

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

จากผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท/เดือน ปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ที่บ้านพักของตนเอง บิคารมารคา หรือคู่สมรส และไม่มีโรคประจำตัวหรือโรคเรื้อรัง

สำหรับข้อมูลด้านการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตนั้นมีอายุงานอยู่ระหว่าง 0-5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 8 ชั่วโมง/วันซึ่งต้องมีการทำงานเป็นกะช่วงเวลา นอกจากนี้พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่พอใจในสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้ และนานๆครั้งจึงจะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ซึ่งในกรณีที่ไม่สบายใจกลุ่มตัวอย่างจะอาศัยคู่รัก คู่สมรสเป็นผู้ช่วยเหลือ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ยังมองเห็นว่าปัญหาต่างๆ ยังมีแนวทางการแก้ไข

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความไวของความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต นิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 มีระดับความไวต่อความเครียดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 45.9 ที่คะแนน 26.6 และพฤติกรรมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างที่อาจทำให้มีความเครียดมากขึ้นคือการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 33.2 นานๆครั้งจึงได้ออกกำลังกายอย่างเหมาะสมอย่างน้อย 3 ครั้งในหนึ่งสัปดาห์

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ที่มาของความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการวิจัยได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ เครียดน้อย เครียดปานกลาง เครียดมาก และเครียดรุนแรง โดยอาศัยที่มาของความเครียดที่แตกต่างกัน 6 ด้าน พบว่าพนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 47.2 และมีความเครียดระดับรุนแรง ร้อยละ 7.8 พบว่าที่มาของความเครียดที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดมากคือเรื่องการทำงาน เรื่องส่วนตัว เรื่องครอบครัว เรื่องสิ่งแวดล้อม และเรื่องเงิน

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์อาการของความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิจัยได้แบ่งระดับความเครียด ตามอาการของความเครียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอาการของความเครียดอยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 41.2 และมีความเครียดระดับรุนแรงร้อยละ 11.3 ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่ออาการของความเครียดในระดับมากคือการปวดหลัง การเป็นสิ่วหรือผื่น การเป็นโรคมึ่มแพ้ และเจ็บคอหรือเจ็บในปาก

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบ One way ANOVA

จากการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต นิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดคือ เพศ ระดับการศึกษา และการมีโรคประจำตัวเรื้อรัง โดยส่งผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการ และการเก็บเรื่องมาคิดก่นใจ โดยส่งผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ซึ่งเพศหญิงมีระดับความเครียดสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ( $p < 0.05$ ) เมื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิตซึ่งได้ทำการศึกษาระบาดวิทยาปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้างในสถานประกอบการในประเทศไทย: การศึกษาระดับประเทศ โดยปัจจัยด้านบุคคลพบว่าความเครียดของลูกจ้างในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) โดยเพศหญิงมีความเครียดสูงและรุนแรงร้อยละ 24.3 และเพศชายมีความเครียดสูงและรุนแรง ร้อยละ 23.3 ถึงแม้จากงานวิจัยที่พบและรายงานการวิจัยของกรมสุขภาพจิตจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สอดคล้องกัน แต่สิ่งที่เหมือนกันในงานวิจัยที่พบคือ เพศหญิงมีระดับความเครียดสูงกว่าเพศชาย

ปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา จากงานวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า พบว่ามีความเครียดมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $p < 0.05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิต ที่พบว่า ความเครียดของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) โดยลูกจ้างที่จบชั้นมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษามีความเครียดสูงและรุนแรง ร้อยละ 24.4 ส่วนลูกจ้างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีความเครียดสูงร้อยละ 24.1 และ 22.0 ตามลำดับ

ปัจจัยเรื่องการมีโรคประจำตัว จากงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยเรื่องการมีโรคประจำตัวส่งผลต่อระดับความเครียด โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวมีระดับความเครียดสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโรคประจำตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $p < 0.05$ ) แต่จากการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิต เนื่องจากพบว่า ความเครียดของลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับการมีโรคประจำตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ )

ในด้านปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด ได้แก่ การได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการที่ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิต ที่ว่าความเครียดของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.002$ ) โดยลูกจ้างรู้สึกไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการ มีความเครียดสูงและรุนแรงร้อยละ 26.7 แต่กลุ่มที่พึงพอใจต่อสวัสดิการมีความเครียดสูงและรุนแรงเพียงร้อยละ 21.5 ส่วนการเคยมีเรื่องที่ต้องเก็บมาคิดจนกลุ่มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิตที่ว่าความเครียดของลูกจ้างมี

ความสัมพันธ์กับปัญหาเรื่องงานที่กลุ่มใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) โดยลูกจ้างที่มีเรื่องกลุ่มใจเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน มีความเครียดสูงและรุนแรงร้อยละ 27.9

