูงร้อยละ 14.5⁽¹⁾ และข้อมูลจากสายด่วนสุขภาพจิต ในรอบ 3 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2558-2560 พบว่าผู้ใช้บริการมากที่สุดคือกลุ่มวัยทำงาน คิดเป็นร้อยละ 62 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาเรื่องความเครียดหรือวิตกกังวลมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40⁽²⁾ ความเครียดในคนวัยทำงานเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยและเกิดขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากวัยทำงานมีภาระรับผิดชอบหลายอย่าง ทั้งการงาน การเงิน การดูแลครอบครัว และการแบกรับความหวังจากคนใกล้ชิด ซึ่งปัญหาความเครียดอาจนำไปสู่อาการเจ็บป่วยทั้งทางจิตและทางกาย แล้วอาการเจ็บป่วยเหล่านี้ก็จะนำไปสู่ค่าใช้จ่ายในการรักษาอีกจำนวนมาก โดยประเทศไทยจ่ายค่าดูแลรักษาอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากความเครียดสูงถึง 21,500 ล้านบาทต่อปี คิดเป็น 4% ของค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งหมด⁽³⁾

สำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย พบว่าอุตสาหกรรมยานยนต์มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 14 ของการผลิตภาคอุตสาหกรรมไทย โดยมีบุคลากรทำงานถึง 900,000 คน⁽⁴⁻⁵⁾ โดยการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นงานที่มีโอกาสสัมผัสปัจจัยเสี่ยงคุกคามสุขภาพจากการทำงานหลายด้าน เช่น การสัมผัสสารเคมีจากการทำงาน การสัมผัสเสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร การทำงานในท่าทางซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน ๆ นอกจากนี้ยังมีการทำงานที่เร่งรีบ การทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานเป็นกะ ซึ่งเป็นสาเหตุ

สำคัญของการเกิดความเครียดจากการทำงาน โดยความเครียดมีผลกระทบทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ที่ทำงาน และสังคม⁽⁶⁾ นำไปสู่ความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม

ที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในประชากรหลายกลุ่มด้วยกัน เช่น แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ตำรวจ ครู และพนักงานบริษัท เป็นต้น⁽⁷⁻¹¹⁾ แต่การศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ยังมีการศึกษาที่จำกัด ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มวัยทำงานที่มีความสำคัญเช่นกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงขนาดของปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะนำผลการศึกษานี้มาประกอบการจัดทำระบบการเฝ้าระวังสุขภาพ รวมถึงเป็นแนวทางการส่งเสริมป้องกัน และจัดการกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

นิยาม

ผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบประเมินความเครียดจากการทำงานฉบับภาษาไทย (Thai JCQ-45) ในองค์ประกอบที่ 1 อำนาจควบคุมงาน

น้อยกว่าหรือเท่ากับระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 และองค์ประกอบที่ 2 การเรียกร้องจากงานทางใจ มากกว่าระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งหมด 1,713 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน โดยในแต่ละฝ่ายจะทำการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ฝ่าย Logistic & Sales ฝ่าย Engineering และฝ่าย Production และผ่านเกณฑ์คัดเข้า รวมทั้งสิ้น 257 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ลักษณะคำถามเป็นแบบมีข้อให้เลือกตอบ และเติมข้อความ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน ฉบับภาษาไทย (Thai JCQ-45)⁽¹²⁾ มีข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อำนาจควบคุมงาน 2) การเรียกร้องจากงานทางใจ 3) การเรียกร้องจากงานทางกาย 4) ความมั่นคงในงาน 5) การสนับสนุนทางสังคม และ 6) สิ่งคุกคามสุขภาพในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม STATA version 15.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 สำหรับสถิติเชิงพรรณนานำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล การหาค่าความชุกของความเครียดจากการทำงาน แสดงเป็นความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากความเครียดจากการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (Bivariate analysis) ทดสอบโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test โดยนำตัวแปรที่มีค่า p-value < 0.25 มาตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปร จึงสามารถนำตัวแปรมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple logistic regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากความเครียดจากการทำงาน

การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การศึกษานี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่เอกสารรับรอง IRB No. 0391/66 วันที่ 27 กรกฎาคม 2566 รวมถึงทำหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการที่ลงนามโดยผู้ร่วมวิจัย พร้อมอธิบายการวิจัยให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ และผู้ร่วมวิจัยสามารถยกเลิกการเข้าร่วมโครงการเมื่อใดก็ได้ โดยข้อมูลทั้งหมดได้รับการรักษาความลับและนำเสนอในภาพรวมโดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลรายบุคคล

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.44 มีค่ามัธยฐานอายุ 40 ปี (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 12 ปี) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี ร้อยละ 46.30 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55.64 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 37.89 สถานภาพทางการเงินส่วนใหญ่มีหนี้สินแต่รายได้พอกับรายจ่าย ร้อยละ 54.86 ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 87.89 ไม่เคยสูบบุหรี่ ร้อยละ 49.81 ส่วนใหญ่ปัจจุบันยังดื่มสุราอยู่ ร้อยละ 63.42 และส่วนใหญ่ไม่เคยออกกำลังกายเลย ร้อยละ 47.47 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)	มีความเครียดจากการทำงาน จำนวน (ร้อยละ)	Crude Odds ratio ^a (95% CI)	p-value
เพศ (n=256)				0.067 ^b
ชาย	188 (73.44)	64 (34.04)	Ref.	0.54 (0.29-1.05)
หญิง	68 (26.56)	15 (22.06)	0.54 (0.29-1.05)	
อายุ				0.916 ^b
น้อยกว่า 25 ปี	31 (12.06)	11 (35.48)	Ref.	0.72 (0.27-1.90)
25 – 34 ปี	46 (17.90)	13 (28.26)	0.72 (0.27-1.90)	
35 – 44 ปี	119 (46.30)	37 (31.09)	0.82 (0.36-1.88)	
45 ปีขึ้นไป	61 (23.74)	18 (29.51)	0.76 (0.30-1.91)	
สถานภาพสมรส				0.181 ^c
โสด	100 (38.91)	35 (35.00)	Ref.	0.77 (0.45-1.33)
สมรส	143 (55.64)	42 (29.37)	0.77 (0.45-1.33)	
หม้าย	6 (2.33)	2 (33.33)	0.93 (0.16-5.32)	
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8 (3.11)	0 (0.00)	1.00	
ระดับการศึกษาสูงสุด (n=256)				0.688 ^b
ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	74 (28.91)	20 (27.03)	Ref.	1.33 (0.68-2.58)
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	97 (37.89)	32 (33.00)	1.33 (0.68-2.58)	
อนุปริญญา/ปวส./ปริญญาตรี	85 (33.20)	27 (31.76)	1.26 (0.63-2.50)	
สถานภาพทางการเงิน				0.377 ^b
ไม่มีหนี้สิน	73 (28.40)	26 (35.62)	Ref.	0.79 (0.44-1.44)
มีหนี้สิน แต่รายได้พอกับรายจ่าย	141 (54.86)	43 (30.50)	0.79 (0.44-1.44)	
มีหนี้สินและรายได้ไม่พอกับรายจ่าย	43 (16.73)	10 (23.26)	0.55 (0.23-1.29)	

