



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

งานวิจัย

เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน สำหรับคนงานไทย และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

Development of a Psychosocial Risk Assessment Tool
for Thai Workers and the Psychosocial Situations in Medium and Large Manufacturing Factories



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



ชื่อหนังสือ : การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย และสถานการณ์
ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

(The Development of Psychosocial Work Measurement Tools and Situation of
Psychosocial Work Environment of the Workers in the Large and Medium Size of
Manufacturing Factories in Thailand)

ชื่อผู้แต่ง : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2569

จัดทำโดย : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ออกแบบปกโดย : นายพิษณุ จันท์สี

การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ที่ปรึกษา

ดร.นันทชัย ปัญญาสุรฤทธิ์

ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

คณะอนุกรรมการวิชาการ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

รศ.ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

รศ.ดร.เดชาวุธ นิตยสุทธิ

ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย

รศ.ดร.ดุสิต สุจิรัตน์

ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย

รศ.ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์

ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร

ผศ.ดร.ชฎาภรณ์ ประเสริฐทรง

ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านสุขภาพจิต

อาจารย์สมศักดิ์ มงคลอาจารย์

ผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรและสังคมศาสตร์

อาจารย์อดิวัฒน์ พรหมมาสา

ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านประชากรศาสตร์

ผู้จัดทำ

ดร.นิรุธกาญจน์ จันทรา

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ผศ.จริยาวัฒน์ โลหะพุนตระกูล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

นางสาวปาริชาติ สายโน

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ดร.กัญฐวุฒิ บุญมี

ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา สสปท.

ดร.ธนวรรณ ฤทธิชัย

นักวิจัยชำนาญการพิเศษ สสปท.

นางสาวสุภารัตน์ คตะ

นักวิจัยชำนาญการ สสปท.

นายพฤทธิพงษ์ สามสังข์

นักวิจัยชำนาญการ สสปท.

นางสาวรินรดา เทียมเทศ

นักวิจัยปฏิบัติการ สสปท.

ผู้ประสานงานโครงการ

นางสาวณัฏฐ์พิขามาต สุจริต

เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ สสปท.

นางสาวเกศเกล้า วิจิตรจินต์

เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ สสปท.

นางสาวปวีณนุช ชันเงิน

เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ สสปท.

เผยแพร่โดย

สำนักวิจัยและพัฒนา

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

โทรศัพท์ 0 2448 9111 ต่อ 603 โทรสาร 0 2448 9098

ปีที่จัดทำ พ.ศ. 2568

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. นิรัชกาญจน์ จันทรา และคณะผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ รวมถึงหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ต่องานวิจัยการพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย) รองศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุธ นิตยสุทธิ และรองศาสตราจารย์ดุสิต สุจิรารัตน์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย) รองศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชฎาภรณ์ ประเสริฐทรง (ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านสุขภาพจิต) อาจารย์สมศักดิ์ มงคลอาจารย์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรและสังคมศาสตร์) และอาจารย์อดิวัฒน์ พรหมสา (ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านประชากรศาสตร์) ที่ได้ให้คำปรึกษา และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดด้านจิตสังคมในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตลอดการดำเนินงาน ขอขอบคุณหน่วยงานและบุคคลทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยการพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการ ในการเสริมสร้างสุขภาวะและความปลอดภัยให้แก่คนงานไทยสืบไป

คณะผู้วิจัย

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

คณะกรรมการวิชาการ

1. นายกฤษฎา ชัยกุล ประธานอนุกรรมการ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. นางสาวสุดิธดา กรุงไกรวงศ์ อนุกรรมการ
นักวิชาการแรงงานเชี่ยวชาญ ข้าราชการบำนาญ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. ศ.ดร.สุพจน์ เตชวรสินสกุล อนุกรรมการ
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รศ.ดร.วันทนี พันธุ์ประสิทธิ์ อนุกรรมการ
อาจารย์ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ผศ.ดร.เด่นศักดิ์ ยกยอน อนุกรรมการ
อาจารย์ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยมหิดล
6. ผศ.ดร.อภิรดี ศรีโอภาส อนุกรรมการ
อาจารย์ประจำหลักสูตรอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
7. นางสาวบุษกร แสนสุข อนุกรรมการ
เลขาธิการ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
8. นางสาวอุมาพร ครองสกุลสุข อนุกรรมการ
กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
9. นายกิตติกร กิจวิจิตร อนุกรรมการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
10. นายอัครา เทียงวิบูลย์วงศ์ อนุกรรมการ
Safety Management Director – Cement Operations บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด
11. นายบัญชา ศรีธนาอุทัยกร อนุกรรมการและเลขานุการ
รองผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (วิชาการ)
12. ดร.กัณฐ์ภูมิ บุญมี อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
13. นายเรืองกิตติ สามารถ อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
14. นางสาววรลักษณ์ ศรีไย อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมและส่งเสริม
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานการณ์ของปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน และพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญอย่างครบถ้วน ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย

วิธีการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในคนงานไทย ข้อคำถามในแบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเชิงคุณภาพและการทบทวนวรรณกรรมเชิงทฤษฎี ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยเทคนิคเดลฟาย แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาเชิงปริมาณในคนงานไทยที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบความเชื่อมั่น เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรและตรวจสอบความแม่นยำของแบบสอบถาม

ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยแรงงานไทยจำนวน 777 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย แบ่งเป็นเพศชาย 451 คน และเพศหญิง 326 คน โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ 38.63 ปี ผลการศึกษพบว่า สถานการณ์ปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 92 ข้อ ซึ่งสามารถลดทอนองค์ประกอบจาก 14 องค์ประกอบ เหลือ 7 องค์ประกอบ โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของทุกองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยมีค่าสูงกว่า 0.70 และมีความสอดคล้องกับเกณฑ์ความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว ความต้องการในงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณค่าของงาน และการบริหารจัดการองค์กร

สรุปผลการศึกษา แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพผ่านเกณฑ์การทดสอบทางสถิติ และมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ประเมินปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมไทย โดยครอบคลุมข้อคำถามสำคัญของปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานอย่างครบถ้วน

คำสำคัญ: ปัจจัยทางจิตสังคม เครื่องมือวัด แรงงานไทย โรงงานอุตสาหกรรม

Abstract

Objective: To determine the situation of Psychosocial work factor and develop a psychosocial work measurement which composed of all important items of Psychosocial work factors and suitable for Thai workers in medium and large-scale manufacturing factories in Thailand.

Method: This study is mixed method composed of qualitative and quantitative studies. The Thai factory workers were enrolled for in-depth interview and participating in focused group. The questions of the questionnaire was developed from qualitative study and theoretical review, and the content validity was determined by Delphi Technique. The development questionnaire for measurement of Psychosocial factor was applied in data collection in quantitative study among the workers in medium and large size manufacturing factory in Thailand. The statistical analysis including descriptive statistics, correlation, Factor Analysis, and reliability were applied for determining the component of the variable and validity of the questionnaire.

Results: The subjects were 777 Thai workers from Large and medium size manufacturing factory in all region of Thailand. They were composed of 451 male and 326 female workers and they were about 38.63 years old. The situation of Psychosocial factor presented in medium level. The developed questionnaire was composed of 92 questions, reduced from 14 components to 7 components. The reliability of all components and sub-components was greater than 0.70 of Cronbach Alpha coefficient and achieved the model fit criteria(CFI>0.9). The components were including: Leadership, Work-family balance, Work demand, Roles and responsibility, Interpersonal relationship, Value of Work, and Organizational governance.

Conclusions: The situation of Psychosocial factor presented in medium level and the developed questionnaire for measurement was achieved the statistical criteria and suitable for determining the Psychosocial work factor among the Thai factory workers in Thailand which composed of all important items of Psychosocial work factors.

Keywords: Psychosocial factor, Measurement tool, Thai workers, Manufacturing factory

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
คณะอนุกรรมการวิชาการ	ง
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
2.2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.3 เครื่องมือสนับสนุนที่ใช้ประเมินด้านจิตสังคมที่เหมาะสมกับบริบทไทย	20
2.4 เครื่องมือส่งเสริมสุขภาวะทางจิตสังคม	23
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	27
3.1 ข้อมูลพื้นฐาน	27
3.2 กระบวนการการวิจัย	28
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.4 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย	39
3.5 จริยธรรมการวิจัย	39
บทที่ 4 ผลการศึกษา	40
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ	40
สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล	41
สรุปผลการทำ Focused group	74
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ	76
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยในการทำงาน	83
ส่วนที่ 3 ด้านความเครียด	100
ส่วนที่ 4 ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา	104
ส่วนที่ 5 ด้านข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ	107
ผลการทดสอบสถิติตามสมมุติฐานการวิจัย	125
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล	128
5.1 สรุปสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานในช่วงที่ศึกษาวิจัย	129
5.2 เครื่องมือวัดปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน	129
5.3 อภิปรายผล	129
5.4 ข้อเสนอแนะในการนำแบบประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานไปใช้ ประโยชน์	135
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	146
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ	147
ภาคผนวก ค แบบประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานฉบับสมบูรณ์และเกณฑ์การแปลผล	148

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3-1 ปัจจัย Scale ตัวแปร และทฤษฎีสนับสนุนที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ	32
ตารางที่ 3-2 ระยะเวลาการวิจัย	39
ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ	80
ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านปัจจัยในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	93
ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากรด้าน ความเครียด จำแนกเป็นรายข้อ	102
ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา จำแนกเป็นรายข้อ	106
ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านข้อมูลการเกิด อุบัติเหตุ จำแนกเป็นรายข้อ	109
ตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปริมาณ	111
ตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)	113
ตารางที่ 4-8 แสดงผลหลังทำการวิเคราะห์เพื่อลดองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)	116
ตารางที่ 4-9 ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบจากผลของการวิเคราะห์ทางสถิติและทฤษฎี	118
ตารางที่ 4-10 แสดงข้อคำถามที่ผ่านการคัดกรองด้วยสถิติ (Confirmatory Factor Analysis)	120
ตารางที่ 4-11 แสดงเกณฑ์การประเมินคะแนนจากแบบประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมใน การทำงาน	122
ตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน	123
ตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรจิตสังคมในการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	126

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1-1 การสำรวจระดับความวิตกกังวลของคนไทยระดับชาติ ปี พ.ศ. 2566	2
ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพที่ 3-1 การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2568)	28
ภาพที่ 3-2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	37
ภาพที่ 3-3 กระบวนการวิจัย	38

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

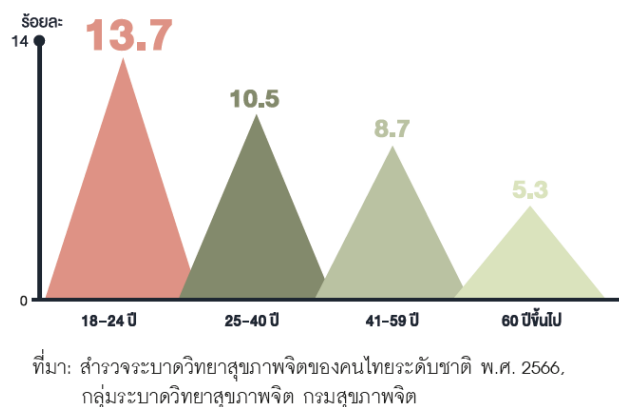
สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปี พ.ศ.2567 ต่อเนื่องมาถึงปี พ.ศ. 2568 (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2568) มีแนวโน้มชะลอตัวลง โดยเฉพาะในช่วงครึ่งหลังของปี พ.ศ.2568 สภาพัฒนาฯ ปรับลดประมาณการ GDP ของไทยเหลือโตเพียง 1.8% โดยมีปัจจัยเสี่ยงมาจากหนี้ครัวเรือนและภาคธุรกิจที่อยู่ในระดับสูง การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก และผลกระทบจากมาตรการทางการค้าของสหรัฐฯ ในขณะที่ภาคการท่องเที่ยวและการบริโภคยังคงเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของประเทศ ซึ่งอยู่ในช่วงที่มีความขัดแย้งระหว่างประเทศในหลายพื้นที่ และอาจส่งผลกระทบต่อภาคผลิตและภาคบริการภายในประเทศ

จากการรวบรวมข้อมูลสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พบว่า แรงงานในประเทศไทยมีภัยคุกคามในการประกอบอาชีพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายด้าน ในปี พ.ศ. 2565 มีแรงงานยื่นลาออกมากกว่า 77,000 ราย โดยพบว่า ร้อยละ 87 เกิดจากความเครียดในการทำงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2565) ซึ่งผลของปัจจัยด้านจิตสังคมจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และเป็นผลกระทบต่อเนื่องต่อผลิตภาพแรงงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคอุตสาหกรรม เช่น เมื่อเกิดความเครียด อาจส่งผลให้พักผ่อนไม่เพียงพอ หรือขาดสมาธิในการทำงาน จนเป็นสาเหตุร่วมที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานขึ้น ปัญหาสุขภาพจิตก็อาจเป็นสาเหตุของการเกิดโรคได้ การเพิ่มขึ้นของโรคและความพิการของคนงาน (WHO, 1999, 2002) ตัวอย่างโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความเครียดจากงาน โรคกระเพาะ โรคหลอดเลือดหัวใจและโรคเรื้อรังอื่น ๆ ดังนั้นสุขภาพจิต หรือปัจจัยด้านจิตสังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีศักยภาพที่สามารถเป็นตัวชี้วัดสถานะสุขภาพในระดับบุคคลได้อีกปัจจัยหนึ่ง

ปัจจัยทางจิตสังคม (Psychosocial Factors) หมายถึง ปัจจัยทางด้านสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ ความรู้สึก การรับรู้ ความคิด พฤติกรรม รวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางสังคม มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล โดยปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณค่าของงาน หน้าที่ ความชัดเจนของงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสมดุลของงานกับครอบครัว เป็นต้น หากปัจจัยทางจิตสังคมในงานไม่เหมาะสม เช่น ปริมาณงานมากเกินไป การกำหนดหน้าที่ไม่ชัดเจน การทำงานซ้ำซ้อน การมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ปัจจัยในองค์กร รวมถึงการคุกคามในที่ทำงาน เป็นต้น ล้วนแต่มีผลทำให้เกิดผลเสียต่าง ๆ ทั้งกับตัวพนักงานและองค์กร และเมื่อพนักงานประสบปัญหาจากปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นชัดเจน เช่น การขาดงานเพิ่มขึ้น มีข้อขัดแย้งในองค์กรมากขึ้น

มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เป็นต้น (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2023)

นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในอดีตปัจจัยทางจิตสังคมที่มีปัญหาต่อการขาดงานจากการเจ็บป่วยของคนงานไทย ปัจจัยทางจิตสังคมนั้น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร ภาระงาน รวมทั้งทักษะในการเผชิญปัญหา และสถานะสุขภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายเกิดการหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในคนงานไทย (นิริฎกานัญ จันทรา, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารณีย์ บัวเพชรและคณะ (2555) ที่ทำการศึกษปัจจัยทางจิตสังคมในสถานประกอบการพบว่า พนักงานมีความเครียดทางจิตใจจนเกิดอาการเจ็บป่วยทางกาย ภาวะวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า อยู่ในระดับเสี่ยงและระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 24.9 23.7 และ 18.2 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ ขณะเดียวกัน จากข้อมูลการสำรวจจะบาติวิทยาสุขภาพจิตของคนไทยระดับชาติ ปี พ.ศ. 2566 พบว่า เยาวชนอายุ 18-24 ปี ที่มีสัดส่วนเป็นโรคจิตเวชและมีปัญหาสุขภาพจิตสูงที่สุดมากกว่าช่วงวัยอื่น (ดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1-1 การสำรวจจะบาติวิทยาสุขภาพจิตของคนไทยระดับชาติ ปี พ.ศ. 2566

ทั้งนี้ ในปัจจุบันจากรายงานสุขภาพจิตคนไทย 2568 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2568) พบว่า กลุ่มเยาวชนอายุ 15-29 ปี ซึ่งบางส่วนเป็นวัยเพิ่งจบการศึกษาและเริ่มทำงาน ที่เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจิตจากปัญหาสุขภาพจิตมากที่สุด โดย 3 ใน 10 มีสาเหตุหลักที่ทำให้กลุ่มนี้สูญเสียปีสุขภาวะ (DALY) เกิดจากปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น มีภาวะซึมเศร้า เป็นต้น แต่เมื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต หรือสุขภาพจิตเชิง บวกของคนไทย พบว่า คนไทยมีระดับความสุขเป็นลำดับที่ 3 ในกลุ่มสมาชิกประเทศอาเซียน และพบว่า กลุ่มคนอายุ 45-59 ปี เป็นกลุ่มที่มีความสุขน้อยที่สุดในประเทศไทย ซึ่งยังคงเป็นกลุ่มวัยทำงานตอนปลาย ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพจิตและความสุขของคนไทยเป็นผลที่เกิดจากหลาย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หรือเกิดขึ้นร่วมกันได้ เช่น ปัจจัยทางจิตสังคมในงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเมือง บุหรี่ไฟฟ้าและสารเสพติด เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้าน อาชีวอนามัย หรือผลกระทบต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานยังมีจำนวนน้อย และไม่ได้ มีการวัดหรือศึกษาโดยตรง รวมทั้งยังไม่มีเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่ครอบคลุม ทุกองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทของคนไทย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงจุดเพื่อสนับสนุนการทำงานใน ภาควิสาหกรรมการผลิตและสถานประกอบการ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

จากการทบทวนข้อมูลวิจัย และสถานการณ์ข้างต้น คณะผู้วิจัยได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการ ประเมินสถานการณ์ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน และ สอดคล้องกับความตระหนักถึงความสำคัญต่อสถานการณ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่อาจเป็นผล จากปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) และตระหนักว่า การสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัยในที่ทำงานต้อง คำนึงถึงทั้งด้านระบบและด้านบุคลากร การพัฒนานโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่เหมาะสม และ การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถช่วยให้ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ ความปลอดภัยของทุกคนในองค์กรหรือสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ

ดังนั้น คณะผู้วิจัย จึงได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาเครื่องมือในวัดปัจจัยทาง ด้านจิตสังคมในการทำงานของคนงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ถึงสถานการณ์และปัญหาด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยของคนงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยซึ่ง เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อการปรับปรุงแก้ไข หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนด้าน จิตสังคมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานมีสภาพจิตใจที่ดี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ ความเป็นอยู่ทั่วไปของแรงงานทั้งในที่ทำงานและชีวิตประจำวันต่อไปได้ โดยมุ่งหวังให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมด้านจิตสังคมที่เหมาะสม ส่งผลให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และสุขภาวะที่ดีใน การทำงาน นายจ้างสามารถนำข้อมูลวิจัยไปพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ในองค์กรต่อไป โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีพันธกิจในการ ส่งเสริมบริการงานวิจัย วิชาการและการจัดทำสถิติ เพื่อสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อ ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศให้มีมาตรฐานในระดับสากล และพันธกิจ ในการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และให้บริการวิชาการ พัฒนาบุคลากรด้านความปลอด ภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองรับความจำเป็นในการดำเนินงานทางด้านภารกิจ

ด้านทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาประเทศ โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้หวังผลให้ลูกจ้างหรือแรงงานทำงานอย่างปลอดภัย มีสุขภาพ อนามัยที่ดีอย่างยั่งยืน

1.2 คำถามการวิจัย

เครื่องมือวัดด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนงานไทยในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทยควรเป็นอย่างไร และสถานการณ์ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทยเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

พัฒนาเครื่องมือประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนงานไทยในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย และศึกษาสถานการณ์ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวกับงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์เฉพาะ

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ด้านจิตสังคมในการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย
- 2) พัฒนาเครื่องมือประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนงานในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย
- 3) ศึกษาสถานการณ์ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวกับงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในคนงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

- 1) ความสมดุระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 2) ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 3) ความต้องการในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 5) หน้าที่ขอบเขตงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 6) คุณค่าของงานที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

- 7) โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 8) ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน
- 9) ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

1.5 ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ และการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนี้

- 1) การศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากคนงานไทยในสถานประกอบการจำนวน 10 คน และการทำกรรณสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากคนงานไทยที่สุ่มมาจากโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่จนข้อมูลมีความอิ่มตัว และนำข้อมูลทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมาสกัดเพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามที่จะพัฒนาเป็นเครื่องมือแบบประเมินด้านจิตสังคมในการทำงาน ร่วมกับการทบทวนทฤษฎี เครื่องมือวัด และงานวิจัย และนำมาสร้างเครื่องมือแบบประเมินด้านจิตสังคมในการทำงาน
- 2) การศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจสถานการณ์ของปัจจัยต่าง ๆ ด้านจิตสังคมในการทำงานและการพัฒนาเครื่องมือประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทยในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในสถานประกอบการด้วยแบบประเมินที่สร้างขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 647 คน ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ เดือนกันยายน พ.ศ. 2568 – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2569

1.6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

6.1 ตัวแปรอิสระ คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการเงิน การศึกษา งานอดิเรก
- 2) ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ การนอนหลับ การออกกำลังกาย โรค และการเจ็บป่วย
- 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและจิตสังคม ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวภาวะผู้นำในองค์กร ความต้องการในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ขอบเขตงาน คุณค่าของงานที่ทำ โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน

6.2 ตัวแปรตาม คือ ความเครียด และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

6.3 ตัวแปรกำกับ (Effect Modifier) คือ ทักษะด้านการเผชิญปัญหาและสภาวะสุขภาพ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อจิตใจของพนักงานและอาจนำไปสู่การตอบสนองทางจิตใจ สรีรวิทยา ความปลอดภัย และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความชัดเจนของบทบาท การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นต้น

ภาวะผู้นำในองค์กร หมายถึง ความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจ และนำพาทีมไปสู่เป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุน การตัดสินใจ การสื่อสาร และการบริหารจัดการศักยภาพของผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความสมดุลของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะพิจารณาถึง ปัจจัยเกี่ยวกับงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (วัดจากความตระหนักใส่ใจในงาน ความภูมิใจ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับการจากการทำงาน และครอบคลุมถึงส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (พิจารณาจาก การแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว/การใช้ชีวิตส่วนตัว การวางแผนร่วมกันล่วงหน้าในการทำกิจกรรม และผลของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น)

ความต้องการในการทำงาน หมายถึง ความต้องการและความจำเป็นของคนงานในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของคนงาน ซึ่งได้แก่ อัตราความเร็วในการทำงาน ปริมาณงาน ความต้องการด้านอารมณ์ในการทำงาน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับต่าง ๆ ในงาน ซึ่งแบ่งเป็น ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงาน และความเหมาะสมของการแสดงบทบาทหน้าที่ในสังคมการทำงาน

หน้าที่ขอบเขตงาน หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ ขอบเขตงาน เป้าหมายในการทำงาน การกำหนดปริมาณงาน ระยะเวลาในการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน

คุณค่าของงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกของคนงานที่เกิดจากการได้รับความยุติธรรม ความเชื่อสัจต่อกันในองค์กร ความเท่าเทียมของการได้รับสิทธิ การสนับสนุนที่ได้รับ การอยู่ร่วมกันในองค์กร ทำให้คนงานเห็นคุณค่าของตนต่องานที่ทำ

โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน หมายถึง การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีโอกาสความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในงาน รายละเอียดของงาน

สถานะสุขภาพ หมายถึง สภาวะสุขภาพในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการนอน คุณภาพการนอน การออกกำลังกาย การขับถ่าย และสภาวะอารมณ์ รวมถึงการประเมินสภาวะสุขภาพโดยรวมของตนเอง

ทักษะการเผชิญปัญหา หมายถึง วิธีคิดและพฤติกรรมที่ใช้จัดการความเครียดและปัญหา แบ่งเป็น 2 แบบหลักคือ มุ่งเน้นปัญหา (Problem-Focused) แก้ไขที่ต้นเหตุ (เช่น วางแผน ขอความช่วยเหลือ) และ มุ่งเน้นอารมณ์ (Emotion-Focused) จัดการกับความรู้สึก เช่น การตอบโต้ตามอารมณ์ในขณะนั้น การหายใจลึก ๆ รวมทั้งวิธีอื่น ๆ เช่นการออกกำลังกาย หาเวลาพักผ่อน ปรึกษาเพื่อน การยอมรับสถานการณ์ และการทำกิจกรรมผ่อนคลาย

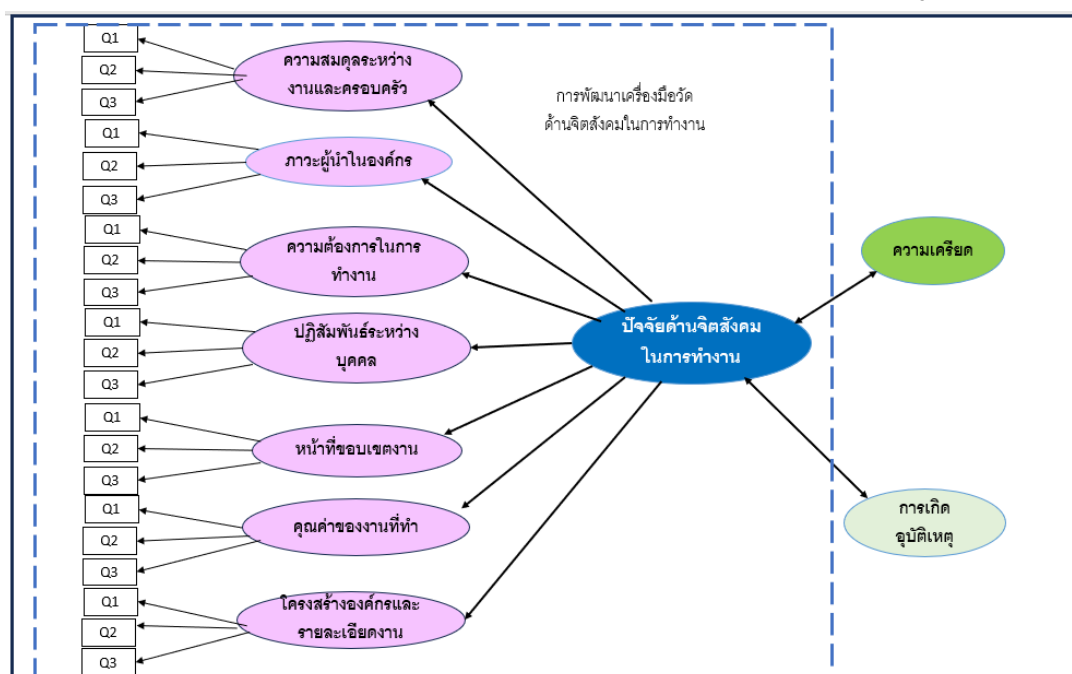
การเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยตรง หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน เช่น ทำงานจนปวดเมื่อย แขนล้า ทำให้ควบคุมเครื่องจักรผิดพลาดจนเกิดอุบัติเหตุ

โรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง หมายถึง มีการจดทะเบียนโรงงานเพื่อผลิตสินค้า ที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน หรือมีเงินทุนมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาทในประเทศไทย

โรงงานผลิตสินค้าขนาดใหญ่ หมายถึง มีการจดทะเบียนโรงงานเพื่อผลิตสินค้า มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่า 200 คนขึ้นไป หรือเงินทุนมากกว่า 200 ล้านบาทในประเทศไทย

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน สำหรับคนงานไทย และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ดังภาพที่ 1-2



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- 1) ได้เครื่องมือในการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย
- 2) ทราบถึงสถานการณ์ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย
- 3) ได้ข้อมูลพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนาแผนงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในระดับนโยบาย และการจัดการในสถานประกอบการ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสถานการณ์และการพัฒนาเครื่องมือประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับสถานประกอบการ มีแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดจิตสังคม

จิตสังคม (Psychosocial) หมายถึง ปัจจัยหรือกระบวนการที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งมีผลต่อความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม และสุขภาพโดยรวมของบุคคล (Leka et al., 2003) ในบริบทของการทำงาน ปัจจัยจิตสังคมรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดและความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- ภาระงานและความต้องการงาน (Job Demands)
- อำนาจในการควบคุมงาน (Job Control)
- การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)
- ความไม่แน่นอนด้านงานและความเสี่ยงด้านอาชีพ (Job Insecurity)
- ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

แนวคิดจิตสังคม (Psychosocial) ในที่ทำงาน หมายถึง ปัจจัยทางจิตใจและสังคมที่เกิดจากโครงสร้างงานความสัมพันธ์ในองค์กร และวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก สุขภาพจิต และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดย Siegrist (1996) ชี้ว่า การทำงานที่ต้องใช้ความพยายามสูงแต่ได้รับผลตอบแทนต่ำ เช่น ความไม่มั่นคงในงาน หรือโอกาสเลื่อนตำแหน่งน้อย จะเพิ่มความเครียดและเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด ในขณะเดียวกัน Cohen & Wills (1985) ระบุว่า **การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)** เช่น การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า สามารถบรรเทาผลกระทบของความเครียด ทำให้พนักงานรับมือกับแรงกดดันได้ดีขึ้นและมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้น จึงสรุปได้ว่าการจัดการปัจจัยจิตสังคม เช่น ความสมดุลระหว่างความพยายาม-ผลตอบแทน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานได้

Dewe and Cooper (2017) ชี้ให้เห็นว่า ความเครียดจากการทำงานไม่ใช่ผลจากภาระงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปัจจัยจิตสังคมหลายด้าน เช่น ความไม่ชัดเจนในบทบาท ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียด ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน และการควบคุมงานต่ำ ซึ่งล้วนส่งผลต่อสุขภาพจิตและความผูกพันของพนักงาน โดยเสนอแนวทางเชิงนโยบาย เช่น การประเมินความเครียด การออกแบบงานที่ส่งเสริมสุขภาพจิต และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับพนักงาน โดยมีตัวอย่างประกอบแต่ละปัจจัยดังนี้

- ความไม่ชัดเจนในบทบาท (Role Ambiguity) คือ พนักงานไม่แน่ใจว่าหน้าที่ของตนคืออะไร ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและลดความมั่นใจ
- ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียด (Strained Relationships) คือ ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าและ

เพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวและลดความผูกพันกับองค์กร

- ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort–Reward Imbalance) คือการทำงานหนักแต่ไม่ได้รับการยอมรับหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ

- การควบคุมงานต่ำ (Low Job Control) คือ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้รู้สึกไร้คุณค่าและขาดความเป็นเจ้าของ

หนึ่งในแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน คือการมองว่า **ความเครียดเป็น “กระบวนการ” ไม่ใช่เพียงแค่สภาวะ** โดย Dewe และ Cooper (2012) อธิบายว่า “ความเครียดเป็นกระบวนการที่สามารถอธิบายและเข้าใจได้ดีที่สุดว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเหตุการณ์ที่ท้าทายหรือคุกคามซึ่งเกิดขึ้นภายในสิ่งแวดล้อมของเขา” แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึง Transactional Model of Stress ที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ (Transaction) ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม เป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจทั้ง การประเมินสถานการณ์ (Appraisal) และ กลยุทธ์การเผชิญปัญหา (Coping) ในการทำงาน

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดจิตสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดจิตสังคมในการทำงาน (Psychosocial Factors at Work) มีหลายทฤษฎี เช่น Maslow Herzberg Demand-Control Model Effort-Reward Imbalance และ Social Support Theory เนื้อหาสำคัญของทฤษฎีต่าง ๆ มีดังนี้

2.1.2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943 as cited in Green, 1997) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการที่จัดลำดับเป็นขั้นบันได ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูงสุด ได้แก่

- (1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เช่น เงินเดือน อาหาร ที่อยู่อาศัย
- (2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ การป้องกันอันตราย
- (3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับในกลุ่ม
- (4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง
- (5) ความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด (Self-actualization Needs) เช่น การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ในการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย ความมั่นคง ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งหากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ (Maslow, 1943 as Cited in Green, 1997; Greenberg & Baron, 2008) นอกจากนี้ งานวิจัยในบริบทของประเทศไทยยังพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งผลต่อระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย (ศิริพร สกุลพรหมณ์, 2564; วรกาญจน์ เกาหมอ, 2563)

2.1.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg’s Two-Factor Theory) หรือ Motivation-Hygiene Theory พัฒนาขึ้นในปี 1959 โดย Frederick Herzberg และคณะ เป็นแนวคิดที่อธิบายความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานออกเป็น

2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) (Nickerson, 2025; Alrawahi, 2020)

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหรือไม่เพียงพอ พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ แต่การมีปัจจัยเหล่านี้ในระดับที่เพียงพอไม่ได้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Nickerson, 2025)

2) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานเอง เช่น การได้รับการยอมรับความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจเชิงบวก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และมีส่วนทำให้ทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น (Alrawahi, 2020)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้อยู่ที่ปัจจัยเดียวกัน การบริหารจัดการองค์กรจึงควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมทั้งความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน

2.1.2.3 ทฤษฎีความเครียดจากงาน (Demand-Control Model) พัฒนาโดย Karasek (1979) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน (Job Demands) และ ระดับการควบคุม (Decision Latitude) ในที่ทำงาน โดยอธิบายว่า งานที่มีภาระสูงและการควบคุมต่ำ ทำให้ความเครียดสูงและเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตหรือร่างกายได้ ส่วนงานที่มีการควบคุมสูง แม้จะมีภาระงานสูง แต่ก็มีผลทำให้ความเครียดลดลงและส่งเสริมการเรียนรู้ โดยโมเดลนี้ขยายเป็น Demand-Control-Support (JDCS) โดยเพิ่มการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เพื่อลดผลกระทบทางลบของความเครียด

2.1.2.4 ทฤษฎีความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort-Reward Imbalance: ERI) ที่พัฒนาโดย Johannes Siegrist ในปี 1996 อธิบายว่า ความเครียดจากการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าความพยายามที่ทุ่มเทให้กับงานไม่สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งในด้านค่าตอบแทน การยอมรับ หรือความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งภาวะความไม่สมดุลนี้นำไปสู่ประสบการณ์ความเครียดเรื้อรัง และอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพ โดยเฉพาะต่อระบบหัวใจและหลอดเลือด ผลการศึกษาของ Siegrist ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ต้องใช้ความพยายามสูงแต่ได้รับรางวัลต่ำ มีความเสี่ยงต่อผลกระทบด้านสุขภาพมากกว่ากลุ่มอื่น

2.1.2.5 แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) มีบทบาทสำคัญต่อสุขภาวะของบุคคล โดยสามารถลดผลกระทบของความเครียดต่อร่างกายและจิตใจได้ (Cohen & Wills, 1985) งานวิจัยได้เสนอสองแบบจำลองหลัก ได้แก่ Min-effect Model ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมในเครือข่ายสังคมขนาดใหญ่ส่งผลบวกต่อสุขภาวะโดยตรง และ Buffering Model ที่ระบุว่าการสนับสนุนทางสังคมช่วยลดผลกระทบจากเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะเมื่อบุคคลสามารถเข้าถึงทรัพยากรทางสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดจากความเครียด ทั้งสองแบบจำลองสะท้อนกระบวนการที่แตกต่างกัน แต่ทั้งคู่แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาวะและลดผลเสียจากความเครียดได้

แนวคิดทั้ง 5 แนวคิด สรุปเป็นความเชื่อมโยงด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านความต้องการและแรงจูงใจ พบว่า ทั้ง Maslow และ Herzberg เน้นความสำคัญของความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน โดย Maslow แบ่งความต้องการเป็นลำดับขั้นตั้งแต่พื้นฐานจนถึงการพัฒนาตนเอง ในขณะที่ Herzberg แยกปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจ เพื่ออธิบายความพึงพอใจและ

