



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความชุกของเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพนักงานสำนักงานของบริษัท ปัจจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ, เพศ, ศาสนา, ลักษณะงานที่ทำ, ระยะเวลาที่ทำงานมาจนถึงปัจจุบัน, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว, จำนวนบุตร, รายได้ของครอบครัว, โรคประจำตัว, การสูบบุหรี่, ดื่มสุรา ตลอดจนการใช้สารเสพติดอื่นๆ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานอันได้แก่ การปรับตัว, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยกระตุ้นความเครียด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานของบริษัท จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป, แบบประเมินความเครียดและสุขภาพจิต (General Health Questionnaire - 12 : GHQ - 12) และแบบสอบถามเพื่อประเมินองค์ประกอบความเครียดจากการทำงานของ Mclean

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงานจำนวน 375 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 แบ่งเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.3 และเพศชาย ร้อยละ 64.7 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 96.0 ส่วนใหญ่ทำงานในด้านงานการเงินร้อยละ 47.2 รองลงมาคืองานบุคคล และงานด้านอื่นๆ เช่น งานคอมพิวเตอร์ งานประสานงาน ร้อยละ 16.3 มีระยะเวลาที่ทำงานมาจนถึงปัจจุบัน 1-5 ปี ร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 19.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 37.9 มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือมีเงินเดือน 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ สถานภาพเป็นคู่ ร้อยละ 44.5 และมีสถานภาพ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.8 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-2 คน ร้อยละ 29.6 จำนวนบุตร พบว่า กลุ่มที่ไม่มีบุตรมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 59.4 รองลงมาคือมีบุตร 1 คน ร้อยละ 22.7 มีรายได้ของครอบครัว 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 39.2 รองลงมาคือมีรายได้ของครอบครัวไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 24.5 ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 85.6

และมีโรคประจำตัวร้อยละ 14.4 โรคประจำตัวส่วนใหญ่ที่พบได้แก่ โรคภูมิแพ้ ร้อยละ 27.8 รองลงมาคือ อาการไมเกรน ร้อยละ 22.2

การสูบบุหรี่ พบว่า ไม่เคยสูบบุหรี่เลยคิดเป็นร้อยละ 72.0 และกลุ่มตัวอย่างที่สูบบุหรี่คิดเป็นร้อยละ 28.0 แบ่งเป็นกลุ่มที่ยังคงสูบบุหรี่อยู่ในปัจจุบันร้อยละ 18.1 และกลุ่มที่เลิกสูบบุหรี่แล้วคิดเป็นร้อยละ 9.9 สำหรับกลุ่มที่สูบบุหรี่ มีความถี่ในการสูบ มากกว่า 2 ครั้งต่อวัน ร้อยละ 77.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่สูบบุหรี่มาคือ น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 48.5

การดื่มสุรา พบว่า ไม่เคยดื่มสุรา คิดเป็นร้อยละ 48.5 และกลุ่มตัวอย่างที่ดื่มสุรา ร้อยละ 51.5 แบ่งเป็นกลุ่มที่ยังคงดื่มสุราอยู่ในปัจจุบันร้อยละ 45.6 และกลุ่มที่เลิกดื่มสุราแล้วร้อยละ 5.9 สำหรับกลุ่มที่ดื่มสุรา มีความถี่ในการดื่มสุรามากกว่า 1 ครั้งต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดื่มสุรา มา คือ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.3

การใช้สารเสพติดอื่นๆ พบว่า ไม่ใช้สารเสพติดคิดเป็นร้อยละ 98.9 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ร้อยละ 1.1 แต่ปัจจุบันพบว่าเลิกใช้หมดแล้ว สารเสพติดอื่นๆ ที่ใช้ คือ ยาบ้าและกัญชา

ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีเหตุการณ์ที่ทำให้เครียดคิดเป็นร้อยละ 59.7 และไม่มี เหตุการณ์ที่ทำให้เครียดร้อยละ 40.3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่โดยเหตุการณ์ที่ทำให้เครียดในสอง อันดับแรก คือ การเปลี่ยนแปลงทางการเงิน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และปัญหาทางด้านงาน คิดเป็น ร้อยละ 37.2

2. การประเมินความเครียด

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เครียดคิดเป็นร้อยละ 63.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียด คิดเป็นร้อยละ 36.5

3. การประเมินปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

ปัญหาจากการปรับตัว พบว่า พนักงานสำนักงานไม่มีปัญหาในการปรับตัวร้อยละ 86.4 และมีปัญหาในการปรับตัวร้อยละ 13.6 จากการวัดปัญหาจากการปรับตัว ด้านต่าง ๆ 5 ด้าน พบว่า ด้านการรู้จักตนเอง ไม่มีปัญหาในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 80.5 และมีปัญหาร้อยละ 19.5 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.63 ด้านความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่มีปัญหาในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 62.1 และมีปัญหาร้อยละ 37.9 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.80 ด้านความแตกต่างของปฏิกิริยาที่ แสดงออก ไม่มีปัญหาในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 47.2 และมีปัญหา ร้อยละ 52.8 โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 11.36 ด้านการยอมรับคุณค่าของผู้อื่น ไม่มีปัญหาในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 67.2 และมี ปัญหาร้อยละ 32.8 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.61

ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานไม่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานร้อยละ 81.3 และมีปัญหาร้อยละ 18.7

ปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียด พบว่า พนักงานไม่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดร้อยละ 81.9 และมีปัญหาร้อยละ 18.1 จากปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดในด้านต่างๆ 4 ด้าน พบว่า ด้านความขัดแย้งและความไม่แน่นอน ไม่มีปัญหาในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 99.7 และมีปัญหาร้อยละ 0.3 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.72 ด้านความกดดันที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีปัญหาในด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 98.9 และมีปัญหาร้อยละ 1.1 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.75 ด้านขอบเขตของงาน ไม่มีปัญหาในด้านนี้คิดเป็นร้อยละ 98.1 และมีปัญหาร้อยละ 1.9 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.30 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะผู้บริหาร ไม่มีปัญหาในด้านนี้คิดเป็นร้อยละ 99.7 และมีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 0.3 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.96

4. การวิเคราะห์ทางสถิติระหว่างความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่พบที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ , จำนวนสมาชิกในครอบครัว, การมีโรคประจำตัว และการสูบบุหรี่ ดังนี้

แต่ละกลุ่มอายุมีความเครียดต่างกันโดยกลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี มีความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ จำนวนสมาชิกในครอบครัวจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีความเครียดต่างกันโดยกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก 5-6 คนมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ กลุ่มที่มีโรคประจำตัวและกลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัวมีความเครียดต่างโดยกลุ่มที่มีโรคประจำตัวมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว กลุ่มที่สูบบุหรี่และกลุ่มที่ไม่สูบบุหรี่มีความเครียดต่างกันโดยกลุ่มที่สูบบุหรี่มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่สูบบุหรี่

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานอันได้แก่ การปรับตัว, สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยกระตุ้นความเครียด พบว่าทั้ง 3 ส่วนมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

กลุ่มที่มีปัญหาการปรับตัวและกลุ่มที่ไม่มีปัญหาการปรับตัวมีความเครียดต่างโดยกลุ่มที่มีปัญหาการปรับตัวจะมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีปัญหาการปรับตัว

กลุ่มที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและกลุ่มที่ไม่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเครียดโดยกลุ่มที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดและกลุ่มที่ไม่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดมีความเครียดโดยกลุ่มที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดจะมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียด

4.2 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนความเครียด พบว่า ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดต่ำที่สุด

ระยะเวลาที่ทำงานมาจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกันทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนความเครียด พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดแตกต่างจากกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงที่สุด และพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดต่ำที่สุด

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พบว่า

ปัญหาจากการปรับตัวที่ต่างกันทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่มีปัญหาจากการปรับตัวมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาจากการปรับตัว

ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดที่ต่างกันทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดต่างกัน

4.3 การวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงหรือในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากจะมีความเครียดต่ำ

เงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยจะมีความเครียดสูงหรือในทางกลับกันพนักงานที่มีเงินเดือนมากจะมีความเครียดต่ำ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พบว่า

การปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานที่มีปัญหาในการปรับตัวมากก็จะมีมีความเครียดสูง หรือในทางกลับกัน พนักงานที่มีปัญหาในการปรับตัวน้อยก็จะมีมีความเครียดต่ำ