ตาราง 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)	มีความเครียดจากการทำงาน จำนวน (ร้อยละ)	Crude Odds ratio ^a (95% CI)	p-value
โรคประจำตัว (n=256)				0.000 ^{b*}
ไม่มี	225 (87.89)	77 (34.22)	Ref.	
มี	31 (12.11)	1 (3.23)	0.06 (0.01-0.48)	
การสูบบุหรี่				0.061 ^b
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่	81 (31.52)	33 (40.74)	Ref.	
เคยสูบบุหรี่แต่เลิกแล้ว	48 (18.68)	12 (25.00)	0.48 (0.22-1.07)	
ไม่เคยสูบบุหรี่	128 (49.81)	34 (26.56)	0.53 (0.29-0.95)	
การดื่มสุรา				0.771 ^b
ปัจจุบันยังดื่มอยู่	163 (63.42)	48 (29.45)	Ref.	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	33 (12.84)	10 (30.30)	1.04 (0.46-2.35)	
ไม่เคยดื่ม	61 (23.74)	21 (34.43)	1.26 (0.67-2.35)	
การออกกำลังกาย				0.408 ^b
ไม่เคยเลย	122 (47.47)	33 (27.05)	Ref.	
1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	99 (38.52)	35 (35.35)	1.47 (0.83-2.62)	
3-4 ครั้งต่อสัปดาห์	18 (7.00)	7 (38.89)	1.72 (0.61-4.80)	
5-6 ครั้งต่อสัปดาห์	9 (3.50)	1 (11.11)	0.34 (0.04-2.80)	
ทุกวัน	9 (3.50)	3 (33.33)	1.35 (0.32-5.70)	

^a Simple logistic regression, ^b Pearson chi-square test, ^c Fisher's exact test

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนก Production ร้อยละ 61.87 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 92.22 ค่ามัธยฐานอายุงาน 13 ปี (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 12 ปี) ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 48.64 เป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 82.10 ไม่ทำงานเป็นกะ ร้อยละ 52.53

โดยส่วนใหญ่ประเมินการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับต่ำ (<7 คะแนน) ร้อยละ 56.03 และประเมินสิ่งคุกคามสุขภาพในงานอยู่ในระดับต่ำ (<13 คะแนน) ร้อยละ 56.03

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำ (< 15 คะแนน) ร้อยละ 84.44 และมีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ (< 54 คะแนน) ร้อยละ 71.60 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)	มีความเครียด จากการทำงาน จำนวน (ร้อยละ)	Crude Odds ratio ^a (95% CI)	p-value ^b
ปัจจัยด้านการทำงาน				
แผนก				0.158
Logistic & Sales	53 (20.62)	20 (37.74)	Ref.	
Engineering	45 (17.51)	9 (20.00)	0.41 (0.16-1.03)	
Production	159 (61.87)	50 (31.45)	0.76 (0.40-1.45)	
ตำแหน่งงาน^c				
ผู้บริหาร	20 (7.78)	4 (20.00)	Ref.	0.278
พนักงาน	237 (92.22)	75 (31.65)	1.85 (0.60-5.73)	
อายุงาน				
น้อยกว่า 10 ปี	89 (34.63)	23 (25.84)	Ref.	0.450
11-20 ปี	125 (48.64)	41 (32.80)	1.40 (0.77-2.56)	
มากกว่า 20 ปี	43 (16.73)	15 (34.88)	1.54 (0.70-3.37)	
ประเภทการจ้างงาน				
พนักงานประจำ	211 (82.10)	66 (31.28)	Ref.	0.688
พนักงานชั่วคราว	46 (17.90)	13 (28.26)	0.86 (0.43-1.75)	
การทำงานเป็นกะ				
ไม่	135 (52.53)	39 (28.89)	Ref.	0.499
ใช่	122 (47.47)	40 (32.79)	1.20 (0.71-2.04)	
การเรียกร้องจากงานทางกาย				
ต่ำ (<7 คะแนน)	144 (56.03)	32 (22.22)	Ref.	0.001*
สูง (≥ 7 คะแนน)	113 (43.97)	47 (41.59)	2.49 (1.44-4.29)	
สิ่งคุกคามสุขภาพในงาน				
ต่ำ (<13 คะแนน)	144 (56.03)	35 (24.30)	Ref.	0.012*
สูง (≥ 13 คะแนน)	113 (43.97)	44 (38.94)	1.99 (1.16-3.40)	
ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน				
ความมั่นคงในงาน				0.219
ต่ำ (< 15 คะแนน)	217 (84.44)	70 (32.26)	Ref.	
สูง (≥ 15 คะแนน)	40 (15.56)	9 (22.50)	0.61 (0.27-1.35)	
การสนับสนุนทางสังคม				
ต่ำ (< 54 คะแนน)	184 (71.60)	66 (35.87)	Ref.	0.005*
สูง (≥ 54 คะแนน)	73 (28.40)	13 (17.81)	0.39 (0.20-0.76)	