แรงจูงใจในการทำงาน การตอบสนองความต้องการเหล่านี้ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและอำนาจควบคุม พบว่า ทฤษฎีแบบจำลองการควบคุมความต้องการงาน (Demand-Control) ชี้ว่าความเครียดเกิดขึ้นเมื่อความต้องการจากงานสูง แต่ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจต่ำ การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจสามารถลดความเครียดและผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจได้

ด้านความสมดุลระหว่างความพยายามและผลตอบแทน พบว่า ทฤษฎีความไม่สมดุลระหว่างความพยายามและผลตอบแทน (Effort-Reward Imbalance: ERI) เน้นว่าเมื่อแรงงานทำงานหนักแต่ไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับ หรือความมั่นคง อาจก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังหมดไฟหรือภาวะซึมเศร้า การปรับสมดุลระหว่างความพยายามและผลตอบแทนจึงสำคัญต่อสุขภาพจิต

ด้านบทบาทของการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เน้นการเป็นตัวกันชน (Buffer) ของความเครียด การได้รับความช่วยเหลือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สามารถลดผลกระทบเชิงลบของความเครียดต่อร่างกายและจิตใจได้

โดยทั้ง 5 ทฤษฎีชี้ให้เห็นว่าการออกแบบงาน การประเมินผล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความต้องการและแรงจูงใจของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ ในบริบทไทยองค์กรสามารถนำทฤษฎีเหล่านี้มาประยุกต์ได้ เช่น การออกแบบระบบ HR การปรับโครงสร้างงาน การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน และการสร้างวัฒนธรรมสนับสนุนในทีม

2.1.2.6 ทฤษฎีการเผชิญปัญหา (Coping) Lazarus และ Folkman (1984) อธิบายว่า การเผชิญปัญหา (Coping) เป็นกระบวนการทางความคิดและพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหา (Problem-focused Coping) และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่อารมณ์ (Emotion-focused Coping) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหาเป็นการพยายามแก้ไขสาเหตุของปัญหาโดยตรง เช่น การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ไข การแสวงหาความช่วยเหลือ และการพัฒนาทักษะในการจัดการปัญหา ส่วนการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่อารมณ์เป็นการจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากสถานการณ์ตึงเครียด เช่น การระบายอารมณ์ การแสวงหากำลังใจจากผู้อื่น การใช้หลักศาสนา การคิดเชิงบวก หรือการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ

การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหา (Problem-focused Coping) เป็นกลวิธีการเผชิญปัญหาที่ใช้เพื่อพยายามแก้ปัญหา อย่างการทำความเข้าใจปัญหาให้ชัดเจน พิจารณาว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุอยู่ที่ไหน การมองหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ พิจารณาน้ำหนักของข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก และเลือกสิ่งที่จะทำไปปฏิบัติในการแก้ปัญหา โดยกลวิธีที่ใช้การมุ่งแก้ไขปรับเปลี่ยนที่สถานการณ์ หรือพฤติกรรมของผู้อื่น หรือมุ่งแก้ไขที่ตนเอง เช่น พิจารณาบทบทวน ปรับเปลี่ยนทัศนคติและความต้องการของตนเองใหม่ พัฒนาทักษะที่ใช้ในการเผชิญปัญหา เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม การขอความช่วยเหลือจากพ่อแม่ ครู เพื่อน ผู้ใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และการทำกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดโดยวิธีที่ไม่เป็นโทษด้วย เช่น การฟังเพลง เล่นดนตรี พักผ่อน ออกกำลังกาย (เพิ่มทรัพยากรให้กับตัวเองในการแก้ปัญหา)

การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่อารมณ์ (Emotion-focused Coping) เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางความคิดเพื่อจัดการกับอารมณ์ทางลบทั้งหลายที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความกลัว ความโกรธ ความเศร้า ความสงสัยไม่แน่ใจ คับข้องใจ ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจต่าง ๆ กลวิธีที่ใช้อาจเป็นการระบายออกทางอารมณ์ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับกำลังใจ การนำเอาความเชื่อทางศาสนามาจัดการกับปัญหา อย่างการสวดมนต์ขอพรพระ การคิดหวังว่าเหตุการณ์จะกลับร้ายกลายเป็นดี จะมีปฏิกิริยาเกิดขึ้น รวมถึงกลวิธีอย่างการหลีกเลี่ยง การลด การหนีห่าง การเลือกสนใจรับรู้ การเปรียบเทียบเชิงบวกหรือคิดถึงคนที่โชคร้ายกว่าตนเองเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น และการยึดคุณค่าด้านบวกจากเหตุการณ์ด้านลบ

2.2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- งานวิจัยในต่างประเทศ

จากรายงานของ World Health Organization (WHO, 2022) ระบุว่า ในปีแรกของการแพร่ระบาดของ COVID-19 ความชุกของภาวะวิตกกังวลและซึมเศร้าเพิ่มขึ้นทั่วโลกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบด้านสุขภาพจิตในวงกว้าง แม้รายงานดังกล่าวจะไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มพนักงาน แต่สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจผลกระทบต่อแรงงานได้ ในขณะเดียวกัน Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2021) ชี้ให้เห็นว่าการแพร่ระบาดส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของประชากร รวมถึงปัจจัยเสี่ยงจากความโดดเดี่ยวทางสังคมและความไม่มั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ Society for Human Resource Management (SHRM, 2020) ยังระบุว่ารูปแบบการทำงานแบบทางไกลและแบบผสมผสาน แม้จะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ก็อาจนำไปสู่ปัญหาการแยกตัวออกจากสังคมและความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้แรงงานบางกลุ่มประสบปัญหาสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟในการทำงาน

หลายงานวิจัยชี้ว่า การทำงานแบบ Remote ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดช่องว่างทางการสื่อสาร (Communication Gaps) และลดโอกาสในการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันความเครียด (Deirdre & Sedacca, 2024; SHRM, 2022) ในบริบทนี้ การจัดการความเสี่ยงด้านจิตสังคม (Psychosocial Risks) ในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น องค์การที่ไม่ได้กำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับอาจเผชิญกับผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน (SHRM, 2022)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization [ILO], 2022) เน้นว่า องค์การจำนวนมากทั่วโลกเริ่มพัฒนานโยบายเพื่อดูแลปัจจัยเสี่ยงทางจิตสังคม เช่น การจัดบริการสนับสนุนสุขภาพจิตให้พนักงาน การฝึกอบรมผู้บริหารให้เข้าใจปัญหาความเครียด และการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิต ในขณะเดียวกัน มาตรฐานสากล ISO 45003:2021 ก็ให้แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงทางจิตสังคม หรืออันตรายทางจิตสังคม (Psychosocial Risks) ในองค์กร โดยระบุขั้นตอนการวิเคราะห์ และควบคุมปัจจัยด้านจิตสังคมที่อาจทำให้เกิดความเครียด ลดผลกระทบด้านลบของการทำงานแบบ Remote และ Hybrid ต่อสุขภาพจิตของแรงงาน (International Organization for Standardization [ISO], 2021; SHRM, 2022)

OECD (2021) ชี้ว่าการประเมินผลกระทบทางจิตสังคมและการสร้างนโยบายป้องกันความเครียดอย่างเป็นระบบสามารถช่วยให้พนักงานปรับตัวกับรูปแบบการทำงานยุคใหม่ได้ดีขึ้น และเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี

(Wellbeing) ของแรงงานในองค์กร การนำแนวทางเหล่านี้มาใช้กับมาตรการสนับสนุนทางสังคมและบริการสุขภาพจิต จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน (WHO, 2022; ILO, 2022)

ดังนั้น การจัดการปัจจัยเสี่ยงทางจิตสังคมและสุขภาพจิตในองค์กร จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาในการออกแบบงานและนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับการสำเร็จขององค์กร

Vasoontara Yiengprugsawan et al. (2015) ได้วิจัยเรื่อง “งานด้านจิตสังคม ความมั่งคั่ง และวัฒนธรรม : ผลกระทบที่แตกต่างต่อสุขภาพจิตในสหราชอาณาจักรและประเทศไทย” เปรียบเทียบผลกระทบของลักษณะงานด้านจิตสังคมต่อสุขภาพจิตในกลุ่มผู้ทำงานวัยกลางคนใน สหราชอาณาจักรและประเทศไทย พบว่า ความเครียดทางจิตใจทั้งในไทยและอังกฤษสัมพันธ์กับความไม่มั่นคงในงาน การรับมือกับงานไม่ดี และการสนับสนุนจากนายจ้างต่ำ อย่างไรก็ตาม ความอิสระในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในอังกฤษ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในประเทศไทย ซึ่งสะท้อนถึงบริบทวัฒนธรรมไทยที่เน้นความสามัคคีและการยอมรับมากกว่าการแสดงออกแบบปัจเจก การศึกษานี้เน้นความสำคัญของการพิจารณาบริบททางวัฒนธรรมในการออกแบบนโยบายสุขภาพจิตในที่ทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละประเทศ

Adams and Nino (2024) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานและผลกระทบต่อ การรับรู้ภาระงานทางจิตและท่าทางร่างกาย” เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น สัญญาณเตือน การรบกวน และข้อจำกัดด้านเวลา ต่อการรับรู้ภาระงานทางจิตและท่าทางร่างกายของ พนักงานในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ โดยใช้เครื่องมือ NASA-TLX เพื่อประเมินภาระงานทางจิต และ REBA/RULA เพื่อประเมินท่าทางร่างกาย ผลการวิจัยพบว่า สัญญาณเตือนมีผลกระทบรุนแรงที่สุด ต่อการรับรู้ภาระงานทางจิตและท่าทางร่างกาย โดยคะแนนในมิติความต้องการด้านเวลาและความพยายามได้รับผลกระทบสูงในทั้งงานนั่งและงานยืน นอกจากนี้ เพศหญิงมีคะแนนความต้องการทางกายภาพและประสิทธิภาพสูงกว่าในงานยืน แต่ไม่พบผลกระทบต่อคะแนน REBA และ RULA

การวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ และควรมีการศึกษาต่อไปเพื่อประเมินผลกระทบเฉพาะของปัจจัยเหล่านี้ต่อภาระงานทั้งทางกายและจิตใจ เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานโดยรวมและความผิดปกติในการทำงาน

Derdowski and Mathisen (2023) ได้ทำวิจัยของ เรื่อง ปัจจัยจิตสังคมและความปลอดภัยในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง: การทบทวนวรรณกรรมเชิงระบบ เพื่อทบทวนระบบ (Systematic literature Review) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคมในการทำงาน (Psychosocial Work Characteristics) กับความปลอดภัย (Safety) ในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เช่นเหมือง แก๊ส โรงไฟฟ้า และการดูแลสุขภาพ โดยใช้กรอบทฤษฎี Job Demands-Resources (JD-R) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานและทรัพยากรที่มีในงานกับพฤติกรรมและผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า การสัมผัสกับปัจจัยจิตสังคมที่ไม่ดี เช่น ความเครียดจากงาน งานหนัก และข้อจำกัดด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่แย่ลง เช่น การละเมิดกฎระเบียบและความไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย นอกจากนี้ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร เช่น ทรัพยากรในงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยลดผลกระทบด้านลบของความต้องการงานสูงได้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional) และมักใช้ข้อมูลแบบ

Self-Report ซึ่งเสี่ยงต่ออคติในการให้ตอบแบบสอบถามและอาจไม่สามารถทั่วไปได้กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ

Ayyashi et al. (2024) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และสุขภาพจิตของคณาจารย์ในชาอุดีอาระเบีย โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คนจากมหาวิทยาลัย Imam Abdulrahman Bin Faisal ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family Conflict) และความเครียด (Stress) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพจิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณาจารย์ งานวิจัยดังกล่าวเสนอแนะแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนสุขภาพจิตและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา

สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งหมดจากต่างประเทศที่กล่าวถึงข้างต้น ที่มีทั้งวิจัยเชิงนโยบายระดับโลก (WHO, ILO, OECD, ISO, SHRM) และงานวิจัยเชิงประจักษ์ (Vasootara Yiengprugsawan, Adams, Derdowski, Ayyashi ฯลฯ) สะท้อนเนื้อหาสำคัญ ดังนี้

1. ผลกระทบของวิกฤตโลกต่อสุขภาพจิตแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการเชิงองค์กรเพื่อรองรับผลกระทบดังกล่าว

2. ความท้าทายของรูปแบบการทำงานยุคใหม่ (Hybrid/Remote Work) ที่สะท้อนว่าการบริหารจัดการปัจจัยจิตสังคมต้องปรับให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนไป ทั้งที่เป็นแบบ Hybrid หรือ Remote

3. เน้นความสำคัญของ “การจัดการความเสี่ยงด้านจิตสังคม” ในองค์กร ตั้งแต่การระบุ วิเคราะห์ ไปจนถึงควบคุมปัจจัยเสี่ยง เช่น ภาระงานสูง ความไม่ชัดเจนในบทบาท และการขาดการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อคงประสิทธิภาพและสุขภาพจิตแรงงานในระยะยาว

4. ยืนยันถึงอิทธิพลของปัจจัยจิตสังคมต่อสุขภาพจิตและพฤติกรรมในที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความไม่มั่นคงในงาน การสนับสนุนต่ำ ภาระงานมาก และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียด สุขภาพจิต และพฤติกรรมในที่ทำงาน และความเครียดสูงสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย (burnout) ประสิทธิภาพลดลง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่เสื่อมถอย

5. สะท้อนความแตกต่างทางวัฒนธรรมในผลกระทบของปัจจัยจิตสังคม ที่พบว่า ความอิสระในการทำงานสัมพันธ์กับความเครียดเฉพาะในบริบทของประเทศอังกฤษ แต่ไม่พบในไทย ซึ่งมีวัฒนธรรมเน้นความสามัคคีและการยอมรับในกลุ่มมากกว่า ดังนั้น แนวทางการจัดการปัจจัยจิตสังคมต้องพิจารณาบริบทวัฒนธรรม ไม่สามารถใช้แนวทางสากลเพียงอย่างเดียวได้

6. ตอกย้ำความสำคัญของกรอบแนวคิดเชิงจิตสังคมในการอธิบายความเครียดจากงาน โดยงานวิจัยหลายชิ้นใช้กรอบ Job Demands–Resources Model (JD-R) และ Effort–Reward Imbalance Model (ERI) ที่อธิบายว่าความเครียดเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของงานสูงเกินทรัพยากรที่มี หรือเมื่อความพยายามไม่สมดุลกับผลตอบแทน ช่วยให้เข้าใจกลไกความเครียดในเชิงระบบ และสามารถนำไปออกแบบมาตรการป้องกันในระดับองค์กรได้

7. **เสนอแนวทางเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์** ได้แก่ การพัฒนานโยบายส่งเสริมสุขภาพจิตภายในองค์กร การออกแบบงานให้มีความสมดุลระหว่างความต้องการกับทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสนับสนุนทางสังคม และจัดการอบรมผู้บริหารให้เข้าใจปัญหาความเครียดและความเสี่ยงจิตสังคม เพื่อจะช่วยให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลบวกต่อความยั่งยืนขององค์กร

- งานวิจัยในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมมีงานวิจัยในประเทศไทยบางส่วนที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

จากดัชนีพนธ์ของ Niranyakarn Chantira (2012) ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่มีผลในการทำนายการขาดงานจากการเจ็บป่วยของคนงานไทย โดยทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมทั้งหมด ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณค่าในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในงาน โครงสร้างองค์กร เนื้องาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสำคัญในการทำนายการขาดงานจากการเจ็บป่วยของคนงานไทยนั้น ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร เนื้องาน รวมทั้งทักษะในการเผชิญปัญหา และสถานะสุขภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายเกิดการหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในคนงานไทย

ยุทธจักร อุตเจริญ และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ทำงานซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง วิเคราะห์ด้วยแบบสอบถามที่ครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ ลักษณะงาน (ปริมาณงาน ความเร่งด่วน ความรับผิดชอบสูง ฯลฯ) บทบาทหน้าที่ในองค์กร (ความไม่ชัดเจนของบทบาท การได้รับงานนอกเหนือหน้าที่ การขัดแย้งกับคำสั่ง ฯลฯ) สัมพันธภาพในการทำงาน (ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ความขัดแย้ง ฯลฯ) บรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน (นโยบายผู้บังคับบัญชา เครื่องมือ อุปกรณ์ ความเป็นมิตรในองค์กร ฯลฯ) และ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน (โอกาสเลื่อนตำแหน่ง อบรม โอกาสพัฒนาทักษะ ฯลฯ) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับอิทธิพลต่อสุขภาพจิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน มีผลในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ผู้ใช้แรงงานที่หม้าย/หย่าร้าง ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเหล่านี้มากกว่ากลุ่มที่เป็นสมรสหรือโสด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร พบว่า ผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลมากกว่าหัวหน้างานหรือพนักงานทั่วไป ในหลายปัจจัย เช่น ลักษณะงาน บทบาท/หน้าที่ และบรรยากาศองค์กร

สุภาพร จันทะกี อรันท์ กลันทปุระ และลลิตา นิธิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2564) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน จากประชากรทั้งหมด 378 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โครงสร้างของสำนักงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรและผู้จัดการควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงาน (Work Design) ให้สมเหตุสมผล การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารและสนับสนุนทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่เป็นผู้บริหาร และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ซึ่งอาจมีความเปราะบางทางด้านสุขภาพจิตมากกว่า

โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม และ ณวิรัตน์ ชื่นชมกุล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในพื้นที่ EEC ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและมีการจ้างงานจำนวนมาก การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีประสบการณ์ตรง เช่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล แพทย์และผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาวะซึมเศร้าของแรงงานควรมีการสร้างความรู้ความตระหนักรู้เกี่ยวกับภาวะซึมเศร้า การให้การสนับสนุนทางจิตใจ และการสร้างเครือข่ายการดูแลสุขภาพจิตในองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพจิตมีความสำคัญต่อการจัดการภาวะซึมเศร้าในแรงงานไทยในพื้นที่ EEC

จินทนา เกิดบางแถม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในระบบในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อศึกษาระดับภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในระบบในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางสังคมกับภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในระบบ และเพื่อระบุปัจจัยที่สามารถทำนายภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในระบบได้ กลุ่มตัวอย่างคือแรงงานไทยในระบบอายุ 18-60 ปี ที่อยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา รวม 455 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ การทำงาน และสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้า โดยเฉพาะแรงงานที่มีปัญหาสุขภาพหรือความเครียดจากงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัยจิตสังคมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน

อนันตศักดิ์ พันธุ์พุ่ม และคณะ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากโรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานร้อยละ 80.0 มีองค์ประกอบของความเครียดในการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากงานต่ำ ร้อยละ 62.5 มีอำนาจควบคุม หรือการตัดสินใจในงานสูง และร้อยละ 70.0 มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 พบว่ากลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง ร้อยละ 8.0 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน พบว่ามีเพียงเหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = .019$) ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมในการส่งเสริมการใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิต การติดตามผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการมีสุขภาวะของพนักงาน

ปณิสต์ดา ทองคำ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 257 คน พบว่า ร้อยละ 21.79 ของพนักงานมีระดับความเครียดจากการทำงานสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเครียดในการทำงานเป็นปัญหาที่พบได้ในกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้ได้ระบุปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ โรคประจำตัว การเรียกร้องจากงานทางกายที่ และการสนับสนุนทางสังคม (Social

Support) โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการปัจจัยทางกายและสังคมในที่ทำงาน เพื่อช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบมาตรการป้องกันความเครียดในโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้

วิภาวรัตน์ โพธิ์ชี และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงาน การวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีความเครียดจากการทำงานสูง จากปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มีหน้าที่หลักตรวจสอบชิ้นงาน/ประกอบชิ้นงาน การใช้สายตาเพ่งในการปฏิบัติงาน และความเข้มแสงสว่างไม่ผ่านมาตรฐาน ดังนั้นในการประกอบและการตรวจสอบชิ้นงานขนาดเล็กซึ่งต้องใช้สายตาเพ่งชิ้นงานนี้ ซึ่งพบว่า ปริมาณความเข้มของแสงที่ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดในการทำงานของพนักงาน จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแสงสว่างการทำงานตามมาตรฐานกำหนดเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการปรับปรุงของหน่วยที่ทำงานของพนักงานอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สายตาเพ่ง

สาวินี ต้นติวฒิกุล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาล โดย ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมขององค์กรต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิศวกรรมบริการและอาคารสถานที่ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 671 คน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากมาตรฐาน HSE Management Standards Indicator Tool ของ the United Kingdom's Health and Safety Executive (HSE) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในงาน (Demands) ความสามารถในการควบคุมในงาน (Control) การสนับสนุนทางสังคม (Support) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships) ความชัดเจนของบทบาท (Role) และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Change) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความต้องการในงาน บทบาท และความสัมพันธ์มีผลต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดได้ถึงร้อยละ 46.4

ปณัสต์ดา ทองคำ (2023) ได้วิจัยเรื่อง ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 257 คนในฝ่ายโลจิสติกส์ ฝ่ายขาย วิศวกรรม และการผลิต ผลการศึกษาพบว่า ความชุกของความเครียดจากการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 21.79 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีโรคประจำตัว การเรียกร้องจากงานทางกาย และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเฝ้าระวังและการจัดการความเครียดในองค์กรเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน

อรพรรณ จตุรวิทย์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระดับปฏิบัติการสายการผลิต เขตนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานจำนวน 268 คน ซึ่งเป็นชาย 179 คน และหญิง 89 คน การเก็บข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2550 โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและการทำงาน รวมถึงแบบสอบถามความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test: SPST 60) ของสุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมี

ความไวต่อความเครียดในระดับรุนแรงร้อยละ 25.4 และระดับสูงร้อยละ 45.9 ในด้านที่มาของความเครียด พบว่ามีระดับความเครียดในระดับรุนแรงร้อยละ 7.8 และระดับสูงร้อยละ 31.3 ในด้านอาการของความเครียด พบว่ามีความเครียดในระดับรุนแรงร้อยละ 11.3 และระดับสูงร้อยละ 41.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ การมีโรคประจำตัวเรื้อรัง ระดับการศึกษา เพศ การได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการ และการเคยมีเรื่องที่ทำงานเก็บมาคิดจนกลุ้มใจ ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป

อรนิชา ชื่นจิตร (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 300 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป

ทัศนพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 186 คน ที่สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูงถึงรุนแรง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ส่วนเพศ รายได้ และตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะ คือ การส่งเสริมกิจกรรมจัดการความเครียดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศไทยบางส่วน เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมและแรงงานไทย พบว่ามีประเด็นสำคัญและแนวโน้มร่วมกัน ดังนี้

1. ความเครียดในการทำงานเป็นปัญหาที่พบได้ทั่วไปในแรงงานภาคอุตสาหกรรมแทบทุกงานวิจัย ดังงานวิจัยของทัศนพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ปณัสต์ดา ทองคำ (2566) วิภารัตน์ โพธิ์ชี และคณะ (2567) และอรพรรณ จตุรวิทย์ (2549) ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงรุนแรง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเครียดจากการทำงานยังคงเป็นปัญหาสำคัญด้านสุขภาพจิตของแรงงานไทย
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานมีหลายมิติ ทั้งด้านบุคคล จิตสังคม และสิ่งแวดล้อมการทำงาน ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อายุงาน และสุขภาพ ดังงานวิจัยของสุภาพร จันทะกั และคณะ (2564) และ อรพรรณ จตุรวิทย์ (2549)
 - 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความเร่งด่วน ความรับผิดชอบสูง หรือภาระงานเกินกำลัง ดังงานวิจัยของ ยุทธจักร อดิเรญญ และคณะ (2562) Niranyakarn Chantira. (2012)

- และ ปณัสต์ดา ทองคำ (2566)
- 2.3 ปัจจัยจิตสังคม เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2017) Niranyakarn Chantra. (2012) และ สาวินี ตันติวุฒิกุล (2020)
- 2.4 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น ความสว่าง เสียง และอุณหภูมิในที่ทำงาน ดังงานวิจัยของ วิภารัตน์ โพธิ์ชี และคณะ (2567) และ ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563)
3. ผลกระทบของความเครียด มีทั้งด้านสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงานหลายงาน ดังงานวิจัยของ จันทนา เกิดบางแถม (2565) และ โสรรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม (2564) พบว่าความเครียดเรื้อรังสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและคุณภาพชีวิตที่ลดลงของแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นไปในการมีระบบสนับสนุนด้านจิตใจในสถานประกอบการ
4. แนวทางการจัดการความเครียดที่องค์กรควรดำเนินการงานวิจัยหลายฉบับเสนอให้มีการดำเนินการ ดังนี้
- 4.1 การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายและพัฒนาทักษะการจัดการความเครียด ดังวิจัยของ ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563)
- 4.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนสุขภาพจิต ดังงานวิจัยของ โสรรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม (2564)
- 4.3 การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่างและอุณหภูมิ ดังงานวิจัยของ วิภารัตน์ โพธิ์ชี และคณะ (2567)
- 4.4 การพัฒนาแบบแผนการบริหารงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ดังงานวิจัยของ Niranyakarn Chantra. (2012) และ ยุทธจักร อุตเจริญ และคณะ (2562)
5. ภาพรวมของงานวิจัยสะท้อนให้เห็นความสำคัญของ “ปัจจัยจิตสังคมในการทำงาน (Psychosocial Work Factors)” ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดหลักที่อธิบายกลไกความเครียดจากการทำงานในบริบทอุตสาหกรรมไทยได้อย่างชัดเจน โดยชี้ให้เห็นว่า ความเครียดไม่ได้เกิดจากภาระงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่าง ความต้องการในงาน (Job Demands) กับการควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคม (Control & Support) (อ้างอิงแนว Herzberg และ Karasek’s Demand–Control Model)

2.3 เครื่องมือสนับสนุนที่ใช้ประเมินด้านจิตสังคมที่เหมาะสมกับบริบทไทย

เครื่องมือที่สนับสนุนที่ใช้ประเมินด้านจิตสังคมที่เหมาะสมกับบริบทไทย มีทั้งที่พัฒนาขึ้นเอง และที่ดัดแปลงจากต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

1) Thai-JCQ เป็นการประเมินความเครียดจากงานในบริบทของประเทศไทยนิยมใช้แบบประเมิน Thai Job Content Questionnaire (Thai-JCQ) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิด Job Content Questionnaire ของ Karasek (1998) โดยครอบคลุมมิติด้านความต้องการทางจิตใจ อำนาจการตัดสินใจ การสนับสนุนทางสังคม และความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้ มีการนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขและพยาบาลในหลายงานวิจัยไทย และพบว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมในการประเมิน

ปัจจัยด้านจิตสังคมจากการทำงานในบริบทแรงงานไทย (วรกัญญ์ เกาหมอ, 2563; จันทร์เพ็ญ สุวรรณศรี และคณะ, 2562)

2) **แบบสอบถามจิตสังคมโคเปนเฮเกน (COPSOQ)** พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2543 โดย ที. เอส. คริสเตนเซน และ วี. บอร์ก แบบสอบถามนี้ครอบคลุมมิติหลักของทฤษฎีจิตสังคมที่มีอิทธิพลมากที่สุดในที่ทำงาน ได้แก่ แบบจำลองความเครียดจากงาน (Job-Strain) แบบจำลองความต้องการ-การควบคุม-การสนับสนุน (Demand-Control-Support) และแบบจำลองความพยายาม-รางวัล-ความไม่สมดุล (Effort-Reward-Imbalance) รวมถึงทฤษฎีและแง่มุมอื่น ๆ ที่เครื่องมือก่อนหน้านี้มองข้าม เช่น ความต้องการทางอารมณ์หรือความชัดเจนในบทบาท ซึ่งทำให้ COPSOQ มีประโยชน์ในสถานที่ทำงานทุกแห่ง ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ COPSOQ ถือเป็นเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทางจิตสังคมที่โดดเด่น เนื่องจากมีข้อมูลอ้างอิงตามประชากร เพื่อประเมินความจำเป็นในการดำเนินการ และช่วยในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันในระดับสถานที่ทำงาน (Kristensen & Borg, 2000)

3) **DMH Stress Test-20 เป็น แบบวัดความเครียด กรมสุขภาพจิต 20 ข้อ (ST-20)** (กรมสุขภาพจิต, 2562ก) เป็นแบบประเมินความเครียดสำหรับประชากรไทย พัฒนาโดยกรมสุขภาพจิต (Ministry of Public Health, Thailand) เพื่อใช้ตรวจวัดระดับความเครียดในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไป และพนักงานในองค์กร ช่วยระบุกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อความเครียด และใช้ในการวางแผนมาตรการส่งเสริมสุขภาพจิต รวมถึงปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือนี้ใช้ในงานวิจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพจิตแรงงาน ในองค์กรและหน่วยงานราชการ เพื่อตรวจสอบระดับความเครียดของพนักงาน และเป็นเครื่องมือคัดกรองเบื้องต้นก่อนการให้คำปรึกษาหรือการบำบัด

4) **โครงการ Happy Workplace (องค์กรแห่งความสุข) ของ สสส.** มุ่งส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุขในทุกมิติของชีวิต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [สสส.], 2555) เป็นแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมให้คนทำงานในองค์กรมีความสุขทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยใช้แนวทางที่เรียกว่า **Happy 8** ประกอบด้วย 8 มิติหลัก ได้แก่

- 1) Happy Body – สุขภาพดี
- 2) Happy Heart – น้ำใจงาม
- 3) Happy Society – สังคมดี
- 4) Happy Relax – ผ่อนคลาย
- 5) Happy Brain – หาความรู้
- 6) Happy Soul – ทางสงบ
- 7) Happy Money – ปลอดภัย
- 8) Happy Family – ครอบครัวดี

จัดทำขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเครียด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ถูกนำไปใช้ในหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีการจัดกิจกรรมและอบรมเพื่อส่งเสริมแต่ละมิติของ Happy 8 เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การสร้างกิจกรรมสนทนาการเพื่อผ่อนคลาย และการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ

5) แบบประเมิน DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales – 21 items) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียดในบุคคล โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบรายงานด้วยตนเองจำนวน 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด มิติละ 7 ข้อ ซึ่งได้รับการพัฒนาเพื่อใช้ในการคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตในประชากรทั่วไป

ในบริบทของประเทศไทย ได้มีการนำแบบประเมิน DASS-21 มาปรับใช้และตรวจสอบคุณภาพเชิงจิตมิติในกลุ่มตัวอย่างคนไทย โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาพบว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นและความตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินภาวะทางจิตใจได้อย่างเหมาะสม (Yuwadee Wittayapun et al., 2566)

6) แบบประเมิน PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) เป็นเครื่องมือคัดกรองภาวะซึมเศร้าที่พัฒนาโดย Kroenke et al., (2001) โดยพัฒนาจากเกณฑ์ DSM-IV เพื่อประเมินอาการซึมเศร้า จำนวน 9 ข้อ ครอบคลุมอาการสำคัญของโรคซึมเศร้า และสามารถวัดระดับความรุนแรงของอาการได้

สำหรับประเทศไทย PHQ-9 ได้รับการแปลและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดย Lotrakul et al. (2008) พบว่า PHQ-9 ฉบับภาษาไทยมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี (Cronbach's alpha = 0.79) และเหมาะสมสำหรับใช้คัดกรองภาวะซึมเศร้าในประชากรไทย โดยแนะนำให้ใช้คะแนนตั้งแต่ 9 คะแนนขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดกรอง

7) ISO 45003 เป็นเครื่องมือระดับนโยบาย เป็นกรอบแนวทางในการจัดการความเสี่ยงด้านจิตสังคม และส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานได้อย่างเป็นระบบ โดยมาตรฐานนี้ช่วยให้องค์กรระบุ วิเคราะห์ และควบคุมปัจจัยจิตสังคมที่อาจส่งผลกระทบต่อความเครียดและสุขภาพจิต เช่น การจัดการงานไม่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (International Organization for Standardization [ISO], 2021, 2022). การนำมาตรฐานมาใช้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลดความเครียด และสนับสนุนการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ISO, 2022).

8) คู่มือการจัดการความเครียดในสถานประกอบการ โดยกรมอนามัยและกรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2562ข) เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการมีแนวทางในการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ลดความเครียดและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพจิต คู่มือดังกล่าวประกอบด้วยเนื้อหาหลักดังนี้

- การรับรู้และเข้าใจความเครียด แนะนำให้พนักงานรู้จักและเข้าใจสาเหตุของความเครียด รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพจิตและร่างกาย
- เทคนิคการจัดการความเครียด เสนอวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกหายใจลึก ๆ การนั่งสมาธิ การออกกำลังกาย และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิต
- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี แนะนำให้สถานประกอบการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การจัดพื้นที่สีเขียว การมีพื้นที่พักผ่อน และการส่งเสริมการสื่อสารที่ดีในองค์กร
- ช่องทางการขอรับคำปรึกษา ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือด้านสุขภาพจิต เช่น กรมสุขภาพจิต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สถานประกอบการสามารถนำคู่มือนี้ไปใช้เพื่อจัดอบรมให้พนักงานเข้าใจและสามารถนำเทคนิคการจัดการความเครียดไปใช้ในชีวิตประจำวัน การสร้างกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การจัดกิจกรรมการ

ออกกำลังกาย การฝึกสมาธิ หรือการจัดพื้นที่พักผ่อน การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และให้ข้อมูลและช่องทางการขอรับคำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่พนักงาน

2.4 เครื่องมือส่งเสริมสุขภาวะทางจิตสังคม

2.4.1 ระดับองค์กร

2.4.1.1 โปรแกรมการฝึก ที่จัดทำในองค์กร มีดังนี้

1) การฝึกสมาธิหรือการฝึกสติ (Mindfulness Practice) ในองค์กร เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้นในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตสังคม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ (Awareness) อยู่กับปัจจุบัน (Present Moment) อย่างไม่ตัดสิน (Non-judgmental Awareness) มีงานวิจัยสนับสนุนว่าการฝึกสติในองค์กร สามารถลดระดับความเครียด และเพิ่มความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของบุคลากร (Good et al., 2016; Hölzel et al., 2011) อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Khoury et al., 2015)

รูปแบบการดำเนินงานในองค์กร มีการจัดโปรแกรมฝึก MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) หรือ MBCT (Mindfulness-Based Cognitive Therapy) ให้กับพนักงาน การจัดกิจกรรม Mindful Meeting /Mindful Break เช่น หยุดสั้น ๆ 3–5 นาทีเพื่อฝึกหายใจรู้ตัว การผนวกกิจกรรมโยคะ/การผ่อนคลายกล้ามเนื้อเข้ากับการทำงาน และการใช้หลักสูตรออนไลน์ด้าน mindfulness ที่องค์กรจัดหาให้บุคลากร ในประเทศไทยมีองค์กรและสถาบันบางแห่งเริ่มนำการฝึกสติไปประยุกต์ใช้ เช่น ในสถานศึกษา โรงพยาบาล และบางบริษัทเอกชน เพื่อช่วยจัดการความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) กิจกรรม Team Building และการสนับสนุน Work-Life Balance ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความร่วมมือ การสื่อสาร และความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเสริมทักษะการแก้ปัญหา การตัดสินใจร่วมกัน และลดความขัดแย้งในทีม โดยรูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย การทำงานกลุ่มกลางแจ้ง เกมจำลองสถานการณ์ เวิร์กช็อป Soft Skills และโครงการ CSR (Katzenbach & Smith, 1993; Team Building Hub, n.d.).

