

Original article

Work stress among employees of steel import companies in Bangkok

Narutawun Chatcharaporn¹Siriluck Suppakitiporn^{2,*}

Abstract

Background: Stress is a reaction of the body and mind that responds to any condition or action occurring in daily life. On the one hand, good stress, i.e., when it is not excessive or prolonged, it may serve as a challenge and stimulate the potential for personal growth or self-development; on the other hand, bad stress can have deleterious health implications, contributing to the onset and progression of a variety of physical illnesses and mental disorders. Thus, it is necessary to minimize and manage the work stress of the employees especially those who are involved in driving the organization.

Objectives: To study work stress and its related factors among employees of steel import companies in Bangkok.

Methods: Data were collected from 370 employees of steel import companies in Bangkok. The questionnaires included: 1) General information; 2) Organizational information; and, 3) Work Stress evaluation. The data were analyzed by descriptive statistics, unpaired *t*-test, One way ANOVA, Pearson's correlation coefficient and multiple linear regression.

Results: The majority of the participants had work stress in dimension of stress from workload (76.8%), working hard stress (52.2%), work stability (82.2%), hazard at work (54.9%) at moderate level while stress from independent decision (64.6%) and social support (53.6%) were in high level. Regarding the factors associated with work stress were, namely: age, working age, working experience, average income, the policy of work management, relationship with workmates, compensation, welfare, and the success and progress in work. In multivariate regression analysis, the statistically significant factors with stress about hazard at work were marital status ($P < 0.01$), engineer position ($P < 0.01$), work overtime ($P = 0.03$), income insufficiency ($P < 0.01$), relationship with workmates ($P = 0.02$), gender ($P < 0.01$), and work experience ($P = 0.02$).

Conclusion: In this study, work stress among employees of steel import companies in Bangkok was found to be of moderate level. Organizational and socio-demographic factors should be considered for reducing stress in order to improve the physical, mental health and also the performance of the employee.

Keywords: Work stress, employees, import companies.

*Correspondence to: Siriluck Suppakitiporn, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

Received: May 17, 2017

Revised: August 20, 2017

Accepted: September 4, 2017

¹Program in Mental Health, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

²Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

นิพนธ์ต้นฉบับ

ภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร

นฤตวัน ชัยธารภรณ์¹
ศิริลักษณ์ ศุภปิติพร²

บทคัดย่อ

เหตุผลของการทำวิจัย: ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อภาวะหรือการกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดอาจมีทั้งประโยชน์และโทษความเครียดที่ไม่รุนแรงเป็นสิ่งกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า แต่ความเครียดที่รุนแรงมากอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเครียดจากการทำงาน

วิธีทำการวิจัย: เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 ราย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร และแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านภาวะเครียดজন (Thai JCQ 54 ข้อคำถาม) และใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการศึกษา: พบว่าภาวะเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในด้านความเครียดจากภาระงาน (ร้อยละ 76.8) ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก (ร้อยละ 52.2) ด้านความมั่นคงของงาน (ร้อยละ 82.2) ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน (ร้อยละ 54.9) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความอิสระในการตัดสินใจ (ร้อยละ 64.6) และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (ร้อยละ 53.5) จัดอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย นโยบายการบริหารงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบพหุคูณเป็นรายด้าน ปัจจัยทำนายภาวะเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส ($P < 0.01$) ตำแหน่งงานวิศวกร ($P < 0.01$) การทำงานล่วงเวลา ($P = 0.03$) ความไม่เพียงพอของรายได้ ($P < 0.01$) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ($P = 0.02$) เพศ ($P < 0.01$) และประสบการณ์ทำงาน ($P = 0.02$)

สรุป: การศึกษานี้พบว่าระดับภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง การตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง น่าจะมีส่วนช่วยลดความเครียด และช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ: ภาวะเครียดจากการทำงาน, พนักงาน, บริษัทนำเข้า.