^aSimple logistic regression, ^b Pearson chi-square test,

^cผู้อำนวยการ รวมถึงตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าส่วน หัวหน้าแผนก และหัวหน้ากลุ่มพนักงาน รวมถึงตำแหน่งวิศวกร และเจ้าหน้าที่

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

ความชุกของความเครียดจากการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งสิ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอำนาจควบคุมงาน 79 คน จากผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด 257 คน คิดเป็น อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 69.65 และมีการเรียก ความชุกของความเครียดจากการทำงานโดยรวม ร้องจากงานทางใจอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 49.81 ร้อยละ 30.74 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความเครียดจากการทำงาน (n=257)

ความเครียดจากการทำงาน	จำนวนคน (ร้อยละ)
อำนาจควบคุมงาน	
ต่ำ (< 54 คะแนน)	179 (69.65)
สูง (≥ 54 คะแนน)	78 (30.35)
การเรียกร้องจากงานทางใจ	
ต่ำ (< 46.5 คะแนน)	129 (50.19)
สูง (≥ 46.5 คะแนน)	128 (49.81)
ความเครียดจากการทำงาน	
มีความเครียดจากการทำงานสูง ^a	79 (30.74)
มีความเครียดจากการทำงานต่ำ ^b	178 (69.26)

^a low job control, high psychological demand

^b high job control, low psychological demand

การวิเคราะห์พหุปัจจัย (Multivariate analysis)

การวิเคราะห์พหุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple logistic regression โดยนำตัวแปรต้นที่สำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มีค่า p-value < 0.25 ซึ่งได้จำนวนตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส โรคประจำตัว การสูบบุหรี่ แผนก การเรียกร้องจากงานทางกาย สิ่งคุกคามสุขภาพในงาน ความมั่นคงในงาน และการสนับสนุนทางสังคม เมื่อนำตัวแปรต้นดังกล่าวมาตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรจึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์

ด้วยวิธี Multiple logistic regression

เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 (95% Confidence interval) และ p-value < 0.05 พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ได้แก่ โรคประจำตัว แผนก การเรียกร้องจากงานทางกาย และการสนับสนุนทางสังคม โดยพบว่าผู้ที่มีโรคประจำตัวมีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 0.05 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่มโรคประจำตัว (95% CI = 0.01-0.42) ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Engineering มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 0.27 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Logistic & Sales (95% CI = 0.09-0.81)

ผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับสูงมีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 2.60 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับต่ำ (95% CI = 1.37-4.93) และผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงมีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 0.34 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ (95% CI = 0.15-0.75) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน (n=257)

ปัจจัย	Crude Odds ratio (95% CI)	Adjusted Odds ratio (95% CI)
เพศ (n=256)		
ชาย	Ref.	Ref.
หญิง	0.54 (0.29-1.05)	0.60 (0.24-1.50)
สถานภาพสมรส		
โสด	Ref.	Ref.
สมรส	0.77 (0.45-1.33)	0.76 (0.40-1.46)
หม้าย	0.93 (0.16-5.32)	1.07 (0.14-7.92)
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1.00	1.00
โรคประจำตัว (n=256)		
ไม่มี	Ref.	Ref.
มี	0.06 (0.01-0.48)*	0.05 (0.01-0.42)*
การสูบบุหรี่		
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่	Ref.	Ref.
เคยสูบบุหรี่แต่เลิกแล้ว	0.48 (0.22-1.07)	0.40 (0.16-1.01)
ไม่เคยสูบบุหรี่	0.53 (0.29-0.95)	0.47 (0.21-1.05)
แผนก		
Logistic & Sales	Ref.	Ref.
Engineering	0.41 (0.16-1.03)	0.27 (0.09-0.81)*
Production	0.76 (0.40-1.45)	0.56 (0.25-1.26)
การเรียกร้องจากงานทางกาย		
ต่ำ (< 7 คะแนน)	Ref.	Ref.
สูง (≥ 7 คะแนน)	2.49 (1.44-4.29)*	2.60 (1.37-4.93)*
สิ่งคุกคามสุขภาพในงาน		
ต่ำ (< 13 คะแนน)	Ref.	Ref.
สูง (≥ 13 คะแนน)	1.99 (1.16-3.40)*	1.61 (0.83-3.14)
ความมั่นคงในงาน		
ต่ำ (< 15 คะแนน)	Ref.	Ref.
สูง (≥ 15 คะแนน)	0.61 (0.27-1.35)	0.67 (0.27-1.65)
การสนับสนุนทางสังคม		
ต่ำ (< 54 คะแนน)	Ref.	Ref.
สูง (≥ 54 คะแนน)	0.39 (0.20-0.76)*	0.34 (0.15-0.75)*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