เครื่องมือดิจิทัล/แอปพลิเคชันด้านสุขภาพจิต ผ่านระบบออนไลน์ ที่ใช้ได้ทั่วไป

1) แอปพลิเคชัน หมอพร้อม (MorProm) เป็นแอปพลิเคชันของ กระทรวงสาธารณสุขไทย ที่ออกแบบเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงบริการสุขภาพ โดยมี **โมดูลสุขภาพจิต** สำหรับการประเมินและติดตามอารมณ์ เช่น การประเมินความเครียด ภาวะซึมเศร้า และความวิตกกังวล ลักษณะเด่นคือ การประเมินตนเองด้านสุขภาพจิต การให้คำแนะนำหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมตามผลการประเมิน และการเชื่อมต่อไปยังบริการให้คำปรึกษาออนไลน์หรือสถานพยาบาล ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชนทั่วไปทุกเพศทุกวัย ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา และข้อมูลเป็นภาษาไทยเหมาะสมกับบริบทของผู้ใช้ในประเทศไทย (กรมควบคุมโรค, 2566)

2) กรมสุขภาพจิตได้พัฒนา Line Official Account เพื่อเป็นช่องทางออนไลน์ สำหรับประชาชนในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพจิตอย่างสะดวกและรวดเร็ว เป็นแบบทดสอบสุขภาพจิตออนไลน์ เช่น DMH Stress Test-20 เพื่อประเมินระดับความเครียดของผู้ใช้งาน โดยมีลักษณะเด่น คือมีการให้ข้อมูลความรู้ด้านสุขภาพจิตและการดูแลตนเอง ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพจิตและแนวทางการดูแลตนเอง คำแนะนำ

เบื้องต้นและการเชื่อมต่อกับบริการให้คำปรึกษา ผู้ใช้งานสามารถรับคำแนะนำเบื้องต้นและเชื่อมต่อกับสายด่วนหรือบริการให้คำปรึกษาได้โดยตรง เข้าถึงง่ายผ่านมือถือ ใช้งานง่ายผ่านแอปพลิเคชัน Line บนมือถือ ไม่เสียค่าใช้จ่ายบริการ กรมสุขภาพจิตมุ่งหวังให้ช่องทางนี้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมสุขภาพจิตและให้ความช่วยเหลือประชาชนในทุกช่วงเวลา

3) โปรแกรม CBT-based Self-help และแอปพลิเคชัน Mindfulness เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลสามารถฝึกทักษะการจัดการความคิด อารมณ์ และความเครียดได้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์หรือสมาร์ทโฟน โดยอาศัยหลักการของการบำบัดพฤติกรรมทางปัญญาและการฝึกสติ งานวิจัยพบว่าเครื่องมือดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการลดอาการซึมเศร้าและความวิตกกังวล รวมทั้งช่วยพัฒนาทักษะการเผชิญปัญหาและการปรับอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ (van Ballegooijen et al., 2014; Farrer et al., 2013; Howells et al., 2016; Flett et al., 2019) ดังนั้น องค์กรสามารถนำเครื่องมือเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของพนักงานในสถานประกอบการได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ การทบทวนงานวิจัยโดย Howells et al. (2016) และ Flett et al. (2019) พบว่า โปรแกรม CBT ออนไลน์แบบ Guided มีประสิทธิภาพสูงกว่าแบบ unguided ในการลดอาการซึมเศร้าและวิตกกังวล รวมถึงสามารถฝึกทักษะการรับมือกับปัญหาและการจัดการอารมณ์ได้ด้วยตนเอง สำหรับประเทศไทยมีบริการ CBT Online ผ่าน Zoom และศูนย์ให้บริการ CBT เช่น Beekeeper House และ Counselling Thailand ที่ช่วยสนับสนุนผู้ที่ต้องการฝึก CBT ด้วยภาษาไทย (GoWabi, n.d.; Beekeeper House, n.d.; Counselling Thailand, n.d.)

2.4.2 ระดับชุมชนและสังคม

1) โครงการส่งเสริมสุขภาพจิต เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กับกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากรายงานของกรมสุขภาพจิต (2565) ระบุว่า ข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 (มกราคม 2565) พบวัยแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน 392 ราย จาก 5,978 สาย สอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของแรงงานในประเทศไทยที่มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคมของประเทศไทย (กรมสุขภาพจิต, 2565) ด้วยเหตุนี้ จึงได้จัดทำโครงการ “สร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร” พัฒนาโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) ภายใต้แนวคิด Happy Workplace ที่เน้นแนวทางปฏิบัติของการพัฒนาสติในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตใจที่ดีขึ้นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2560) และเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน และเกิดความสงบด้วยการรับฟังและสื่อสารอย่างมีสติ รวมถึงมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งของตนเอง ทีม องค์กร และสังคมได้ แบ่งการเรียนรู้เป็น 3 เรื่อง คือ (1) สติกับการเรียนรู้พัฒนาตน (2) สติในที่สัมพันธภาพ การทำงานร่วมกัน และ (3) สติกับการพัฒนาองค์กร

2) MENTAL HEALTH CHECK IN เป็นเครื่องมือประเมินสุขภาพจิตเบื้องต้น และคัดกรองความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรสาธารณสุข อสม. และจิตอาสา ใช้ประเมินสุขภาพจิตประชาชน เพื่อค้นหากลุ่มเสี่ยงต่อปัญหา มาดูแลสุขภาพจิต ตลอดจนประชาชนและผู้มีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตสามารถประเมินตนเอง และเข้าถึงบริการได้อย่างรวดเร็ว โดยทราบผลการประเมินทันที พร้อมคำแนะนำในการปฏิบัติตัว และช่องทางการขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางออนไลน์ โดยมุ่งเน้น

การวัดตัวชี้วัดต่าง ๆ ได้แก่ ความเครียด (Stress) ภาวะหมดไฟ (Burnout) ภาวะซึมเศร้า (Depression) ความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (Suicide Risk) พลังใจ / ความเข้มแข็งทางใจ (Resilience / Resilience Quotient) นอกจากนี้ ระบบยังมีฟังก์ชันสำหรับหน่วยงานสาธารณสุขในการรวบรวมข้อมูลผลการประเมินของเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้ติดตามภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการส่งเสริมสุขภาพจิตและการป้องกันภาวะซึมเศร้าในกลุ่มเสี่ยง (กรมสุขภาพจิต, 2557ก)

3) แบบคัดกรองการคิดสั้น เป็นแบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าและความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายของกรมสุขภาพจิต (2557ข) ได้พัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงจากเครื่องมือคัดกรองสากล ได้แก่ แบบคัดกรอง PHQ-2 ซึ่งเป็นเครื่องมือแบบสั้นที่เหมาะสมสำหรับใช้คัดกรองเบื้องต้นในเวชปฏิบัติทั่วไป เนื่องจากสามารถประเมินอาการหลักของภาวะซึมเศร้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Kroenke et al., 2003) นอกจากนี้ ยังมีการใช้แบบประเมิน PHQ-9 หรือแบบคัดกรอง 9Q ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล มีความแม่นยำสูง และสามารถใช้ในการประเมินระดับความรุนแรงของภาวะซึมเศร้าและการติดตามผลการรักษาได้อย่างเหมาะสม (Kroenke et al., 2001) ดังนั้น เครื่องมือคัดกรองของกรมสุขภาพจิตจึงเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดสากลให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อใช้ในการคัดกรองและเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตในประชากรไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ละแบบคัดกรองมีเนื้อหา ดังนี้

3.1) แบบคัดกรอง 2Q (Two-question screening) เพื่อใช้คัดกรองเบื้องต้นสำหรับภาวะซึมเศร้า (depression) ในประชากรทั่วไป เหมาะสำหรับผู้ที่ไม่ใช่บุคลากรทางสุขภาพ มีคำถาม 2 ข้อ ถ้าตอบ "ใช่" ข้อใดข้อหนึ่ง แนะนำให้ประเมินต่อยด้วยแบบสอบถามมาตรฐาน เช่น PHQ-9 หรือ DASS-21 โดยตัวอย่างคำถาม 2 ข้อ ได้แก่

- (1) ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา รวมวันนี้ ท่านคุณรู้สึกหดหู่ เศร้า หรือท้อแท้สิ้นหวังหรือไม่ ?
- (2) ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา รวมวันนี้ ท่านคุณรู้สึก เบื่อ ทำอะไรก็ไม่เพลิดเพลินหรือไม่ ?

ข้อดีของแบบคัดกรองนี้คือ สั้นและรวดเร็ว ใช้เวลา < 1 นาที เหมาะสำหรับเจ้าหน้าที่อาสาที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต

3.2) แบบคัดกรอง 9Q (PHQ-9, Nine-question) ใช้ประเมินภาวะซึมเศร้าในระดับเบื้องต้นถึงปานกลาง และใช้เมื่อต้องการประเมินอย่างละเอียดกว่า 2Q โดยมีคำถาม 9 ข้อเกี่ยวกับความรู้สึกและพฤติกรรมในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ดังต่อไปนี้

- (1) เบื่อ/ไม่สนใจทำกิจกรรม
- (2) รู้สึกหม่นหมอง เศร้า หรือสิ้นหวัง
- (3) นอนไม่หลับหรือนอนมากเกินไป
- (4) รู้สึกเหนื่อยหรือไม่มีแรง
- (5) เบื่ออาหารหรือต้องกินมากเกินไป
- (6) รู้สึกว่าตัวเองไร้ค่า
- (7) สมาธิลดลงในการทำงานหรือกิจกรรมประจำวัน
- (8) เคลื่อนไหวช้าหรือกระสับกระส่าย
- (9) มีความคิดอยากทำร้ายตัวเอง

โดยให้คะแนน 0-3 (0 = ไม่เลย, 1 = เป็นบางวัน, 2 = กว่าครึ่งวัน, 3 = เกือบทุกวัน) ถ้าคะแนน

รวม 0–27 ระบุระดับซึมเศร้า (เบา, ปานกลาง, รุนแรง) จึงเหมาะสำหรับเจ้าหน้าที่อาสชาติที่ได้รับการอบรมเล็กน้อย ข้อดีของแบบประเมินนี้คือ มีความแม่นยำสูงและได้รับการยอมรับทั่วโลก และสามารถใช้ติดตามผลการรักษาหรือประเมินกลุ่มเสี่ยงได้ (Kroenke et al., 2001)

ความสำคัญของแบบคัดกรองสั้นทั้ง 2 ชุดนี้คือ อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) และ อสม. สามารถใช้แบบคัดกรองสั้น 2Q เพื่อคัดกรองภาวะซึมเศร้าเบื้องต้น และถ้าพบสัญญาณเสี่ยงสามารถใช้ 9Q (PHQ-9) เพื่อประเมินรายละเอียดเพิ่มเติม

2.4.3 ระดับนโยบายและเชิงระบบ

การใช้มาตรฐาน ISO 45003 : 2021 เป็นแนวทางระดับสากลฉบับแรก ที่ให้แนวทางปฏิบัติช่วยให้องค์กรสามารถจัดการความเสี่ยงทางจิตสังคมในที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพจิตและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการสุขภาพจิตในที่ทำงานในประเทศไทย (Schirn, 2025; DNV, n.d.)

ความสำคัญของ ISO 45003

- การจัดการความเสี่ยงทางจิตสังคม ช่วยให้องค์กรสามารถระบุและจัดการกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น ความเครียดจากงาน ความไม่เป็นธรรมในที่ทำงาน การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- การส่งเสริมสุขภาพจิต สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน

- การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การดูแลสุขภาพจิตของพนักงานสามารถช่วยลดการขาดงาน ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การนำ ISO 45003 ไปใช้ในประเทศไทย เพื่อการฝึกอบรมและการรับรอง โดยองค์กรต่าง ๆ สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 45003 ซึ่งมีบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น SGS, BSI, DNV เพื่อการประเมินช่องว่าง (Gap Assessment) เป็นการประเมินช่องว่างช่วยให้องค์กรสามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การนำมาตรฐาน ISO 45003 ไปใช้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงระบบการจัดการสุขภาพจิตในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ต้องการศึกษาสถานการณ์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมของแรงงานในประเทศไทย และพัฒนาเครื่องมือวัดด้านจิตสังคมในการทำงาน โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาและได้ออกแบบระเบียบวิธีวิจัยนี้ขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลศึกษาสถานการณ์สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม การสร้างแบบจำลอง และนำไปสู่การสร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมที่เหมาะสม โดยนักวิจัยจะปฏิบัติตามกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1: การพัฒนาแบบสอบถาม

ระยะที่ 2: การศึกษาแบบตัดขวาง

ระยะที่ 3: การศึกษาแบบกรณีศึกษาและแบบกลุ่มตัวอย่าง

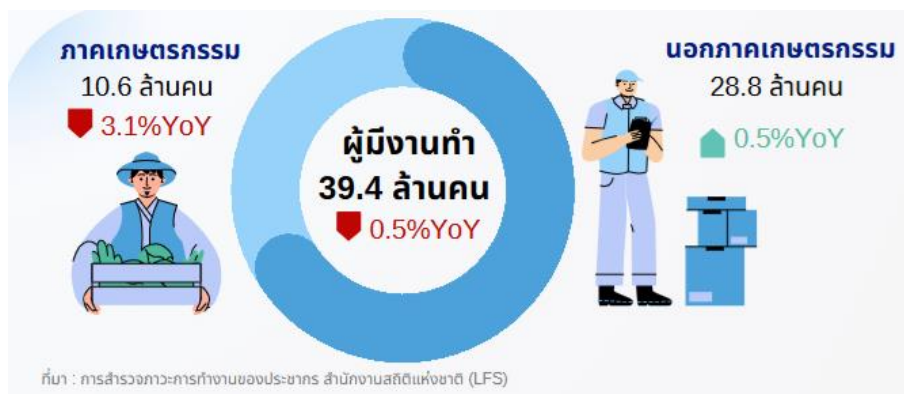
ระยะที่ 4: การตรวจสอบแบบจำลอง

ดังนั้น บทนี้จะให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน สถานการณ์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมของแรงงานในประเทศไทย การออกแบบการวิจัย ประชากรและสภาพแวดล้อม เกณฑ์การรวม/คัดออก เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนการพิจารณาทางจริยธรรม และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงานในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2567 พบว่า มีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40.48 ล้านคน โดยเป็นผู้มีงานทำ 40.04 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.41 ล้านคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.0 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) สำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2567) จากอัตราการว่างงานและสภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลให้สถานการณ์ด้านจิตสังคมของแรงงานไทยปี 2567 พบว่า แรงงานมีความเครียดจากการทำงานและเศรษฐกิจที่กดดันมากขึ้นถึงแม้สถานการณ์จากการระบาดของโรคโควิด-19 จะดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้สถิติผู้ป่วยจิตเวชและผู้เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตายเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานและวัยรุ่น นอกจากนี้ จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือน มิ.ย. 2567 พบวัยแรงงานอายุ 20-59 ปี ขอรับบริการเรื่องความเครียด วิดกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน สูงอันดับ 1 รวมกว่า 6,337 สาย จากทั้งหมด 8,528 สาย และพบว่า พนักงานมีปัญหาสุขภาพจิต 42.7% ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์การจ้างงานลดลงเล็กน้อย และหนี้สินครัวเรือนเพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานต้องเผชิญความกดดันทางจิตใจเพิ่มขึ้นเช่นกัน และผลจากปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งปัจจัยด้านจิตสังคม และยังสะท้อนถึงความต้องการการจัดการกับปัญหาสุขภาพจิตของแรงงานไทย (สำนักข่าว Hfocus. มุลนิธิพัฒนาสาธารณสุขไทย, 2567) ในขณะที่แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นเล็กน้อย แต่ก็ยังคงมีปัญหาการเข้าถึงทรัพยากรและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ในปี 2568 ไตรมาสแรก พบว่า ผู้มีงานทำลดลงเป็น -39.4 ล้านคน เป็นภาคเกษตรกรรม 10.6 ล้านคน และนอกภาค

เกษตรกรรม 28.8 ล้านคน(สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568)(ดังแสดงในภาพที่ 3-1) ซึ่งทำให้มีแนวโน้มที่อาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านจิตสังคม และสุขภาพกายและจิตใจของแรงงานมากขึ้น



ภาพที่ 3-1 การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2568)

จากพันธกิจของกระทรวงแรงงานฯ ปี พ.ศ. 2568 ที่มุ่งสร้างหลักประกันทางสังคม ค้ำครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยในภาพรวมของประเทศได้มีการสนับสนุนผลักดันให้สถานประกอบการลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ อย่างไรก็ดี การบังคับใช้ หรือการให้สถานประกอบการพิจารณา จัดทำระบบ และยื่นรายงานสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมนั้น ยังไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่การจัดทำระบบการประเมิน การบันทึกข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม และมาตรการในการควบคุมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยการดำเนินการด้านนี้จะเป็นไปตามนโยบายและการยอมรับขององค์กร นอกจากนี้ ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมและจิตสังคมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อการเกิดอุบัติเหตุใการทำงาน หรือประเมินภาวะสุขภาพจิตของแรงงานโดยตรงในประเทศไทย จึงทำให้สถานการณ์ปัจจุบันของปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม และจิตสังคมเกี่ยวกับสุขภาพจิต ภาวะซึมเศร้า และอาจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานยังไม่ชัดเจน ดังนั้น การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันและค้นหาแบบจำลองการพยากรณ์สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม และจิตสังคมเกี่ยวกับสุขภาพจิต ภาวะซึมเศร้า และอาจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อที่จะได้ผลลัพธ์เป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาองค์กร นโยบายคุณภาพสวัสดิการ บริการด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในกลุ่มคนงานในสถานประกอบการ

3.2 กระบวนการการวิจัย

ในกระบวนการการวิจัยการวิจัยครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การพัฒนาแบบสอบถาม การศึกษาแบบตัดขวาง การศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่าง และการตรวจสอบความถูกต้องของแบบจำลอง โดยผู้วิจัยจะมีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 กระบวนการวิจัย

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการโดยเร็วที่สุดหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบัน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้แก่

3.2.1.1 การพัฒนาแบบสอบถาม

3.2.1.2 การศึกษาภาคตัดขวาง และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1.3 การพัฒนาแบบจำลองเพื่อสร้างเครื่องมือ

3.2.1.4 การตรวจสอบความถูกต้องของแบบจำลอง

โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 การพัฒนาแบบสอบถาม

จากผลของการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยก่อนหน้านี้ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน ถูกกำหนดโดยอาศัยทฤษฎี และแบบสอบถามหลายประเภท เช่น ERI, DCM, JCQ, HWO, JCQ, COPSOQ, ISO45003 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แบบสอบถามแต่ละชุดได้รับการพัฒนาขึ้นจากความคิดเห็นที่ต่างกัน และส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกกล่าวถึงโดยตรงเพื่อวัดด้านอารมณ์ของแต่ละบุคคล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดทุกด้านที่สำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอารมณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนในด้านความเหมาะสมของเนื้อหา ความสมบูรณ์ และจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคมที่เชื่อถือได้ ถูกต้อง และใช้งานได้จริงสำหรับคนงานไทยในสถานประกอบการ ดังนั้น จึงได้นำเทคนิค Delphi ที่ปรับปรุงแล้ว (Gupta & Clarke, 1996) มาประยุกต์ใช้ในส่วนนี้เพื่อให้ได้คุณภาพที่เหมาะสม ได้แก่ ความชัดเจน ความเหมาะสม ความสมบูรณ์ ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และการอ่านง่าย

แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาจะครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ข้อมูลประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจและสังคม สถานะสุขภาพ ภาวะสุขภาพจิต ภาวะซึมเศร้า ทักษะในการเผชิญปัญหา และประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งนำมาผสมผสานกับแนวคิดและทฤษฎีหลัก จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แบบสอบถาม COPSOQ ฉบับที่ 2 ประกอบด้วยแบบประเมิน 41 มาตราส่วน และข้อคำถาม 127 ข้อ และแบบสอบถาม COPSOQ ฉบับที่ 3 (Lincke et al., 2021) มี 84 ข้อ ยังคงมีความสอดคล้องเกือบ 70% กับแบบประเมิน COPSOQ III ฉบับภาษาเยอรมันปี 2005 คุณสมบัติทางจิตวิทยาของแบบสอบถาม (เช่น ความตรงและความเชื่อถือได้) อยู่ในระดับดีถึงดีมากสำหรับคำถามส่วนใหญ่ของแบบประเมิน COPSOQ III ทั้ง 84 ข้อ ซึ่งในการพัฒนาแบบสอบถามนี้จะรวมถึงแบบประเมินเกี่ยวกับความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมทางสังคม การเปลี่ยนแปลง ความเร็วในการทำงาน การยอมรับ ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เนื้อหา ความต้องการของงาน รางวัล การจัดการองค์กร และทฤษฎีทางจิตสังคมอื่น ๆ ที่ได้ถูกนำมาใช้ประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมในหลายประเทศในฐานะตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กระบวนการในการพัฒนาแบบสอบถาม ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามปลายเปิด จากพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 10 คน จากสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) และการทำการสนทนากลุ่ม (Focused Group) ของพนักงานจากสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จากอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) ในแต่ละภาค เพื่อนำมาสกัดแนวความคิดปัจจัยด้านจิตสังคม ด้วยโปรแกรม ATLAS ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำทฤษฎีเกี่ยวกับจิตสังคมในการทำงานมาสร้างแบบสอบถามเช่น จากทฤษฎี Effort-rewards Thai-JCQ,

แบบสอบถามโคเปนเฮเกน (Thai-COPSOQ) เป็นต้น โดยแบบสอบถามที่ได้จึงเป็นแบบผสมผสานระหว่าง
ทฤษฎีและแนวคิดที่ได้จากแรงงานไทย

คำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง (Structured Open-Ended Questions) เกี่ยวกับปัจจัย
ด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับสถานประกอบการ ที่กำหนดปัจจัยไว้ 11 ข้อ ตามสมมติฐานการวิจัย
เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็น
แบบสอบถามปลายเปิดเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินด้านจิตสังคมใน
การทำงาน และพัฒนาเครื่องมือต่อไป มีดังนี้

คำถามปลายเปิดที่ใช้ในการสัมภาษณ์พนักงาน

1. ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว
 - 1) ท่านมองว่าหน้าที่งานและความรับผิดชอบในครอบครัวส่งผลต่อกันอย่างไรบ้าง
 - 2) ในช่วงที่ย่างหรือครอบครัวมีภาระมากขึ้น ท่านรู้สึกอย่างไรในด้านสุขภาพจิต
 - 3) อะไรช่วยให้ท่านจัดการสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวได้ดีขึ้น
2. ภาวะผู้นำในองค์กร
 - 1) ท่านรู้สึกอย่างไร กับรูปแบบการบริหารหรือการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา
 - 2) ภาวะผู้นำที่ท่านพบเจอส่งผลต่อความรู้สึก ความเครียด หรือสุขภาพจิตของคุณอย่างไร
 - 3) ท่านคิดว่าผู้นำควรปรับปรุงด้านใด เพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ความต้องการในการทำงาน (Work Demands)
 - 1) งานที่ท่านรับผิดชอบมีความกดดันหรือความคาดหวังอย่างไรบ้าง
 - 2) ความกดดันเหล่านี้ส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียด หรือสุขภาพจิตของท่านอย่างไร
 - 3) ท่านมีวิธีจัดการกับความต้องการในการทำงานอย่างไรให้ไม่กระทบต่อสภาพจิตใจ
4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 1) การทำงานร่วมกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเป็นอย่างไรบ้าง
 - 2) ปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ส่งผลต่อความรู้สึกหรือสุขภาพจิตของท่านอย่างไร
 - 3) ท่านอยากให้ทีมงานหรือองค์กรมีกิจกรรมหรือการสนับสนุนด้านใด เพื่อช่วยเสริมความสัมพันธ์
5. หน้าที่และขอบเขตงาน (Role Clarity)
 - 1) ท่านมองว่า “หน้าที่และขอบเขตงาน” ของท่านชัดเจนเพียงพอหรือไม่
 - 2) ความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือของงาน ส่งผลต่อความรู้สึกหรือสุขภาพจิตของท่านอย่างไร
 - 3) อะไรที่จะทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจและผ่อนคลายมากขึ้นเกี่ยวกับบทบาทในงาน
6. คุณค่าของงานที่ทำ (Work Value)
 - 1) ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าหรือความหมายอย่างไรบ้าง
 - 2) ความรู้สึกต่อคุณค่าในงาน มีผลต่อสุขภาพจิตของท่านอย่างไร
 - 3) อะไรจะทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหมายมากขึ้น
7. โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน
 - 1) ท่านมองว่าโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานในองค์กรเป็นอย่างไร
 - 2) โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อความรู้สึก ความเครียด หรือสุขภาพจิตของท่านในด้านใด
 - 3) มีส่วนไหนของโครงสร้างงาน ที่ท่านคิดว่าสามารถปรับปรุงเพื่อช่วยให้ทำงานได้สบายใจขึ้น

8. สภาวะสุขภาพและปัจจัยด้านจิตสังคม

- 1) สภาพร่างกายหรือสุขภาพของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลต่อการทำงานของท่านอย่างไร
- 2) สุขภาพของท่านเชื่อมโยงกับความกดดันหรือปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างไรบ้าง
- 3) ท่านจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านใดเกี่ยวกับสุขภาพเพื่อทำงานได้ดีขึ้น

9. ทักษะการเผชิญปัญหา (Coping Skills)

- 1) เมื่อพบกับความเครียดหรือปัญหาในการทำงาน ท่านมีวิธีรับมืออย่างไร
- 2) ทักษะการเผชิญปัญหาของท่าน ช่วยลดผลกระทบด้านจิตสังคมหรือการทำงานอย่างไร
- 3) มีทักษะหรือความสามารถด้านใด ที่ท่านอยากพัฒนาเพื่อรับมือกับความกดดันได้ดีขึ้น

10. ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียด

- 1) ท่านรู้สึกว่าการปัจจัยทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดหรือไม่ อย่างไร
- 2) ปัจจัยใดในที่ทำงาน ที่ท่านคิดว่ามีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดมากที่สุด
- 3) ท่านอยากเสนอให้องค์กรปรับปรุงปัจจัยด้านใด เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต ลดความเครียดจากการทำงานของพนักงาน

11. ปัจจัยด้านจิตสังคมและอุบัติเหตุจากการทำงาน

- 1) ท่านคิดว่าความเครียดหรือสภาพจิตใจ ส่งผลต่อความผิดพลาดหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ อย่างไร
- 2) ปัจจัยด้านจิตสังคมใดในที่ทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยหรือเพิ่มโอกาสเกิดอุบัติเหตุในสถานการณ์ใดบ้าง
- 3) ท่านคิดว่าองค์กรควรปรับปรุงอะไรบ้าง เพื่อลดความเครียดและลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

การประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

- ความครบถ้วนของเนื้อหา (Content Validity) โดยการใช้ Delphi Technique ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความครบถ้วนของเนื้อหา และข้อคำถาม ด้วยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา Index of Item-Objective Congruence (IOC)
- การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในกลุ่มคนงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในภาคต่าง ๆ จำนวนอย่างน้อย 30 คนและทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาร์ค (Cronbach Alpha coefficient) และปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ปัจจัย Scale ตัวแปร และทฤษฎีสนับสนุนที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ แต่ละปัจจัย ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังตารางที่ 3-1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3-1 ปัจจัย Scale ตัวแปร และทฤษฎีสนับสนุนที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ

ปัจจัย	Scale	ตัวแปร	ทฤษฎีสนับสนุน
ข้อมูลส่วนบุคคล (Demographic Information)	Nominal Scale Ratio Scale	-อายุ -เพศ -ระดับการศึกษาความ สมดุลของสภาวะการเงิน -อายุงาน ชั่วโมงการทำงาน เฉลี่ยต่อวัน -สถานภาพสมรส -การสูบบุหรี่ การดื่ม แอลกอฮอล์	Social Psychology Theories และ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง
ความสมดุลระหว่าง งานและครอบครัว (Work-family balance)	4 Likert Scale, Ordinal Scale	Job Satisfaction and Work-family Conflict	Work-family Conflict Demand Control Model ERI และ COPSOQ
ภาวะผู้นำในองค์กร (leadership)	4 Likert Scale Ordinal Scale	-คุณภาพของภาวะผู้นำ (Quality of Leadership) -ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflicts) - ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarity) - การยอมรับ (รางวัล) (Recognition (Rewards)) - ความสามารถในการ คาดการณ์ (Predictability) - การสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้างาน (Social Support from Supervisor)	Demand Control Model ERI COPSOQ ISO45003 และ Leadership Theories
ความต้องการในการ ทำงาน (Demands at work)	4 Likert Scale, Ordinal Scale	-ความเร็วในการทำงาน (Work Pace) -ความต้องการทางอารมณ์ (Emotional Demands) -ความต้องการเชิงปริมาณ (Quantitative Demands)	Demand Control Model และ COPSOQ

ปัจจัย	Scale	ตัวแปร	ทฤษฎีสันับสนุน
		-ความต้องการซ่อนอารมณ์ (Demands for Hiding Emotions)	
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(Interpersonal relations)	4 Likert scale, ordinal scale	-สังคมในที่ทำงาน (Social Community at Work) -ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflicts) -ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarity) -การยอมรับ (รางวัล) (Recognition (Rewards)) -การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน (Social Support from Supervisor)	Demand Control Model ERI COPSOQ และ Leadership Theories
หน้าที่ขอบเขตงาน (Roles)	4 Likert Scale, Ordinal Scale	ความเหมาะสมของการแสดงบทบาทหน้าที่ (Role) ครอบคลุมถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ (Role Clarity) ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจของตนในตำแหน่งที่ตนเองทำงานอยู่ การอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม และข้อขัดแย้งที่เกิดจากการแสดงบทบาทหน้าที่(Role of Conflicts)	Demand Control Model HWO ERI COPSOQ และ ISO45003
คุณค่าของงานที่ทำ (Values at the workplace)	4 Likert Scale, Ordinal Scale	-การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Inclusiveness) -ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน (Mutual Trust Between Employees)	Demand Control Model HWO ERI COPSOQ และ ISO45003

ปัจจัย	Scale	ตัวแปร	ทฤษฎีสนับสนุน
		-ความไว้วางใจเกี่ยวกับฝ่ายบริหาร (Trust Regarding management) -ความยุติธรรม (Justice) - ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction)	
โครงสร้างองค์กรและ รายละเอียดงาน (Work Organization and Job Contents)	4 Likert Scale, Ordinal Scale	อิทธิพลของงาน (Influence) โอกาสในการ พัฒนา (Possibilities for development) ความหมายของงาน (Meaning of work) ความมุ่งมั่นต่อ สถานที่ทำงาน (Commitment to The workplace)	Demand Control Model HWO COPSOQ และ ISO45003
ด้านสุขภาพ (Health and Well-being)	4 Likert Scale, Ordinal Scale, คำถามปลายเปิด	-การให้คะแนนภาวะ สุขภาพของตนเอง (Self- rated Health) -ภาวะหมดไฟ ความเครียด (Burnout, Stress) - คุณภาพการนอน - การออกกำลังกาย, - โรคประจำตัว	JCQ COPSOQ และ ISO45003
ความเครียด	4 Likert Scale, Ordinal Scale	-แบบวัดความเครียด กรม สุขภาพจิต(SPST - 20)	Biopsychosocial Model
การเผชิญปัญหา (Coping Style/ Behavior)	Norminal Scale; 4 Likert Scale, Ordinal Scale, คำถามปลายเปิด	วิธีการเผชิญปัญหา (Coping Style)เมื่อคนงาน ต้องเผชิญกับปัญหา และ เลือกวิธีในการเผชิญปัญหา และจัดการความเครียด	Coping Theory Adolescent Coping Scale Index และ COPSOQ
การเกิดอุบัติเหตุจาก การทำงาน	4 Likert Scale, Ordinal Scale, คำถามปลายเปิด	-ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงาน จำนวนครั้ง สิ่งที่เป็นสาเหตุของการเกิด อุบัติเหตุ	คำถามที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี Domino Theory (Heinrich's Domino Model)

ปัจจัย	Scale	ตัวแปร	ทฤษฎีสนับสนุน
สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานทางกายภาพ (Environmental and Physical Work Conditions)	4 Likert Scale, Ordinal Scale	Workers Perceptions on their Work Environments and Conditions	HWO COPSOQ และ ISO45003

3.2.1.2 การศึกษาภาคตัดขวาง และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อมีการปรับปรุงแบบสอบถามจนได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเชื่อมั่นเป็นไปตามข้อกำหนดทางสถิติ (Statistical criteria) และภายหลังจากการได้รับอนุญาตจากสถานประกอบการผ่านการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของโรงงาน คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือนักวิจัยในกระบวนการรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและการคัดออก จะได้รับการสุ่มตัวอย่างและแจ้งข้อมูลการวิจัย รวมถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต และประโยชน์ของการวิจัย หลังจากตรวจสอบและทำความเข้าใจในการวิจัยนี้เป็นอย่างดีแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะลงนามในแบบฟอร์มยินยอมโดยสมัครใจพร้อมข้อตกลงโดยสมัครใจ รายละเอียดของแบบฟอร์มยินยอม ประกอบด้วยการอนุญาตให้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและจิตสังคม ความเครียด ทักษะในการเผชิญปัญหา และประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ ในระหว่างการรวบรวมข้อมูล ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะได้รับการอธิบายข้อมูลการวิจัยนี้ และยินดีที่จะตอบแบบสอบถาม โดยจะมีการบันทึกหมายเลขโทรศัพท์ที่สะดวกสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ผู้เข้าร่วมการวิจัยและผู้ประสานงานโรงงานจะได้รับการอธิบายรายละเอียดจนเข้าใจและยินดีเข้าร่วมการวิจัยเป็นอย่างดี โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยและผู้ประสานงานโรงงานจะได้รับค่าตอบแทนหรือของที่ระลึกเพื่อเป็นการขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าในการเข้าร่วมการศึกษานี้เมื่อสิ้นสุดกระบวนการรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับการรวบรวมจะถูกเก็บไว้เป็นความลับด้วยการเข้ารหัส ไฟล์ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บไว้และล็อกด้วยรหัสผ่าน เอกสารทั้งหมดจะถูกเก็บและทำลายทิ้งเมื่อผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่ โดยผลการวิจัยจะไม่ระบุชื่อสถานประกอบการ ชื่อและข้อมูลของผู้ร่วมวิจัย จะนำเสนอผลในภาพรวม

ผลการวิจัยนี้จะถูกเผยแพร่ไปยังผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน และผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องมือประเมินปัจจัยด้านจิตสังคม ในการทำงานสำหรับสถานประกอบการในองค์กรของตน

- ประชากรในการวิจัย (การศึกษาภาคตัดขวาง)

ประชากรในงานวิจัย คือ แรงงานในระบบที่มีงานทำในช่วงปลายปี พ.ศ. 2567 ที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทการผลิต ทั่วประเทศ ที่ โดยมีจำนวนประมาณ 5,126,300 คน (จากสถิติแรงงาน ปี 2567 แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ปี 2567 ทัวราชอาณาจักรไทย) ซึ่งนำมาใช้เป็นจำนวนประชากร และการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการศึกษาเบื้องต้นเพื่อวัดสถานการณ์ปัจจุบันของสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม และในปี พ.ศ. 2568 พบว่าแรงงานมีปัญหาสุขภาพจิต 42.7% (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568)

- กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ คือ แรงงานในระบบที่มีงานทำในปี 2568 ที่ทำงานในสถานประกอบการทั่วประเทศ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ผ่านเกณฑ์ การคัดเข้า-คัดออก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเข้า

- พนักงานไทย ในโรงงานประเภทการผลิต ขนาดกลางและขนาดใหญ่
- อายุระหว่าง 20 – 60 ปี
- สามารถอ่าน เขียนภาษาไทยได้ ทำแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง
- มีอายุงานในสถานประกอบการอย่างน้อย 1 ปี
- เป็นพนักงานที่มีสัญญาจ้างงานกับสถานประกอบการ

เกณฑ์การคัดออก

- ผู้ที่ไม่ได้มาในวันที่ทำการเก็บข้อมูล
- ผู้ที่ไม่ยินดีเข้าร่วมวิจัย
- ผู้ที่มีประวัติป่วยเป็นโรคในกลุ่มจิตเภท ได้แก่ มองโลกผิดไปจากความเป็นจริง ประสาทหลอน ความคิดหลงผิด ความคิดผิดปกติ การแสดงอารมณ์ไม่เหมาะสม การฆ่าตัวตาย รวมถึงภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล ภาวะสมองเสื่อม
- ผู้ที่มีประวัติป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจ ภาวะต่อมไทรอยด์ ต่อมใต้สมอง ทำงานผิดปกติ และมะเร็ง (จากประวัติสุขภาพ) เป็นต้น

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง(Daniel,1999)

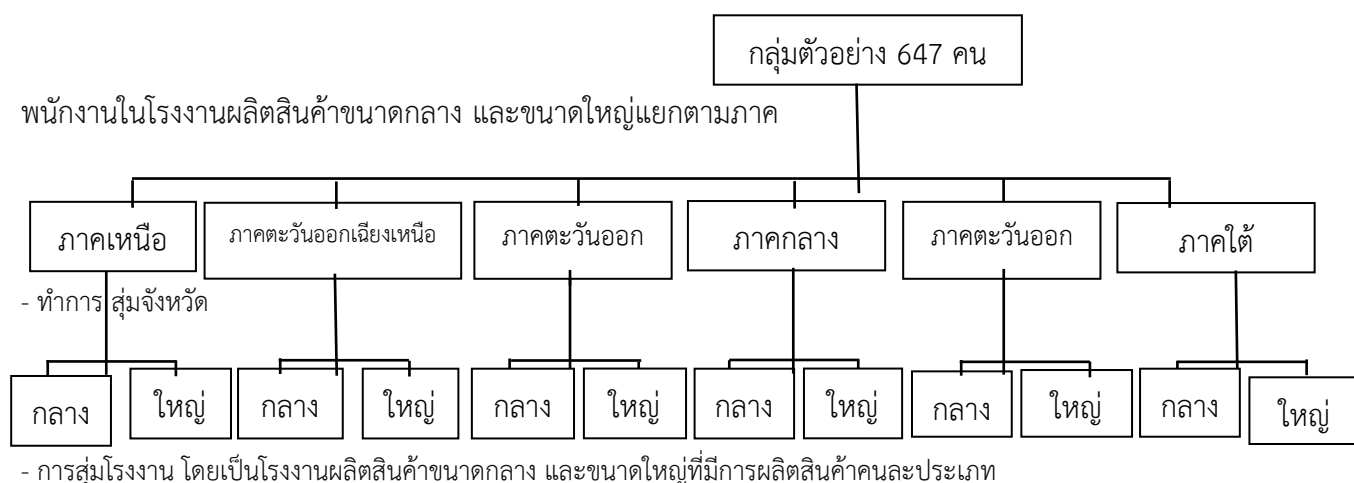
$$n_0 = \frac{z^2 p(1-p)}{E^2}$$

$$n_f = \frac{n_0}{(1 + n_0/N)}$$

โดย:	n	คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	
	$z_{\alpha/2}$	โดยกำหนดให้ α เท่ากับ 0.05	= 1.96
	N	คือ ขนาดของประชากร	= 5,126,300 คน
	E	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Margin of Error)	= 0.04
	p	คือ สัดส่วนของประชากร	= 0.43
	q	คือ 1-p	= 0.57
	ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 588 คน		

ในการทำเก็บข้อมูลจากพนักงานในสถานประกอบการในการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) นี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงการป้องกันความผิดพลาด ไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและการสูญเสียการติดตามผล ดังนั้น การเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมจึงคำนวณโดยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 10%

สรุปได้ว่า ต้องทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 647 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยเกณฑ์คัดเข้า-คัดออก และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบเป็นระบบ(Systematic Random Sampling) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3-2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 3-2 ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการสุ่มตัวอย่างจังหวัดในแต่ละภาคมา 1 จังหวัด และทำการสุ่มตัวอย่างโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างละ 1 โรงงาน โดยเป็นโรงงานที่มีประเภทของการผลิตที่แตกต่างกัน และทำการเก็บตัวอย่างจากทุกภาค จนครบ 647 คน (อย่างน้อย 588 คน)

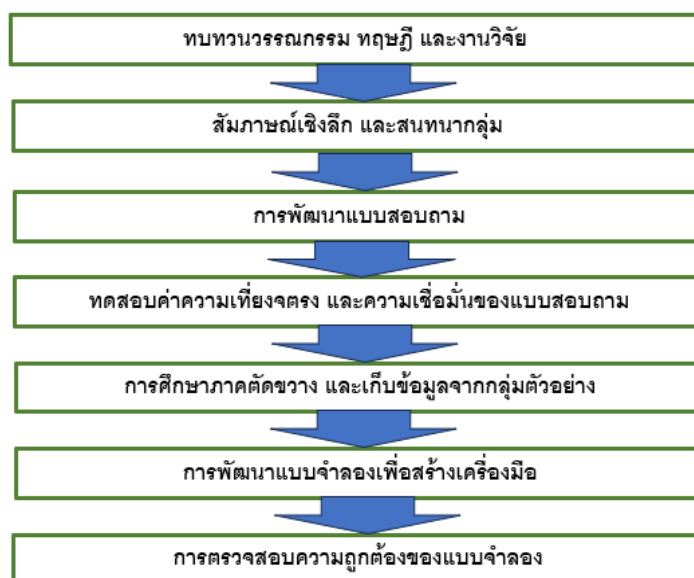
3.2.1.3 การพัฒนาแบบจำลองเพื่อสร้างเครื่องมือ

การพัฒนาแบบจำลองเพื่อสร้างเครื่องมือปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับพนักงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาภาคตัดขวางมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Exploratory-Factor Analysis (EFA) เพื่อพิจารณาคำถามที่เป็นตัวประกอบของตัวแปรรายด้านที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (Exogeneous Variable) ที่ได้มาจากข้อมูลของพนักงานไทยในสถานประกอบการ จากค่า Factor Loading (Factor Loading ไม่น้อยกว่า 0.40) และการจัดกลุ่มของคำถามจากการวิเคราะห์ข้อมูลและความสอดคล้องทางทฤษฎี และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.1.4 การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวัดจิตสังคมในการทำงาน

การนำเครื่องมือไปใช้และวิเคราะห์เพื่อยืนยันว่า คำถามสัมพันธ์กับตัวแปรรายด้านจริงเมื่อใช้ทดสอบกับคนงานอื่น โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้ทำ และนำผลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Confirmatory-Factor Analysis(CFA) และ Structural Equation Model (SEM) มาหาว่า ตัวแปรใดเป็น

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรหลักของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (Exogeneous Variable) ที่จะใช้ในเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยมีกระบวนการวิจัย ดังภาพที่ 3-3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3-3 กระบวนการวิจัย

3.2.2 เครื่องมือวิจัย (Research Tools)

ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ประกอบด้วย:

- 1) แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านสุขภาพ ทักษะในการจัดการปัญหา ปัจจัยต่าง ๆ ด้านจิตสังคมในการทำงาน และประวัติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- 2) แบบสอบถามมาตรฐาน ได้แก่ แบบวัดความเครียด SPST-20 ของกรมสุขภาพจิต

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics): ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความถี่ (Frequency) และเปอร์เซ็นต์ (Percentage)

สถิติวิเคราะห์ (Inferential Statistics): Linear regression, Exploratory-Factor Analysis (EFA), Confirmatory-Factor Analysis (CFA) และ Structural Equation Model (SEM)

โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของคนงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ และนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วย

3.4 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ดำเนินการทำการวิจัยตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2568- วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2569 และจากกระบวนการทำการวิจัยสามารถนำเสนอในรูปแบบแผนภูมิตาราง (Grant Chart) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3-2 ระยะเวลาการวิจัย

ลำดับ	กิจกรรม	ปีพ.ศ. 2568			ปีพ.ศ. 2569				
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1	พัฒนาโครงร่างงานวิจัย								
2	ยื่นขอจริยธรรมการวิจัย								
3	ประสานงานสถานประกอบการ								
4	สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสร้างแบบสอบถาม								
5	ทำ Delphi และทดสอบความเชื่อมั่น								
6	เก็บข้อมูลวิจัย								
7	วิเคราะห์ข้อมูล								
8	พัฒนาเครื่องมือประเมินจิตสังคมในการทำงาน								
9	ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือประเมินจิตสังคมในการทำงาน								
10	จัดทำเล่มวิจัย								

หมายเหตุ ระยะเวลาดังกล่าว ไม่รวมการสร้างชุดกิจกรรมและบทความวิจัยที่จะใช้ในการนำเสนอผลงานวิจัย

3.5 จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัย “การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่” นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ในวันที่ 17 ธันวาคม 2569 ตามเอกสารรับรองเลขที่ HCU-EC1771/2568

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ตามวิธีการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือวัดจิตสังคมในการทำงาน พัฒนามาจากผลของการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งทฤษฎี และแบบสอบถามหลายประเภท เช่น ERI, DCM, JCQ, HWO, JCQ, COPSQ, ISO45003 เป็นต้น และผลของการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน และการทำการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focused Group) จำนวน 20 คน จนข้อมูลอิ่มตัว และนำมาสกัดสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดจิตสังคมในการทำงาน นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวัดจิตสังคมในการทำงานต่อไป

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวัดฯ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ประกอบด้วย ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน และการทำการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focused Group) จำนวน 20 คน และผลการพิจารณาความครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และนำเสนอด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence; IOC)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ประกอบด้วย ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แล้วจึงนำแบบทดสอบที่ได้รับการประเมินและปรับจากผู้ทรงคุณวุฒินั้นไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ข้อมูลครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ จึงทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งข้อมูลที่เก็บได้ออกเป็น 2 ชุด: ชุดที่ 1 (50%) ใช้สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จากการเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาภาคตัดขวางมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Exploratory-Factor Analysis (EFA) เพื่อพิจารณาคำถามที่เป็นตัวประกอบของตัวแปรรายด้านที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานเพื่อดูโครงสร้างเครื่องมือ และชุดที่ 2 (50%) ใช้สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อทดสอบโมเดล เพื่อให้เครื่องมือวัดมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือสูงขึ้น และผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานในโรงงานสายการผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568-มีนาคม พ.ศ. 2569

โดยผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ตอน มีข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากพนักงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน และการทำการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focused Group) จำนวน 20 คน ทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ทั้งจากจังหวัดสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครปฐม นครราชสีมา จากโรงงานจำนวน 11 โรงงานสามารถสรุปผลวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสอบถามปลายเปิดตามกรอบการวิจัย 11 เรื่อง (แต่ละเรื่องมี 3 หัวข้อ)

เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเชิงปริมาณที่มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล

1.1 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

คำถาม 1) สรุปหน้าที่การงานและความรับผิดชอบในครอบครัวส่งผลต่อกันอย่างไร

จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 11 ราย พบว่า หน้าที่การงานและความรับผิดชอบในครอบครัวมีความเชื่อมโยงและพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด หากบุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครอบครัวเกิดความมั่นคงและความสุข

ในด้านหนึ่ง การงานเป็นแหล่งรายได้หลัก ที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ทั้งค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การเลี้ยงดูบุตร และการดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น ผู้สูงอายุ ทำให้บุคคลต้องมีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในหน้าที่การงาน เพื่อให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

ขณะเดียวกัน ภาระงานที่มากหรือเวลาทำงานที่ยาวนาน อาจส่งผลกระทบต่อเวลาที่มีให้ครอบครัว ทำให้ไม่สามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เกิดความเครียด ความกังวล และความรู้สึกผิด เช่น การกลับบ้านดึก หรือไม่มีเวลากินข้าวร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน้าที่การงานสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตครอบครัวได้โดยตรง

ในทางกลับกัน ความรับผิดชอบในครอบครัวที่สูง เช่น การเป็นแม่ที่ต้องดูแลลูก ดูแลภาระงานในบ้าน และดูแลบิดามารดาสูงอายุ ก็ส่งผลต่อการทำงานเช่นกัน เพราะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ บริหารเวลา และตัดสินใจตามสถานการณ์ บางครั้งจำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่นมาช่วยดูแลครอบครัว เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งในที่ทำงานและในครอบครัว รวมถึงการแบ่งหน้าที่และการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาท ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองด้านได้อย่างสมดุล และนำไปสู่ ความสุข ความมั่นคง และความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว

คำถาม 2) ในช่วงที่งานยุ่งหรือครอบครัวมีภาระมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของท่านอย่างไร

ในช่วงที่ภาระงานเพิ่มขึ้นหรือครอบครัวมีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในหลายระดับ โดยผลกระทบที่พบได้บ่อย ได้แก่ ความเครียด ความกังวล ความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความตึงเครียดจากการบริหารจัดการเวลา

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รายงานว่า ภาระงานที่มากและการใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องใช้พลังทางความคิดสูง ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางจิตใจ อารมณ์แปรปรวน และการพักผ่อนไม่เพียงพอ นอกจากนี้ การจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวลดลง หรือการที่เวลางานรบกวนเวลาพักผ่อน ยังส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดันสะสมในระยะยาว

ขณะเดียวกัน เมื่อครอบครัวมีภาระเพิ่มขึ้น เช่น ความรับผิดชอบด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลบางรายระบุว่าจำเป็นต้องทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้นเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายและลดภาระของครอบครัว ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดจากการต้องจัดการหลายบทบาทพร้อมกันภายใต้เวลาที่จำกัด

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรับรู้ผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระดับเล็กน้อยหรือไม่มีผลกระทบอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านการรับมือกับความเครียดและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล

โดยสรุป ภาระงานและภาระครอบครัวที่เพิ่มขึ้นมีแนวโน้มส่งผลต่อสุขภาพจิตในรูปแบบของความเครียด ความกังวล ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และความวุ่นวายทางอารมณ์ โดยเฉพาะในกรณีที่บุคคลต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านเวลาและบทบาทหลายด้านพร้อมกัน ผลกระทบดังกล่าวอาจสะสมและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต หากขาดการบริหารจัดการบทบาทและการดูแลสุขภาพจิตอย่างเหมาะสม

คำถาม 3) ท่านมีวิธีการจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวให้ดีขึ้นอย่างไร

การสร้างสมดุลระหว่างบทบาทการงานและบทบาทครอบครัวอาศัยกระบวนการบริหารจัดการหลายด้าน โดยประเด็นสำคัญที่สะท้อนอย่างชัดเจนคือ การจัดลำดับความสำคัญ การบริหารเวลา และการกำหนดขอบเขตของบทบาท

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เน้นถึงความสำคัญของการจัดลำดับความสำคัญของงานและครอบครัวอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนและแบ่งเวลาให้เหมาะสมตามบริบทของสถานการณ์ เพื่อหลีกเลี่ยงการทับซ้อนของบทบาท เช่น การพยายามไม่นำภาระงานมาปะปนกับเวลาครอบครัว และการโฟกัสกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งในช่วงเวลาที่เหมาะสม

นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดทั้งในที่ทำงานและในครอบครัว รวมถึงการทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้สามารถจัดสรรเวลาในชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้ข้อมูลบางรายเลือกปรับรูปแบบการทำงาน เช่น การทำงานในช่วงเวลากลางคืน หรือการขอความร่วมมือจากสมาชิกในครอบครัวเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในบ้าน เพื่อให้สามารถรับมือกับภาระหลายด้านได้อย่างเหมาะสม

อีกประเด็นหนึ่งที่พบคือ การสื่อสารและการขอความช่วยเหลือจากคนรอบข้าง ผู้ให้ข้อมูลบางรายระบุถึงการสื่อสารกับครอบครัวเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงการขดเซเวลาที่เขาหายไป และการปล่อยวางความคาดหวังบางประการ เพื่อช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการบทบาท

โดยสรุป แนวทางการจัดการเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวประกอบด้วย การจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดขอบเขตบทบาทที่ชัดเจน การสื่อสารภายในครอบครัว และการขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายสนับสนุน ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลในระยะยาว

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง “ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว”

จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว พบว่า หน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบในครอบครัวมีความเชื่อมโยงและพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด การปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งย่อมส่งผลต่ออีกบทบาทหนึ่ง ทั้งในด้านการสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง โดยการทำงานมีบทบาทสำคัญในฐานะแหล่งรายได้หลักสำหรับการดูแลครอบครัว ขณะที่ครอบครัวเป็นแหล่งของภาระความรับผิดชอบด้านการดูแลบุตร ผู้สูงอายุ และภารกิจในชีวิตประจำวัน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่า เมื่อภาระงานเพิ่มขึ้นหรือระยะเวลาการทำงานยาวนาน จะส่งผลให้เวลาที่มีให้ครอบครัวลดลง อาจก่อให้เกิดความเครียด ความกังวล ความรู้สึกผิด และความตึงเครียดทางอารมณ์ ในขณะเดียวกัน เมื่อครอบครัวมีภาระมากขึ้น บุคคลมักจำเป็นต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นเพื่อรองรับค่าใช้จ่ายและลดภาระของครอบครัว ส่งผลให้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านเวลาและพลังทางจิตใจ ซึ่งสะท้อนถึงภาวะความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและครอบครัว

ในด้านผลกระทบต่อสุขภาพจิต พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประสบกับความเครียด ความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ อารมณ์แปรปรวน ความกดดันสะสม และการพักผ่อนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องรับผิดชอบหลายบทบาทพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรับรู้ผลกระทบในระดับเล็กน้อยหรือไม่ มีผลกระทบอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างด้านการรับมือกับความเครียดและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีการใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อจัดการและสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว วิธีที่พบได้บ่อย ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของบทบาท การวางแผนและบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ การกำหนดขอบเขตระหว่างเวลาทำงานและเวลาครอบครัว การโฟกัสกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งในช่วงเวลาที่เหมาะสม การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับสมาชิกในครอบครัว รวมถึงการขอความช่วยเหลือจากครอบครัวและการปล่อยวางความคาดหวังบางประการ

โดยสรุป ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการบทบาทอย่างยืดหยุ่นตามบริบทของสถานการณ์ การตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาท ส่งเสริมสุขภาพจิต และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลและครอบครัวในระยะยาว

1.2. ภาวะผู้นำในองค์กร

คำถาม 1) ท่านรู้สึกอย่างไร กับรูปแบบการบริหารหรือการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อรูปแบบการบริหารและการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึก ได้แก่ **ความชัดเจนของการสื่อสาร ลักษณะความเป็นผู้นำ ความเป็นธรรม และการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทาง**

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนหนึ่งมีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาที่มีการสื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย สั่งงานเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถาม แสดงความคิดเห็น หรือร่วมวางแผนการทำงานได้ ลักษณะการบริหารดังกล่าวช่วยสร้างความรู้สึกละaxedใจ ความเชื่อมั่น และลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ การสื่อสารที่ให้คุณค่ากับบทบาทของพนักงานทุกระดับในองค์กร ยังส่งเสริมความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและความสำคัญของตนเองในองค์กร

ในทางตรงกันข้าม ผู้ให้ข้อมูลบางรายสะท้อนถึงประสบการณ์เชิงลบจากรูปแบบการบริหารที่ขาดความชัดเจน สื่อสารทางเดียว หรือมุ่งเน้นเป้าหมายมากกว่าความสามารถและบริบทของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความกดดัน ความเครียด และความไม่มั่นใจในการตัดสินใจ รวมถึงความรู้สึกไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการทำงานที่อาจมีประสิทธิภาพมากกว่า

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรายงานว่าไม่มีความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบอย่างชัดเจน เนื่องจากสามารถปรับตัวและทำความเข้าใจคำสั่งงานได้ด้วยตนเอง หรือมีความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหมาะสม

โดยสรุป รูปแบบการบริหารและการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความรู้สึก ความมั่นใจ และระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นธรรม เปิดกว้าง และคำนึงถึงบริบทของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ลดความกดดัน และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

คำถาม 2) ภาวะผู้นำที่ท่านพบเจอส่งผลต่อความรู้สึก ความเครียด หรือสภาพจิตใจของท่านอย่างไร

ภาวะผู้นำที่ผู้ปฏิบัติงานพบเจอมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้สึก ความเครียด และสภาพจิตใจในการทำงาน โดยลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์และระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานในหลายมิติ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่า ภาวะผู้นำที่มีความชัดเจน รับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความใส่ใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัย ความสบายใจ และความมั่นใจในการทำงาน รวมถึงช่วยลดระดับความเครียดและความกดดัน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการสื่อสารที่ดีและสามารถนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาการทำงานได้จริง

ในทางตรงกันข้าม ผู้ให้ข้อมูลบางรายระบุว่า ภาวะผู้นำที่ขาดความเข้าใจ ใช้อารมณ์ การตำหนิ การเร่งงานโดยไม่อธิบายเหตุผล หรือการมุ่งเน้นผลลัพธ์โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ความกังวล ความไม่มั่นใจในตนเอง และความไม่อยากมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้นำลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้ ภาวะผู้นำที่ตึงเครียดหรือขาดทิศทางยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนและตั้งคำถามต่อคุณภาพและทิศทางของงาน

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรายงานว่าไม่ได้รับผลกระทบทางอารมณ์อย่างชัดเจน เนื่องจากสามารถปล่อยวางและไม่เก็บความเครียดจากรูปแบบการบริหารมาคิดมาก ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างด้านกลไกการเผชิญปัญหา (Coping Mechanisms) ของแต่ละบุคคล

โดยสรุป ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เปิดกว้าง และให้การสนับสนุนทางอารมณ์ มีส่วนช่วยเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัย ความมั่นใจ และลดความเครียด ในขณะที่ภาวะผู้นำที่ขาดความเอาใจใส่หรือใช้รูปแบบการสื่อสารเชิงลบ มีแนวโน้มก่อให้เกิดความเครียด ความกังวล และลดแรงจูงใจในการทำงาน

คำถาม 3) ท่านคิดว่า ผู้นำควรปรับปรุงด้านใด เพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน โดยประเด็นการปรับปรุงที่สำคัญสามารถสรุปได้ในหลายด้าน ได้แก่ การสื่อสาร การรับฟัง ความเป็นธรรม การควบคุมการใช้อำนาจ และการใส่ใจต่อสุขภาวะของพนักงาน

ประการแรก ผู้นำควรพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทางอย่างแท้จริง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างตั้งใจ จริงใจ และนำไปสู่การปฏิบัติ (Action) จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ลดความกดดัน และเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร

ประการที่สอง การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียดทางจิตใจ ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ ความรุนแรงทางคำพูด หรือการแสดงความลำเอียงต่อพนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร

ประการที่สาม ผู้นำควรให้ความสำคัญกับสุขภาวะของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยส่งเสริมให้มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน และหมั่นสังเกตภาระงานหรือปัญหาที่อาจส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ การแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจ และการสนับสนุนทางอารมณ์ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีความแน่วแน่ น่าเชื่อถือ และสามารถพึ่งพาได้ จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางรายเห็นว่ารูปแบบการบริหารในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่แล้ว โดยมองว่าความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของผู้นำเป็นเรื่องปกติ หากผู้นำยังคงสามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และสนับสนุนการทำงานของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผู้นำควรมุ่งพัฒนาการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การรับฟังอย่างมีส่วนร่วม การบริหารอย่างเป็นธรรม และการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานอย่างจริงจัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความผาสุก ความมั่นคงทางจิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง ภาวะผู้นำในองค์กร

สามารถสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กรได้ดังนี้

1. ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาที่สื่อสารชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความเป็นกลาง ช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและลดความกดดัน
- การสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่สบายใจและลดความเครียด
- การสื่อสารที่ขาดความชัดเจน หรือสั่งงานเพียงฝ่ายเดียว ทำให้พนักงานรู้สึกกดดัน ขาดความมั่นใจ และเกิดความเครียดสะสม

2. ผลกระทบของภาวะผู้นำต่อความรู้สึกและสภาพจิตใจของพนักงาน

- ผู้นำที่มีความมั่นใจ ชัดเจน และใส่ใจพนักงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย มีความมั่นใจ และลดความเครียด
- ภาวะผู้นำที่ตึงเครียด ใช้การตำหนิหรือเร่งงานโดยไม่อธิบายเหตุผล ทำให้พนักงานรู้สึกกังวล ขาดความมั่นใจ และเกิดความเครียดสะสม
- การมอบหมายงานโดยให้พนักงานวางแผนเอง แม้บางครั้งเกิดความเครียด แต่ก็ช่วยสร้างความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะการจัดการงาน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงาน

- ส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพกาย-ใจ
- พัฒนาทักษะการสื่อสาร รับฟัง และให้กำลังใจ รวมถึงบริหารงานอย่างเป็นธรรม
- ใส่ใจความปลอดภัยในการทำงาน และไม่ใช้อำนาจเกินไป
- เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารสองทางและแสดงความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ
- หมั่นติดตาม ปรึกษา และชี้แนะแนวทางการทำงานให้เหมาะสม

สรุปโดยรวม ภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อสุขภาพจิตและความเครียดของพนักงาน ผู้นำที่ชัดเจน ใส่ใจ และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างความมั่นใจ ลดความกดดัน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ขณะที่การขาดความชัดเจนหรือใช้อารมณ์จะเพิ่มความเครียดและความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาด

1.3. ความต้องการในการทำงาน (Work Demands)

คำถาม 1) ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ/ปริมาณงาน มีความกดดันหรือความคาดหวังอย่างไร และเกิดจากสาเหตุใด

ผู้ให้ข้อมูลมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ครอบคลุมหลายสายงานและหลายระดับ ความรับผิดชอบ สามารถจัดกลุ่มลักษณะงานที่ผู้ให้ข้อมูลรับผิดชอบ ได้ดังนี้

1.1) งานด้านการผลิตและการปฏิบัติงานในโรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการผลิตโดยตรง ได้แก่

- การทำงานในไลน์การผลิต
- การเตรียมงานและส่งต่องานในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการผลิต

- การดูแลความเรียบร้อยของพนักงานในโรงงาน
งานในกลุ่มนี้มีลักษณะเป็นงานตามขั้นตอน แต่บางตำแหน่งต้องทำงานหลายหน้าที่พร้อมกัน และมีข้อจำกัดด้านเวลา

1.2) งานด้านการตรวจสอบคุณภาพและการควบคุมมาตรฐาน ที่มุ่งเน้นการควบคุมคุณภาพของสินค้า และกระบวนการทำงาน เช่น

- งานตรวจสอบสินค้าและคุณภาพก่อนส่งมอบให้ลูกค้า
- การตรวจสอบความถูกต้องและความละเอียดของงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาด

งานกลุ่มนี้มีความคาดหวังสูงด้านความถูกต้องและมาตรฐาน เนื่องจากส่งผลต่อภาพลักษณ์และค่านาเชื่อถือขององค์กร

1.3) งานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม มีบทบาทด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) และสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- การดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
- การตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงและความพร้อมด้านความปลอดภัย
- การจัดทำเอกสารและกิจกรรมด้านความปลอดภัย
- การรับมือและติดตามกรณีอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมีเป้าหมาย Zero Accident

งานกลุ่มนี้มีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของพนักงานและมาตรฐานองค์กร

1.4) งานด้านการจัดการและสนับสนุนการดำเนินงาน มีหน้าที่ในเชิงสนับสนุนและประสานงาน ได้แก่

- การตรวจสอบ สั่งซื้อ และเบิกวัสดุอุปกรณ์
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ภายในแผนก
- การวางแผนและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง

งานในกลุ่มนี้มักต้องรับผิดชอบหลายบทบาทพร้อมกัน และต้องอาศัยทักษะการจัดการและการวางแผนงาน

1.5) งานทั่วไปและงานสนับสนุนพื้นฐาน มีลักษณะเป็นงานประจำหรือสนับสนุนพื้นฐาน เช่น

- งานทำความสะอาดและดูแลความเรียบร้อยภายในโรงงาน

ลักษณะงานกลุ่มนี้มีความกดดันต่ำเมื่อเทียบกับงานที่มีความคาดหวังด้านผลลัพธ์สูง

ข้อมูลในส่วนของงานกับระดับความกดดัน

1) งานที่มีความกดดันและความคาดหวังสูง พนักงานจำนวนมากสะท้อนว่า มีความกดดันเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จากปัจจัยต่อไปนี้

- ปริมาณงานมากและกำหนดเวลาชัดเจนหรือกระชั้นชิด ทำให้ต้องเร่งทำงานให้เสร็จตามเวลา
- ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับกำลังคน โดยเฉพาะงานที่ต้องรับผิดชอบหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน
- งานด้าน ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และการตรวจสอบคุณภาพ มีความคาดหวังสูง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับมาตรฐานองค์กร ความเสี่ยง และเป้าหมาย Zero Accident

- บริบทขององค์กรขนาดใหญ่หรือ Corporate ที่มีการแข่งขันสูง และมีโรงงานหลายแห่ง ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น แต่ทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ
- ความกดดันจากการวางแผนงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ทำให้พนักงานต้องแบกรับภาระเกินกำลัง

2) งานที่มีความกดดันปานกลาง บางตำแหน่งงานมีความกดดันในระดับปานกลาง โดยไม่ได้มาจากปริมาณงานโดยตรง แต่เกิดจาก

- ความคาดหวังด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และความถูกต้องของงาน
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น การเบี่ยงเบนกิจกรรมด้านความปลอดภัย
- ความรับผิดชอบที่ต้องป้องกันความผิดพลาด ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร

3) งานที่มีความกดดันต่ำหรือแทบไม่มีความกดดัน มีบางหน้าที่ที่สะท้อนว่า ไม่มีหรือมีความกดดันน้อยมาก เนื่องจาก

- ลักษณะงานเป็นงานตามขั้นตอนชัดเจน
- ไม่มีความคาดหวังสูง หรือไม่ต้องตัดสินใจในประเด็นที่มีความเสี่ยง
- หน้าที่ไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ที่กดดันด้านเวลา คุณภาพ หรือความปลอดภัย

4) ความกดดันที่เกิดจากตนเอง นอกจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง ยังพบว่า

- พนักงานบางส่วนเกิดความกดดันจาก ความคาดหวังต่อตนเอง ต้องการให้งานออกมาดี เรียบร้อยและพัฒนาให้งานของผู้อื่นทำได้ง่ายขึ้น
- โดยเฉพาะในงานด้านความปลอดภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุซ้ำ จะสร้างความกดดันทางจิตใจสูง เนื่องจากเป้าหมายองค์กรคือ Zero Accident

สรุปภาพรวม ความกดดันและความคาดหวังจากงานที่รับผิดชอบเกิดจากหลายปัจจัยร่วมกัน ได้แก่

- ปริมาณงานที่มากเกินไปจนเกินกำลังคน
- กำหนดเวลาที่ชัดเจนและเร่งรัด
- ความคาดหวังด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และผลกระทบต่อองค์กร
- การวางแผนงานและทรัพยากรที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง
- รวมถึงแรงกดดันจากความรับผิดชอบและมาตรฐานที่พนักงานตั้งไว้กับตนเอง

ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควร ทบทวนการกระจายงาน การวางแผนกำลังคน และการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อลดความกดดันในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานในระยะยาว

คำถาม 2) ความกดดันเหล่านี้ส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียด หรือสุขภาพจิตของท่านอย่างไร

ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า ความกดดันจากภาระงาน ความคาดหวังด้านผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อที่สูง ส่งผลกระทบต่อสภาวะทางอารมณ์และสุขภาพจิตของผู้ให้ข้อมูลในหลายมิติ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1) ผลกระทบด้านอารมณ์

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากรายงานว่าความกดดันในการทำงานส่งผลให้เกิดอารมณ์เชิงลบ ได้แก่ ความหงุดหงิด อารมณ์แปรปรวน ความท้อแท้ และความวุ่นใจ โดยเฉพาะในช่วงที่งานมีความเร่งด่วน งานมีปัญหาคุณภาพ หรือมีความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง

2.2) ผลกระทบด้านความเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจ

ความกดดันจากปริมาณงานที่มาก งานหลายด้านพร้อมกัน และความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย หรือคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และความรู้สึกตึงเครียดอย่างต่อเนื่อง โดยบางรายระบุว่าความเครียดเกิดจากความกลัวต่อความผิดพลาด เช่น อุบัติเหตุในการทำงานหรือสินค้าหลุดคุณภาพ

2.3) ผลกระทบต่อสมาธิและการพักผ่อน

ผู้ให้ข้อมูลบางรายสะท้อนว่าความเครียดจากงานส่งผลต่อความสามารถในการจดจ่อกับงาน เกิดอาการคิดมาก ลืมง่าย ทำงานไม่ทันตามกำหนด รวมถึงส่งผลต่อคุณภาพการนอน เช่น อาการนอนไม่หลับ ซึ่งเป็นสัญญาณของความเครียดสะสมในระยะยาว

2.4) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

ในบางกรณี ความกดดันอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ความรู้สึกเบื่อหน่าย เหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม หรือมีความคาดหวังสูงเกินกว่าทรัพยากร และกำลังคนที่มีอยู่

2.5) กลุ่มที่ไม่รับรู้ผลกระทบชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนระบุว่าไม่รู้สึกได้รับผลกระทบทางอารมณ์หรือสุขภาพจิตอย่างชัดเจน ซึ่งอาจสะท้อนถึงการปรับตัว การยอมรับสภาพงาน หรือกลไกการจัดการความเครียดส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

โดยสรุป ความกดดันจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ การเพิ่มขึ้นของความเครียด และการลดลงของสุขภาวะทางจิตใจของผู้ให้ข้อมูล ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทของงานที่มีความรับผิดชอบสูง ความคาดหวังจากองค์กร และข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและภาวะหมดไฟในการทำงาน หากไม่ได้รับการดูแลหรือสนับสนุนที่เหมาะสม

คำถาม 3) ท่านมีวิธีจัดการกับความต้องการในการทำงานอย่างไรให้ไม่กระทบต่อสภาพจิตใจ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลใช้ทั้ง วิธีด้านการจัดการงาน (task-focused coping) และ วิธีด้านการจัดการอารมณ์ (emotion-focused coping) ควบคู่กัน เพื่อรับมือกับความต้องการและแรงกดดันจากการทำงาน โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

3.1) การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการวางแผนงาน การแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจตามความเร่งด่วนและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการจัดทำแผนเสนอผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยลดความสับสน เพิ่มความชัดเจนในการทำงาน และลดความตึงเครียดทางจิตใจ

3.2) ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการงานตามบริบทและสถานการณ์

ผู้ให้ข้อมูลบางรายระบุว่าการจัดลำดับงานอาจไม่เป็นไปตามหลักทฤษฎีเสมอไป แต่ปรับตามความ

ต้องการของผู้บริหารหรือสถานการณ์เร่งด่วน โดยยอมเพิ่มเวลาในการทำงานหรือพักผ่อนน้อยลงเป็นบางช่วง เพื่อให้งานสำเร็จและลดความกดดันทางจิตใจจากงานที่ค้างค้ำ

3.3) การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน

การทำงานด้วยความสนุก มีความสุข และการตั้งเป้าหมายในการทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เป็นอีกกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจภายใน ลดความรู้สึกลดแรงกดดัน และช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถเผชิญกับความต้องการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4) บทบาทของผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของใต้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดแรงกดดัน และส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงาน

3.5) การจัดการอารมณ์และการดูแลตนเอง (Self-care)

ผู้ให้ข้อมูลบางรายใช้วิธีการระบายความเครียด เช่น การทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ การปล่อยวางทางความคิด การกำหนดวันทำงานและวันพักผ่อนอย่างชัดเจน รวมถึงการจำกัดการใช้พลังงานทางความคิดในวันพัก เพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจและป้องกันความเครียดสะสม

3.6) การป้องกันปัญหาเชิงระบบและเชิงป้องกันล่วงหน้า

การวางมาตรการป้องกันที่ดี โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและความปลอดภัย ช่วยลดความกังวล ความผิดพลาด และแรงกดดันทางจิตใจจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

โดยสรุป ผู้ให้ข้อมูลจัดการกับความต้องการในการทำงานโดยอาศัย การวางแผนที่ชัดเจน การจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างยืดหยุ่น การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน การสนับสนุนจากผู้นำ และการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ซึ่งแนวทางเหล่านี้ช่วยลดความเครียด ป้องกันความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และเอื้อต่อการรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับสุขภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง ความต้องการในการทำงาน (Work Demands)

ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการในการทำงานแตกต่างกันตามลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และบริบทขององค์กร โดยความกดดันในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากปริมาณงานที่มาก ระยะเวลาการทำงานที่จำกัด ความคาดหวังด้านคุณภาพและความปลอดภัย รวมถึงความไม่สอดคล้องระหว่างปริมาณงานกับทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย การควบคุมคุณภาพ และการดำเนินงานในองค์กรขนาดใหญ่

ความต้องการในการทำงานที่สูงส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานในหลายด้าน ได้แก่ ความเครียด ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ อารมณ์แปรปรวน ความกังวล นอนไม่หลับ และความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนไม่รับรู้ผลกระทบอย่างชัดเจน เนื่องจากลักษณะงานที่มีความกดดันต่ำหรือการใช้ทัศนคติแบบปล่อยวาง

ในด้านการจัดการกับความต้องการในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลใช้ทั้งการจัดการด้านงาน เช่น การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน และการจัดการด้านอารมณ์ เช่น การสร้างทัศนคติเชิงบวก การผ่อนคลาย และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การมีทักษะการจัดการงานและการสนับสนุนจากผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบของความต้องการในการทำงานต่อสุขภาพจิตของพนักงาน

1.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

คำถาม 1) การทำงานร่วมกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเป็นอย่างไรบ้าง

ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ผู้ให้ข้อมูลหลายรายสะท้อนว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นไปในเชิงบวก สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่นและลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะปกติหรือดีมาก โดยผู้ให้ข้อมูลบางรายระบุว่าแม้จะมีความเห็นต่างหรือความไม่พอใจบ้างในบางครั้ง แต่สามารถปล่อยวาง ไม่เก็บมาเป็นความขัดแย้งส่วนตัว และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวม สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและรักษาความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ยังพบประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ คือ พนักงานบางรายไม่กล้าเปิดเผยหรือสื่อสารปัญหาที่เผชิญกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ทำให้ต้องรับภาระงานไว้คนเดียว และเกิดการขาดปฏิสัมพันธ์ในทีม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความรู้สึกโดดเดี่ยวในระยะยาว

โดยสรุป การทำงานร่วมกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับ **ดีถึงปานกลาง** มีความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงาน แต่ยังคงมีความจำเป็นในการส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตใจ เพื่อให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น แบ่งปันปัญหา และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

คำถาม 2) ปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ส่งผลต่อความรู้สึกหรือสุขภาพจิตของท่านอย่างไร

ปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความรู้สึกและสุขภาพจิตของบุคลากรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เช่น ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความสนุกสนาน การสื่อสารที่เข้าใจซึ่งกันและกัน และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย มีความสุข และมีกำลังใจในการทำงาน รวมถึงช่วยเสริมสร้างความรักในงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในขณะเดียวกัน พบว่าปฏิสัมพันธ์บางรูปแบบอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในเชิงลบ โดยเฉพาะกรณีที่มีการสื่อสารขาดความเข้าใจ หรือมีลักษณะกดดันจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความเครียด ความกังวล และความไม่สบายใจ ผู้ให้ข้อมูลบางรายสะท้อนถึงความยากลำบากในการสร้างปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารกับผู้อื่น เนื่องจากกังวลต่อผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้น จึงเลือกหลีกเลี่ยงการสื่อสารและเก็บความเครียดไว้กับตนเอง ซึ่งอาจสะสมและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ความเครียดที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว ในบางกรณีเป็นความเครียดระดับเล็กน้อย และสามารถคลี่คลายได้ในระยะเวลาอันสั้น สะท้อนถึงกลไกการปรับตัวของบุคลากรที่ยังสามารถจัดการกับความตึงเครียดได้

โดยสรุป ปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีคุณภาพและเป็นมิตรมีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่ปฏิสัมพันธ์ที่ขาดความเข้าใจหรือก่อให้เกิดแรงกดดัน อาจส่งผลให้เกิดความเครียดและความเปราะบางทางจิตใจ ดังนั้น การส่งเสริมการสื่อสารที่เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจ จึงมีความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน

คำถาม 3) ท่านอยากให้ทีมงานหรือองค์กรมีกิจกรรมหรือการสนับสนุนด้านใด เพื่อช่วยเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กิจกรรมและการสนับสนุนจากองค์กรมีบทบาทสำคัญในการ
เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างบุคคล โดยแนวคิดที่สะท้อนออกมา สามารถ
จัดกลุ่มได้ดังนี้

ประการแรก กิจกรรมสานสัมพันธ์และผ่อนคลายนอกสถานที่ เช่น การสังสรรค์นอกพื้นที่หรือการ
เดินทางต่างจังหวัด กิจกรรมกีฬา และการจัดเลี้ยง ถูกมองว่าเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย
ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสร้างความใกล้ชิดกันในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ส่งผลให้เกิดความ
เข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกันมากขึ้น

ประการที่สอง กิจกรรมส่งเสริมการสื่อสารและการเปิดใจ เช่น กิจกรรม Ice Breaking หรือการ
สื่อสารเพื่อลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ช่วยให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้สึก
และแลกเปลี่ยนทัศนคติอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งมีส่วนช่วยลดความเข้าใจผิด สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และ
ลดภาวะความเครียดในองค์กร

ประการที่สาม การสนับสนุนเชิงระบบจากองค์กร เช่น การพิจารณาภาระงาน (Working load) ให้
เหมาะสมกับทรัพยากรบุคคล และการทำให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน
ช่วยลดความกดดัน เพิ่มความร่วมมือ และทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเห็นว่าองค์กรมีการจัดกิจกรรมในระดับที่เพียงพอแล้ว สะท้อนว่ากิจกรรมที่มี
อยู่มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ในระดับหนึ่ง

โดยสรุป ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับ กิจกรรมสานสัมพันธ์ กิจกรรมผ่อนคลาย
การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสนับสนุนด้านการจัดการงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ลดความตึงเครียด และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดีถึงดีมาก โดยบุคลากรส่วนใหญ่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และหัวหน้างานได้อย่างราบรื่น มีการช่วยเหลือเกื้อกูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานโดยรวมเป็นไปในเชิงบวกและไม่เกิดความขัดแย้งรุนแรง

ในด้านผลกระทบต่อความรู้สึกและสุขภาพจิต พบว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุข ความผ่อนคลาย และกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ รักในงานที่ทำ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีบุคลากรบางส่วนที่รู้สึกไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือสื่อสารปัญหาที่เผชิญกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดการเก็บความเครียดไว้กับตนเอง และเกิดความตึงเครียดในบางสถานการณ์ โดยเฉพาะเมื่อการสื่อสารขาดความเข้าใจหรือมีลักษณะกดดัน

สำหรับข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งเห็นว่าองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพียงพอแล้ว ขณะที่อีกส่วนหนึ่งเสนอให้มี กิจกรรมสานสัมพันธ์และผ่อนคลาย เช่น การสังสรรค์นอกสถานที่ กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรม Ice Breaking เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สื่อสารและแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้ ปรับระบบการทำงานและภาระงานให้เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน เพื่อช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรและเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกัน

โดยสรุป ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานและสุขภาพจิตของบุคลากร การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และการสนับสนุนเชิงระบบอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวม

1.5 หน้าที่และขอบเขตงาน (Role Clarity)

คำถาม 1) “หน้าที่และขอบเขตงาน” ของท่านมีอะไรบ้าง ท่านคิดว่าจะมีความชัดเจนเพียงพอหรือไม่

หน้าที่และขอบเขตงานของผู้ปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามลักษณะตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1) ลักษณะของหน้าที่และขอบเขตงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ให้ข้อมูลครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่

- งานด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งภายในโรงงาน การดูแลพนักงาน ผู้รับเหมา การอบรม และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน
- งานด้าน บัญชีและการเงิน โดยเฉพาะงานบัญชีลูกหนี้ (AR) ซึ่งมีหน้าที่หลักชัดเจน
- งานด้าน เอกสาร การประชุม การตรวจหน้างาน และการดูแลอุปกรณ์ฉุกเฉิน/อุปกรณ์ดับเพลิง

- งานด้าน ปฏิบัติการและการผลิต เช่น การตรวจสอบสต็อก การเบิกวัสดุ และการเข้าปฏิบัติงานในสายการผลิต
- งานที่มี หลายบทบาทในคนเดียว โดยต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน หรือดูแลหลายพื้นที่/หลายจังหวัด

1.2) ระดับความชัดเจนของหน้าที่และขอบเขตงาน

โดยภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า หน้าที่หลักมีความชัดเจนในระดับหนึ่ง และสามารถเข้าใจบทบาทของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ยังพบประเด็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

- การมี งานแทรกหรือภารกิจเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ซึ่งทำให้เกิดความสับสนและเพิ่มภาระงาน
- ความไม่ชัดเจนในเรื่อง ขอบเขตงาน ระยะเวลา ความถี่ และความรับผิดชอบที่แน่นอน
- ลักษณะงานที่ “ทำได้ก็ต้องทำ” จนกลายเป็นงานประจำ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความผิดพลาด ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบโดยตรง
- โครงสร้างองค์กรที่มีหลายพื้นที่หรือหลายจังหวัด ทำให้ ขอบเขตความรับผิดชอบทับซ้อนและไม่ชัดเจน

สรุปภาพรวมได้ว่า หน้าที่และขอบเขตงานของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความชัดเจนในเชิงบทบาทหน้าที่หลัก แต่ยัง ขาดความชัดเจนในเชิงรายละเอียดของขอบเขต ความรับผิดชอบ และการจัดการงานแทรก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสับสนในการทำงาน ความกดดัน และความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงการสื่อสารบทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ในระยะยาว

คำถาม 2) ความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือของงาน ส่งผลต่อความรู้สึกหรือสุขภาพจิตของทนายอย่างไร

ความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือของงานส่งผลต่อความรู้สึกและสุขภาพจิตในหลายระดับ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

โดยภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากสะท้อนว่า ความคลุมเครือของบทบาท หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในตนเอง ไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติงานที่ทำอยู่นั้นถูกต้องหรือเหมาะสมเพียงใด ซึ่งนำไปสู่ความลังเลในการตัดสินใจ ความกังวล และความกลัวต่อความผิดพลาด โดยเฉพาะในกรณีที่งานแทรกหรือภารกิจเพิ่มเติมไม่ได้ถูกกำหนดขอบเขตอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ความไม่ชัดเจนดังกล่าวยังส่งผลให้เกิด ความเครียดและความกดดันทางจิตใจ โดยเฉพาะเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานในลักษณะที่ไม่แน่ชัดว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของตนหรือไม่ แต่ผลกระทบบวกกลับตกอยู่กับตนเองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานการณ์นี้ทำให้เกิดความรู้สึกแบกรับภาระ ความตึงเครียดสะสม และความไม่มั่นคงทางอารมณ์

ในบางกรณี ความคลุมเครือของงานยังส่งผลต่อ อารมณ์และทัศนคติต่อการทำงาน เช่น ความหงุดหงิด อารมณ์โกรธเมื่อระบบงานถูกรบกวน หรือความรู้สึกน้อยใจและหมดแรงจูงใจ เมื่อทุ่มเทกับงานแต่กลับไม่ได้รับการยอมรับหรือความสนใจอย่างเหมาะสม รวมถึงความรู้สึกขัดแย้งภายในใจระหว่างงานกับครอบครัว โดยเฉพาะเมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่เป็นเวลานาน

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนระบุว่า ความไม่ชัดเจนของงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนถึงกลไกการปรับตัว การปล่อยวาง หรือประสบการณ์ในการทำงานที่ช่วยลดผลกระทบทางอารมณ์ได้

กล่าวโดยสรุป ความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือของงานมีแนวโน้มส่งผลเชิงลบต่อความมั่นใจ การตัดสินใจ ระดับความเครียด และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน แต่ผลกระทบของงานตกอยู่กับตัวบุคคลโดยตรง การกำหนดบทบาท หน้าที่ และขอบเขตงานอย่างชัดเจน รวมถึงการสื่อสารที่เป็นระบบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดความเครียดและเสริมสร้างสุขภาพทางจิตใจของบุคลากรในองค์กร

คำถาม 3) อะไรจะทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจและผ่อนคลายมากขึ้นเกี่ยวกับบทบาทในงาน

ความมั่นใจและความผ่อนคลายในการปฏิบัติงานเกิดจากทั้งปัจจัยด้านบุคคล ระบบงาน และการสนับสนุนจากองค์กร โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ประการแรก การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง การมีเพื่อนร่วมงานหรือรุ่นพี่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และหัวหน้างานคอยชี้แนะอย่างใกล้ชิด ช่วยลดความกังวลและเสริมสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องรับผิดชอบงานใหม่หรือเผชิญสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ประการที่สอง ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่งาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นใจ การได้รับคำอธิบายหน้าที่งานที่ชัดเจน การรู้ขอบเขตความรับผิดชอบ และความคาดหวังของงาน ช่วยลดความสับสนและความเครียดที่เกิดจากความคลุมเครือของงาน

ประการที่สาม ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและประสบการณ์มากขึ้น สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับเล็กและระดับใหญ่ จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้การทำงานเป็นไปอย่างผ่อนคลายมากขึ้น

ประการที่สี่ รูปแบบการบริหารงานที่ให้อิสระและความไว้วางใจ เช่น การเปิดโอกาสให้ใช้ดุลยพินิจทางความคิดและการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ช่วยลดภาวะกดดันและความตึงเครียดจากการควบคุมที่มากเกินไป

ประการสุดท้าย การได้รับการใส่ใจและการยอมรับในผลงาน ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวถึงงานในเชิงบวก หรือการสะท้อนปัญหาเพื่อปรับปรุง ล้วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีคุณค่าและความสำคัญ รวมถึงการมีทีมสนับสนุนเฉพาะด้าน เช่น ทีมสนับสนุนงานด้านความปลอดภัยในแต่ละพื้นที่ ซึ่งช่วยแบ่งเบาภาระและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความมั่นใจและความผ่อนคลายต่อบทบาทในงานเกิดจากการผสมผสานระหว่าง การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของงาน ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น และการยอมรับในคุณค่าของงาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง หน้าที่และขอบเขตงาน (Role Clarity)

ความชัดเจนของหน้าที่และขอบเขตงานมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นใจ การตัดสินใจ และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ประการแรก **ลักษณะของหน้าที่งาน** ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าหน้าที่รับผิดชอบที่ค่อนข้างชัดเจน โดยเฉพาะงานด้านความปลอดภัย งานบัญชี งานสิ่งแวดล้อม และงานเอกสาร ซึ่งมีการกำหนดบทบาทหลักไว้ชัดเจน ทำให้สามารถรับรู้หน้าที่ของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ในบางตำแหน่งพบว่ามีความคลุมเครือหลายด้าน งานแทรก หรือการมอบหมายงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลให้ขอบเขตงานเริ่มไม่ชัดเจน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีหลายพื้นที่หรือหลายจังหวัด

ประการที่สอง **ระดับความชัดเจนของขอบเขตงาน** แม้ว่าหลายคนจะเห็นว่าหน้าที่งานโดยรวม “ชัดเจนเพียงพอ” แต่ยังคงพบปัญหาในเชิงรายละเอียด เช่น ความไม่ชัดเจนของขอบเขตความรับผิดชอบ ระยะเวลา ความถี่ของงาน และเกณฑ์การตัดสินใจว่างานใดอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง เมื่อขาดความชัดเจนในประเด็นเหล่านี้ งานที่ทำได้มักถูกกลายเป็นภาระประจำโดยอัตโนมัติ และหากเกิดความผิดพลาด ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้รับผลกระทบโดยตรง

ประการที่สาม **ผลกระทบของความคลุมเครือต่อความรู้สึกและสุขภาพจิต** ความไม่ชัดเจนของบทบาทส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในการทำงานและการตัดสินใจ เกิดความกังวล กลัวทำผิด ความเครียด และความกดดันสะสม บางกรณีทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิดหรือรู้สึกท้อแท้ เมื่องานที่ทุ่มเทไม่ได้รับการรับรู้หรือให้คุณค่า รวมถึงกรณีที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างพื้นที่เป็นเวลานาน ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวและสมดุลชีวิตส่วนตัว

ประการสุดท้าย **ปัจจัยที่ช่วยเสริม Role Clarity และความผ่อนคลายในการทำงาน** ผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันว่า การมีคำอธิบายหน้าที่งานที่ชัดเจน การได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การมีทีมสนับสนุนเฉพาะด้าน (เช่น งานด้านความปลอดภัยในแต่ละพื้นที่) รวมถึงการให้อิสระทางความคิด และการบริหารเวลา จะช่วยลดความกดดันและเสริมสร้างความมั่นใจ นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและการสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลงานอย่างเหมาะสม รวมถึงการได้เห็นความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ละขั้น จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงและผ่อนคลายมากขึ้น

สรุปภาพรวม

โดยสรุป Role Clarity ที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งหน้าที่หลัก ขอบเขตความรับผิดชอบ และความคาดหวังของงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความคลุมเครือ ความเครียด และความไม่มั่นใจของพนักงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสุขภาพจิต ประสิทธิภาพในการทำงาน และความยั่งยืนในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.6. คุณค่าของงานที่ทำ (Work Value)

คำถาม 1) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหรือความหมายอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ รับรู้ว่าการงานของตนเองมีคุณค่าและความหมายในหลายมิติ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว องค์กร และสังคม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ประการแรก คุณค่าเชิงความปลอดภัยและการปกป้องชีวิต งานจำนวนมาก โดยเฉพาะงานด้านความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุ และการดูแลอุปกรณ์ฉุกเฉิน ถูกมองว่ามีคุณค่าอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยลด

ความเสี่ยง อันตราย การบาดเจ็บ พิกการ หรือการสูญเสียชีวิตของพนักงาน งานเหล่านี้ถูกมองว่าเป็น “ด่านแรก” ในการคุ้มครองชีวิต และช่วยให้พนักงานสามารถกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสะท้อนถึงความหมายของงานในเชิงมนุษยธรรมและจริยธรรมอย่างชัดเจน

ประการที่สอง คุณค่าเชิงการสนับสนุนและความสำคัญต่อองค์กร ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากเห็นว่างานของตนเป็นส่วนหนึ่งของกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นงานพื้นฐานหรือรากฐานของกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน โดยทุกขั้นตอนจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับงานของตน หากเกิดความผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการถัดไปและต่อผู้รับบริการหรือลูกค้า จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความรับผิดชอบสูงและความสำคัญของบทบาทที่ตนมีต่อความสำเร็จขององค์กร

ประการที่สาม คุณค่าเชิงเศรษฐกิจและครอบครัว งานถูกมองว่ามีความหมายในฐานะแหล่งรายได้ที่ช่วยหล่อเลี้ยงครอบครัว สร้างความมั่นคงทางการเงิน และสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเองและคนในครอบครัว มิตินี้สะท้อนให้เห็นว่างานไม่ได้มีคุณค่าเพียงในเชิงหน้าที่ แต่ยังเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบต่อครอบครัวและบทบาททางสังคมในฐานะผู้ดูแลครอบครัว

ประการที่สี่ คุณค่าเชิงสังคมและประโยชน์ส่วนรวม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรับรู้ว่างานของตนไม่ได้ส่งผลดีเฉพาะต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อพนักงานคนอื่น สังคม และประเทศชาติ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย มาตรฐาน และการป้องกันความเสี่ยง ซึ่งช่วยลดภาระทางสังคมจากอุบัติเหตุและความสูญเสียในระยะยาว

ประการสุดท้าย คุณค่าแม้งานจะซ้ำซากหรือยุ่งยาก แม้งานบางลักษณะจะถูกมองว่ายุงยาก วุ่นวาย หรือซ้ำซาก เช่น งานเอกสาร งานตรวจสอบ หรือการประสานงาน แต่ผู้ให้ข้อมูลยังคงรับรู้ถึงคุณค่า เพราะงานเหล่านี้ช่วยให้กระบวนการทำงานของผู้อื่นราบรื่น ลดภาระงาน และเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่าและความหมายในเชิงลึก ทั้งด้านการปกป้องชีวิต ความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงของครอบครัว และประโยชน์ต่อสังคม การรับรู้คุณค่าเช่นนี้สะท้อนถึงระดับ *meaningfulness of work* ที่สูง ซึ่งมีแนวโน้มเอื้อต่อแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

คำถาม 2) ความรู้สึกต่อคุณค่าในงาน มีผลต่อสุขภาพจิตของท่านอย่างไร

การรับรู้คุณค่าในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสุขภาพจิตในเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ประการแรก การเห็นคุณค่าในงานช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีและลดความเครียด ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากระบุว่า เมื่อรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่า เช่น การไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น การทำงานได้ตามแผน หรือผลงานส่งผลดีต่อองค์กร จะทำให้รู้สึกดี ภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจ และช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลเชิงบวกต่อภาวะสุขภาพจิต

ประการที่สอง การรับรู้คุณค่าในงานช่วยเสริมความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการรักษามาตรฐานการทำงานและพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเห็นว่างานที่มีความหมายและส่งผลต่อความปลอดภัย ชีวิตคน ทรัพย์สิน หรือความยั่งยืนขององค์กร ความมั่นใจดังกล่าวมีส่วนช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิต

ประการที่สาม ความภาคภูมิใจและความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีประโยชน์ช่วยลดความเสี่ยงสุขภาพจิต หลายคนระบุว่าการทำงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองยังมีบทบาทและคุณค่า ไม่มากนักน้อยต่อผู้อื่นและองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยคงไว้ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self-worth) และสุขภาพจิตที่ดี

ประการที่สี่ คุณค่าในงานช่วยสนับสนุนความมั่นคงทางใจผ่านบทบาทครอบครัวและเศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมองว่างานที่ทำช่วยดูแลรายจ่ายของครอบครัว ส่งผลให้รู้สึกอุ่นใจและมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่างานไม่ได้มีผลต่อสุขภาพจิตเฉพาะในที่ทำงาน แต่เชื่อมโยงไปถึงคุณภาพชีวิตโดยรวม

ประการสุดท้าย แม้การเห็นคุณค่าในงานจะช่วยเสริมสุขภาพจิต แต่ยังมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย ผู้ให้ข้อมูลบางรายสะท้อนว่า สุขภาพจิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณค่าในงานเพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอื่น เช่น ลักษณะงาน ความกดดัน การวิพากษ์วิจารณ์ หรือการไม่เห็นคุณค่าความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดได้ในบางสถานการณ์

กล่าวโดยสรุป การรับรู้คุณค่าในงานส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาพจิตในหลายมิติ ได้แก่ การลดความเครียด การสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ และความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า อย่างไรก็ตาม ผลต่อสุขภาพจิตอาจแปรผันตามบริบทและปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงานร่วมด้วย

คำถาม 3) อะไรจะทำให้ท่านรู้สึกว่า งานของท่านมีความหมายมากขึ้น หรือทำให้ท่านพอใจในงานมากขึ้น

ความหมายและความพึงพอใจในงานเกิดจากทั้งผลลัพธ์ของงาน การยอมรับจากผู้อื่น และคุณค่าที่งานสร้างให้กับครอบครัวและครอบครัว โดยมีประเด็นหลักดังนี้

ประการแรก การเห็นผลลัพธ์เชิงบวกของงาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานมีความหมาย เช่น การไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดกับเพื่อนร่วมงานหรือครอบครัวของผู้อื่น และการที่ทุกคนตระหนักและร่วมมือกันเพื่อเป้าหมาย Zero Accident สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าและส่งผลต่อชีวิตคนจริง ๆ

ประการที่สอง การได้รับการยอมรับ คำชมเชย และความไว้วางใจจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ช่วยเพิ่มความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีความหมาย การได้รับคำชม การได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง หรือการที่ผู้อื่นเชื่อมั่นให้รับผิดชอบงาน ล้วนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงาน

ประการที่สาม ความภูมิใจในผลงานและความสำเร็จของกระบวนการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลายรายรู้สึกพอใจเมื่อเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ส่งต่อไปยังขั้นตอนถัดไปหรือถึงมือลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ ความสำเร็จของงานทำให้เกิดความรู้สึกดีและภาคภูมิใจในบทบาทของตน

ประการที่สี่ การสื่อสารและความเข้าใจร่วมกันในองค์กร โดยเฉพาะการที่พนักงานเข้าใจมาตรฐานการทำงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และทำให้งานมีความหมายมากยิ่งขึ้น

ประการที่ห้า ความมั่นคงด้านรายได้และความสุขของครอบครัว เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พอใจในงานงานที่สามารถสร้างรายได้ ดูแลครอบครัว และทำให้ครอบครัวมีความสุข ช่วยเสริมความรู้สึกพึงพอใจและความหมายของการทำงานในชีวิตประจำวัน

ประการสุดท้าย ความพึงพอใจภายในตนเอง ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนระบุว่า ไม่มีสิ่งใดเพิ่มเติม เพราะรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่แล้ว สะท้อนว่าการยอมรับและความพึงพอใจจากภายในก็เป็นปัจจัยสำคัญเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป งานจะมีความหมายและสร้างความพึงพอใจมากขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ได้รับการยอมรับ มีความภูมิใจในผลงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถเชื่อมโยงงานกับความสุขของผู้อื่นและครอบครัวได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันช่วยหล่อเลี้ยงแรงจูงใจและความผูกพันต่อการทำงานอย่างยั่งยืน

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง คุณค่าของงานที่ทำ (Work Value)

จากข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ สามารถสรุปประเด็น คุณค่าของงานที่ทำ (Work Value) ได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่างานของตนมีความหมายทั้งในมิติส่วนบุคคล องค์กร และสังคม โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ประการแรก คุณค่าเชิงความปลอดภัยและการปกป้องชีวิต งานถูกมองว่ามีความหมายอย่างยิ่งในฐานะเครื่องมือในการลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุ ช่วยให้พนักงานสามารถกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย งานด้านการดูแลอุปกรณ์ความปลอดภัย การควบคุมผู้รับเหมา และการป้องกันอันตราย ถูกมองว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและสุขภาพของผู้อื่น ซึ่งสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและคุณค่าทางจริยธรรมในการทำงาน

ประการที่สอง คุณค่าเชิงการสนับสนุนการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากมองว่างานของตนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานทั้งหมด เป็นรากฐานหรือกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงกระบวนการผลิต การดำเนินงาน และการส่งมอบงานไปสู่ลูกค้า งานจึงไม่ได้มีความหมายเฉพาะในขอบเขตหน้าที่ตนเอง แต่มีผลต่อประสิทธิภาพ ความต่อเนื่อง และความยั่งยืนขององค์กร

ประการที่สาม คุณค่าเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงของครอบครัว งานถูกมองว่ามีความหมายในฐานะแหล่งรายได้ที่ช่วยหล่อเลี้ยงครอบครัว สร้างความมั่นคงทางการเงิน และสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน

ประการที่สี่ คุณค่าเชิงจิตใจและสุขภาพจิต การตระหนักถึงคุณค่าในงานช่วยเสริมสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความมั่นใจในการทำงาน เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม หรือรับรู้ว่างานของตนมีประโยชน์ต่อผู้อื่น จะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ แม้บางรายระบุว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตร่วมด้วย

ประการที่ห้า คุณค่าเชิงการยอมรับและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับคำชม การยอมรับ ความไว้วางใจ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น การที่ผลงานถูกมองเห็นและได้รับความสำคัญ ช่วยตอกย้ำว่าบทบาทของตนมีคุณค่าและส่งผลเชิงบวกต่อองค์กรและสังคม

โดยสรุป คุณค่าของงานที่ทำ (Work Value) สะท้อนผ่านการรับรู้ว่างานมีบทบาทในการปกป้องชีวิต สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร สร้างความมั่นคงให้ครอบครัว และเสริมสร้างคุณค่าทางจิตใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรให้การยอมรับและสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของงาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย งานจะยิ่งมีความหมายและนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

1.7 โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน

คำถาม 1) ท่านมองว่า โครงสร้างหรือกระบวนการทำงานในองค์กรเป็นอย่างไร

โครงสร้างและกระบวนการทำงานในองค์กร ได้ว่า องค์กรมีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ค่อนข้างชัดเจน เป็นทางการ และมีมาตรฐาน โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยและการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดบางประการที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ประการแรก ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และโครงสร้างองค์กร ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่า องค์กรมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีโครงสร้างเป็นระบบ และมีมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน ทำให้พนักงานสามารถรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ค่อนข้างชัดเจน ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานโดยรวม

ประการที่สอง กระบวนการทำงานและระบบการบริหารจัดการ องค์กรมีการจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการประชุมและการรายงานผลตามสายงาน โดยเฉพาะกระบวนการด้านความปลอดภัยที่เริ่มมีการบูรณาการ (Integrated Safety in Operation) อย่างชัดเจน เช่น การทบทวนความปลอดภัยเป็นประจำ การประชุมแบบข้ามสายงาน (Cross-function) และการนำประเด็นด้านความปลอดภัยเข้าสู่การประชุมระดับบริหารอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของความปลอดภัยในระดับองค์กร

ประการที่สาม ความซับซ้อนและความล่าช้าของบางกระบวนการ แม้องค์กรจะมีระบบและโครงสร้างที่ดี แต่บางขั้นตอน โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติทางการเงินหรือขั้นตอนเชิงเอกสาร มีความซับซ้อนและอาจซ้ำซ้อน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน นอกจากนี้ การข้ามลำดับการรายงานในบางกรณี แม้จะช่วยให้การตัดสินใจรวดเร็วขึ้น แต่ก็อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารที่ไม่ครบถ้วนหรือไม่ทั่วถึง

ประการที่สี่ ปัจจัยด้านบุคลากรและสวัสดิการ ข้อมูลสะท้อนว่าประสิทธิภาพของโครงสร้างและกระบวนการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นกับคุณภาพของบุคลากร สวัสดิการ และความใส่ใจจากองค์กร หากองค์กรมีระบบสนับสนุนที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจ รักในงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป องค์กรมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยอย่างชัดเจนในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร อย่างไรก็ตาม ยังมีบางกระบวนการที่มีความซับซ้อนหรือขาดความต่อเนื่องด้านการสื่อสาร ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวม

คำถาม 2) โครงสร้างองค์กรส่งผลต่อความรู้สึก ความเครียด หรือสุขภาพจิตของท่านในด้านใด

โครงสร้างองค์กรมีผลต่อความรู้สึก ระดับความเครียด และสุขภาพจิตของพนักงานในหลายมิติ โดยผลกระทบดังกล่าวมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ขึ้นอยู่กับระดับความชัดเจน ความซับซ้อน และประสิทธิภาพของโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ดังนี้

ประการแรก โครงสร้างที่ชัดเจนและเป็นระบบ ส่งผลเชิงบวกต่อสภาพจิตใจของพนักงาน โดยช่วยลดความสับสน ความไม่แน่นอน และความเครียดในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง สบายใจ และมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น รวมถึงเอื้อต่อการทำงานอย่างราบรื่นและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง โครงสร้างที่ซับซ้อนหรือไม่ชัดเจน สามารถเพิ่มระดับความเครียดและความกดดัน โดยเฉพาะในกระบวนการประสานงานและการตัดสินใจ เช่น การมีลำดับชั้นหลายระดับ การอนุมัติที่ล่าช้า

หรือความไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ส่งผลให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล ความไม่มั่นใจ และความรู้สึกว่างานไม่สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายได้

ประการที่สาม บทบาทของผู้บริหารและการตัดสินใจตามโครงสร้าง มีผลต่อสภาพจิตใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาขาดความชัดเจนในการตัดสินใจ หรือมีการข้ามลำดับการรายงาน บ่อยครั้ง อาจทำให้พนักงานเกิดความสับสน กังวล และรู้สึกกดดันในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ประการที่สี่ ปัจจัยแวดล้อมสนับสนุนจากองค์กร เช่น สวัสดิการที่ดีและระบบสนับสนุนที่เหมาะสม สามารถช่วยชดเชยผลกระทบเชิงลบของโครงสร้างองค์กร และส่งเสริมความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกดี มีขวัญกำลังใจ และลดความตึงเครียดในระยะยาว

โดยสรุป โครงสร้างองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความรู้สึกและสภาพจิตใจของพนักงาน โครงสร้างที่ชัดเจน เป็นระบบ และเอื้อต่อการตัดสินใจ จะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสภาพจิตใจที่ดี ขณะที่โครงสร้างที่ซับซ้อนหรือขาดความชัดเจน อาจเพิ่มความวิตกกังวลและความกดดันในการทำงาน ดังนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ควบคู่กับการบริหารจัดการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการส่งเสริมสภาพจิตใจของพนักงานในองค์กร

คำถาม 3) มีส่วนไหนของโครงสร้างองค์กร ที่ท่านคิดว่า หากปรับปรุงจะสามารถช่วยให้ทำงานได้สบายใจขึ้น

การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการบางส่วนขององค์กรจะช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มความคล่องตัว และทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสบายใจมากขึ้น โดยประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา มีดังนี้

ประการแรก การสนับสนุนด้านทรัพยากรและสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ช่วยเสริมความมั่นคงและความสบายใจในการทำงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอและสวัสดิการที่เหมาะสมช่วยลดภาระและความกังวลของพนักงาน ส่งผลให้สามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้กระชับและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงอย่างชัดเจน โดยเฉพาะกระบวนการอนุมัติที่มีหลายขั้นตอน เช่น การอนุมัติทางการเงินหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมักก่อให้เกิดความล่าช้าและความกดดัน หากมีการปรับให้สั้นลงและชัดเจนขึ้น จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ประการที่สาม การเพิ่มความชัดเจนและความเป็นระบบของโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ รวมถึงการพัฒนาระบบงาน เช่น แนวคิด Safety by Design หรือ Management of Change จะช่วยให้พนักงานเข้าใจแนวทางการทำงาน ลดความสับสน และสามารถคาดการณ์ขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น