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมากก็จะมีมีความเครียดสูง หรือในทางกลับกัน พนักงานที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยก็จะมีมีความเครียดต่ำ

ปัจจัยกระตุ้นความเครียด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดมากก็จะมีมีความเครียดสูง หรือในทางกลับกัน พนักงานที่มีปัญหาปัจจัยกระตุ้นความเครียดน้อยก็จะมีมีความเครียดต่ำ

4.4 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ความเครียด

พบว่า การปรับตัว , สภาพแวดล้อมในการทำงานและอายุ มีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปรับตัวสามารถพยากรณ์การเกิดความเครียดได้ร้อยละ 21.1 การปรับตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 23.8 การปรับตัว,สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 24.6

5. การวิเคราะห์ทางสถิติระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

พบว่า ศาสนามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีศาสนาต่างกันมีความเครียดต่างกัน

5.2 การวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัว พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัญหาการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ พนักงานที่อายุมากจะมีปัญหาจากการปรับตัวต่ำ หรือในทางตรงกันข้าม พนักงานที่อายุน้อยจะมีปัญหาจากการปรับตัวสูง

ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยกระตุ้นความเครียด พบว่า จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้นความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือพนักงานที่มีจำนวนบุตรมากจะมีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดสูง หรือในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีจำนวนบุตรน้อยจะมีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความชุกของความเครียด

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน พบว่า พนักงานสำนักงานมีความเครียดร้อยละ 36.5 ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของเอ็ดเวิร์ดและคณะ (Edward, et al)⁽³⁹⁾ ที่ศึกษาปัจจัยกระตุ้นความเครียดและผลของความเครียดในพยาบาลจิตเวชชุมชน จำนวน 301 คน พบว่า มีความเครียดร้อยละ 35 และจากผลการวิจัยของคลาโรและคณะ (Claro, et al)⁽⁴⁰⁾ ที่ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของครู ก็พบว่า ครูมีความเครียดร้อยละ 32 ทั้งนี้การที่ความชุกของความเครียดใกล้เคียงกันอาจเป็นเพราะมีปัจจัยในการทำงานหลายอย่างที่คล้ายกัน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือเป็นการทำงานในสถานที่ค่อนข้างเป็นระเบียบ มีความเหมาะสมในเรื่องของ อุณหภูมิ ความเข้มแสง ระดับความดังของเสียง เป็นต้น และมีลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องใช้พลังงานมากๆ ตลอดจนมีความเสี่ยงในเรื่องของอุบัติเหตุจากการทำงานน้อย จึงส่งผลให้เกิดความเครียดน้อย แต่จากการศึกษาของเบอร์เบคและคณะ (Burbeck, et al)⁽⁴¹⁾ ที่ศึกษาความเครียดจากการประกอบอาชีพในผู้ให้คำปรึกษาของหน่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุ พบว่าผู้ให้คำปรึกษามีความเครียดร้อยละ 44.4 การที่ผู้ให้คำปรึกษาของหน่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุมีความเครียดมากกว่าพนักงานสำนักงาน อาจเป็นเพราะว่าผู้ให้คำปรึกษาต้องทำงานในบรรยากาศการทำงานที่ค่อนข้างกดดันและต้องมีความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วยของมนุษย์และจากผลการวิจัยของไพฑูรย์สมุทรสินธุ์⁽⁴²⁾ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพจิตกับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานและการขาดงานของพนักงานโรงงาน จำนวน 444 คน พบว่ามีความเครียดร้อยละ 68.5 การที่