วิจารณ์

ความชุกของความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ร้อยละ 30.74 ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาก่อนหน้านี้ในประเทศมาเลเซีย⁽¹³⁾ พบว่ามีความชุกของความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 31.1 เนื่องจากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ยังพบว่าความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สูงกว่าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ในการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ใช้เครื่องมือเดียวกัน เช่น การศึกษาของธนียะ วงศ์วร⁽¹⁴⁾ ที่ทำการศึกษาคความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง พบว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำมีความเครียดจากงานร้อยละ 22.6 การศึกษาของวลีรัตน์ เชื้อเค เทิดทูนภุญ⁽¹⁵⁾ ที่พบอัตราความชุกของภาวะเครียดจากการทำงานในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความร้อยละ 22.3 และการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์⁽¹⁶⁾ ที่ทำการศึกษถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบความชุกของความเครียดจากงานในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 26.9 ความแตกต่างของความชุกของความเครียดจากการทำงานในแต่ละการศึกษาอธิบายได้จากลักษณะงานที่แตกต่างกันในแต่ละอาชีพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน หรือความกดดันที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ถือเป็นอาชีพที่มีความเครียดจากการทำงานสูง เนื่องจากเป็นงานที่มีโอกาสสัมผัสปัจจัยเสี่ยงคุกคามสุขภาพจากการทำงาน

หลายด้าน เช่น การสัมผัสสารเคมีจากการทำงาน การสัมผัสเสียงดังจากการทำงานของเครื่องจักร การทำงานในท่าทางซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน ๆ นอกจากนี้ยังมีการทำงานที่เร่งรีบ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานเป็นกะ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานที่สูงมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษานี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยเป็นปัจจัยป้องกันความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ การมีโรคประจำตัว โดยผู้ที่มีโรคประจำตัว มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 0.05 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้มีโรคประจำตัว โรคประจำตัวที่พบ เช่น โรคความดันโลหิต ไขมันในเลือดสูง เบาหวาน เป็นต้น ซึ่งเป็นโรคเรื้อรัง จึงอาจเป็นผลให้ผู้ที่มีโรคประจำตัวอาจได้รับมอบหมายงานที่มีความเครียดต่ำหรืองานที่มีการเรียกร้องทางกายต่ำ

ปัจจัยด้านอายุ จากการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาของวรวิรินทร์ บุญเยี่ยม⁽¹⁷⁾ ที่พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความชุกของความเครียดมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์สามารถปรับตัวต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งในการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 35 ปี อาจทำให้มีประสบการณ์ และสามารถปรับตัวได้ดี จึงอาจลดความเครียดจากการทำงานได้ และการศึกษา

ของฐานปี วังกานนท์⁽¹¹⁾ พบว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความชุกของความเครียดจากการทำงานมากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสด มีเวลาทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ มีความคาดหวังในชีวิต การทำงาน ทำให้เกิดความกดดันจึงอาจทำให้เกิด ความเครียดจากการทำงานขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จะมีความเครียดจากการทำงานร้อยละ 35.00 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส ที่มีความเครียดจากการทำงานเพียงร้อยละ 29.37