¹หลักสูตรสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด และที่สำคัญทุกองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนได้โดยปราศจากบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง จนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร แต่การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านครอบครัว จิตใจ ความรู้ความสามารถ อายุ และประสบการณ์ทำงาน อาจทำให้เกิดความกดดัน นำไปสู่ความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ภาวะเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อภาวะหรือการกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน หรือเมื่อต้องเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล⁽¹⁻²⁾ ความเครียดที่เกิดขึ้นอาจมีทั้งประโยชน์และโทษ ความเครียดที่ไม่รุนแรงเป็นสิ่งกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า แต่ความเครียดที่รุนแรงมากอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี ส่วนใหญ่มักส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ และพบว่าอาการทางกายหลายอย่างบ่งชี้ถึงความเครียดจากงาน⁽³⁾

ในด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเหล็กนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากเหล็กเป็นวัตถุดิบจำเป็นในการผลิตอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ที่มีส่วนสำคัญต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศหลายอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ดังนั้น ทิศทางของอุตสาหกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ย่อมมีผลต่อความต้องการใช้เหล็กในประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและความต้องการใช้ในอุตสาหกรรมปลายน้ำต่าง ๆ ผู้ประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กอาจจำเป็นต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพการผลิต รวมถึงเทคโนโลยีการผลิตให้สามารถผลิตเหล็กที่มีคุณภาพได้มากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการ

อาจต้องเร่งตระหนักและเตรียมความพร้อมธุรกิจตน รวมไปถึงพนักงานในบริษัทเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งมีการศึกษาความเครียดของพนักงานบริษัทเหล็กในต่างประเทศ พบว่าอัตราการรายงานความเครียดหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์และอาการป่วยทางกายและจิตเพิ่มขึ้นตามความเครียดจากการทำงาน⁽⁴⁾ และความเครียดทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพงาน เมื่อพนักงานเกิดความเครียดระหว่างการทำงานจะทำให้พนักงานขาดความรอบคอบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดอันตรายจากการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร⁽⁵⁾ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยหลัก ซึ่งเคยมีประสบการณ์เคยเป็นทรัพยากรบุคคลของบริษัท มีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก เพื่อทราบถึง ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางป้องกันและแนะนำพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กที่กำลังเผชิญกับความเครียดให้สามารถบรรเทาหรือบริหารจัดการกับความเครียดรวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับบริษัทในการตระหนักและวางแผนทางช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นความเครียดที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถบรรเทาหรือบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (cross-sectional descriptive study) เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2560 โดยปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป และไม่อยู่ในช่วงลาป่วยหรือลาพักผ่อน 3 เดือน จำนวน 370 ราย จาก 9 บริษัท โดยการศึกษาได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เลขที่ IRB No. 400/59 วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2559) แบบสอบถามที่ใช้ทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป รวมคำถามทั้งสิ้น 14 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ภูมิลาเนา สถานภาพ จังหวัดที่พักอาศัย ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งหมดที่ผ่านมา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว ประวัติการดื่มเหล้า ประวัติการสูบบุหรี่ จำนวนเวลาในการทำงาน และการทำงานล่วงเวลา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดย อาทิตยา โชติสำราญ⁽⁶⁾ ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามของสุภาวรรณ กรเพ็ชร⁽⁷⁾ ข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) การแปลผลแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1.0 - 2.3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ 2.3 - 3.7 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและ 3.7 - 5.0 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (reliability) เท่ากับ 0.9

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านภาวะเครียดจากการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความเครียดจากการทำงานจาก Thai JCQ (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE) ซึ่งมีต้นแบบมาจาก THE U.S. QUALITY OF EMPLOYMENT SURVEYS (QES) และพัฒนาเป็นฉบับภาษาไทยโดย พิชญา พรหมทองสุข⁽⁸⁾ แบบวัดนี้มีคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็นด้านบวก 3 ด้าน คือ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านลบ 3 ด้าน คือ ด้านความเครียดจากภาระงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน การแปลผลแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1.0 - 2.3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ 2.3 - 3.7 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางและ 3.7 - 5.0 หมายถึง ความคิดเห็น

อยู่ในระดับสูง แบบวัดนี้มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (validity) เท่ากับ 0.9

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้สถิติ unpaired t-test และ One-way ANOVA การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเครียดในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายภาวะเครียดในการทำงาน โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พบว่าข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 78.9) อายุ 26 - 30 ปี (ร้อยละ 30.0) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 67.3) มีภูมิลาเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 28.9) และภาคตะวันออก (ร้อยละ 23.5) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 52.7) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 83.2) มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมา 1 - 10 ปี (ร้อยละ 51.4) ประมาณหนึ่งในสามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (ร้อยละ 43.5) ร้อยละ 28 ของกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ในด้านสุขภาพส่วนใหญ่มีสุขภาพปกติ (ร้อยละ 93.0) มีประวัติดื่มเหล้า โดยดื่มเฉพาะงานสังสรรค์เท่านั้น (ร้อยละ 71.9) ส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ (ร้อยละ 69.2) มีจำนวนเวลาในการทำงานมากกว่า 48 ชม./สัปดาห์ (ร้อยละ 56.5) และประมาณร้อยละ 50 มีการทำงานล่วงเวลา

ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 1. แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	แปลผลระดับความคิดเห็น
	สูง จำนวน (%)	ปานกลาง จำนวน (%)	ต่ำ จำนวน (%)			
ด้านลักษณะการดำเนินงาน	202 (54.6)	168 (45.4)	0 (0.0)	3.7	0.5	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	194 (52.4)	166 (44.9)	10 (2.7)	3.7	0.7	สูง
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นใน การปฏิบัติงาน	252 (68.1)	118 (31.9)	0 (0.0)	4.0	0.6	สูง
ด้านค่าตอบแทน	101 (27.3)	190 (51.4)	79 (21.4)	3.1	0.8	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	40 (10.8)	154 (41.6)	176 (47.6)	2.6	0.9	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	152 (41.1)	208 (56.2)	10 (2.7)	3.5	0.7	ปานกลาง
รวม				3.4	0.7	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.0 รองลงมา คือ ด้านนโยบายบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 และด้านลักษณะการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7

ตารางที่ 2. แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยด้านภาวะเครียดจากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	แปลผลระดับความคิดเห็น
	สูง จำนวน (%)	ปานกลาง จำนวน (%)	ต่ำ จำนวน (%)			
ด้านอิสระในการตัดสินใจ	239 (64.6)	131 (35.4)	0 (0.0)	3.8	0.6	สูง
ด้านความเครียดจากภาระงาน	82 (22.2)	284 (76.8)	4 (1.1)	3.3	0.5	ปานกลาง
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	45 (12.2)	193 (52.2)	132 (35.7)	2.7	0.8	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของงาน	33 (8.9)	304 (82.2)	33 (8.9)	3.0	0.5	ปานกลาง
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	198 (53.5)	164 (44.3)	8 (2.2)	3.8	0.5	สูง
ด้านความเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน	85 (23.0)	203 (54.9)	82 (22.2)	3.0	0.8	ปานกลาง
รวม				3.3	0.6	ปานกลาง

ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะเครียดจากการทำงาน

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะเครียดจากการทำงาน โดยรวมคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านอิสระในการตัดสินใจ

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 รองลงมาคือ ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 และด้านความเครียดจากภาระงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.3

ตารางที่ 3. เปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t/F	P - value	Significant pairwise comparisons
เพศ						
ชาย (1)	292	3.0	0.8	3.5	<0.01	
หญิง (2)	78	2.7	1.0			
อายุ						
≤ 25 (1)	91	3.1	0.8	17.0	<0.01*	(1) VS (5)
26 - 30 (2)	111	3.1	0.8			(2) VS (5)
31 - 35 (3)	49	2.7	1.0			(3) VS (4)
36 - 40 (4)	57	3.2	0.7			(4) VS (5)
> 40 (5)	62	2.4	0.6			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา ม.ปลาย (1)	15	3.2	0.9	1.3	0.18	
ตั้งแต่ปริญญาตรี (2)	355	3.0	0.8			
สถานภาพ						
โสด หม้าย หย่า แยกกันอยู่ (1)	175	3.2	0.9	6.2	<0.01	
สมรส (2)	195	2.7	0.7			
อายุงาน						
≤ 5 ปี (1)	308	3.1	0.8	5.5	<0.01	
> 5 ปี (2)	62	2.5	0.6			
ประสบการณ์ทำงาน						
1 - 10 ปี (1)	190	3.2	0.8	40.1	<0.01*	(1) VS (2) VS (3)
11 - 20 ปี (2)	118	2.9	0.8			
21 ปีขึ้นไป (3)	62	2.4	0.6			
รายได้เฉลี่ย (บาท/เดือน)						
≤ 15000 (1)	97	3.2	0.9	16.4	<0.01*	(1) VS (3) VS (4)
15,001 – 20,000 (2)	138	3.2	0.8			(2) VS (3) VS (4)
20,001 – 25,000 (3)	41	2.7	0.6			
> 25,000 (4)	94	2.6	0.7			