พนักงานโรงงานมีความชุกของความเครียดมากกว่าพนักงานสำนักงานอาจเป็นเพราะว่าพนักงานโรงงานต้องทำงานภายในโรงงานซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากสำนักงาน เช่น มีอุณหภูมิที่สูงหรือต่ำมาก ๆ เสียงดังของเครื่องจักรที่ทำงานอยู่ตลอดเวลา การระบายอากาศที่ไม่ดี ทำให้ต้องสูดดมสารพิษต่างๆ ลักษณะของงานที่ทำก็หนักกว่าพนักงานสำนักงาน เพราะต้องใช้พลังงานในการทำงานมาก ต้องทำงานกับเครื่องจักรและสารเคมีต่างๆ เวลาที่ทำงานก็ไม่แน่นอน เนื่องจากต้องหมุนเวียนเป็นกะ บางครั้งเวลาอันกลับต้องมาทำงานดั่งนั้นเมื่อถึงเวลาทำงานจึงไม่มีสติและสมาธิในการทำงานเนื่องจากร่างกายไม่สามารถปรับตัวได้ จึงทำให้มีโอกาสเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในการทำงานและโรคจากการประกอบอาชีพสูง ซึ่งจากลักษณะการทำงานดังกล่าวก็จะส่งผลทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

2. ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

อายุ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด กล่าวคือพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูง หรือในทางกลับกัน พนักงานที่มีอายุมากจะมีความเครียดต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเทพวัลย์ สุชาติ⁽⁴³⁾ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดกับอายุ ก็พบว่า อายุที่ต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร⁽³⁰⁾ ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานในสถานีโทรทัศน์พบว่า อายุที่ต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์⁽⁴⁴⁾ ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและผู้ใหญ่วัยกลางคนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 7 ปีจะมีระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 12 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าอาจจะมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ดังนั้นในการทำงานผู้ที่มีอายุมากกว่าก็มีความสามารถในการจัดการกับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยพบกับปัญหาและก่อให้เกิดความเครียดน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ระยะเวลาที่ทำงานมาจนถึงปัจจุบัน พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานมาจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยจะมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณญา จรัสสุริยงค์⁽⁴⁵⁾ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียด ที่พบว่าอายุงานที่ต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะ ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานอาจจะมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานสูง เมื่อมีปัญหาจากการทำงานเกิดขึ้นก็สามารถจะจัดการกับปัญหาต่างๆได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต จึงทำให้ไม่มีปัญหาในการทำงานและไม่มีความเครียด

เงินเดือน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยจะมีความเครียดสูงหรือในทางกลับกัน พนักงานที่มีเงินเดือนมากจะมีความเครียดต่ำ ซึ่งปัจจุบันนี้ค่าใช้จ่ายในการครองชีพก็ค่อนข้างสูง พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยจึงอาจมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่มีอยู่จึงส่งผลให้เกิดความเครียด ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนสูงก็มีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่มีจึงไม่มีความเครียดจากปัจจัยนี้ ซึ่งจากการศึกษาของ จันทรจิรา ภูทองเกษ⁽⁴⁶⁾ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ก็พบว่ารายได้แตกต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกันจะทำให้เกิดความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อย จำนวนสมาชิกในครอบครัวนั้นอาจมีผลต่อความเครียดของพนักงานในเรื่องของภาระการรับผิดชอบในครอบครัวเช่น ค่าใช้จ่ายของครอบครัว, การดูแลและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ สุคันธรัตน์⁽⁴⁷⁾ ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสินพบว่าภาระของครอบครัวมีผลต่อระดับความเครียด และจากผลการวิจัยของจตุพร ชัยนัคร⁽⁴⁸⁾ ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมก็พบว่า ปัจจัยทางครอบครัวด้านการอยู่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความเครียด แต่พบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภานุวัฒน์ สอาดอาวูธ⁽⁴⁹⁾ ที่ทำการสำรวจความเครียดของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสวนปรุง เชียงใหม่ ที่พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน

การมีโรคประจำตัวและไม่มีโรคประจำตัวทำให้เกิดความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่มีโรคประจำตัวมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ไม่มีโรคประจำตัว ซึ่งอาจเป็นเพราะการมีโรคประจำตัวทำให้พนักงานเกิดความกังวลไม่สบายใจเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง และส่งผลทำให้เกิดความเครียดได้ และหากมีความเครียดเพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้อาการเจ็บป่วยเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมหรืออาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคอื่นๆตามมาอีก ความเครียดส่งผลกระทบต่อร่างกายโดยไปลดประสิทธิภาพการทำงานของระบบประสาทส่วนกลาง ต่อมไร้ท่อ และระบบภูมิคุ้มกันส่งผลทำให้สภาพร่างกายอ่อนแอและเกิดการป่วยได้ง่าย ซึ่งจากการศึกษาของ จุฑามาศ จันทร⁽⁴⁾ ที่ศึกษาเรื่องลักษณะทางประชากร ลักษณะการทำงาน ความเครียด การกำกับตนเอง และความเสี่ยงทางสุขภาพต่อโรคหัวใจและหลอดเลือดของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์พยาบาลพบ