1. ระดับความไวของความเครียด จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในนิคม

อุตสาหกรรม 304 IP 2 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 ส่วนใหญ่มีระดับความไวของความเครียดในระดับสูง คือร้อยละ 42.6 ระดับปานกลาง ร้อยละ 32.3 ระดับต่ำร้อยละ 15.1 และระดับรุนแรงร้อยละ 10.0

และจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 33.2 นานๆครั้งจึงได้ออกกำลังกายอย่างเหมาะสมอย่างน้อย 3 ครั้งในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความเครียดมากขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม พบว่าจากการวิจัยของกรมสุขภาพจิต ความเครียดของลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับการออกกำลังกายเป็นประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ )

2. ที่มาของความเครียด จากผลการศึกษาเรื่องที่มาของความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 พบว่า

2.1 สาเหตุเรื่องงาน สาเหตุเรื่องงานที่ทำให้เกิดความเครียดในระดับที่มากคืองานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ ร้อยละ 46.3 งานที่รับผิดชอบมากเกินไป ร้อยละ 34.4 กลัวทำงานผิดพลาด ร้อยละ 40.4 และถูกกดดันว่าผลงานต้องออกมาดี ร้อยละ 40.0 งานน่าเบื่อร้อยละ 31.1 และมีโอกาสน้อยในเรื่องความก้าวหน้าร้อยละ 30.0

จากผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสาเหตุของความเครียดของกรมสุขภาพจิตซึ่งเป็นสาเหตุทางจิตใจอันเนื่องมาจากความคับข้องใจ (Frustration) ได้แก่ การที่บุคคลมีอุปสรรคไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดของ Smith ที่ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดไว้ได้แก่ ปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป บทบาทในการทำงานที่ไม่ชัดเจน สอดคล้องกับสาเหตุความเครียดในการทำงานของ Maslach ที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณงานที่มากเกินไป สอดคล้องกับสาเหตุความเครียดจากงานของ Brown and Moberg ที่กล่าวถึงงานที่หนักเกินไป (Working Overload) สอดคล้องกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดที่ให้ไว้โดย สติธร เทพตระการพร ที่กล่าวถึงความไม่พอใจในงานที่ทำ (Job Distress or Dis-satisfaction) ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเนื้องานและปริมาณงาน รวมไปถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำด้วย

2.2 สาเหตุเรื่องส่วนตัว ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดในระดับมาก คือ การรู้สึกว่าตนเองไม่สวยหรือไม่มีเสน่ห์ ร้อยละ 61.2

จากผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสาเหตุของความเครียดของกรมสุขภาพจิตที่เป็นสาเหตุความเครียดทางกาย เช่น ลักษณะทางพันธุกรรมหรือพื้นฐานที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นสีผิวหรือผิวหนังต่างๆ

2.3 สาเหตุเรื่องครอบครัว ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดในระดับมากคือ การมีความขัดแย้งกับคนใดคนหนึ่งในบ้าน ร้อยละ 38.1 และการมีความยากลำบากที่จะทำให้ได้อย่างที่ครอบครัวต้องการร้อยละ 33.3 และเรื่องชีวิตคู่มีปัญหาพบว่าส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.0 เครียดมาก ร้อยละ 12.2 และเครียดรุนแรงร้อยละ 7.0 ที่นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

จากผลการวิจัย อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันร้อยละ 40.7 และพักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเอง คู่สมรส บิคารมารดามากถึงร้อยละ 78.4 จึงอาจจะมีโอกาสทำให้เกิดการกระทบกระทั่งกันกับคนในครอบครัวได้มาก ซึ่งจากการศึกษาเรื่องที่มาของความเครียดนี้ก็มีความสอดคล้องกันทฤษฎีของ ซาราฟิโน (Sarafino) ที่กล่าวถึงที่มาของความเครียดที่เกิดจากครอบครัว (Sources in the Family) และสอดคล้องกับคำராอาชีวะเวชศาสตร์ของ ไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์ ที่กล่าวถึงผลกระทบของความเครียดต่อครอบครัวว่าทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัวได้ง่าย เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของปรีชา นิ่มอนงค์ ที่ศึกษาความเครียดในโรงงานต่างๆของศูนย์อาชีวอนามัยเขต 1 รายงานว่าความเครียดหรือสุขภาพจิตของคนงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ปัญหาครอบครัว เป็นค้ำ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Brown and Moberg ที่กล่าวถึงสาเหตุภายนอกองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาครอบครัว ภาวะวิกฤตของชีวิต องค์กรกับความต้องการของครอบครัว เป็นต้น