ตารางที่ 3. (ต่อ) เปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t/F	P - value	Significant pairwise comparisons
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอและมีเหลือเก็บ (1)	58	2.4	0.6	4.0	0.01*	(1) VS (2) VS (3) VS (4)
เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ (2)	127	2.9	0.7			(2) VS (4)
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน (3)	161	3.1	0.8			(3) VS (4)
ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน (4)	24	3.8	0.7			
ตำแหน่งงาน						
ผู้จัดการหัวหน้างาน (1)	130	2.6	0.7	34.9	<0.01*	(1) VS (2) VS (3)
เจ้าหน้าที่สำนักงาน เช่น ฝ่ายขาย 201 ฝ่ายผลิต จัดส่ง ตรวจนับ สินค้า (2)		3.0	0.8			(2) VS (3)
วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า (3)	39	3.6	0.7			
โรคประจำตัว						
ปกติ (1)	344	3.0	0.8	1.5	0.14	
มีโรคประจำตัว (2)	26	2.7	0.8			
การดื่มเหล้า						
ไม่ดื่ม (1)	104	2.9	0.9	1.4	0.16	
ดื่ม (2)	266	3.0	0.8			
การสูบบุหรี่						
ไม่สูบ (1)	256	3.0	0.9	1.6	0.11	
สูบ (2)	114	2.9	0.6			
จำนวนชั่วโมงทำงาน						
≤ 48 ชม./สัปดาห์ (1)	161	3.1	0.8	1.9	0.06	
> 48 ชม./สัปดาห์ (2)	209	2.9	0.8			
การทำงานล่วงเวลา						
ไม่มีการทำงานล่วงเวลา (1)	182	2.7	0.8	6.2	<0.001	
มีการทำงานล่วงเวลา (2)	188	3.2	0.8			

* Welch robust tests of equality of means

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพอายุงาน ประสบการณ์ทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน และการทำงานล่วงเวลา มีความเกี่ยวข้องกับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็ก ($P < 0.05$) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ต่อเดือน รายได้ไม่เพียงพอ มีตำแหน่งงานวิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า มีการทำงานล่วงเวลา พบความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีปัจจัยดังกล่าว ส่วนระดับการศึกษา ภูมิปัญญา โรคประจำตัว การดื่มเหล้า การสูบบุหรี่ และจำนวนชั่วโมงทำงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4. แสดงผลค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ปัจจัยองค์กร กับ ภาวะเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ภาวะเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	
	R	P - value
อายุ	0.2	<0.01*
อายุงาน	0.3	<0.01*
ประสบการณ์ทำงาน	0.4	<0.01*
รายได้เฉลี่ย	0.3	<0.01*
จำนวนเวลาในการทำงาน	1.0	0.06
ความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงาน	0.1	0.24
ความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารงาน	0.1	0.01*
ความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	0.1	0.01*
ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน	0.2	<0.01*
ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	0.2	0.01*
ความคิดเห็นต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.2	<0.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าคะแนนปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นต่อนโยบายการ

บริหารงานต่อสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ต่อค่าตอบแทน ต่อสวัสดิการ และความคิดเห็นต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5. แสดงผลปัจจัยทำนาย ภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ตัวแปรศึกษา	R ²	b	S.E (b)	t	P - value
สถานภาพ (สมรส)	0.1	-0.3	0.08	-4.5	<0.01
ตำแหน่งงาน (วิศวกร)	0.2	0.6	0.1	4.4	<0.01
การทำงานล่วงเวลา (มีการทำงานล่วงเวลา)	0.2	0.2	0.1	2.2	0.1
ความเพียงพอของรายได้ (ไม่เพียงพอ)	0.3	0.4	0.1	4.8	<0.01
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	0.3	-0.2	0.1	-3.1	0.01
เพศ (ชาย)	0.3	-0.3	0.1	-3.3	0.01
ประสบการณ์ทำงาน (> = 10 ปี)	0.3	-0.4	0.1	-3.1	0.01
Constant		4.1	0.3	13.8	<0.01

ปัจจัยทำนายระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยองค์กร กับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยที่อธิบายภาวะเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยสถานภาพสมรส สามารถทำนายได้ร้อยละ 9.4 เมื่อเพิ่มตัวแปรตำแหน่งงาน (วิศวกร) การทำงานล่วงเวลา ความเพียงพอของรายได้ (ไม่เพียงพอ) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน เพศ และประสบการณ์ทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.2