ว่า ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงต่อสุขภาพต่อโรคหัวใจและหลอดเลือดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การมีโรคประจำตัวที่ส่งผลทำให้เกิดความเครียดนั้นอาจยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอีกหลายอย่างด้วย เช่น ชนิดของโรคที่เป็น, ระดับความรุนแรงของโรค, การดูแลเอาใจใส่กับสุขภาพของผู้ที่ป่วย เป็นต้น

การสูบบุหรี่และการไม่สูบบุหรี่ทำให้เกิดความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่าพนักงานที่สูบบุหรี่มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ไม่สูบบุหรี่ ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาของ นองและคณะ (Ng, et al.)⁽⁵⁰⁾ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและพฤติกรรมสุขภาพในผู้ใหญ่วัยทำงาน พบว่า ความเครียดสูงนั้นมีผลมาจากการสูบบุหรี่ทั้งในผู้ชายและผู้หญิง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ ศานูจารย์⁽⁵¹⁾ ที่ศึกษาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรของสถานีตำรวจนครบาลในกรุงเทพมหานครพบว่าการสูบบุหรี่มีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบางคนนั้นเวลาที่รู้สึกเครียดก็มักจะระบายความเครียดโดยการสูบบุหรี่ และบางครั้งถ้ามีความเครียดมาก ๆ ก็จะทำให้ปริมาณและความถี่ของการสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น ซึ่งถ้าหากสูบบุหรี่ในปริมาณมาก ๆ และเป็นระยะเวลาานาน ๆ ก็อาจจะส่งผลทำให้เกิดโรคได้ เช่น มะเร็งปอด นอกจากการสูบบุหรี่จะส่งผลต่อสุขภาพของตัวเองแล้วก็ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ที่อยู่ใกล้ชิดอีกด้วย โดยความเป็นจริงแล้ววิธีการผ่อนคลายความเครียดก็มีหลายวิธีด้วยกัน มีทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม วิธีที่เหมาะสมก็เช่น การออกกำลังกาย การปลูกต้นไม้ ดูหนังฟังเพลง เป็นต้น ส่วนวิธีที่ไม่เหมาะสมก็เช่น การทำลายข้าวของหาเรื่องทะเลาะวิวาท ใช้สารเสพติด ซึ่งก็จะส่งผลเสียต่างๆตามมา ดังนั้นคนเราจึงควรที่จะเลือกวิธีการคลายเครียดให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับตนเอง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พบว่า

พนักงานสำนักงานมีปัญหาจากการปรับตัวร้อยละ 13.6 ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานร้อยละ 18.7 และปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียด ร้อยละ 18.4 และจากผลการวิจัยของแลมและคณะ (Lam, et al.)⁽³²⁾ ที่ศึกษาภาวะสุขภาพจิตและความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในประเทศฮ่องกงพบว่า มีปัญหาจากการปรับตัวร้อยละ 20.9 ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานร้อยละ 47.7 และปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดร้อยละ 14.8 ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีปัญหาในเรื่องของการปรับตัวและปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดที่ใกล้เคียงกัน แต่แตกต่างกันในเรื่องของปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละประเทศอาจมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

เมื่อศึกษาปัญหาจากการปรับตัวในด้านต่างๆ 5 ด้าน พบว่า พนักงานมีปัญหาในแต่ละด้านค่อนข้างมาก เช่น ด้านความแตกต่างของปฏิภานที่แสดงออกร้อยละ 52.8 ความสนใจในสิ่งต่างๆร้อยละ 37.9 เป็นต้น แต่เมื่อวัดปัญหาจากการปรับตัวโดยรวมกลับพบว่ามีปัญหาจากการ