ประการที่สี่ การพัฒนาบทบาทผู้นำและสายการตัดสินใจ โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการระดับกลาง การเปิดโอกาสให้ผู้จัดการกล้าตัดสินใจมากขึ้น และลดการพึ่งพาการตัดสินใจจากระดับสูงเพียงอย่างเดียว จะช่วยลดภาระความกดดันและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

โดยสรุป ส่วนของโครงสร้างองค์กรที่ควรปรับปรุงเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างสบายใจมากขึ้น ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรและสวัสดิการ การปรับกระบวนการทำงานและขั้นตอนการอนุมัติให้มีความกระชับและชัดเจน การพัฒนาระบบงานที่เป็นมาตรฐาน และการเสริมสร้างภาวะผู้นำและความชัดเจนในการตัดสินใจ การปรับปรุงในประเด็นเหล่านี้จะช่วยลดความเครียด เพิ่มความมั่นใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรมีความเป็นระบบและค่อนข้างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามลำดับชั้น มีมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน และให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความปลอดภัยอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การบูรณาการความปลอดภัยในกระบวนการทำงาน การประชุมข้ามสายงาน และการรายงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ซึ่งช่วยให้การทำงานมีทิศทางและลดความสับสนในระดับหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า บางกระบวนการมีความซับซ้อนและขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติบางด้าน เช่น การเงินหรือทรัพยากรบุคคล รวมถึงกรณีที่สายการสื่อสารหรือการตัดสินใจถูกข้ามลำดับชั้น ทำให้เกิดทั้งข้อดีคือการตัดสินใจที่รวดเร็ว และข้อจำกัดคือการสื่อสารไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การทำงานล่าช้าและเพิ่มความกดดันให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ในด้านผลกระทบต่อความรู้สึกและสุขภาพจิต โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและเป็นระบบช่วยลดความเครียด ความสับสน และสร้างความมั่นใจในการทำงาน ขณะที่โครงสร้างหรือกระบวนการที่ซับซ้อน ไม่แน่นอน หรือขาดความชัดเจนในการตัดสินใจ อาจก่อให้เกิดความกังวล ความตึงเครียด และความรู้สึกไม่มั่นคง โดยเฉพาะเมื่อผู้จัดการไม่กล้าตัดสินใจหรือมีขั้นตอนที่ต้องผ่านหลายระดับ

สำหรับประเด็นที่ควรปรับปรุงเพื่อให้ทำงานได้สบายใจขึ้น พบว่าควรให้ความสำคัญกับ การสนับสนุนทรัพยากรและสวัสดิการ การปรับกระบวนการทำงานให้กระชับและชัดเจนมากขึ้น การลดขั้นตอนการอนุมัติที่ไม่จำเป็น และการพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างาน รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้จัดการ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างเหมาะสมและลดภาระความกดดันต่อผู้ปฏิบัติงาน

โดยสรุป โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงานมีพื้นฐานที่ดีและเป็นระบบ แต่ยังมีบางส่วนที่ควรปรับปรุงในเชิงกระบวนการและการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มความชัดเจน ลดความซับซ้อน และสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ สบายใจ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8 สภาวะสุขภาพและปัจจัยด้านจิตสังคม

คำถาม 1) สุขภาพของท่านในปัจจุบันเป็นอย่างไร (มีโรคประจำตัวหรือไม่) และส่งผลต่อการทำงานอย่างไร

สุขภาพของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีถึงปานกลาง และไม่มีโรคประจำตัวที่รุนแรง โดยหลายรายระบุว่าสุขภาพแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ และไม่พบข้อจำกัดด้านสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานโดยตรง

อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนที่ระบุถึง ปัญหาสุขภาพเฉพาะบุคคล ได้แก่ อาการภูมิแพ้ทางอากาศ และภาวะความดันโลหิตสูง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในบางช่วงเวลา เช่น อาการภูมิแพ้ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ เกิดความง่วงระหว่างการทำงาน ขณะที่ภาวะความดันโลหิตสูงร่วมกับความเครียดและการนอนไม่หลับ อาจส่งผลต่อสมาธิและสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แม้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและไม่มีโรคประจำตัว แต่ ปัญหาสุขภาพ บางประการที่เกี่ยวข้องกับการพักผ่อน ความเครียด และโรคเรื้อรังบางชนิด ยังคงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นระยะ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพกายควบคู่กับสุขภาพจิต เพื่อสนับสนุน การทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำถาม 2) สุขภาพของท่านมีความสัมพันธ์กับความกดดันหรือปัจจัยด้านจิตสังคม/สุขภาพจิตใน การทำงานอย่างไร

สุขภาพกายและสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความกดดันและปัจจัยด้านจิตสังคมในการ ทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลหลายรายสะท้อนว่าความกดดันจากงาน การพักผ่อนไม่เพียงพอ และภาระงานที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ความอ่อนล้า และลดความสดชื่นในการทำงาน ซึ่งอาจกระทบต่อสมาธิ ความจำ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนระบุว่า หากมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี จะช่วยลด ผลกระทบจากปัจจัยด้านจิตสังคมเชิงลบ เช่น ความตึงเครียดจากอารมณ์หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้ สามารถรับมือกับความกดดันได้ดีขึ้น และยังคงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยจากลักษณะงาน เช่น การนั่งทำงานเป็นเวลานาน ส่งผลให้เกิดอาการ ปวดเมื่อย ซึ่งทำให้งานสะดุดและเพิ่มความตึงเครียดทางจิตใจ ขณะที่ปัญหาการนอนหลับไม่เพียงพอมีความ เชื่อมโยงกับอาการง่วงซึม การโฟกัสลดลง และความกังวลในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

โดยสรุป สุขภาพกาย สุขภาพจิต และปัจจัยด้านจิตสังคมในที่ทำงานมีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน สุขภาพที่ดีช่วยลดผลกระทบของความกดดันจากงาน ขณะที่ความกดดันและปัจจัยด้านจิตสังคมเชิงลบ สามารถบั่นทอนสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานได้ หากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

คำถาม 3) ท่านจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านใดเกี่ยวกับสุขภาพเพื่อทำงานได้ดีขึ้น

ความต้องการการสนับสนุนด้านสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถสรุปได้เป็นหลาย ด้านสำคัญ ดังนี้

3.1) การส่งเสริมสุขภาพกายและการออกกำลังกาย ผู้ให้ข้อมูลเสนอให้มีเครื่องออกกำลังกาย ฟิตเนสในสถานที่ทำงาน รวมถึงกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เพื่อช่วยเสริมสร้างสุขภาพกาย ลดความเมื่อยล้า และเพิ่มความพร้อมในการทำงาน

3.2) การดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิต มีความต้องการการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เช่น การให้ คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต และการดูแลภาวะเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะช่วยลด ความเครียดสะสมและส่งเสริมความสมดุลทางอารมณ์

3.3) สวัสดิการและการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนระบุถึงความสำคัญของการตรวจ สุขภาพประจำปีฟรี และการมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอ โดยเฉพาะในกรณีโรคประจำตัวหรือ ปัญหาสุขภาพเฉพาะด้าน

3.4) การสนับสนุนด้านข้อมูลและระบบการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ มีข้อเสนอเกี่ยวกับคู่มือการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงข้อมูลบุคลากรและช่องทางการติดต่อ เพื่อช่วยลดความกดดัน ความสับสน และ ภาระทางจิตใจในการทำงาน

3.5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจสุขภาพ ผู้ให้ข้อมูลบางรายมองว่าการดูแลสุขภาพขึ้นอยู่กับ

การจัดการตนเอง แต่หากองค์กรมีบทบาทในการส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดีมากขึ้น

โดยสรุป ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการสนับสนุนด้านสุขภาพทั้ง สุขภาพกาย สุขภาพจิต สวัสดิการด้านการรักษา และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และลดผลกระทบจากความเครียดและปัญหาสุขภาพในการทำงาน

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง สภาวะสุขภาพและปัจจัยด้านจิตสังคม

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มี สุขภาพกายอยู่ในเกณฑ์ดีถึงปานกลาง และไม่มีโรคประจำตัวรุนแรง จึงสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ อย่างไรก็ตาม พบผู้ให้ข้อมูลบางรายมีปัญหาสุขภาพเรื้อรังหรือเฉพาะด้าน เช่น ภูมิแพ้ทางอากาศ ความดันโลหิตสูง และปัญหาการนอนหลับ ซึ่งแม้ไม่ส่งผลต่อการทำงานอย่างถาวร แต่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงในบางช่วง โดยเฉพาะด้านสมาธิ ความง่วงซึม และความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ในมิติของ ปัจจัยด้านจิตสังคมและสุขภาพจิตในการทำงาน พบว่าความกดดันจากงาน ภาระความรับผิดชอบ และการพักผ่อนไม่เพียงพอ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเครียด ความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและใจ รวมถึงอารมณ์และสมาธิในการทำงาน ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนสะท้อนว่า หากมีสุขภาพกายแข็งแรงและมีการจัดการตนเองที่ดี จะสามารถรับมือกับความเครียดและปัจจัยด้านจิตสังคมเชิงลบได้ดียิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าสุขภาพกายเป็นฐานสำคัญที่ช่วยเสริมความเข้มแข็งทางจิตใจ

สำหรับ ความต้องการการสนับสนุนด้านสุขภาพจากองค์กร พบว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการทั้งการส่งเสริมสุขภาพกาย เช่น อุปกรณ์หรือกิจกรรมออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ควบคู่กับการดูแลสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษา กิจกรรมลดความเครียด และการสนับสนุนจากบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงการมีระบบและคู่มือการทำงานที่ชัดเจนเพื่อลดความสับสนและความกดดันในการทำงาน

สรุปโดยรวม สภาวะสุขภาพกายและปัจจัยด้านจิตสังคมมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด สุขภาพกายที่ดีช่วยลดผลกระทบจากความเครียดในการทำงาน ขณะที่ความกดดันและสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมที่ไม่เหมาะสมสามารถบั่นทอนทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพการทำงานได้ ดังนั้น การดูแลสุขภาพแบบองค์รวมร่วมกับการสนับสนุนเชิงระบบจากองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนของบุคลากรในองค์กร

1.9 ทักษะการเผชิญปัญหา (Coping Skills)

คำถาม 1) เมื่อพบกับความเครียดหรือปัญหาในการทำงาน ท่านมีวิธีรับมืออย่างไร

สรุปแนวทางการรับมือกับความเครียดหรือปัญหาในการทำงานได้ดังนี้

โดยภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ใช้วิธี **ตั้งสติและแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ** เริ่มจากการไม่ตื่นตระหนก ค่อย ๆ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ และแก้ไขทีละขั้นตอน เพื่อควบคุมสถานการณ์และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

อีกแนวทางที่พบร่วมกันคือ **การวางแผนและปรับปรุงการทำงาน** เช่น การประชุมหารือแนวทางแก้ไข การปรับแผนการทำงาน และการเรียนรู้จากปัญหาเดิม เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นในอนาคต

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากเลือก **การขอคำปรึกษาและพูดคุยกับผู้อื่น** ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มีความรู้ หรือบุคคลที่ไว้วางใจ เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและหาทางออก ซึ่งช่วยลดความกดดันทางจิตใจและทำให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในด้านการดูแลตนเอง พบว่ามีการ **พักผ่อนให้เพียงพอ ปล่อยวาง ไม่คิดมากเกินไป และพยายามมองปัญหาเป็นเรื่องปกติของการทำงาน** เพื่อไม่ให้ความเครียดสะสมจนส่งผลกระทบต่ออารมณ์และสุขภาพจิต

สรุปโดยรวม ผู้ให้ข้อมูลมีวิธีรับมือกับความเครียดและปัญหาในการทำงานในเชิงบวก ผสมผสานระหว่างการคิดอย่างมีเหตุผล การทำงานเป็นทีม การขอความช่วยเหลือ และการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม ลดความเครียด และยังคงทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถาม 2) ทักษะการเผชิญปัญหาของท่าน ช่วยลดผลกระทบด้านจิตสังคมหรือสุขภาพจิตในการทำงานอย่างไร

ทักษะการเผชิญปัญหามีบทบาทสำคัญในการลดผลกระทบด้านจิตสังคมและสุขภาพจิตในการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

โดยรวม ผู้ให้ข้อมูลมองว่า การเผชิญปัญหาย่างมีสติและเป็นระบบ ช่วยให้ปัญหาคีลคลายลง ลดความเครียด ความกังวล และความตึงเครียดทางอารมณ์ เมื่อปัญหาได้รับการจัดการแล้วหรือเริ่มคลี่คลายจิตใจจะสงบขึ้นและสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อีกประเด็นหนึ่งคือ การจัดการอารมณ์และไม่ปล่อยให้ความเครียดสะสม การรู้จักแยกเรื่องงานออกจากอารมณ์ส่วนตัว ไม่ใช้อารมณ์นำการตัดสินใจ และการมองปัญหาเป็นเรื่องชั่วคราว ช่วยป้องกันไม่ให้สุขภาพจิตแย่ลง และลดโอกาสเกิดความเครียดเรื้อรัง

นอกจากนี้ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและการพูดคุยระบายความรู้สึก เป็นกลไกสำคัญในการลดแรงกดดันทางจิตสังคม ทำให้รู้สึกได้รับการสนับสนุน ไม่เผชิญปัญหาเพียงลำพัง และช่วยแบ่งเบาความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุดท้าย ประสบการณ์การทำงาน ช่วยเสริมทักษะการเผชิญปัญหา ทำให้มองปัญหาได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น ปัญหาเดิมที่เคยสร้างความกดดันจะถูกมองว่าเล็กลง สามารถรับมือได้ดีขึ้น และลดผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว

สรุปโดยรวม ทักษะการเผชิญปัญหาช่วยลดผลกระทบด้านจิตสังคมและสุขภาพจิตในการทำงานผ่านการแก้ไขปัญหาย่างมีระบบ การจัดการอารมณ์ การได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น และการใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานต่อไปได้อย่างมั่นคง มีสมดุลทางอารมณ์ และลดความเครียดจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม

คำถาม 3) มีทักษะหรือความสามารถด้านใด ที่ท่านอยากพัฒนาเพื่อรับมือกับความกดดันได้ดีขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลต้องการพัฒนาทักษะที่ช่วยเสริมความสามารถในการรับมือกับความกดดันจากการทำงาน ทั้งในด้านความคิด อารมณ์ และการสื่อสาร โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

ประเด็นหลักคือ ทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและตรงจุด ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากมองว่า การคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีโครงสร้าง การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการบริหารเวลา จะช่วยลด ความสับสนและความกดดันเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหลายด้านพร้อมกัน

อีกด้านหนึ่งคือ ทักษะการจัดการอารมณ์และความเครียด (EQ) เช่น การควบคุมอารมณ์ใน สถานการณ์ตึงเครียด การมีสติ การดึงจิตใจกลับมาเป็นปกติได้รวดเร็ว และการไม่ปล่อยให้ความกดดันส่งผล กระทบต่อการตัดสินใจ ซึ่งถูกมองว่าเป็นทักษะสำคัญในการทำงานอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารอย่างมีศิลปะและสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่หลายคนอยากพัฒนา โดยเฉพาะ การสื่อสารภายใต้แรงกดดัน การสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา หรือการสะท้อนกลับไปยังผู้ที่สร้างความกดดันอย่าง เหมาะสม เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจระหว่างกัน

ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมองว่า ทักษะคติเชิงบวกและความสามารถส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และการเป็นคนอารมณ์ดี ไม่เคร่งเครียดกับงานมากเกินไป เป็นพื้นฐานที่ช่วย รับมือกับความกดดันได้ดีอยู่แล้ว แต่ก็ยังเห็นคุณค่าของการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม

สรุปโดยรวม ผู้ให้ข้อมูลต้องการพัฒนาทักษะด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การจัดการอารมณ์ และความเครียด การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานและเวลา ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ สามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้ดีขึ้น ลดผลกระทบต่อสุขภาพจิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานในระยะยาว

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง ทักษะการเผชิญปัญหา (Coping Skills)

จากข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ สามารถสรุปภาพรวมของทักษะการเผชิญปัญหาในการทำงานได้ว่า ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่มีแนวโน้มใช้การเผชิญปัญหาเชิงรุก (problem-focused coping) ร่วมกับ การจัดการอารมณ์

(emotion-focused coping) เพื่อรับมือกับความเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ประการแรก ในด้านวิธีการรับมือเมื่อเผชิญความเครียดหรือปัญหา ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มุ่งเน้นการตั้งสติ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอย่างเป็นขั้นตอน เช่น การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวางแผนแก้ไขอย่างเป็นระบบ การประชุมเพื่อหาทางปรับปรุงงาน รวมถึงการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานอกจากนี้ การขอคำปรึกษาจากผู้มีความรู้ เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่ไว้ใจได้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการลดความตึงเครียดและเพิ่มมุมมองในการแก้ไขปัญหา ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเลือกใช้วิธีการปล่อยวาง ไม่คิดมาก และมองว่าปัญหาเป็นเรื่องปกติของการทำงาน ซึ่งช่วยลดการสะสมของความเครียดในระยะยาว

ประการที่สอง ในด้านผลของทักษะการเผชิญปัญหาต่อสุขภาพจิตและปัจจัยด้านจิตสังคม พบว่าทักษะดังกล่าวช่วยลดความกังวล ความตึงเครียด และความกดดันทางอารมณ์ ทำให้จิตใจสงบขึ้น สามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานอย่างเป็นระบบช่วยให้ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ขณะที่การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนปัญหาได้ ช่วยลดความโดดเดี่ยวและเสริมแรงสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ ประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมายังช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถมองปัญหาในมุมที่เล็กลงและรับมือได้ดีขึ้น

ประการที่สาม ในด้านทักษะหรือความสามารถที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความต้องการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุดและเป็นระบบมากขึ้น ควบคู่กับทักษะการจัดการความเครียดและอารมณ์ (EQ) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันหลายด้านพร้อมกัน นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารอย่างมีศิลปะ การบริหารจัดการงาน เวลา และลำดับความสำคัญ รวมถึงการเสริมสร้างสมาธิและการควบคุมจิตใจให้กลับสู่ภาวะปกติได้รวดเร็ว ถูกมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรับมือกับความกดดัน

สรุปโดยรวม ผู้ให้ข้อมูลมีทักษะการเผชิญปัญหาในระดับที่สามารถช่วยลดผลกระทบด้านจิตสังคมและสุขภาพจิตจากการทำงานได้ โดยอาศัยการแก้ปัญหาเชิงระบบ การขอการสนับสนุนทางสังคม และการจัดการอารมณ์ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการงาน และการควบคุมอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเผชิญปัญหา และสนับสนุนการทำงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.10 ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียด

คำถาม 1) ท่านรู้สึกว่าการปัจจัยทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดหรือไม่ อย่างไร

ปัจจัยทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการเกิดความเครียดในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

โดยรวม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รับรู้ว่าการเครียดเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง และมักสัมพันธ์กับทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ขณะที่บางรายระบุว่าไม่รู้สึกรู้สึกเครียด เนื่องจากมีวิถีจัดการตนเอง เช่น ไม่เก็บเรื่องงานมาคิดหลังเลิกงาน

ด้านปัจจัยทางจิตสังคม พบว่าแหล่งที่มาของความเครียดสำคัญ ได้แก่

- ความคาดหวังจากงานและแรงกดดันให้ทำผลงานได้ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะงานเร่งด่วน

- การเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง ทำให้เกิดแรงกดดันในการพัฒนาตนเอง
- การทำงานที่ต้องพึ่งพาความร่วมมือหลายหน่วยงาน แต่บางหน่วยงานขาดความรับผิดชอบ ส่งผลให้ต้องรับภาระเกินบทบาท (over role) และสร้างความตึงเครียด
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากขาดบรรยากาศที่เป็นมิตรหรือมีความขัดแย้ง จะเพิ่มระดับความเครียด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากชี้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลโดยตรงต่อระดับความเครียด เช่น

- สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยในโรงงาน
- สภาพอากาศร้อน พื้นที่ทำงานรกรุงรัง
- เสียงดัง แสงสว่างไม่เพียงพอ และเครื่องมืออุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน

ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้การทำงานยากลำบากขึ้น เพิ่มความกดดัน และทำให้เกิดความเครียดสะสม อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนที่ระบุว่า ปัจจัยเหล่านี้ไม่ส่งผลต่อความเครียดของตน เนื่องจากมีทัศนคติในการทำงานที่ชัดเจน สามารถแยกงานออกจากชีวิตส่วนตัว และไม่เก็บปัญหามาคิดซ้ำหลังเลิกงาน

สรุปภาพรวม ปัจจัยทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเกิดความเครียดของพนักงาน โดยเฉพาะความคาดหวังจากงาน ความร่วมมือระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งนี้ ระดับความเครียดที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับทั้งบริบทการทำงานและทักษะการจัดการตนเองของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถช่วยลดหรือบรรเทาผลกระทบด้านจิตใจได้

คำถาม 2) ปัจจัยใดในที่ทำงาน ที่ท่านคิดว่ามีผลทำให้ท่านเกิดความเครียดมากที่สุด

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมากที่สุด มีทั้งปัจจัยด้านภาระงาน โครงสร้างการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ปัจจัยที่พบเด่นชัดที่สุดคือ ภาระงานและแรงกดดันด้านเวลา ได้แก่ งานมีปริมาณมาก ระยะเวลาจำกัด ส่งผลให้ไม่สามารถส่งงานได้ตรงเวลา และเกิดความกดดันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารและนโยบายองค์กร โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการมองว่างานด้าน Safety เป็นภาระ มากกว่าส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่เข้าใจและถูกด้อยค่า

อีกปัจจัยสำคัญคือ ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น พฤติกรรมของหัวหน้างานที่ใช้อารมณ์ โมโห หรือด่าพนักงาน การที่เพื่อนร่วมงานนำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน และการทำงานในบรรยากาศที่ขาดความร่วมมือ ล้วนส่งผลให้เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์

นอกจากนี้ ยังพบปัจจัยด้าน **ความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการทำงาน** เช่น การได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมโดยขาดความรู้ ความสามารถ การแก้ปัญหาไม่ได้ และการถูกคาดหวังจากประสบการณ์หรือวัยวุฒิ รวมถึงการถูกเปรียบเทียบกับผู้อื่นและต้องตัดสินใจประสานงานโดยขาดความมั่นใจ ซึ่งเพิ่มแรงกดดันทางจิตใจอย่างมาก

สุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานที่มีเสียงดัง ทำให้ขาดสมาธิ และลดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม

สรุปภาพรวม ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุดในที่ทำงาน คือ ภาระงานและแรงกดดันด้านเวลา ร่วมกับการบริหารจัดการที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ตึงเครียด และการขาดการสนับสนุนด้านความรู้ ความมั่นใจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

คำถาม 3) ท่านอยากเสนอให้องค์กรปรับปรุงปัจจัยด้านใด เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต ลดความเครียดจากการทำงานของพนักงาน

จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปภาพรวมของข้อเสนอแนะที่ต้องการให้องค์กรปรับปรุงได้เป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

ประเด็นแรกคือ การบริหารภาระงานและทรัพยากรบุคคล ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในแผนก จัดสรรคน เทคโนโลยี และงบประมาณให้เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงนำเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงานในบางกระบวนการ เพื่อลดภาระงาน ลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และลดความเครียดจากงานที่มากเกินไป

ประเด็นที่สองคือ ระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ยืดหยุ่นและเป็นระบบ ได้แก่ การทำงานที่มีขั้นตอนชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการงานและเวลาได้อย่างเหมาะสม ลดแรงกดดันจากงานเร่งด่วน

ประเด็นที่สามคือ การส่งเสริมสุขภาพจิตและกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้องค์กรมีระบบดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น กิจกรรมทำสมาธิ กิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย รวมถึงการจัดพื้นที่หรือจุดผ่อนคลายในสถานที่ทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงานได้พักผ่อนและฟื้นฟูสภาพจิตใจระหว่างการทำงาน

ประเด็นที่สี่คือ การพัฒนาด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยเสนอให้องค์กรสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยอย่างจริงจัง เน้นย้ำว่าการป้องกันอุบัติเหตุเป็นหน้าที่ของทุกคน และกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยร่วมกัน

ประเด็นที่ห้าคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม มีจำนวนห้องน้ำเพียงพอ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดความอึดอัดและความเครียดในระยะยาว

ประเด็นสุดท้ายคือ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ผู้ให้ข้อมูลเสนอให้องค์กรลดลำดับชั้นที่เป็นอุปสรรค เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถสื่อสารกันได้ง่าย ลดพิธีและธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่จำเป็น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดใจและเอื้อต่อความร่วมมือ

สรุปภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้องค์กรพัฒนาการบริหารภาระงาน ระบบการทำงาน การดูแลสุขภาพจิต ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม และการสื่อสารภายในองค์กรควบคู่กัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิต ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียด

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

โดยรวมแล้ว ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ระบุว่าปัจจัยทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความเครียด แม้ระดับความรู้สึกจะแตกต่างกัน บางรายสามารถจัดการความเครียดได้ดีโดยไม่เก็บงานมาคิดหลังเลิกงาน แต่หลายรายยังได้รับผลกระทบจากแรงกดดันทั้งทางตรงและทางอ้อม

ในด้าน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด พบว่าเกิดจากหลายมิติ ได้แก่

- ภาระงานและข้อจำกัดด้านเวลา เช่น ปริมาณงานมาก งานเร่งด่วน และระยะเวลาที่จำกัด ทำให้เกิดความกดดันและส่งงานไม่ทัน
- ความคาดหวังและแรงกดดันทางสังคมในที่ทำงาน เช่น การถูกเปรียบเทียบกับผู้อื่น ความคาดหวังจากประสบการณ์และวัยวุฒิ รวมถึงความกดดันจากเพื่อนร่วมงานหรือบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น
- ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น พฤติกรรมของหัวหน้างานที่ใช้อารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน การขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และการสื่อสารที่ไม่ราบรื่น
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย ได้แก่ เสียงดัง แสงไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานร้อนหรือรกรุงรัง รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และการที่ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านความปลอดภัย
- ปัจจัยด้านความรู้และความมั่นใจในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่ขาดความรู้หรือทักษะรองรับ ทำให้เกิดความเครียดและความไม่มั่นใจในการตัดสินใจ

ในด้านข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขและลดความเครียด ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความต้องการให้องค์กรปรับปรุงในประเด็นสำคัญ ได้แก่

- การเพิ่มบุคลากรและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับภาระงาน
- การบริหารงานอย่างเป็นระบบและยืดหยุ่น
- การส่งเสริมระบบดูแลสุขภาพจิตและกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น สมาธิ กีฬา หรือการออกกำลังกาย
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านพื้นที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
- การพัฒนาการสื่อสารและความสัมพันธ์ในองค์กรให้เปิดกว้าง ลดทิฐิ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
- การเน้นย้ำความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

สรุปโดยรวม ปัจจัยด้านจิตสังคมและความเครียดของพนักงานเกิดจากทั้งภาระงาน ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อม หากองค์กรสามารถปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน สภาพแวดล้อม และระบบสนับสนุนด้านจิตใจควบคู่กัน จะช่วยลดความเครียด ส่งเสริมสุขภาพจิต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างยั่งยืน

1.11 ปัจจัยด้านจิตสังคมและอุบัติเหตุจากการทำงาน

คำถาม 1) ท่านคิดว่า ความเครียดหรือสภาพจิตใจ ส่งผลต่อความผิดพลาดหรือความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ อย่างไร

จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่า ความเครียดและสภาพจิตใจที่ไม่พร้อมมีผลโดยตรงต่อความผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ

ภาพรวมสะท้อนตรงกันว่า เมื่อบุคคลอยู่ในภาวะเครียด วิตกกังวล เหนื่อยล้า หรือพักผ่อนไม่เพียงพอ จะทำให้

- สมาธิและการจดจ่อลดลง ไม่สามารถโฟกัสกับงานที่ทำอยู่ตรงหน้า
- การตัดสินใจผิดพลาดง่ายขึ้น เนื่องจากจิตใจสับสน คิดหลายเรื่องพร้อมกัน หรือขาดสติในการปฏิบัติงาน
- ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เช่น เกิดอาการง่วง ซึม หรือหลับใน โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังสูง
- ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น ทั้งจากการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักร หรือการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง

นอกจากนี้ หลายความคิดเห็นชี้ให้เห็นว่า สภาพจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญไม่ต่างจากความพร้อมทางร่างกาย หากจิตใจไม่พร้อม แม้จะมีความรู้หรือทักษะในการทำงาน ก็ยังมีโอกาสเกิดความผิดพลาดและอุบัติเหตุได้ง่าย

สรุปโดยรวม ความเครียดและสภาพจิตใจที่ไม่พร้อมมีผลอย่างชัดเจนต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยเป็นตัวเร่งให้เกิดความผิดพลาดและเพิ่มโอกาสเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้น การดูแลสุขภาพจิต การพักผ่อนที่เพียงพอ และการลดความเครียดในที่ทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

คำถาม 2) ปัจจัยด้านจิตสังคมใดในที่ทำงาน หรือสถานการณ์ใดบ้างในที่ทำงานที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยหรือเพิ่มโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้

ปัจจัยด้านจิตสังคมและสถานการณ์ในการทำงานหลายประการมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่ปลอดภัยและเพิ่มโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ โดยสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ภาระงานและแรงกดดันจากงาน

ภาระงานที่มากเกินไป ระยะเวลาจำกัด และการทำงานภายใต้ความเร่งรีบหรือความกดดันสูง ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด สมาธิลดลง และขาดความรอบคอบ ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดและอุบัติเหตุในการทำงาน

2. วัฒนธรรมและการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยขององค์กร

การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ปล่อยปละละเลย หรือไม่กำกับดูแลการทำงานอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่ปลอดภัย และเพิ่มโอกาสเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน

3. สภาพแวดล้อมและการจัดพื้นที่ทำงาน

พื้นที่ปฏิบัติงานที่คับแคบ แออัด การจัดวางอุปกรณ์ไม่เป็นระบบ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่เพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ โดยเฉพาะเมื่อทำงานร่วมกับความเร่งรีบ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพจิตใจของพนักงาน

ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาจากครอบครัว ความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความเครียดสะสมทำให้พนักงานไม่สามารถจดจ่อกับงานได้เต็มที่ และเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

5. สถานการณ์การทำงานที่ต้องเร่งรีบหรือขาดความระมัดระวัง

การทำงานที่เร่งรีบเกินไป การขาดความรอบคอบ และการไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เป็นสถานการณ์สำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่ปลอดภัยและเพิ่มโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ

สรุปโดยรวม ปัจจัยด้านจิตสังคมที่สำคัญ ได้แก่ แรงกดดันจากงาน ภาระงานที่มาก วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพจิตใจของพนักงาน ซึ่งล้วนมีบทบาทร่วมกันในการเพิ่มความรู้สึกไม่ปลอดภัยและความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน การจัดการปัจจัยเหล่านี้อย่างเป็นระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญของการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

คำถาม 3) ท่านคิดว่าองค์กรควรปรับปรุงอะไรบ้าง เพื่อลดความเครียดและลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

สรุปข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงองค์กรได้ดังนี้

3.1) ปรับภาระงานและเพิ่มบุคลากร

- ลดภาระงานของพนักงานแต่ละคน
- เพิ่มบุคลากรเพื่อสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และกระจายงานอย่างเหมาะสม

3.2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

- จัดพื้นที่ปฏิบัติงานให้ไม่แออัด และเอื้อต่อการทำงานอย่างปลอดภัย
- ลดความกดดันที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการพักผ่อนหรือเวลาพักระหว่างงาน

3.3) เสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

- ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับให้ความสำคัญกับความปลอดภัยอย่างจริงจัง
- ยกระดับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย เช่น กำหนดบทบาทผู้จัดการ/หัวหน้างานให้ชัดเจน

3.4) ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะหัวหน้างาน

- ฝึกทักษะด้าน Empathy และการเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้พนักงานไว้วางใจ
- อบรมพนักงานก่อนใช้อุปกรณ์ใหม่หรือเข้าปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมใหม่

3.5) ลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิต

- ส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น กีฬา สมาธิ หรือกิจกรรมบำบัดความเครียด
- ปรับกระบวนการมอบหมายงานให้ไม่เร่งรีบเกินไป ลดแรงกดดันทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.6) ปรับปรุงการวางแผนและกระบวนการทำงาน

- วางแผนงานอย่างเป็นระบบ ลดความเร่งรีบและความสับสน
- ให้พนักงานมีเวลาและทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

สรุปโดยรวม องค์กรควรเน้นการปรับ ภาระงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมความปลอดภัย การฝึกอบรมหัวหน้างาน และกิจกรรมสนับสนุนสุขภาพจิต เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ลดความเครียด และลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

สรุปข้อมูลทั้ง 3 หัวข้อ ภายใต้เรื่อง ปัจจัยด้านจิตสังคมและอุบัติเหตุจากการทำงาน สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลกระทบของความเครียดและสภาพจิตใจต่อความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ
 - ความเครียด ความวิตกกังวล หรือความเหนื่อยล้า ทำให้สมาธิและการจดจ่อในการทำงานลดลง
 - สภาพจิตใจไม่พร้อม ส่งผลให้ตัดสินใจผิดพลาด เพิ่มความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุจากอุปกรณ์หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - ความเครียดสะสมอาจทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงปัญหา การสับสน และการปฏิบัติงานที่ไม่รอบคอบ
2. ปัจจัยด้านจิตสังคมและสภาพแวดล้อมที่เพิ่มความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ
 - ภาระงานสูง/งานเร่งด่วน ทำให้ต้องทำงานเร่งรีบ และเสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาด
 - ความกดดันจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เช่น การเปรียบเทียบหรือคาดหวังมากเกินไป
 - สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อความปลอดภัย เช่น พื้นที่แคบ แออัด จัดวางไม่เป็นระบบ หรือเสียงดัง
 - ปัญหาส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายนอก เช่น ความเครียดจากครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว
 - การละเลยด้านความปลอดภัยของหัวหน้างานหรือองค์กร ส่งผลให้พนักงานรับความเสี่ยงโดยตรง
3. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงองค์กร ลดความเครียดและความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ
 - ปรับภาระงานและเพิ่มบุคลากร เพื่อลดความเร่งรีบและสนับสนุนทีม
 - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เอื้อต่อความปลอดภัย เช่น จัดพื้นที่ทำงานให้เป็นระบบ ลดความแออัด
 - ส่งเสริมสุขภาพจิตและลดความเครียด เช่น การพักผ่อนเพียงพอ กิจกรรมผ่อนคลาย ฟีกสมาธิ
 - เสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ให้ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับตระหนักและปฏิบัติอย่างจริงจัง
 - ฟีกทักษะหัวหน้างานด้าน Empathy และการสื่อสาร เพื่อให้เป็นที่ปรึกษาและลดแรงกดดันจากบุคลากร
 - อบรมและแนะนำก่อนใช้อุปกรณ์ใหม่ และสร้างกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ลดความเร่งรีบ และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