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา จากการ ศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการ ศึกษากับความเครียดจากการทำงาน แต่พบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จะมีความเครียดจากการทำงานร้อยละ 33.00 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปริญญาตรี สอดคล้อง กับการศึกษาของธนิยะ วงศ์วาร⁽¹⁴⁾ ที่พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับ ปริญญาตรี มีความชุกของความเครียดจากการ ทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า ระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับ การศึกษาที่ต่ำกว่าต้องปฏิบัติงานที่มีอำนาจ ควบคุมงานต่ำ เช่น ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาการอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถตัดสินใจ ในการทำงาน และมีการถูกขอให้ทำงานให้เสร็จ ในเวลาที่กำหนด จึงจัดอยู่ในงานที่มีความเครียด สูงตามโมเดลข้อเรียกร้องจากงาน-การควบคุมงาน (The Job Demands – Control Model)

ในส่วนของสถานภาพทางการเงินนั้น จากการศึกษานี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี

หนี้สิน แต่มีรายได้พอกับรายจ่าย จึงอาจทำให้ ไม่มีความกังวลหรือความเครียดเกี่ยวกับสถานภาพ การการเงิน ซึ่งทำให้ไม่เกิดผลกระทบต่อก การปฏิบัติงาน แตกต่างจากการศึกษาของ ธัญธรณ์ ทองแก้ว⁽⁸⁾ ที่พบว่าผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอ มีความชุกของความเครียดจากการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีรายได้เพียงพอ โดยผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีเสถียรภาพทางการเงิน ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดในชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผล ไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพจนอาจทำให้ เกิดความเครียดจากการทำงานร่วมด้วย

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการสูบบุหรี่ กับการเครียดจากการทำงาน พบว่าการศึกษานี้ องค์การได้มีการจัดสรรพื้นที่สำหรับสูบบุหรี่ซึ่งเป็น ไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยที่พนักงานมีช่วง เวลาพักซึ่งสามารถสูบบุหรี่หรือพักผ่อนได้ตาม ความเหมาะสม แตกต่างจากการศึกษาของ วาณี เมฆรังสิมันต์⁽¹⁸⁾ ที่พบว่าการสูบบุหรี่มี ความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทางเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานต้องเผชิญกับการจราจรติดขัด สภาพมลภาวะ รวมทั้งมีข้อกำหนดกำหนดให้ ผู้ขับรถสาธารณะห้ามสูบบุหรี่บนรถ จึงทำให้เกิด ความเครียดขึ้นได้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน การทำงานกับความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษานี้พบว่าปัจจัยด้านการ ทำงานที่มีความสัมพันธ์โดยเป็นปัจจัยป้องกัน ความเครียดจากการทำงานได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยพบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Engineering

มีโอกาสดเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 0.27 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Logistic & Sales อาจเป็นเพราะผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Engineering มีการทำงานที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าแผนกอื่นๆ และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยเสี่ยงกับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ การเรียกร้องจากงานทางกาย โดยผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับสูงมีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 2.60 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตภพ ฐิตารีย์⁽¹⁶⁾ ที่ศึกษาในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับสูงมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีการเรียกร้องจากงานทางกายอยู่ในระดับต่ำ และพบว่ากลุ่มที่มีสิ่งคุกคามสุขภาพในงานสูงมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีสิ่งคุกคามสุขภาพในงานต่ำ

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธนิยะ วงศ์วาร⁽¹⁴⁾ ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง พบว่าความแตกต่างของตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาของวชิระ เพ็ชรธรรม และกลางเดือนโพชนา⁽¹⁹⁾ ซึ่งศึกษาในพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน จากผลการศึกษา

ที่เหมือนและต่างกันอาจเป็นเพราะการกำหนดประเภทหรือระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันในแต่ละการศึกษา