ปรับตัวไม่มากนัก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานแต่ละคนก็อาจจะมีปัญหาในแต่ละด้านที่แตกต่างกันไปแต่เมื่อมองปัญหาโดยรวมแล้วก็ไม่จัดว่ามีปัญหาจากการปรับตัวทั้งหมด และเมื่อศึกษาปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดในด้านต่างๆ 4 ด้าน พบว่า มีปัญหาในแต่ละด้านน้อย ดังนั้นเมื่อมองปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดโดยรวมจึงพบว่ามีปัญหาน้อย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พบว่าการปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือผู้ที่มีปัญหาจากการปรับตัวมากจะมีความเครียดสูง หรือในทางกลับกันผู้ที่มีปัญหาจากการปรับตัวน้อยจะมีความเครียดต่ำ และพบว่าการปรับตัวที่แตกต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีปัญหาจากการปรับตัวจะมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาจากการปรับตัว ซึ่งจากผลการวิจัยของอรัญญา จอดนอก⁽⁵²⁾ ที่ศึกษาความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ และการศึกษาของสุคนทิพย์ หนูนพล⁽⁵³⁾ ในนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ พบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวมากจะมีความเครียดต่ำหรือในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวน้อยจะมีความเครียดสูง การปรับตัวนั้นเกี่ยวข้องกับภาระที่จะพยายามจะควบคุมปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับความกดดันต่างๆ พนักงานที่สามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดีนั้น มักจะเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง ยอมรับทัศนคติของตัวเอง รู้จักแรงจูงใจ ความรู้สึก และความคิดของตนเองได้ พนักงานเช่นนี้จะมีลักษณะยืดหยุ่นในการแสดงพฤติกรรมและมีประสิทธิภาพในการรับภาระทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาความตึงเครียดได้จนถึงที่สุดและก็เตรียมที่จะตอบสนองกับปัญหานั้นได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นถ้ามีความสามารถในการปรับตัวดีก็จะส่งผลให้มีความเครียดลดลง จากผลการวิจัยของลี (Lee)⁽⁵⁴⁾ ที่ศึกษาความเครียดจากการทำงาน, การปรับตัวและภาวะสุขภาพของกลุ่มพยาบาลในประเทศฮ่องกงก็พบว่า ความเครียดจากการทำงาน, การปรับตัว และภาวะสุขภาพ ทั้งสามส่วนมีความสัมพันธ์กันคือ การปรับตัวมีผลต่อการเกิดความเครียดจากการทำงานและเมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพร่างกายได้ และจากผลการวิจัยของแลมเบิร์ตและคณะ (Lambert, et al.)⁽⁵⁵⁾ ที่ศึกษาปัจจัยกระตุ้นความเครียดในที่ทำงาน, วิธีการปรับตัวและลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะสุขภาพร่างกายและจิตใจของพยาบาลในประเทศญี่ปุ่นพบว่า ทั้งการปรับตัวสามารถเป็นตัวพยากรณ์ภาวะสุขภาพร่างกายและจิตใจได้ดี สำหรับวิธีการปรับตัวก็มีหลายวิธีด้วยกัน แต่วิธีที่ง่ายมาๆก็คือ การยอมรับกับสถานการณ์นั้นโดยบอกกับตัวเองว่าไม่ควรกังวลกับสิ่งต่างๆเพราะทุกสิ่งทุกอย่างจะผ่านไปได้ด้วยดีเอง⁽⁵⁶⁾ ซึ่งจากการศึกษาของ หวงและคณะ (Wong, et al.)⁽⁵⁷⁾ ในเรื่องผลกระทบต่อ

ที่แตกต่างกันจากวิธีการปรับตัวของสุขภาพจิตในพยาบาล ก็พบว่าการปรับตัวด้วยวิธีการยอมรับและการคิดในแง่ดีเป็นวิธีที่ถูกใช้บ่อยมากกว่าวิธีการหลีกเลี่ยงหรือการดื่มสุรา