สรุปโดยรวม ปัจจัยด้านจิตสังคม เช่น ความเครียด ความกดดันจากงานและผู้ร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อความปลอดภัย มีผลโดยตรงต่อความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ องค์กรควรปรับปรุงทั้งการจัดการงาน สภาพแวดล้อม การสนับสนุนสุขภาพจิต และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เพื่อลดความเครียดและลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ

1.12 ข้อมูลเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะ หรือข้อแนะนำอื่น ๆ

1) ความสำคัญของหัวหน้างานที่มีคุณภาพ

- หัวหน้างานที่มีใจ ตั้งใจ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ จะช่วยลดความเครียดของลูกน้อง

- การมีหัวหน้าที่ดีช่วยป้องกันความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งกลุ่ม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น

2) การสื่อสารและความร่วมมือระหว่างพนักงาน

- การสื่อสารที่เปิดใจ ซื่อสัตย์ และสอดส่องดูแลกันในทีม จะช่วยป้องกันปัญหาสะสม
- การให้ความสำคัญกับรายละเอียดเล็กน้อย เช่น งานที่ถูกละเลย หรือข้อมูลที่ไม่ได้รับการส่งต่อ สามารถลดความเครียดสะสมได้

สรุปโดยรวม: เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและลดความเครียดในที่ทำงาน นอกจากการปรับระบบงานและสภาพแวดล้อมแล้ว การพัฒนาหัวหน้างานที่ดี และ ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารและความร่วมมือในทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและลดความเครียดสะสม

สรุปผลการทำ Focused group

ภายหลังการพูดคุยสนทนากลุ่มกับพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ และอภิปรายร่วมกันหลายกลุ่ม จนข้อมูลเริ่มตัว สามารถสรุปได้ว่า

การประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

สามารถสรุปได้ว่า โรงงานที่ผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ไม่มีระบบการประเมินสถานะของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานโดยตรง มีเพียงโรงงานขนาดใหญ่บางโรงงานที่มีการประเมินทางด้านสุขภาพจิตของพนักงานเท่านั้น ซึ่งใช้แบบประเมินที่เป็นของกรมสุขภาพจิตเพื่อวัดสุขภาพจิต ความสุขหรือความเครียดที่เป็นผลจากการทำงานเท่านั้น และไม่มีการดำเนินการต่อเนื่อง ในขณะที่โรงงานขนาดกลางยังไม่มีมีการดำเนินการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานเลย

ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรได้นาน และตัดสินใจที่จะทำงานต่อในบริษัท และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อจิตใจของพนักงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานและสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงาน คือ

1. เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งอย่างน้อยต้องเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่ากินอยู่ ค่าเดินทาง ค่าเลี้ยงดูครอบครัว โดยพนักงานทุกคนจะคำนวณและดูค่าใช้จ่ายในภาพรวม โดยพิจารณาพร้อมกับลักษณะงานที่ต้องทำ และวันหยุดต่อสัปดาห์ สวัสดิการที่ได้รับเพิ่ม เช่น เบี้ยขยัน ค่าเช่าบ้าน รวมถึงการประกันสุขภาพ หรือประกันภัยกลุ่มที่ได้รับจากบริษัท ส่วนสวัสดิการที่ส่วนใหญ่ได้รับเป็นพื้นฐานเหมือนกัน คือ ชุดพนักงาน รถรับ-ส่งพนักงาน (บางบริษัทให้เป็นค่าเช่าบ้าน) เบี้ยขยัน (ไม่มีการขาด-ลา-มาสายตลอดใน 1 เดือน)

2. ลักษณะงาน และปริมาณงาน พนักงานระบุว่า เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อจิตใจทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย และบางครั้งทำให้เกิดความเครียดเป็นระยะเวลานานจนส่งผลต่อจิตใจได้ เนื่องจากส่วนใหญ่จะพยายามทำงานให้เสร็จวันต่อวัน แต่หากมีงานค้าง หรือทำไม่ได้ตามแผนการผลิตที่ฝ่ายผลิตวางแผนไว้ (หากทำตามแผนผลิตที่วางไว้ได้จะได้เงินเพิ่ม บางโรงงานจะได้ค่าตอบแทนเป็นเงินล่วงเวลา เมื่อมีการเร่งผลิต บางโรงงานเป็นเงินเพิ่ม เมื่อทำงานได้ตามเป้าหมายการผลิตในระดับต่าง ๆ) ซึ่งเกี่ยวพันกับปริมาณงานโดยตรง และจากการสนทนาได้ข้อสรุปตรงกันว่า จะมีการพิจารณาลักษณะการทำงานก่อนสมัครเข้าทำงาน ถ้าเป็นงานที่เสี่ยง ถึงค่าตอบแทนสูงกว่า ก็จะไม่มองเป็นอันดับรองลงมา เพราะลักษณะงานนั้นจะทำให้เกิดความกังวลตลอดเวลาในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

3. การได้พักอาศัยอยู่กับครอบครัว เป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อจิตใจ และการเลือกที่จะทำงานในบริษัทที่ใกล้บ้าน เพื่อให้ได้อยู่กับพ่อแม่ พี่น้อง หรือลูก โดยส่วนใหญ่ มีการเดินทางด้วยการขับมอเตอร์ไซด์ไปทำงานในระยะใกล้ และครอบครัวเป็นแหล่งกำลังใจหลักที่คอยสนับสนุน หรือพูดคุย เมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นกัน ขณะเดียวกันการทำงานที่สามารถจัดเวลาให้เกิดความสมดุลกับกิจกรรมในครอบครัวได้ดี เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรได้นาน

4. ระบบการบริหารในองค์กร โดยเฉพาะส่วนของระบบการสอนงาน-การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน ความยุติธรรมในองค์กร ความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่-ขอบเขตงาน ซึ่งในกลุ่มสนทนา สรุปตรงกันว่า ถ้างานมีขอบเขตงานที่ชัดเจนจะทำให้ทำงานได้ดี ไม่เกิดความกังวล หรือข้อขัดแย้งระหว่างตนและเพื่อนร่วมงาน การชี้แจงเกณฑ์ประเมินผลงานและผลตอบแทน เช่น การการันตีว่าทำผลงานได้ตามเป้าหมาย หรือทำงานในบริษัทนี้จะได้โบนัสอย่างน้อย 3 เดือน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเข้าทำงานในองค์กร บริษัทที่มีการสอนงานมีแผนการจัดอบรมให้บุคลากรที่เป็นระบบทำให้พนักงานรู้สึกดี มีความมั่นใจว่าตนมีความรู้ในการทำงาน ลดความเครียดหรือกังวลในการทำงาน สามารถสอนพนักงานที่เข้าใหม่หรือเพื่อนร่วมงานได้อย่างมั่นใจ

ปัจจัยเสริม ที่ดึงดูดให้พนักงานยังคงทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน และมีสุขภาพจิตดี เกิดความสบายใจในการทำงาน คือ

1. การมีสวัสดิการที่ดีที่ตรงกับความเป็นและความต้องการ รวมทั้งองค์กรมีความใส่ใจว่า พนักงานอยู่ในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน จึงจัดสวัสดิการให้ทั้งอาหาร หรือค่าอาหารกลางวัน ค่าเช่าบ้าน รถรับส่ง สถานที่ออกกำลังกายในองค์กร การใช้สิทธิพนักงานในการซื้อสินค้าที่ราคาถูกกว่าราคาขายปกติ เป็นต้น

2. การมีหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ และมีเมตตาต่อลูกน้อง รวมทั้งการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาหน้างานได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีส่วนตัดสินใจเลือกที่จะทำงานที่เดิม เพราะความสบายใจ

3. การที่องค์กรชี้แจงถึงเป้าหมายชัดเจน และแสดงให้เห็นผลการทำผลงานที่ชัดเจนตลอดปี

4. ค่าตอบแทนที่จูงใจ มีเบี้ยขยัน และมีการกระตุ้นโดยการให้เงินเพิ่มเมื่อสามารถทำผลงานเพิ่มขึ้น

5. มีระบบงานที่สนับสนุน กรณีที่มีการป่วย/ฉุกเฉิน จะมีการหาพนักงานท่านอื่นมาทำงานแทน โดยไม่ได้มีการตัดเงินเดือน

6. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง มีการช่วยเหลือกัน การสอนงานกัน

7. เพื่อนร่วมงานดี ทำให้เป็นปัจจัยที่ตัดสินใจไม่ย้ายงานถึงแม้ที่ใหม่จะให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น มีโต๊ะทำงานส่วนตัว ในการผลิตมีผู้ดูแลดูแลไอสารเคมี หรือฝุ่นให้ ขณะทำงาน อากาศถ่ายเท มีอุปกรณ์ในการทำงานครบพร้อมทำงาน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผลต่อสุขภาพจิตในการทำงานเช่นเดียวกัน

ปัจจัยลบ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในงาน

1. มีระบบการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกันทั้งที่ทำงานเหมือนกัน คือ พนักงานบริษัทรับเหมา ช่วงจะได้รับสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับการจ้างเต็มเวลา เช่น โอกาสการก้าวหน้าในงาน ค่าเช่าบ้าน

2. บางองค์กรไม่มีการแจ้งโอกาสความก้าวหน้าในอนาคตที่ชัดเจน

3. มีการทำงานล่วงเวลาเป็นอีกหนึ่งกะเมื่อมีการเร่งผลิต ทำให้เกิดความเครียดและอ่อนล้า

4. การประเมินผลงานในภาพรวม ไม่มีการประเมินแยกรายบุคคล ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่ชี้แจงก็ได้โบนัสเท่ากัน ทำให้พนักงานที่ยันหมัดแรงจูงใจ
5. โอกาสในการมีส่วนร่วมการเสนอแนะในการทำงานมีน้อย ไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร

ปัจจัยเสริมเกี่ยวกับงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

1. บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจน เขียนเนื้อหา นโยบายที่สามารถปฏิบัติตามได้จริง
2. บริษัทมีกำหนดให้งานความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน
3. บางองค์กรมีการกระตุ้นเชิงบวกในการควบคุมอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น ถ้าทำงานดีอุบัติเหตุเป็นศูนย์จะมีเงินรางวัลด้านความปลอดภัยบวกเพิ่มมาให้ นอกเหนือจากเงินเดือน
4. ส่วนใหญ่โรงงานผลิตขนาดกลางขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปมักจะมีการจัดทำระบบบริหารตามมาตรฐานต่าง ๆ และมีการสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน มีการสอบสวนอุบัติเหตุ และทำทั้งในส่วนของตัวเอง และบริษัทรับเหมาช่วง
5. ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดใหญ่ (คนงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป) ส่วนใหญ่มีการทำระบบมาตรฐานด้านคุณภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมเหมือนกัน ทำให้มีการดูแลทั้งด้านอาชีวอนามัย ฯ และการส่งเสริมสุขภาพควบคู่กันไปด้วย ในขณะที่โรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง พบว่าในบางโรงงานที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติหรือมีการส่งสินค้าจำหน่ายต่างประเทศ จึงจะมีการทำระบบมาตรฐานต่าง ๆ

ปัจจัยลบ

1. ในการควบคุมงานบางครั้งยังมีระบบการติดตามไม่ต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของหัวหน้างาน ทำให้เกิดความไม่สม่ำเสมอในการทำงาน จนอาจเกิดความผิดพลาดในการทำงาน หรือเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
2. บางบริษัทไม่มีการทำระบบ/ช่องทางในการเสนอแนะข้อคิดเห็นจากพนักงานเพื่อสะท้อนปัญหาของการใช้มาตรการด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะด้านจิตสังคมในการทำงาน หรือไม่มีช่องทางในการ หรือมีการรับข้อเสนอแนะไป แต่ไม่มีการนำไปดำเนินการและติดตามผล

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาในส่วนนี้ ได้มีการดำเนินการพัฒนาแบบวัดทางจิตสังคมในการทำงาน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูล และได้ผลการศึกษาจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัดจิตสังคมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดทางจิตสังคมในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน โดยได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 168 ข้อ เป็นปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (จำนวน 95 ข้อ) มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (จำนวน 22 ข้อ)

- ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (จำนวน 95 ข้อ)
- ส่วนที่ 3 ความเครียด (จำนวน 20 ข้อ)
- ส่วนที่ 4 สุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา (จำนวน 20 ข้อ)
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ (จำนวน 9 ข้อ)

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

ได้มีการพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน โดยนำผลการพิจารณาข้อคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่า IOC ของคำถามรายข้อมากกว่า 0.8 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของทั้งฉบับเฉลี่ย Pre-IOC เท่ากับ 0.973 และเมื่อทำการปรับและตัดข้อคำถามตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สามารถวิเคราะห์ค่า Post-IOC ได้ 0.992 โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 163 คำถาม และประกอบด้วยข้อคำถามในแต่ละส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (จำนวน 22 ข้อ)
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (จำนวน 92 ข้อ)
- ส่วนที่ 3 ความเครียด (จำนวน 20 ข้อ)
- ส่วนที่ 4 สุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา (จำนวน 20 ข้อ)
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ (จำนวน 9 ข้อ)

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นในพนักงานที่อยู่ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และนครปฐมที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม โดยทุกส่วนมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่	ปัจจัยที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	22	ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ เนื่องจากแต่ละคำถามมี ความแตกต่างกัน
2	ภาวะผู้นำ (Leadership)	10	0.88
	ความต้องการในงาน(Work Demands)	12	0.70
	สัมพันธ์กับหัวหน้า	6	0.82
	สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7	0.92
	ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	6	0.83
	อิทธิพลของงานที่มีต่อความสมดุลของ งานและครอบครัว	4	0.63

ส่วนที่	ปัจจัยที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
	คุณค่าของงานที่มีต่อความสมดุลของงานและครอบครัว	4	0.87
	ความยุติธรรมในองค์กร	4	0.79
	ความซื่อสัตย์เชื่อใจกันในองค์กร	8	0.70
	ความเหมาะสมของหน้าที่	13	0.80
3	ความเครียด	20	0.90
4	สภาวะสุขภาพ	9	0.77
	การแก้ไขปัญหา	11	0.67
5	ข้อมูลเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ	9	0.66

หลังจากทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำมาทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ต่อไป

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยทำการสุ่มตัวอย่าง และพิจารณาตามเกณฑ์คัดเข้า-คัดออก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 586 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างโรงงานแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยเกณฑ์คัดเข้า-คัดออก ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทั้งวิธีเก็บข้อมูลโดยตรงจากสถานประกอบการและจากออนไลน์ ด้วย Google Form ทำให้ได้จำนวนข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมาทั้งสิ้น 777 คน ประกอบด้วย โรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่จากจังหวัดต่าง ๆ ในทุกภาคทั่วประเทศ

ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามในพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ด้านความเครียด

ส่วนที่ 4 ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา

ส่วนที่ 5 ด้านข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี มาจากโรงงานผลิตสินค้า ขนาดกลาง และโรงงานผลิตสินค้าขนาดใหญ่ทั่วประเทศไทยทั้งภาคเหนือ(เชียงใหม่ อุดรดิตถ์ นครสวรรค์) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (นครราชสีมา และขอนแก่น) ภาคกลาง(สมุทรปราการและกรุงเทพฯ) ภาคตะวันตก (นครปฐม และราชบุรี) ภาคตะวันออก(ชลบุรี และระยอง) และภาคใต้(สงขลา) จำนวนทั้งสิ้น 777 คน มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านข้อมูลทั่วไป มีทั้งสิ้นจำนวน 777 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านขนาดสถานประกอบกิจการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ จำนวน 535 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และขนาดกลาง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1
2. ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศหญิง จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ตามลำดับ
3. ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 38.63 ปี (S.D.= 8.87) อายุต่ำสุด 20.00 ปี อายุสูงสุด 60.00 ปี และพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31–40 ปี จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ อายุ 41–50 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 อายุ 20–30 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มากกว่า 50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ
4. ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และระดับประถมศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ
5. ด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ โสด จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 หย่าร้าง/ม่าย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ
6. ด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ อายุงาน 1–5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และอายุงาน 6–10 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ตามลำดับ
7. ด้านสถานะการเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานะการเงินพอใช้ไม่เหลือเก็บ จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ พอใช้เหลือเก็บ จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ไม่พอใช้และมีหนี้ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ
8. ด้านโรคประจำตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 649 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และมีโรคประจำตัว จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ
9. ด้านการเคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน 730 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 และเคยเกิดอุบัติเหตุ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ
10. ด้านการรับประทานยาเป็นประจำในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับประทานยาเป็นประจำ จำนวน 619 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 และรับประทานยาเป็นประจำ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามลำดับ
11. ด้านการเคยเข้ารับการปรึกษาปัญหาต่าง ๆ จากนักจิตวิทยา/นักให้คำปรึกษาในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการปรึกษา จำนวน 763 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 และเคยเข้ารับการปรึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ
12. ด้านการเคยเข้ารับการรักษากิจจตพหุหรือมีการใช้ยาบรรเทาอาการเครียดในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการรักษากิจจตพหุหรือใช้ยา จำนวน 770 คน คิดเป็นร้อยละ 99.1 และ

เคยเข้ารับการรักษาหรือใช้ยา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

13. ด้านการดื่มสุราในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดื่มสุรา จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และไม่ดื่มสุรา จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ตามลำดับ

14. ด้านการสูบบุหรี่ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่สูบบุหรี่ จำนวน 617 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 และสูบบุหรี่ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ตามลำดับ

15. ด้านระยะเวลาทำงานเฉลี่ยต่อวัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ยไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 554 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 และทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ตามลำดับ

16. ด้านระยะเวลาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อวัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานล่วงเวลามากกว่า 2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 439 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ตามลำดับ

17. ด้านสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองตามระบบมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ มีการทำระบบมาตรฐานอย่างน้อย 2 ระบบ จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีการทำระบบมาตรฐานอย่างน้อย -3 ระบบ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และมีการทำระบบมาตรฐานอย่างน้อย 4 ระบบ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

18. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว จำนวน 509 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และเห็นว่าควรมีการปรับปรุง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ตามลำดับ

19. ด้านการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในขณะทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยเป็นประจำตาม WI จำนวน 621 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 รองลงมาคือ สวมใส่เป็นบางครั้ง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ไม่สวมใส่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และตาม WI ไม่ต้องสวมใส่เลย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

20. ด้านการมีบุคคลในครอบครัวประสบอุบัติเหตุร้ายแรง/เสียชีวิตในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลในครอบครัวประสบอุบัติเหตุร้ายแรงหรือเสียชีวิต จำนวน 741 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4 และมีบุคคลในครอบครัวประสบอุบัติเหตุร้ายแรงหรือเสียชีวิต จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

21. ด้านการมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัวที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง/พิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีภาระหน้าที่ในการดูแลบุคคลในครอบครัวที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังหรือพิการ จำนวน 685 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 และมีภาระหน้าที่ดังกล่าว จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดสถานประกอบการ		
ขนาดกลาง	242	31.1
ขนาดใหญ่	535	68.9

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. เพศ		
หญิง	326	42.0
ชาย	451	58.0
3. อายุ (ปี) อายุเฉลี่ย 38.63 ปี (S.D.= 8.87) อายุต่ำสุด 20.00 ปี อายุสูงสุด 60.00 ปี		
ต่ำกว่า 20	0	0.0
20-30	164	21.0
31-40	304	39.0
41-50	228	29.0
มากกว่า 50	81	10.0
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	42	5.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	146	18.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	261	33.6
ปวส. หรือ อนุปริญญา	211	27.2
ปริญญาตรีขึ้นไป	117	15.1
5. สถานภาพสมรส		
โสด	297	38.2
แต่งงานแล้ว	410	52.8
หย่าร้าง/ม่าย	45	5.8
แยกกันอยู่	18	2.3
อื่น ๆ	7	0.9
6. อายุงาน (ปี) อายุงานเฉลี่ย 10.85 ปี (S.D.= 7.65) อายุงานต่ำสุด 1.0 ปี อายุงานสูงสุด 39.0 ปี		
1-5	225	29.0
6-10	200	26.0
มากกว่า 10	352	45.0
7. สถานะการเงิน		
พอใช้เหลือเก็บ	194	25.0
พอใช้ไม่เหลือเก็บ	359	46.2
ไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้	46	5.9
ไม่พอใช้และมีหนี้	178	22.9
8. โรคประจำตัว		
ไม่มี	649	83.5
มี	128	16.5
9. เคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	730	94.0
เคย	47	6.0
10. การทานยาเป็นประจำในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่ได้ทาน	619	79.7
ทาน	158	20.3
11. การเคยเข้ารับการปรึกษาปัญหาต่าง ๆ จากนักจิตวิทยา/นักให้คำปรึกษาในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่เคย	763	98.2
เคย	14	1.8
12. การเคยเข้ารับการรักษากจากจิตแพทย์หรือมีการใช้ยาบรรเทาอาการเครียดในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่เคย	770	99.1
เคย	7	0.9
13. การดื่มสุราในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่ดื่ม	376	48.4
ดื่ม	401	51.6
14. การสูบบุหรี่ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่สูบ	617	79.4
สูบ	160	20.6
15. ระยะเวลาทำงานเฉลี่ยต่อวัน		
< = 8 ชั่วโมง	554	71.3
มากกว่า 8 ชั่วโมง	223	28.7
16. ระยะเวลาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อวัน		
< = 2 ชั่วโมง	338	43.5
มากกว่า 2 ชั่วโมง	439	56.5
17. สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองตามระบบมาตรฐาน		
ISO 9000	377	48.5
ทำระบบมาตรฐานอย่างน้อย 2 ระบบ	113	14.5
ทำระบบมาตรฐานอย่างน้อย 3 ระบบ	266	34.3
ทำระบบมาตรฐานอย่างน้อย 4 ระบบ	21	2.7
18. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
เหมาะสมดีแล้ว	509	65.5
ควรมีการปรับปรุง	268	34.5
19. การสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในขณะทำงาน		
ตาม WI ต้องสวมใส่ ไม่สวมใส่	35	4.5
ตาม WI ต้องสวมใส่ สวมใส่เป็นบางครั้ง	91	11.7

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตาม WI ต้องสวมใส่ สวมใส่เป็นประจำ	621	79.9
ตาม WI ไม่ต้องสวมใส่เลย	30	3.9
20. การมีบุคคลในครอบครัวประสบอุบัติเหตุร้ายแรง / เสียชีวิตในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่มี	741	95.4
มี	36	4.6
21. การมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัวที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง/พิการ		
ไม่มี	685	88.2
มี	92	11.8
รวม	777	100.0

2. ด้านปัจจัยในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 777 คน แสดงข้อมูลในลักษณะของจำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น ได้แก่ ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วย ดังนี้

1. หัวหน้าของท่านมีการสอนงานอย่างเป็นระบบก่อนเข้าทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยจำนวน 526 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ
2. หัวหน้าของท่านมีการอธิบาย-ตอบข้อสงสัยในงานได้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยจำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ
3. หัวหน้าของท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของงานได้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยจำนวน 509 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วยจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ
4. เมื่อท่านเกิดปัญหา หัวหน้าสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 499 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และไม่เห็นด้วยจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ
5. หัวหน้าของท่านเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับลักษณะงานได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยจำนวน 489 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

6. หัวหน้างานของท่านสั่งงานได้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 เห็นด้วยมาก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ
7. หัวหน้างานของท่านให้โอกาสในการแสดงความสามารถและพัฒนาตนเองแก่พนักงานเป็นรายบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 509 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ
8. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีการวางแผนในการทำงานที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยจำนวน 492 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ
9. หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 511 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ
10. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ลูกน้องได้ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ
11. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 494 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ
12. ท่านมีเวลามากเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 490 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ
13. ท่านมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและในเวลาจำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ
14. ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบตลอดทั้งวัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และเห็นด้วยมาก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

15. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้อารมณ์ของท่านเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เช่น หงุดหงิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และเห็นด้วยมาก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ
16. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 492 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ
17. ท่านมักจะอารมณ์ดีขึ้นเมื่อทำงานเสร็จตามเป้าหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ
18. ท่านมักจะรู้สึกกระวนกระวายเสมอ หากยังมีงานค้างหรือทำไม่เสร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย และเห็นด้วยมาก จำนวนเท่ากันคือ 142 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ
19. ท่านมักทำงานของท่านให้แล้วเสร็จตามกำหนด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 515 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ
20. บ่อยแค่ไหนที่ท่านไม่มีเวลาทำงานของท่านให้แล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ไม่เห็นด้วย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และเห็นด้วยมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ
21. ท่านสามารถกำหนดปริมาณงานตามที่ท่านต้องการได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และเห็นด้วยมาก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ
22. ท่านรู้สึกกดดันเนื่องจากปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และเห็นด้วยมาก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ
23. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของพนักงานไปพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

24. หัวหน้างานให้การช่วยเหลืองานของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ
25. ท่านและหัวหน้างานสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 495 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ
26. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 488 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
27. ผู้บริหารให้เกียรติท่านในที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 516 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
28. หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานเมื่อมีการมอบหมายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 513 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 เห็นด้วยมาก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ
29. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 517 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ
30. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 489 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ
31. ท่านรับฟังปัญหาส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 479 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ
32. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 495 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

33. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 517 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
34. เพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 507 คนคิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ
35. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถเสนอแนะและวิจารณ์การทำงานของท่านได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ
36. ท่านรู้สึกไม่สบายใจบ่อยครั้งจากการแบ่งเวลาไม่ลงตัวระหว่างงานที่ทำอยู่และชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และเห็นด้วยมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ
37. ท่านรู้สึกว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้ไม่มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และเห็นด้วยมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ
38. ท่านรู้สึกว่า งานที่ท่านต้องใช้เวลามาก ทำให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และเห็นด้วยมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ
39. เพื่อนและคนใกล้ชิดมักกล่าวว่าท่านทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และเห็นด้วยมาก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ
40. ท่านสามารถทำกิจกรรมส่วนตัวหรือกิจกรรมร่วมกับครอบครัวตามที่ได้นัดหมายกันไว้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 498 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 เห็นด้วยมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และไม่เห็นด้วย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ
41. ท่านสามารถทำกิจกรรมที่สำคัญกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 464 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

42. ท่านสามารถเลือกบุคคลที่ท่านต้องการร่วมงานได้ด้วยตัวเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และเห็นด้วยมาก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ
43. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และเห็นด้วยมาก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ
44. เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้เลย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และเห็นด้วยมาก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ
45. ท่านรู้สึกว่าจะต้องทำงานในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่จำเป็นต้องทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และเห็นด้วยมาก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ
46. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำให้ชีวิตท่านมีความหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 495 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 เห็นด้วยมาก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ
47. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่สำคัญ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 522 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
48. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นทางไปสู่เป้าหมายของชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ
49. งานเป็นแรงจูงใจให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 474 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ
50. ท่านมั่นใจว่าปัญหา/ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานจะได้รับการแก้ไขอย่างยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 เห็นด้วยมาก จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

51. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นไปอย่างยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ
52. หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 473 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ
53. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานเท่าเทียมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ
54. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญเกี่ยวกับงานของท่าน เช่น การเปลี่ยนแปลง หรือแผนงานในอนาคตเสมอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 488 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ
55. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่จริงแก่พนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 489 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 เห็นด้วยมาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ
56. ผู้บริหารสามารถเก็บรักษาความลับและข้อมูลสำคัญที่ได้รับจากพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 505 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 เห็นด้วยมาก จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ
57. พนักงานเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากผู้อื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 503 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ
58. พนักงานเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากฝ่ายบริหาร เช่น ผลการประเมินของตน เงินเดือน เป็นต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 502 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ
59. ผู้บริหารให้เสรีภาพในการคิดและให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 เห็นด้วยมาก จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

60. พนักงานในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 508 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 เห็นด้วยมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ
61. พนักงานในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้อย่างอิสระ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 500 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 เห็นด้วยมาก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ
62. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 543 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
63. ท่านถูกชวนให้เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในที่ทำงานเสมอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 506 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ
64. ท่านเข้าใจและปรับตัวยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 552 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ
65. ท่านเข้าใจรายละเอียดในงานที่ท่านต้องทำอย่างชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 528 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ
66. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 528 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ
67. ท่านรู้ถึงความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อตัวท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 537 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ
68. ท่านมองเห็นโอกาสเติบโตในโครงสร้างองค์กรของท่านได้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 442 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

69. ท่านได้ใช้ความสามารถของท่านแก้ไขปัญหาในงานของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 545 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ
70. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 502 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ
71. ท่านมีโอกาสที่จะเติบโตในสายงานอย่างชัดเจนจากงานที่ท่านทำอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วย จำนวน 424 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 เห็นด้วยมาก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ
72. หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณในการพัฒนางานของท่านอย่างเพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 443 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 เห็นด้วยมาก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ
73. หน่วยงานมีการจัดอบรมให้ความรู้ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 เห็นด้วยมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ
74. ท่านชักชวนเพื่อนของท่านให้มาเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่บ่อย ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และเห็นด้วยมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ
75. ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 534 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ
76. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะพูดถึงสถานที่ทำงานของท่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 529 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ
77. ท่านพอใจในผลตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 เห็นด้วยมาก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

78. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 473 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ
79. โดยรวมแล้วท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 เห็นด้วยมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ
80. งานของท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 536 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ
81. ท่านได้รับข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 548 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ
82. ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถที่มีอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 551 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
83. บ่อยครั้งที่ท่านมักถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนขณะทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และเห็นด้วยมาก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ
84. งานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ
85. ท่านเข้าใจในหน้าที่ของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 519 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ
86. งานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 495 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

87. ท่านทำงานตรงตามขอบเขตงานที่มีระบุไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ
88. บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานอยู่นอกขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และเห็นด้วยมาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ
89. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือ เห็นด้วยมาก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
90. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และเห็นด้วยมาก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ
91. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 555 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 เห็นด้วยมาก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ
92. ท่านสามารถยอมรับพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 522 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมาคือ ไม่ค่อยเห็นด้วย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 เห็นด้วยมาก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในเกือบทุกข้อ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการบริหารงานของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ การสนับสนุนจากองค์กร ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่รู้สึกถึงความกดดันจากภาระงานและผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวจากการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านปัจจัยในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
1. หัวหน้าของท่านมีการสอนงานอย่างเป็นระบบก่อนเข้าทำงาน	29 (3.7%)	80 (10.3%)	526 (67.7%)	142 (18.3%)

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
2. หัวหน้าของท่านมีการอธิบาย-ตอบข้อสงสัยในงานได้ชัดเจน	26 (3.3%)	101 (13.1%)	516 (66.4%)	134 (17.2%)
3. หัวหน้าของท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของงานได้ชัดเจน	29 (3.7%)	103 (13.3%)	509 (65.5%)	136 (17.5%)
4. เมื่อท่านเกิดปัญหา หัวหน้าสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือได้	27 (3.5%)	98 (12.6%)	499 (64.2%)	153 (19.7%)
5. หัวหน้าของท่านเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับลักษณะงานได้	40 (5.1%)	141 (18.1%)	489 (62.9%)	107 (13.9%)
6. หัวหน้างานของท่านสั่งงานได้ชัดเจน	33 (4.2%)	120 (15.4%)	506 (65.2%)	118 (15.2%)
7. หัวหน้างานของท่านให้โอกาสในการแสดงความสามารถและพัฒนาตนเองแก่พนักงานเป็นรายบุคคล	28 (3.6%)	107 (13.8%)	509 (65.5%)	133 (17.1%)
8. หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีการวางแผนในการทำงานที่ดี	34 (4.4%)	134 (17.2%)	492 (63.3%)	117 (15.1%)
9. หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี	33 (4.2%)	108 (13.9%)	511 (65.8%)	125 (16.1%)
10. หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ลูกน้องได้ดี	47 (6.0%)	164 (21.1%)	480 (61.8%)	86 (11.1%)
11. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็ว	29 (3.7%)	134 (17.2%)	494 (63.6%)	120 (15.4%)
12. ท่านมีเวลามากเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จ	33 (4.2%)	168 (21.6%)	490 (63.1%)	86 (11.1%)
13. ท่านมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและในเวลาจำกัด	47 (6.0%)	222 (28.6%)	413 (53.2%)	95 (12.2%)
14. ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบตลอดทั้งวัน	92 (11.8%)	324 (41.7%)	296 (38.1%)	65 (8.4%)
15. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้อารมณ์ของท่านเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เช่น หงุดหงิด	130 (16.7%)	289 (37.2%)	283 (36.4%)	75 (9.7%)
16. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง	29 (3.7%)	88 (11.3%)	492 (63.3%)	168 (21.6%)

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
17. ท่านมักจะอารมณ์ดีขึ้นเสมอเมื่อทำงานเสร็จตามเป้าหมาย	11 (1.4%)	64 (8.2%)	478 (61.5%)	224 (28.8%)
18. ท่านมักจะรู้สึกกระวนกระวายเสมอ หากยังมีงานค้างหรือทำไม่เสร็จ	49 (6.3%)	142 (18.3%)	444 (57.1%)	142 (18.3%)
19. ท่านมักทำงานของท่านให้แล้วเสร็จตามกำหนด	13 (1.7%)	44 (5.7%)	515 (66.3%)	205 (26.4%)
20. บ่อยแค่ไหนที่ท่านไม่มีเวลาทำงานของท่านให้แล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	167 (21.5%)	374 (48.1%)	202 (26.0%)	34 (4.4%)
21. ท่านสามารถกำหนดปริมาณงานตามที่ท่านต้องการได้	108 (13.9%)	235 (30.2%)	368 (47.4%)	66 (8.5%)
22. ท่านรู้สึกกดดันเนื่องจากปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ	101 (13.0%)	291 (37.5%)	315 (40.5%)	70 (9.0%)
23. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของพนักงานไปพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม	50 (6.4%)	211 (27.2%)	449 (57.8%)	67 (8.6%)
24. หัวหน้างานให้การช่วยเหลืองานของท่าน	35 (4.5%)	138 (17.8%)	493 (63.4%)	111 (14.3%)
25. ท่านและหัวหน้างานสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี	23 (3.0%)	94 (12.1%)	495 (63.7%)	165 (21.2%)
26. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	16 (2.1%)	99 (12.7%)	488 (62.8%)	174 (22.4%)
27. ผู้บริหารให้เกียรติท่านในที่ทำงาน	16 (2.1%)	103 (13.3%)	516 (66.4%)	142 (18.3%)
28. หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานเมื่อมีการมอบหมายงาน	21 (2.7%)	132 (17.0%)	513 (66.0%)	111 (14.3%)
29. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี	17 (2.2%)	100 (12.9%)	517 (66.5%)	143 (18.4%)
30. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	22 (2.8%)	77 (9.9%)	489 (62.9%)	189 (24.3%)
31. ท่านรับฟังปัญหาส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน	22 (2.8%)	115 (14.8%)	479 (61.6%)	161 (20.7%)
32. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	12 (1.5%)	54 (6.9%)	495 (63.7%)	216 (27.8%)