ปัจจัยด้านอายุงาน การศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของธนวรรณ หมีรักษา⁽²⁰⁾ พบว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่าจะมีความเครียดจากการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า ซึ่งในการศึกษานี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่มากมีอายุงาน 11 – 20 ปี จึงอาจสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคได้ดี

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการจ้างงานกับความเครียดจากการทำงานนั้นในการศึกษาของวชิระ เพ็ชรธรรม และกลางเดือนโพชนา⁽¹⁹⁾ พบว่าพนักงานที่มีการจ้างงานแบบประจำมีระดับความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีการจ้างงานแบบเหมา แต่ในการศึกษานี้พบว่าพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีสัดส่วนผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานใกล้เคียงกัน จึงอาจเป็นผลให้ประเภทของการจ้างของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

การศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นกะกับความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธนิยะ วงศ์วาร⁽¹⁴⁾ เนื่องจากในการศึกษานี้การทำงานเป็นกะพนักงานจะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกะทำงานระหว่างกะเช้าและกะดึก เป็นเวลาละ 2 สัปดาห์ ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีการจัดตารางงานเป็นระบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิต

สังคมในงานกับความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษานี้พบว่าปัจจัยด้านจิตสังคมในงานที่มีความสัมพันธ์โดยเป็นปัจจัยป้องกันความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม โดยพบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงมีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานเป็น 0.34 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของธนียะ วงศ์วาร⁽¹⁴⁾ ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง การศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์⁽¹⁶⁾ ที่ศึกษาในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และการศึกษาของ Sein Mm และคณะ⁽²¹⁾ ที่ศึกษาในคนงานโรงงานผลิตถุงมือยาง พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน การศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงานกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาของธนียะ วงศ์วาร⁽¹⁴⁾ ที่ศึกษาในเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง ซึ่งในการศึกษานี้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากถึง 11–20 ปี และองค์กรมีนโยบายการดูแลบุคลากรที่ดี เช่น การมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานครบ 5 ปี 10 ปี การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน จึงอาจเป็นผลให้ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

สรุป

จากผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด 257 คน พบว่ามีผู้ที่มีความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งสิ้น 79 คน คิดเป็นความชุกของความเครียดจากการทำงาน คือ ร้อยละ 30.74 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงานโดยใช้สถิติ Bivariate analysis โดยกำหนดตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ตัวแปรตาม คือ ความเครียดจากการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ โรคประจำตัว การเรียกร้องจากงานทางกาย สิ่งคุกคามสุขภาพในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

เมื่อทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple logistic regression พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ การเรียกร้องจากงานทางกาย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยเป็นปัจจัยป้องกันความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ โรคประจำตัว แผนก และการสนับสนุนทางสังคม

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้มีรูปแบบการศึกษาเป็นแบบภาคตัดขวาง ทำให้ไม่สามารถแสดงความเกี่ยวข้องจากเหตุไปหาผล จึงไม่สามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน และการศึกษานี้เก็บข้อมูลโดยให้

ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อน นอกจากนี้ยังเป็นการสอบถามข้อมูลย้อนหลังจึงอาจได้รับผลกระทบจากอคติจากการลืมข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่ผ่านมา (Recall bias) ได้รวมทั้งความคลาดเคลื่อนที่อาจเป็นผลมาจากการตอบตามความปรารถนาของสังคม (Social desirability responding) เนื่องจากมีความกังวลในผลของการตอบแบบสอบถาม จึงอาจเลือกตอบข้อความที่เป็นความคิดหรือความรู้สึกที่ดีที่สังคมปรารถนา แต่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง โดยตั้งใจให้ข้อมูลเกินจริง เพื่อให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้พบความชุกของความเครียดจากการทำงาน ร้อยละ 30.74 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ การมีโรคประจำตัว การปฏิบัติงานแผนก Engineering การเรียกร้องจากงานทางกายและการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรจัดหาแนวทางเฝ้าระวังและป้องกัน