อภิปรายผล

ภาวะเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษาภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 ราย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลำดับคะแนนปัจจัยความเครียดพบว่าพนักงานมีความเครียดด้านความอิสระในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านความเครียดจากภาระงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาด้านความเครียดในปัจจัยต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดในปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง⁽⁹⁾ และผลการศึกษาพนักงานบริษัทเหล็กในต่างประเทศ พบว่าอัตราการรายงานความเสี่ยงอุบัติเหตุและอาการป่วยทางกายและจิตเพิ่มขึ้นตามความเครียดจากการทำงาน⁽⁴⁾ ทั้งนี้การศึกษาของอภิญญา วิเวโก⁽⁵⁾ พบว่าสภาพแวดล้อมสังคมในที่ทำงานที่มีความตึงเครียดส่งผลต่อจิตใจของพนักงานในการตัดสินใจที่จะรับผิดชอบงานนั้น นอกจากนี้ผลการศึกษาของสมพิศ จำปาเงิน⁽¹⁰⁾ พบว่าเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลรู้สึกกว่าตนเองเสี่ยงอันตรายจากการทำงานส่ง

ผลให้มีภาวะเครียดสูง จึงพยายามศึกษาหาความรู้ในการใช้อุปกรณ์ทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว และรายงานทบทวนวรรณกรรมพบว่าพนักงานที่ขาดอิสระในการตัดสินใจมีความตึงเครียดงานจะมีอาการซึมเศร้าเพิ่มขึ้นตามเวลา⁽¹¹⁾ ดังนั้นแม้ว่าการศึกษานี้ได้พบระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานนำเข้าบริษัทเหล็กในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรกับความเครียดของพนักงาน เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนส่งเสริมสนับสนุนสัมพันธภาพอันดีของบุคคลในองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น รวมถึงการให้ความรู้และตระหนักถึงปัจจัยเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ ในการทำงาน ในขณะเดียวกันพนักงานควรมีวิธีผ่อนคลายและจัดการความเครียดที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดความเครียดและป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดระดับสูง ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกายจิตใจและต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความเสี่ยง

ด้านข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ พบว่าภาวะเครียดจากการทำงานด้านความเสี่ยงอันตราย จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีคะแนนด้านความเครียดสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานชายปฏิบัติ และรับผิดชอบงานที่มีลักษณะทำลาย หรือเสี่ยงสูงกว่าหญิงในขณะที่เพศหญิงมีแนวโน้มการทำงานที่ละเอียดรอบคอบกว่าเพศชาย

การทำงานล่วงเวลา กลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานล่วงเวลามากจะมีภาวะเครียดมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากเวลาในการทำงานยาวนานร่างกายจะเกิดความอ่อนล้าตามธรรมชาติ ส่งผลให้เกิดภาวะเครียดอีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่ออันตรายจากการทำงานที่อาจจะได้รับผลกระทบจากภาวะเครียดดังกล่าวอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับนงคราญ ผาสุก และ

เฉลิมศรี นันทวรรณ⁽¹²⁾ พบว่าการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ระยะเวลาทำงานมาก ส่งผลต่อสภาพจิตใจเกิดความเครียดสะสมร่างกายอ่อนล้า ทำให้ขาดความระมัดระวังในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดอันตรายจากการทำงานได้ในที่สุดดังนั้นจึงควรให้การดูแลช่วยเหลือพนักงานให้มีการปฏิบัติงานตามกฎและระเบียบของความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งมีมาตรการตรวจสอบความปลอดภัย ในระหว่างการทำงานของพนักงาน แต่ละตำแหน่งที่มีความเสี่ยงเป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้ที่ทำงานล่วงเวลามาก เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงาน และพนักงานควรมีการทำงานล่วงเวลา และเวลาพักในปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ความรู้สึกวิตกกังวลจากความปลอดภัยและไม่มั่นคงภายในงานขององค์กรลดน้อยลง

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยง ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยมีภาวะเครียดมากกว่า เนื่องจากการทำงานน้อย ไม่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดภาวะเครียดด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานได้ง่ายกว่าผู้มีประสบการณ์ที่มากพอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ กำธรธนากาญจน์⁽¹³⁾ พบว่าความรู้สึกเครียดต่อการทำงานเกิดจากชั่วโมงที่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานไม่มากพอ มีผลต่อความเครียดและความเสี่ยงในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอมีคะแนนความเครียดจากการทำงานสูงกว่า และความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งกาญจนา วิเชียรประดิษฐ์ และคณะ⁽¹⁴⁾ พบว่าความเพียงพอของรายได้จากงานประจำ และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบบริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดปัจจัย

เสี่ยงในการทำงาน ดังนั้นการตระหนักและให้ความสำคัญกับเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมทั้งการช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน น่าจะมีส่วนช่วยลดความเครียดในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านองค์กร

สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี มีทัศนคติการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน รู้สึกไม่ค่อยได้รับการยอมรับถึงความสามารถและไม่ค่อยได้รับคำปรึกษาเป็นอย่่างดีจากผู้ร่วมงาน จะมีคะแนนความเครียดด้านความเสี่ยงอันตรายในการทำงานค่อนข้างสูง เนื่องจากการติดต่อประสานงาน และการร่วมมือกันทำงานไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ทำให้พนักงานเครียดกดดันทำให้การทำงานเกิดความประมาท ส่งผลให้เกิดอันตรายต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนยา เสนโสพิศ⁽¹⁵⁾ พบว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ขาดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากผู้บริหาร จากผู้ใต้บังคับบัญชาและจากครอบครัว ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นสาเหตุของความประมาทในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่สอดคล้องกัน โดยเริ่มจากการสื่อสารให้เข้าใจข้อมูลร่วมกันอย่างถูกต้องภายในองค์กร เพื่อช่วยสร้างสัมพันธภาพความรู้สึกชื่นชอบรู้สึกดีในการสื่อสารกัน และยกระดับความสัมพันธ์เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงหน่วยงานควรมีระบบที่ช่วยให้พนักงานมีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ร่วมกับกิจกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของพนักงานและสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งน่าจะมีส่วนช่วยลดความเครียดจากการทำงาน

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งทำการศึกษาพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล อาจมีข้อจำกัดในเรื่องขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากศึกษาเพียงเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงอาจไม่สามารถเป็นตัวแทนของบริษัทอื่น ๆ ในส่วนภูมิภาคได้

สรุปและขอเสนอแนะ

พนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อภาวะเครียดจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อบ้างด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะเครียดจากการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายภาวะเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ได้ร้อยละ 31.2 พนักงานจึงควรมีวิธีผ่อนคลายและจัดการความเครียดที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้ที่ทำงานล่วงเวลามาก ประกอบกับองค์กรควรตระหนักถึงระบบที่ช่วยให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับความเครียดด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อช่วยลดความเครียดของพนักงานอันจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอันสูงสุดขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Sadock BJ, Sadock VA, Ruiz P, Stress theory. In : Sadock BJ, Sadock VA, Ruiz P, editors. Kaplan & Sadock's synopsis of psychiatry, 11th ed. Philadelphia : Wolters Kluwer; 2015. p.477-8.
2. ธรณินทร์ กองสุข. ความเครียดของคนไทย: การศึกษาระดับชาติปี 2546. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2547.

3. Nomura K, Nakao M, Sato M, Ishikawa H, Yano E. The association of the reporting of somatic symptoms with job stress and active coping among Japanese white-collar workers. J Occup Health 2007;49:370-5.
4. Kiani F, Samavatyan H, Pourabdian S, Jafari E. Predictive power of incidents reporting rate and its dimensions by job stress among Workers' Isfahan Steel Company. Iran J Public Health 2011;40:105-12.
5. อภิญา วิเวโก. ปัจจัยด้านงานความเครียดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2548.
6. อาทิตยา โชติสำราญ. การศึกษาภาวะเครียดและกลยุทธ์การจัดการความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงเทพในการให้บริการประกันชีวิตกรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการประกอบการ]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
7. สุภวรรณ กรเพ็ชร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์กรณีศึกษาบริษัทด้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.
8. พิษญา พรหมทองสุข. ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินความเครียดจากงานชนิด Job Content Questionnaire ฉบับภาษาไทย. สงขลา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่; 2552.
9. จารุวรรณ หาดเหมันต์. ปัจจัยทางด้านความเครียดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.

10. สมพิศ จำปาเงิน. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารสาธารณสุขมูลฐาน ภาคกลาง 2541;13:69-75.
11. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, TräskmanBendz L, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. BMC Public Health 2015;15:738.
12. นงคราญ ผาสุก, เฉลิมศรี นันทวรรณ. ภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2529;31:7-13.
13. พชรินทร์ กำธรนภาญจน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2551.
14. กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, ทนงค์ดี ยิ่งรัตนสุข, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 2; วันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2556; โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี; 2556.
15. ศรีนยา เสนโสพิศ. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์; 2551.