อย่างไรก็ดี จากการวิจัยของกรมสุขภาพจิต พบว่า ความเครียดของลูกจ้างไม่มีความแตกต่างกันตามความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ )

2.4 สาเหตุเรื่องสังคม ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดในระดับปานกลางคือ การรู้สึกว่าต้องระมัดระวังตัวเมื่อต้องเข้าสังคม ร้อยละ 32.5 และการรู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับร้อยละ 29.9

2.5 สาเหตุเรื่องสิ่งแวดล้อม ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดในระดับมาก คือ เรื่องปัญหาการจราจร การจอดรถ การเดินทาง ร้อยละ 37.0 ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเอง คู่สมรส หรือบิดามารดา ซึ่งต้องเดินทางจากบ้านมาที่โรงงานด้วยตนเอง เนื่องจากทางนิคมอุตสาหกรรมไม่มีสวัสดิการเรื่องรถรับส่งให้กับพนักงานนอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นกะ ซึ่งอาจจะมีการเลิกงานล่วงเวลาจากปกติ เช่น เลิกงานดึก จึงทำให้มีปัญหาความเครียดในเรื่องการจราจร การจอดรถ และการเดินทาง ดังกล่าว เรื่องไม่มีที่พักผ่อนหย่อนใจร้อยละ 38.1 และการเป็นกังวลกับมลพิษต่างๆ ร้อยละ 24.4 ซึ่งในเรื่องการเป็นกังวลกับมลพิษต่างๆทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ( $p < 0.05$ ) เนื่องจากภายในนิคมอุตสาหกรรมมีปัญหาเรื่องฝุ่นละอองที่ฟุ้งกระจายในบรรยากาศการทำงาน และพื้นที่โดยรอบนิคมอุตสาหกรรม เพราะมีกระบวนการผลิตบางส่วน เช่น การสับชิ้นไม้สับ ก่อนส่งเข้าสู่กระบวนการผลิต ไม้แฉกซึ่งเป็นกระบวนการผลิตที่ทำในพื้นที่เปิดโล่ง ทำให้เกิดการฟุ้งกระจายของฝุ่นไปในบริเวณกว้าง

จากการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับ สติธร เทพตระการพร ที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความเครียด โดยได้กล่าวถึง ปัญหาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment problems) รวมถึงปัญหาเสียงดัง แสงสว่างที่ไม่เหมาะสมสภาพอากาศในสำนักงานที่เล็กและปิดทึบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับสาเหตุของความเครียดในการทำงานที่ไว้โดย Smith ที่กล่าวถึง สภาพทางกายภาพที่ไม่ดี เช่น เสียงดัง มีกลิ่นที่ไม่ดีในสถานที่ทำงาน หรือมลพิษ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิตที่ระบุว่า ความเครียดของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับฝุ่นละออง และสารเคมีโดยส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความเครียดสูงและรุนแรง ร้อยละ 24.6 และ 23.4 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

2.6 สาเหตุเรื่องเงิน ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดในระดับมากที่สุด คือ เงินไม่พอใช้จ่ายร้อยละ 22.4 และเรื่องรายจ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $p < 0.05$ )

จากการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์ ที่ได้ทำการศึกษาภาวะสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่าปัญหาที่นำไปสู่ความเครียด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาการเงิน ปัญหาสุขภาพจิต และขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิต เรื่อง ระบาดวิทยาปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้างในสถานประกอบการในประเทศไทย : การศึกษาระดับประเทศ โดยพบว่าสภาพปัญหาทางการเงินของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $p < 0.001$ ) โดยลูกจ้างที่ครอบครัวมีหนี้สินมีความเครียดสูงและรุนแรงร้อยละ 24.8 ส่วนลูกจ้างที่ครอบครัวไม่มีหนี้สินมีความเครียดสูงและรุนแรงเพียงร้อยละ 18.0

3. อาการของความเครียด จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาการทางร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต นิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 พบว่า อาการที่ทำให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดมากและมากที่สุด คือเรื่องอาการปวดหลัง การปวดหลังร้อยละ 26.9 ผิวเป็นผื่นเป็นสิว ร้อยละ 31.3 การเป็นภูมิแพ้ ร้อยละ 34.3 เจ็บคอหรือเจ็บในปากร้อยละ 28.4

ซึ่งสาเหตุที่พนักงานมีความเครียดเกี่ยวกับอาการภูมิแพ้ อาจเนื่องมาจากปัญหาเรื่องฝุ่นละอองที่ฟุ้งกระจายในบรรยากาศการทำงาน และอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีอาการภูมิแพ้

จากอาการดังกล่าวข้างต้น ก็ถือว่ามีผลสอดคล้องกับหนึ่งในทฤษฎีของซาราฟิโน (Sarafino) ที่กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดส่วนหนึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล (Source within the Person) เช่น อาการเจ็บป่วยต่างๆ