การเกิดความเครียดจากการทำงานให้กับพนักงาน โดยการรณรงค์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและจัดโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาพและควรจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานและแนวทางการรับมือกับความเครียด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ช่องทางในการรับคำปรึกษาปัญหาสุขภาพจิต เช่น สายด่วนสุขภาพจิต 1323 ซึ่งจะมีนักจิตวิทยาช่วยประเมินอาการและให้คำแนะนำในการจัดการปัญหาความเครียด โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและเก็บเป็นความลับ และเพื่อป้องกันความเครียดที่เกิดจากการเรียกร้องจากงานทางกาย ควรจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการยศาสตร์และความปลอดภัยในการทำงาน มีการประเมินท่าทางการทำงานให้เป็นไปตามหลักการยศาสตร์ และปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานหรือเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับความสามารถของร่างกาย และการสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับความช่วยเหลือ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการจัดทำแนวทางเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตเพื่อดูแนวโน้มการเกิดความเครียดจากการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

1. กรมสุขภาพจิต. ข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตคนไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 24 พ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://checkin.dmh.go.th/dashboards>
2. สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต. กรมสุขภาพจิตเผยวัยทำงานเสี่ยงเกิดเครียดได้สูง แนะนำ 10 วิธีดูแลใจให้มีสุขรายวัน มีผลงานดีขึ้น [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 24 พ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://th.rajanukul.go.th/preview-3088.html>
3. Cigna. Chronic stress: Are we reaching health system burn out? [Internet]. 2019 [cited 2023 May 4]. Available from: <https://www.cignaglobal.com/static/docs/pdf/cigna-asia-care-report-18-nov.pdf>

4. เสาวณี จันทะพงษ์, ชฎาธาร โขชัยศรี. พลิกวิกฤตยานยนต์ไทยด้วยการยกระดับทักษะแรงงาน [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 25 ก.พ. 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://thunhoon.com/article/228867>
5. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2563-2565: อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 25 ก.พ. 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/hi-tech-industries/auto-parts/io/auto-parts-2021>
6. จักรวาล สุขไมตรี, พระมหานรากร วรเมธี. การบริหารความเครียดในองค์กร. วารสารวิชาการแพรวาภาพสิริ 2562;6(1):141-57.
7. นิสากกร เชื้อสาธุชน. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในแพทย์ใช้ทุน [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
8. อัญญธรรณ ทองแก้ว. ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.
9. สนธยา พุกภัยยานนท์, นิตยา เงินประเสริฐศรี. ความเครียดในงานของข้าราชการตำรวจไทย. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2559;3(2):165-91.
10. สุนันท์ชา นิธิวาสน. ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2562.
11. ฐานัน วิ่งกานนท์. ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2556.
12. พิษญา พรรคทองสุข, นวลตา อาภาคัพกุล. โครงการทำสอบความเที่ยงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.); 2548.
13. Edimansyah BA, Rusli BN, Naing L, Mohamed Rusli BA, Winn T, Tengku Mohamed Ariff BR. Self-perceived depression, anxiety, stress and their relationships with psychosocial job factors in male automotive assembly workers. Ind Health 2008;46(1):90-100.
14. ธนียะ วงศ์วาร. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2557.
15. วลีรัตน์ เชื้อก เทิดทูนภูกุข. ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในนายความ

- ผู้มีใบอนุญาตนายความ ณ สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.
16. กฤตภพ ฐิตารีย์, วรุตม์ ชัยวงศ์. การศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. ธรรมศาสตร์เวชสาร 2562;19:115-32.
 17. วรินทร์ บุญเลียม. ความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องของคณงานส่วนการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทปและอัลคาไลน์แบตเตอรี่แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543.
 18. วาณี เมฆรังสินันต์. ความเครียด บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางเพศหญิง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.
 19. วชิระ เพ็ชรธรรม, กลางเดือน โพชนา. ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2559;18(1):10-20.
 20. ธนวรรณ หมีรักษา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
 21. Sein MM, Howteerakul N, Suwannapong N, Jirachewee J. Job strain among rubber-glove-factory workers in central Thailand. Ind Health 2010;48(4):503-10.