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือพนักงานที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมากจะมีความเครียดสูงหรือในทางกลับกันพนักงานที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยจะมีความเครียดต่ำ และพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณาสีลาอัมพรสิน⁽⁵⁸⁾ ที่ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ในหน่วยงานกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียด และจากผลการวิจัยของสุภาวดี เฟ่งผล⁽⁵⁹⁾ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางพบว่า ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมขณะปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมความเครียดได้ สภาพแวดล้อมถือว่ามีความสำคัญต่อการทำงานเพราะในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดไม่สบายตัวและไม่สบายใจ ซึ่งก็จะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ และเมื่อพนักงานมีความเครียดเกิดขึ้นแล้วก็จะส่งผลต่อการทำงานโดยทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง ดังนั้นหากมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมก็จะทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการทำงานและเมื่อทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยกระตุ้นความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือพนักงานที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดมากจะมีความเครียดสูงหรือในทางกลับกันพนักงานที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดน้อยจะมีความเครียดต่ำ และพบว่าปัจจัยกระตุ้นความเครียดที่แตกต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานที่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอิวาตะและคณะ(Iwata, et al.)⁽⁶⁰⁾ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยกระตุ้นความเครียดและความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตในผู้ใหญ่วัยทำงานพบว่า ปัจจัยกระตุ้นความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งปัจจัยกระตุ้นความเครียดจากการทำงานนั้นสามารถจะส่งผลกระทบต่อพนักงานได้ทั้งทางร่างกายจิตใจและพฤติกรรม โดยจากการศึกษาของโคลและคณะ(Cole, et al.)⁽⁶¹⁾ ที่ศึกษาปัจจัยกระตุ้นความเครียดในชีวิตและจากการทำงานของคนทำงานพบว่า ปัจจัยกระตุ้นความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเจ็บป่วย และจากผลการวิจัยของเวสและคณะ(Vasse, et al.)⁽⁶²⁾ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับการดื่มสุราและการขาดงานจาก

การเจ็บป่วยพบว่า ปัจจัยกระตุ้นความเครียดมีความสัมพันธ์กับการดื่มสุราและการขาดงานจากการเจ็บป่วย สำหรับปัจจัยกระตุ้นความเครียดจากการทำงานนั้นก็มีหลายรูปแบบด้วยกันเช่น ความขัดแย้งและความไม่แน่นอน ความกดดันที่เกิดจากงาน ขอบเขตของงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะผู้บริหาร เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ถ้ามีในระดับที่เหมาะสมก็จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่หากมีมากเกินไปก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ ซึ่งจากผลการวิจัยของปาริชาติ ธีระวิทย์⁽⁶³⁾ ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า พนักงานที่มีความคลุมเครือในบทบาทจะมีความเครียดด้านต่างๆมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความคลุมเครือในบทบาท และพนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาทจะมีความเครียดด้านต่างๆมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และจากผลการวิจัยของอุบลวงษา ขวัญบุญ⁽⁶⁴⁾ ที่ศึกษาความเครียดและภาวะสุขภาพจิตของตำรวจพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การปรับตัว, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอายุมีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการปรับตัวสามารถพยากรณ์การเกิดความเครียดได้ร้อยละ 21.1 การปรับตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 23.8 การปรับตัว,สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ24.6

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัวพบว่าพนักงานที่นับถือศาสนาต่างกันมีปัญหาในการปรับตัวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่โดยความเป็นจริงแล้วทุกศาสนาก็ล้วนแล้วแต่สอนให้ทุกคนเป็นคนดี คิดแต่สิ่งที่ดีและทำแต่ความดี ศาสนานั้นมีอิทธิพลต่อมนุษย์เป็นอย่างมากเพราะว่าศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของจิตใจมนุษย์ ด้วยการสอนคำสอนต่างๆเพื่อต้องการให้มนุษย์ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบแห่งความดี ดังนั้นหากมนุษย์มีความยึดถือต่อคำสอนของศาสนาก็จะส่งผลให้ผู้นั้นทำแต่ความดี มีจิตใจที่ดีงาม มองโลกอย่างสร้างสรรค์ มีสติและสมาธิในการดำเนินชีวิตทำให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กล่าวคือมนุษย์ผู้นั้นจะสามารถปรับตัวได้กับเหตุการณ์ต่างๆที่ต้องเผชิญ

จากการศึกษาทิศทางของความสัมพันธ์

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการปรับตัว พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ พนักงานที่อายุมากจะมีปัญหาจากการปรับตัวน้อยหรือในทางกลับกันพนักงานที่อายุน้อยจะมีปัญหาจากการปรับตัวมาก พนักงานที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะ

และประสบการณ์มากเพราะได้ผ่านเหตุการณ์ต่างๆในชีวิตมามาก เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆในการดำเนินชีวิตและการทำงานก็จะทราบได้ว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับเหตุการณ์เหล่านั้น

ปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยกระตุ้นความเครียด พบว่า จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกระตุ้นความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือพนักงานที่มีจำนวนบุตรมากจะส่งผลให้มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดมาก หรือในทางกลับกันพนักงานที่มีจำนวนบุตรน้อยจะส่งผลให้มีปัญหาจากปัจจัยกระตุ้นความเครียดน้อย เนื่องจากการจำนวนบุตรที่มากขึ้นนั้นทำให้พนักงานต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นทั้งในเรื่องของการเลี้ยงดูและค่าใช้จ่าย ดังนั้นจำนวนบุตรที่เพิ่มขึ้นจึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่แสดงถึงความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานสำนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเพื่อที่จะได้รับทราบถึงสุขภาพจิตและความเครียดของตนเองและนำไปสู่การป้องกันและการแก้ไขได้ และเป็นประโยชน์ต่อบริษัทโดยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาทางด้านสุขภาพจิตของพนักงาน ทำให้การทำงานของพนักงานและการดำเนินงานของบริษัทมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลทางด้านนี้สามารถปฏิบัติได้ตามแนวทางดังต่อไปนี้⁽²⁵⁾

1. ด้านตัวงาน

- จัดปริมาณงานให้สมดุลกับจำนวนพนักงานและความสามารถ ทั้งนี้เพราะงานที่มีปริมาณมากหรือน้อยเกินไป กับความยากง่ายของงานมีส่วนทำให้เกิดความเครียดได้
- จัดระบบการปฏิบัติงานให้มีรูปแบบและขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- มอบความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
- จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีต่างๆให้เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดให้มีการประชุมพิเศษพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทราบข้อมูลขององค์กร การจ่ายผลตอบแทนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของตน เช่น ลักษณะงาน ความยากง่ายของงาน การรักษาความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น เพื่อช่วยลดปัญหาความกังวลของพนักงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการทำงานผิดพลาดลง

2. ด้านบทบาทหน้าที่

ควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรมไว้ที่หน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและหน่วยงานอื่น จะได้ไม่มีการก้าวร้าวหน้าที่ซึ่งกันและกันและช่วยขจัดปัญหาความขัดแย้งเนื่องจากไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น

3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ

- ส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากร โดยจัดให้มีการศึกษาและอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- จัดให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของตน จะได้พัฒนาตัวเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะสวัสดิการที่ให้กับบุคลากรและครอบครัวให้มีสุขภาพดีและความเป็นอยู่ที่ดี

4. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

- ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสามัคคีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น การจัดงานสังสรรค์ประจำปี จัดกิจกรรม 5.8 จัดกีฬาสี เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
- จัดตั้งห้องสนทนาการ เพื่อให้เป็นสถานที่พักผ่อน คลาดความเครียด โดยจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ มุมดูโทรทัศน์ ตลอดจนอุปกรณ์ในร่มให้พนักงานได้ใช้บริการ
- จัดตั้งกลุ่มทำงานขึ้นมา โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม พร้อมระบุจำนวนที่เลี้ยงประจำกลุ่ม ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีอายุยังน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ที่เลี้ยงจะทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นขึ้น

5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

- สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ลดระบบการทำงานที่ยุ่งยากซ้ำซ้อน
- จัดระบบให้มีการประสานงานที่ดีในทุกหน่วยงาน
- จัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยให้ความเป็นธรรม มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ใจกว้าง และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ควรจัดให้มีบริการอบรมเกี่ยวกับเรื่องของ

ความเครียดให้แก่พนักงานด้วย เพื่อจะได้ทราบสาเหตุและผล รวมทั้งวิธีในการจัดการกับความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ชนิดของโรคประจำตัว ภาวะซึมเศร้า เป็นต้น ซึ่งถือว่ามีสำคัญต่อการเกิดความเครียด โดยจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของความเครียดได้มากยิ่งขึ้น
2. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำเฉพาะบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานสำนักงานในบริษัทอื่นๆ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานและข้าราชการในหน่วยงานของรัฐต่างๆ