นอกจากทฤษฎีของซาราฟิโน (Sarafino) แล้ว จากผลการศึกษาที่เกี่ยวกับอาการที่ทำให้เกิดความเครียดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 ในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของกรมสุขภาพจิตที่กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยทางด้านร่างกาย ทั้งการเจ็บป่วยแบบเฉียบพลัน หรือการเจ็บป่วยแบบเรื้อรัง ความเมื่อยล้าของร่างกาย การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ซึ่งสาเหตุทางกายเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดในลักษณะที่ว่าร่างกายเครียด จากการทำร่างกายและจิตใจมีความเกี่ยวข้องกัน แยกจากกันไม่ได้ การเกิดความเครียดทางร่างกายย่อมส่งผลให้จิตใจเครียดตามไปด้วย

## ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกคือพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต นิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 ซึ่งมีทั้งสิ้น 8 บริษัท ที่อยู่กระจัดกระจายกัน และพื้นที่ของนิคมก็มีขนาดใหญ่บางครั้งจึงเกิดการเสียเวลาในการเดินทางจากบริษัทหนึ่งไปยังบริษัทหนึ่ง อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ที่บ้านพักของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ทำให้เกิดความยากในการพบตัวกลุ่มเป้าหมาย และด้วยการที่พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นกะ จึงมีพนักงานบางส่วนเปลี่ยนกะในช่วงเวลากลางคืน ซึ่งผู้ทำวิจัยจะต้องไปนอนพักในเขตนิคมอุตสาหกรรมเพื่อที่จะสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีเรื่องระยะทางที่ผู้ทำวิจัยต้องเดินทางไปทำวิจัยที่นิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 จังหวัดฉะเชิงเทราอีกด้วย

## ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาจะพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับของความเครียดคือ เรื่องการทำงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปเกินความสามารถในการจัดการ การวิตกกังวลว่าผลงานจะต้องออกมาดี เรื่องสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ งานที่ทำอยู่น่าเบื่อ เป็นต้น ดังนั้น ในแต่ละบริษัท ควรจะมีการสำรวจความพึงพอใจเรื่องสวัสดิการที่ได้จัดให้ว่าตรงกับความต้องการของพนักงานหรือไม่ เช่น อาจจะจัดหาสวัสดิการรับส่งให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ควรจะมีการสลับตำแหน่งงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้นของพนักงาน ถือว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพของพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย
2. เนื่องจากประเด็นปัญหาเรื่องลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น มีเสียงดังในที่ทำงาน พื้นที่การทำงานมีฝุ่นละอองหรือสารเคมี มีอากาศร้อนอบอ้าว มีกลิ่นที่ก่อให้เกิดความรำคาญ หรือเครื่องจักรที่เป็นอันตราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดและเกิดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานตามมา ดังนั้น หากสามารถลดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยลงได้ น่าจะส่งผลให้ความเครียดในการทำงานของพนักงานลดลงได้เช่นกัน



3. ควรมีนโยบายเรื่องการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน ควบคู่ไปกับปัญหาด้านความปลอดภัยที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานดูแลอยู่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงาน จัดการแข่งขันกีฬา กิจกรรมประกวดร้องเพลง หรือจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเขตนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น
4. ควรมีการส่งเสริมการศึกษาหรือทักษะพิเศษด้านการทำงานให้กับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจ เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับการประกอบอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจจะช่วยลดระดับความเครียดของพนักงานได้
5. ควรมีการส่งเสริมการออมทรัพย์ หรือจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจกิจพอเพียง ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ การสอนทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อลดปัญหาความเครียด อันเนื่องมาจากเงินไม่พอใช้จ่าย และลดปัญหารายจ่ายที่เพิ่มมากขึ้น
6. ควรมีการสำรวจกลุ่มคนที่มีความเครียดในระดับรุนแรง ซึ่งถือเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาด้านสุขภาพจิต และดูแลบุคคลเหล่านั้นอย่างใกล้ชิด
7. จัดทำคู่มือการลดความเครียดใช้ที่สถานประกอบการเพื่อให้พนักงานได้ศึกษาและนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความเครียด และปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน ที่อยู่ในสายสำนักงานด้วย เพื่อหาความเกี่ยวข้องกันในเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดระหว่างพนักงานสายการผลิต และพนักงานสายสำนักงาน
2. ควรทำการศึกษารูปแบบของการจัดการกับความเครียดของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 ทั้งในสายการผลิตสายสำนักงานว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด อันจะนำไปสู่ แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดต่อไป
3. ควรทำการศึกษาเชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง เพื่อหาแนวทางในการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางสุขภาพจิตต่อไป