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
33. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	16 (2.1%)	83 (10.7%)	517 (66.5%)	161 (20.7%)
34. เพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของท่าน	26 (3.3%)	121 (15.6%)	507 (65.3%)	123 (15.8%)
35. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถเสนอแนะและวิจารณ์การทำงานของท่านได้	14 (1.8%)	93 (12.0%)	533 (68.6%)	137 (17.6%)
36. ท่านรู้สึกไม่สบายใจบ่อยครั้งจากการแบ่งเวลาไม่ลงตัวระหว่างงานที่ทำอยู่และชีวิตส่วนตัว	147 (18.9%)	302 (38.9%)	278 (35.8%)	50 (6.4%)
37. ท่านรู้สึกว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้ไม่มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว	165 (21.2%)	282 (36.3%)	283 (36.4%)	47 (6.0%)
38. ท่านรู้สึกว่า งานที่ท่านต้องใช้เวลามาก ทำให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว	187 (24.1%)	319 (41.1%)	237 (30.5%)	34 (4.4%)
39. เพื่อนและคนใกล้ชิดมักกล่าวว่าท่านทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป	148 (19.0%)	293 (37.7%)	297 (38.2%)	39 (5.0%)
40. ท่านสามารถทำกิจกรรมส่วนตัวหรือกิจกรรมร่วมกับครอบครัวตามที่ได้นัดหมายกัน	35 (4.5%)	155 (19.9%)	498 (64.1%)	89 (11.5%)
41. ท่านสามารถทำกิจกรรมที่สำคัญกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน	31 (4.0%)	156 (20.1%)	464 (59.7%)	126 (16.2%)
42. ท่านสามารถเลือกบุคคลที่ท่านต้องการร่วมงานได้ด้วยตัวเอง	135 (17.4%)	288 (37.1%)	306 (39.4%)	48 (6.2%)
43. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	91 (11.7%)	216 (27.8%)	398 (51.2%)	72 (9.3%)
44. เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้เลย	90 (11.6%)	220 (28.3%)	388 (49.9%)	79 (10.2%)
45. ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่จำเป็นต้องทำ	121 (15.6%)	309 (39.8%)	293 (37.7%)	54 (6.9%)
46. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำให้ชีวิตท่านมีความหมาย	30 (3.9%)	143 (18.4%)	495 (63.7%)	109 (14.0%)
47. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่สำคัญ	16 (2.1%)	79 (10.2%)	522 (67.2%)	160 (20.6%)

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
48. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นทางไปสู่เป้าหมายของชีวิต	40 (5.1%)	162 (20.8%)	468 (60.2%)	107 (13.8%)
49. งานเป็นแรงจูงใจให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	30 (3.9%)	152 (19.6%)	474 (61.0%)	121 (15.6%)
50. ท่านมั่นใจว่าปัญหา/ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานจะได้รับการแก้ไขอย่างยุติธรรม	38 (4.9%)	170 (21.9%)	478 (61.5%)	91 (11.7%)
51. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	54 (6.9%)	168 (21.6%)	468 (60.2%)	87 (11.2%)
52. หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน	48 (6.2%)	161 (20.7%)	473 (60.9%)	95 (12.2%)
53. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานเท่าเทียมกัน	71 (9.1%)	146 (18.8%)	468 (60.2%)	92 (11.8%)
54. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญเกี่ยวกับงานของท่าน เช่น การเปลี่ยนแปลง หรือแผนงานในอนาคตเสมอ	33 (4.2%)	162 (20.8%)	488 (62.8%)	94 (12.1%)
55. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่จริงแก่พนักงาน	31 (4.0%)	155 (19.9%)	489 (62.9%)	102 (13.1%)
56. ผู้บริหารสามารถเก็บรักษาความลับและข้อมูลสำคัญที่ได้รับจากพนักงาน	14 (1.8%)	131 (16.9%)	505 (65.0%)	127 (16.3%)
57. พนักงานเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากผู้อื่น	38 (4.9%)	156 (20.1%)	503 (64.7%)	80 (10.3%)
58. พนักงานเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากฝ่ายบริหาร เช่น ผลการประเมินของตน, เงินเดือน เป็นต้น	27 (3.5%)	103 (13.3%)	502 (64.6%)	144 (18.5%)
59. ผู้บริหารให้เสรีภาพในการคิดและให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน	29 (3.7%)	150 (19.3%)	506 (65.1%)	91 (11.7%)
60. พนักงานในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	25 (3.2%)	144 (18.5%)	508 (65.4%)	100 (12.9%)
61. พนักงานในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้อย่างอิสระ	28 (3.6%)	144 (18.5%)	500 (64.4%)	105 (13.5%)
62. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	16 (2.1%)	85 (10.9%)	543 (69.9%)	133 (17.1%)
63. ท่านถูกชวนให้เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ	27	129	506	115

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
ในที่ทำงานเสมอ	(3.5%)	(16.6%)	(65.1%)	(14.8%)
64. ท่านเข้าใจและปรับตัวยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานได้	8 (1.0%)	72 (9.3%)	552 (71.0%)	145 (18.7%)
65. ท่านเข้าใจรายละเอียดในงานที่ท่านต้องทำอย่างชัดเจน	11 (1.4%)	58 (7.5%)	528 (68.0%)	180 (23.2%)
66. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการทำงานเป็นทีม	10 (1.3%)	64 (8.2%)	528 (68.0%)	175 (22.5%)
67. ท่านรู้ถึงความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อตัวท่าน	18 (2.3%)	106 (13.6%)	537 (69.1%)	116 (14.9%)
68. ท่านมองเห็นโอกาสเติบโตในโครงสร้างองค์กรของท่านได้ชัดเจน	59 (7.6%)	192 (24.7%)	442 (56.9%)	84 (10.8%)
69. ท่านได้ใช้ความสามารถของท่านแก้ไขปัญหในงานของท่าน	14 (1.8%)	76 (9.8%)	545 (70.1%)	142 (18.3%)
70. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน	24 (3.1%)	107 (13.8%)	502 (64.6%)	144 (18.5%)
71. ท่านมีโอกาสดูแลเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน จากงานที่ท่านทำอยู่	69 (8.9%)	209 (26.9%)	424 (54.6%)	75 (9.7%)
72. หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณในการพัฒนางานของท่านอย่างเพียงพอ	52 (6.7%)	225 (29.0%)	443 (57.0%)	57 (7.3%)
73. หน่วยงานมีการจัดอบรมให้ความรู้ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน	17 (2.2%)	120 (15.4%)	524 (67.4%)	116 (14.9%)
74. ท่านชักชวนเพื่อนของท่านให้มาเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่บ่อย ๆ	114 (14.7%)	224 (28.8%)	394 (50.7%)	45 (5.8%)
75. ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน	11 (1.4%)	55 (7.1%)	534 (68.7%)	177 (22.8%)
76. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะพูดถึงสถานที่ทำงานของท่าน	24 (3.1%)	117 (15.1%)	529 (68.1%)	107 (13.8%)
77. ท่านพอใจในผลตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน	67 (8.6%)	228 (29.3%)	404 (52.0%)	78 (10.0%)
78. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน	33 (4.2%)	203 (26.1%)	473 (60.9%)	68 (8.8%)

ด้านปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมาก
79. โดยรวมแล้วท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	20 (2.5%)	101 (13.0%)	560 (72.1%)	96 (12.4%)
80. งานของท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจน	18 (2.3%)	94 (12.1%)	536 (69.0%)	129 (16.6%)
81. ท่านได้รับข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	15 (1.9%)	104 (13.4%)	548 (70.5%)	110 (14.2%)
82. ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถที่มีอยู่	16 (2.1%)	103 (13.2%)	551 (70.9%)	107 (13.8%)
83. บ่อยครั้งที่ท่านมักถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนขณะทำงาน	139 (17.9%)	310 (39.9%)	282 (36.3%)	46 (5.9%)
84. งานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้ชัดเจน	28 (3.6%)	94 (12.1%)	514 (66.2%)	141 (18.1%)
85. ท่านเข้าใจในหน้าที่ของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายชัดเจน	12 (1.5%)	65 (8.4%)	519 (66.8%)	181 (23.3%)
86. งานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานชัดเจน	31 (4.0%)	90 (11.6%)	495 (63.7%)	161 (20.7%)
87. ท่านทำงานตรงตามขอบเขตงานที่มีระบุไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	22 (2.8%)	94 (12.1%)	514 (66.2%)	147 (18.9%)
88. บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานอยู่นอกขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ	95 (12.2%)	290 (37.3%)	325 (41.8%)	67 (8.6%)
89. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการทำงานเป็นทีม	16 (2.1%)	112 (14.4%)	524 (67.4%)	125 (16.1%)
90. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่	70 (9.0%)	244 (31.4%)	408 (52.5%)	55 (7.1%)
91. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	23 (3.0%)	124 (16.0%)	555 (71.4%)	75 (9.7%)
92. ท่านสามารถยอมรับพฤติกรรมการทำงาน of เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้	29 (3.7%)	144 (18.5%)	522 (67.2%)	82 (10.6%)

3. ด้านความเครียด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 777 คน แสดงข้อมูลในลักษณะของจำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น ได้แก่ ไม่เลย เล็กน้อย/บางครั้ง ปานกลาง มาก/บ่อยมาก มากที่สุด/เป็นประจำ ดังนี้

1. กลัวทำงานผิดพลาด: ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ระดับไม่เลย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ระดับไม่เลย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ระดับปานกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะ: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระดับไม่เลย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับ: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือระดับปานกลาง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5
6. เงินไม่พอใช้จ่าย: ส่วนใหญ่ระบุระดับเล็กน้อย/บางครั้ง และระดับปานกลาง ในสัดส่วนที่เท่ากันคือ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาคือระดับไม่เลย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ระดับไม่เลย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือระดับปานกลาง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระดับไม่เลย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

9. ปวดหลัง: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ระดับไม่เลย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือระดับปานกลาง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระดับไม่เลย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3
11. ปวดศีรษะข้างเดียว: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือระดับไม่เลย จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ระดับปานกลาง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2
12. รู้สึกวิตกกังวล: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับปานกลาง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3
13. รู้สึกคับข้องใจ: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ระดับปานกลาง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0
14. รู้สึกโกรธ หรือหงุดหงิด: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือระดับไม่เลย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ระดับปานกลาง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7
15. รู้สึกเศร้า: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ระดับปานกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9
16. ความจำไม่ดี: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือระดับไม่เลย จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระดับปานกลาง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7
17. รู้สึกสับสน: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ระดับปานกลาง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

18. ตั้งสมาธิลำบาก: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ระดับปานกลาง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือระดับปานกลาง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ระดับไม่เลย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ: ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เลย จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคือระดับเล็กน้อย/บางครั้ง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ระดับปานกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ระดับมาก/บ่อยมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และระดับมากที่สุด/เป็นประจำ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

สรุปความเครียดของกลุ่มตัวอย่างนี้ คะแนนส่วนใหญ่ในด้านความเศร้าและความสับสนอยู่ในระดับต่ำ แต่มีความเครียดสะสมที่แสดงออกทาง อาการปวดทางกาย (Physical Pain) และ ความกังวลในคุณภาพของงาน (Work Quality Anxiety) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเป็นหลัก ดังแสดงในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านความเครียด
จำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ด้านความเครียด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เลย	เล็กน้อย/ บางครั้ง	ปานกลาง	มาก/บ่อย มาก	มากที่สุด/ เป็น ประจำ
1. กลัวทำงานผิดพลาด	107 (13.8%)	263 (33.8%)	308 (39.6%)	76 (9.8%)	23 (3.0%)
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	146 (18.8%)	268 (34.5%)	296 (38.1%)	50 (6.4%)	17 (2.2%)
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	335 (43.1%)	202 (26.0%)	180 (23.2%)	44 (5.7%)	15 (1.9%)
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง และดิน	158 (20.3%)	233 (30.0%)	253 (32.6%)	99 (12.7%)	34 (4.4%)
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับ	269 (34.6%)	209 (26.9%)	233 (30.0%)	54 (6.9%)	12 (1.5%)
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	132 (17.0%)	238 (30.6%)	238 (30.6%)	119 (15.3%)	50 (6.4%)
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	101 (13.0%)	236 (30.4%)	264 (34.0%)	127 (16.3%)	49 (6.3%)

ด้านความเครียด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เลย	เล็กน้อย/ บางครั้ง	ปานกลาง	มาก/บ่อย มาก	มากที่สุด/ เป็น ประจำ
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	166 (21.4%)	259 (33.3%)	236 (30.4%)	86 (11.1%)	30 (3.9%)
9. ปวดหลัง	88 (11.3%)	242 (31.1%)	259 (33.3%)	121 (15.6%)	67 (8.6%)
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	170 (21.9%)	268 (34.5%)	246 (31.7%)	74 (9.5%)	18 (2.3%)
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	239 (30.8%)	253 (32.6%)	177 (22.8%)	83 (10.7%)	25 (3.2%)
12. รู้สึกวิตกกังวล	276 (35.5%)	243 (31.3%)	185 (23.8%)	55 (7.1%)	18 (2.3%)
13. รู้สึกคับข้องใจ	268 (34.5%)	254 (32.7%)	192 (24.7%)	40 (5.1%)	23 (3.0%)
14. รู้สึกโกรธ หรือหงุดหงิด	228 (29.3%)	298 (38.4%)	187 (24.1%)	51 (6.6%)	13 (1.7%)
15. รู้สึกเศร้า	338 (43.5%)	255 (32.8%)	140 (18.0%)	29 (3.7%)	15 (1.9%)
16. ความจำไม่ดี	246 (31.7%)	278 (35.8%)	191 (24.6%)	49 (6.3%)	13 (1.7%)
17. รู้สึกสับสน	305 (39.3%)	282 (36.3%)	148 (19.0%)	33 (4.2%)	9 (1.2%)
18. ตั้งสมาธิลำบาก	304 (39.1%)	281 (36.2%)	141 (18.1%)	38 (4.9%)	13 (1.7%)
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	200 (25.7%)	285 (36.7%)	206 (26.5%)	62 (8.0%)	24 (3.1%)
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	292 (37.6%)	261 (33.6%)	163 (21.0%)	41 (5.3%)	20 (2.6%)

4. ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 777 คน แสดงข้อมูลในลักษณะของจำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น ได้แก่ น้อยมาก น้อย ค่อนข้างมาก มาก ดังนี้

ส่วนที่ 1: ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ (ข้อ 1 - 9)

1. ท่านมีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และระดับมาก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ
2. ในแต่ละวัน ท่านนอนหลับอย่างน้อย 6 ชั่วโมงต่อวัน: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ระดับน้อย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และระดับมาก จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ
3. ท่านรู้สึกว่ามีสมาธิน้อยลง: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และระดับมาก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ
4. ท่านรู้สึกหงุดหงิด / กระวนกระวาย / ว้าวุ่นใจ: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 366 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และระดับมาก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ
5. ท่านรู้สึกเบื่อ เซ็ง: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และระดับมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ
6. ท่านไม่ชอบพบปะผู้คน: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และระดับมาก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ
7. ท่านมีการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และระดับมาก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ
8. ท่านมีการขยับถ่ายเป็นประจำทุกวัน: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับมาก จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และระดับน้อย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ
9. ท่านคิดว่าสุขภาพโดยรวมของท่านอยู่ในระดับใด: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ระดับมาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับน้อย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ด้านการเผชิญหน้าและการแก้ไขปัญหา (ข้อ 10 - 20)

10. เมื่อมีปัญหาท่านมักจะเกิดความวิตกกังวล และเป็นฝ่ายยอมแพ้ต่อปัญหา: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และระดับมาก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ
11. เมื่อมีปัญหา ท่านมักจะปรึกษาผู้อื่น: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือระดับค่อนข้างมาก จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ระดับน้อย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และระดับมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ
12. เมื่อมีปัญหา ท่านสามารถแก้ไขด้วยตนเอง: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ระดับมาก จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และระดับน้อย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ
13. ถ้าเป็นไปได้ ท่านมักหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหานั้น: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และระดับมาก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ
14. เมื่อเกิดไม่สบายใจ ท่านมักขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และระดับมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ
15. ท่านมักใช้อารมณ์ในขณะนั้นในการแก้ไขปัญหา: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และระดับมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ
16. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น หลังจากการได้ออกกำลังกาย: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือระดับค่อนข้างมาก จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ระดับน้อย จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และระดับมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ
17. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น หลังจากการนั่งสมาธิ: ส่วนใหญ่ระดับน้อยมาก จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือระดับค่อนข้างมาก จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ระดับน้อย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และระดับมาก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ
18. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ภายจากการดูหนัง ฟังเพลง: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ระดับมาก จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และระดับน้อย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ
19. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ภายหลังจากการนอนหลับ: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ระดับมาก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และระดับน้อย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ
20. โดยภาพรวมเมื่อเผชิญกับปัญหา สามารถที่จะแก้ไขปัญหานั้นได้เป็นอย่างดี: ส่วนใหญ่ระดับค่อนข้างมาก จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 157 คน

คิดเป็นร้อยละ 20.2 ระดับมาก จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และระดับน้อย จำนวน 55 คน
คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยด้านสุขภาพและการแก้ไขปัญหา จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสุขภาวะทางจิตใจที่ดีและมีระดับปัญหาทางสุขภาพต่ำ โดยส่วนใหญ่ระบุว่ามีปัญหาการนอนหลับ ความรู้สึก
สมาธิน้อยลง ความหงุดหงิด ความรู้สึกเบื่อเซ็ง และความไม่เอายากพบปะผู้คนในระดับ "น้อยมาก" ในด้าน
พฤติกรรมสุขภาพพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 49.9) จะประเมินสุขภาพโดยภาพรวมของตนเองว่าอยู่
ในระดับ "ค่อนข้างมาก" และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.6) มีการออกกำลังกายในระดับ "น้อยมาก" ในส่วนของการ
แก้ไขปัญหา กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มในการพึ่งพาตนเองและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง โดยส่วนใหญ่ระบุว่าเมื่อ
มีปัญหาจะใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาหรือยอมแพ้ต่อปัญหาในระดับ "น้อยมาก" ขณะที่ความสามารถในการ
แก้ไขปัญหาด้วยตนเองและการแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้นหลังจากการพักผ่อน (นอนหลับ) หรือการสันทนาการ
(ดูหนัง ฟังเพลง) อยู่ในระดับ "ค่อนข้างมาก" ซึ่งส่งผลให้ภาพรวมความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อ
เผชิญหน้าอยู่ในระดับ "ค่อนข้างมาก" เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.9) ตามตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่
และการแก้ไขปัญหา จำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา	ระดับความคิดเห็น			
	น้อยมาก	น้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
1. ท่านมีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก	359 (46.2%)	195 (25.1%)	179 (23.0%)	44 (5.6%)
2. ในแต่ละวัน ท่านนอนหลับอย่างน้อย 6 ชั่วโมงต่อวัน	252 (32.4%)	127 (16.3%)	299 (38.5%)	99(12.7%)
3. ท่านรู้สึกว่ามีสมาธิน้อยลง	367 (47.2%)	222 (28.6%)	151 (19.4%)	37 (4.8%)
4. ท่านรู้สึกหงุดหงิด / กระวนกระวาย / ว้าวุ่นใจ	366 (47.1%)	259 (33.3%)	125 (16.1%)	27 (3.5%)
5. ท่านรู้สึกเบื่อ เซ็ง	325 (41.8%)	241 (31.0%)	166 (21.4%)	45 (5.8%)
6. ท่านไม่เอายากพบปะผู้คน	341 (43.9%)	277 (35.6%)	132 (17.0%)	27 (3.5%)
7. ท่านมีการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน ๆ ละอย่างน้อยครึ่งชั่วโมง	331 (42.6%)	264 (34.0%)	133 (17.1%)	49 (6.3%)
8. ท่านมีการขับถ่ายเป็นประจำทุกวัน	211 (27.2%)	87 (11.2%)	316 (40.7%)	163 (21.0%)
9. ท่านคิดว่าสุขภาพโดยภาพรวมของท่านอยู่ในระดับ ใด	244 (31.4%)	65 (8.4%)	388 (49.9%)	80 (10.3%)

ด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และการแก้ไขปัญหา	ระดับความคิดเห็น			
	น้อยมาก	น้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
10. เมื่อมีปัญหา ท่านมักจะเกิดความวิตกกังวล และเป็นฝ่ายยอมแพ้ต่อปัญหา	361 (46.5%)	244 (31.4%)	129 (16.6%)	43 (5.5%)
11. เมื่อมีปัญหา ท่านมักจะปรึกษาผู้อื่น	308 (39.6%)	147 (18.9%)	269 (34.6%)	53 (6.8%)
12. เมื่อมีปัญหา ท่านสามารถแก้ไขด้วยตนเอง	205 (26.4%)	68 (8.8%)	387 (49.8%)	117 (15.1%)
13. ถ้าเป็นไปได้ ท่านมักหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหานั้น	354 (45.6%)	229 (29.5%)	162 (20.8%)	32 (4.1%)
14. เมื่อเกิดไม่สบายใจ ท่านมักขอพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ท่านศรัทธาเสมอ	294 (37.8%)	243 (31.3%)	179 (23.0%)	61 (7.9%)
15. ท่านมักใช้อารมณ์ในขณะนั้นในการแก้ไขปัญหา	342 (44.0%)	335 (43.1%)	89 (11.5%)	11 (1.4%)
16. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ภายหลังจากการได้ออกกำลังกาย	315 (40.5%)	188 (24.2%)	224 (28.8%)	50 (6.4%)
17. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ภายหลังจากการนั่งสมาธิ	296 (38.1%)	179 (23.0%)	249 (32.0%)	53 (6.8%)
18. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ภายจากการดูหนัง ฟังเพลง	226 (29.1%)	107 (13.8%)	327 (42.1%)	117 (15.1%)
19. ท่านแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ภายหลังจากการนอนหลับ	196 (25.2%)	79 (10.2%)	333 (42.9%)	169 (21.8%)
20. ท่านคิดว่า โดยภาพรวมของท่านเมื่อเผชิญกับปัญหา สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	157 (20.2%)	55 (7.1%)	419 (53.9%)	146 (18.8%)

5. ด้านข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 777 คน แสดงข้อมูลในลักษณะของจำนวนและร้อยละ โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น ได้แก่ น้อยมาก น้อย ค่อนข้างมาก มาก ดังนี้

1. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของท่านสามารถป้องกันได้: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมากป้องกันได้ จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ระดับน้อยมาก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และระดับน้อย จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

2. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุของท่านมักเกี่ยวเนื่องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือระดับค่อนข้าง จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ระดับน้อย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และระดับมาก จำนวน 64 คน คิดเป็น

ร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

3. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุของท่านมาจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือระดับค่อนข้าง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับน้อย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และระดับมาก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

4. ความเครียดจากการทำงานเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือระดับน้อย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ระดับค่อนข้าง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับมาก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

5. หากท่านเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขึ้น จะมีผลต่อการทำงานในส่วนงานอื่น ๆ : ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างมีผล จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ระดับน้อย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และระดับมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

6. การปรับปรุงวิธีการทำงานจะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างช่วยได้ จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ระดับน้อยมาก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และระดับน้อย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

7. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยช่วยลดอุบัติเหตุ: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างช่วยได้ จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ระดับน้อยมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระดับน้อย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

8. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่มาจากระบบบริหารความปลอดภัยที่ไม่ดี: ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือระดับค่อนข้าง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ระดับน้อย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และระดับมาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

9. ใน 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near miss): ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือระดับน้อยมาก จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 ระดับค่อนข้าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยด้านการเกิดอุบัติเหตุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดการความปลอดภัย โดยเชื่อว่าสาเหตุของอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก (รวมร้อยละ 73.7) สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า การปรับปรุงวิธีการทำงาน (ร้อยละ 70.6) และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (ร้อยละ 73.6) มีส่วนช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านประสบการณ์จริง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถิติการเกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near miss) ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาในระดับน้อยถึงน้อยมาก (รวมร้อยละ 91.0) นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังประเมินว่าสาเหตุจากปัจจัยลบต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 36.2), พฤติกรรม

ที่ไม่ปลอดภัย (ร้อยละ 31.3), ความเครียดจากการทำงาน (ร้อยละ 34.9) หรือระบบบริหารความปลอดภัยที่ไม่ดี (ร้อยละ 36.0) นั้นมีผลอยู่ในระดับน้อยมาก ตามตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละของแต่ละระดับความคิดเห็นของประชากร ด้านข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ด้านข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ	ระดับความคิดเห็น			
	น้อยมาก	น้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
1. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของท่านสามารถป้องกันได้	121 (15.6%)	84 (10.8%)	354 (45.6%)	218 (28.1%)
2. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุของท่านมักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	281 (36.2%)	180 (23.2%)	252 (32.4%)	64 (8.2%)
3. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุของท่านมาจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย	243 (31.3%)	210 (27.0%)	241 (31.0%)	83 (10.7%)
4. ความเครียดจากการทำงานเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	271 (34.9%)	234 (30.1%)	214 (27.5%)	58 (7.5%)
5. หากท่านเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขึ้น จะมีผลต่อการทำงานในส่วนงานอื่น ๆ	234 (30.1%)	150 (19.3%)	286 (36.8%)	107 (13.8%)
6. การปรับปรุงวิธีการทำงานจะช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	139 (17.9%)	89 (11.5%)	350 (45.0%)	199 (25.6%)
7. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยช่วยลดอุบัติเหตุ	130 (16.7%)	75 (9.7%)	342 (44.0%)	230 (29.6%)
8. สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่มาจากระบบบริหารความปลอดภัยที่ไม่ดี	280 (36.0%)	200 (25.7%)	207 (26.6%)	90 (11.6%)
9. ใน 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเกือบเกิดอุบัติเหตุ(Near miss)	344 (44.3%)	363 (46.7%)	54 (6.9%)	16 (2.1%)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติ Chi-square และสถิติสหสัมพันธ์ (Correlation)

จากการเก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 770 คน เมื่อนำมาทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยทดสอบด้วยสถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับจำนวนการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > 0.05$) นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอายุ ($p\text{-value} \leq 0.05$) ได้แก่ จำนวนบุตร บุตรที่อายุต่ำกว่าหกปี อายุงาน รายได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอายุ ได้แก่ ความเครียดหรือคะแนนความเครียด ทักษะการแก้ปัญหา (Coping) และสถานะสุขภาพ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเครียด ($p\text{-value} \leq 0.05$) คือ เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น ปัจจัยนั้นก็เพิ่มขึ้นระดับ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด ($p\text{-value} \leq 0.05$) คือ เมื่อปัจจัยนั้นเพิ่มขึ้นความเครียดจะลดลง ได้แก่ อายุ อายุงาน และสภาวะสุขภาพ

ขณะเดียวกัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสภาวะสุขภาพในเชิงลบ ($p\text{-value} \leq 0.05$) ได้แก่ อายุ อายุงาน จำนวนบุตร ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และปัจจัยที่มีผลความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาวะสุขภาพ ($p\text{-value} \leq 0.05$) ได้แก่ ความเครียด และทักษะการแก้ปัญหา (ดังแสดงในตารางที่ 4-6)

ตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปริมาณ

ตัวแปร		อายุ	จำนวนบุตร	บุตรอายุต่ำกว่า 6 ปี	อายุงาน	รายได้	จำนวนอุบัติเหตุ	ชั่วโมงทำงาน/วัน	ชั่วโมงล่วงเวลา	คะแนนความเครียด	ทักษะการแก้ปัญหา	สภาวะสุขภาพ
อายุ	Pearson Correlation	1										
	p-value											
จำนวนบุตร	Pearson Correlation	.353**	1									
	p-value	<.001										
บุตรอายุต่ำกว่า 6 ปี	Pearson Correlation	-.076*	.193**	1								
	p-value	.034	<.001									
อายุงาน	Pearson Correlation	.672**	.201**	-.094**	1							
	p-value	<.001	<.001	.009								
รายได้	Pearson Correlation	.204**	-.015	-.023	.284**	1						
	p-value	<.001	.675	.520	<.001							
จำนวนอุบัติเหตุ	Pearson Correlation	-.033	-.038	-.032	-.061	.004	1					
	p-value	.357	.285	.369	.091	.913						
ชั่วโมงทำงาน/วัน	Pearson Correlation	.052	.077*	.008	.075*	.000	.045	1				
	p-value	.151	.032	.825	.037	.991	.212					
ชั่วโมงล่วงเวลา	Pearson Correlation	-.070	.075*	.030	-.044	-.156**	.025	.078*	1			
	p-value	.053	.036	.411	.217	<.001	.489	.029				
คะแนนความเครียด	Pearson Correlation	-.074*	-.070	-.017	-.085*	-.042	.045	.053	.000	1		
	p-value	.040	.051	.643	.018	.240	.211	.139	.995			
ทักษะการแก้ปัญหา	Pearson Correlation	-.089*	-.057	.031	-.102**	.025	.004	-.057	-.061	.083*	1	
	p-value	.013	.113	.392	.005	.490	.903	.111	.090	.021		
สภาวะสุขภาพ	Pearson Correlation	-.098**	-.091*	.009	-.082*	.054	-.023	-.030	-.105**	.238**	.610**	1
	p-value	.006	.011	.794	.023	.134	.516	.402	.003	<.001	<.001	
	N	777	777	777	777	776	777	777	777	775	777	777

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางจิตสังคมในการทำงาน

โดยทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า ข้อคำถามด้านจิตสังคมในการทำงานที่สร้างขึ้นทั้งหมด 95 คำถามที่ได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง 777 คน ทำการหมุนเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Verimax และ Promax คัดเข้าเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่า Eigen value มากกว่า 1 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จนสามารถจำแนกออกเป็น 14 องค์ประกอบ (Component) มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.968 โดยข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
เรื่อง วิธีการทำงาน														
18. หัวใจของงานเป็นบุคคลที่มี การวางตนในการทำงานที่ดี	.891	.587	.490	.492	.393		.343	.329		.102	.189	.184		.392
เรื่อง วิธีการทำงาน														
12. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.861	.526	.456	.468	.357		.245	.317			.212	.187		.368
เรื่อง วิธีการทำงาน (4. เมื่อ ทำงานผิดพลาด หัวใจของงาน คือนำใจไปทุ่มเทช่วยเหลือ ไม่ได้)	.836	.533	.476	.502	.349		.270	.354			.250	.183		.422
เรื่อง วิธีการทำงาน														
16. หัวใจของงานคือการใส่ใจ ชัดเจน	.835	.581	.463	.483	.392		.320	.266			.209	.200		.337
เรื่อง วิธีการทำงาน														
19. หัวใจของงานคือการ ความซื่อสัตย์ในการทำงาน (ความจริงใจ)	.830	.555	.447	.487	.364		.293	.273			.229	.185		.375
เรื่อง วิธีการทำงาน														
11. หัวใจของงานคือการยอมรับ ต่อผู้อื่นในขณะทำงาน	.843	.545	.483	.477	.410		.216	.302			.227	.227		.365
เรื่อง วิธีการทำงาน														
13. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.840	.562	.459	.468	.346		.270	.281			.231	.173		.393
เรื่อง วิธีการทำงาน														
10. หัวใจของงานคือการยอมรับ ต่อผู้อื่นในขณะทำงาน	.828	.572	.414	.409	.375		.360	.196		.167		.134		.337
เรื่อง วิธีการทำงาน														
18. หัวใจของงานคือการใส่ใจ ชัดเจน	.814	.618	.509	.531	.347		.313	.275			.205	.152		.390
เรื่อง วิธีการทำงาน														
17. หัวใจของงานคือการใส่ใจ ต่อผู้อื่นในขณะทำงาน	.809	.567	.469	.519	.336		.318	.378			.194	.203		.462
เรื่อง วิธีการทำงาน (25. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.781	.620	.542	.602	.321		.411	.546			.200		-.211	.540
เรื่อง วิธีการทำงาน														
15. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.760	.603	.482	.495	.290		.396	.421		.102	.117	.128	-.184	.426
เรื่อง วิธีการทำงาน														
28. หัวใจของงานคือการใส่ใจ ต่อผู้อื่นในขณะทำงาน	.752	.648	.495	.531	.301		.444	.453		.108	.175		-.150	.434
เรื่อง วิธีการทำงาน (26. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.723	.599	.540	.570	.316		.398	.582	-.114		.169		-.235	.537
เรื่อง วิธีการทำงาน (12. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.574	.502	.418	.454	.245		.392	.225		.152	.439		.104	.383
เรื่อง วิธีการทำงาน														
15. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.479	.309	.488	.435	.419		.206	.315		.200	.177	.169		.318
เรื่อง วิธีการทำงาน (53. ใน หน่วยงานของงานมีการ จัดให้มีการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ)	.479	.768	.460	.422	.479		.213	.180			.154	.305		.340
เรื่อง วิธีการทำงาน														
12. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.555	.764	.479	.496	.328		.328			.202	.270	.155		.407
เรื่อง วิธีการทำงาน														
19. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.497	.743	.464	.447	.386		.297	.223		.225	.227	.192	.196	.461
เรื่อง วิธีการทำงาน (51. ใน หน่วยงานของงานมีการ จัดให้มีการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ)	.611	.738	.503	.523	.417		.411			.198	.221	.167		.392
เรื่อง วิธีการทำงาน														
16. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.487	.733	.533	.453	.283		.169	.416		.138	.284	.151	.206	.420
เรื่อง วิธีการทำงาน (54. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.482	.729	.497	.395	.466		.266	.231			.174	.246	.151	.374
เรื่อง วิธีการทำงาน														
27. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.550	.694	.469	.531	.279		.274	.560			.184		-.215	.417
เรื่อง วิธีการทำงาน (62. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.512	.694	.682	.615	.606		.245	.371			.248	.351	.130	.682
เรื่อง วิธีการทำงาน (50. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.525	.687	.488	.486	.452		.334			.241	.320	.171	.115	.371
เรื่อง วิธีการทำงาน														
16. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.519	.676	.514	.536	.433		.401	.143			.237	.219	.283	.552
เรื่อง วิธีการทำงาน														
72. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.444	.670	.381	.372	.500		.285	.117		.470		.358		.309
เรื่อง วิธีการทำงาน (78. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.444	.650	.545	.394	.580		.171	.126		.184		.506		.159
เรื่อง วิธีการทำงาน														
10. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.453	.650	.557	.626	.341		.359	.112			.124	.229	.266	.474
เรื่อง วิธีการทำงาน (76. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.445	.649	.573	.449	.646		.168	.377	.102		.317	.109	.344	.364
เรื่อง วิธีการทำงาน (77. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.380	.631	.436	.307	.559			.105		.344	.116	.364		
เรื่อง วิธีการทำงาน (68. หัว ใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน)	.479	.614	.422	.417	.581		.335	.146		.512		.248		.452
เรื่อง วิธีการทำงาน														
23. หัวใจของงานคือการค้นหา คุณค่าของงานได้ชัดเจน	.512	.607	.312	.325	.277		.328	.307		.428	.219			.198

เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (85.ท่าน เข้าใจหน้าที่ของงานที่ตนเอง ได้รับมอบหมายชัดเจน)	.423	.484	.832	.519	.324		.158	.400		-.115	.289	.275	.138	.480
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (80.ท่าน ของท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจน)	.518	.652	.782	.572	.663		.157	.336			.172	.489		.410
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (81.ท่าน ได้รับข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน)	.572	.620	.780	.572	.563		.140	.268			.265	.454		.405
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (89.ท่าน ได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ในการทำงานเป็นทีม)	.367	.440	.775	.527	.475		.233	.173			.129	.325	.146	.306
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (84.ท่าน ของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการ ทำงานไว้ชัดเจน)	.455	.479	.774	.453	.369		.194	.235			.222	.211	.147	.357
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (87.ท่าน ทำงานครบถ้วนของงานที่มีระบุ ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร)	.392	.489	.769	.481	.320		.232	.369			.235	.256	.118	.391
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (86.ท่าน ของท่านมีการกำหนดระยะเวลา การทำงานชัดเจน)	.495	.579	.768	.493	.398		.249	.318			.271	.300		.422
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (82.ท่าน ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความสามารถที่มีอยู่)	.566	.640	.762	.596	.533		.205	.310			.307	.425		.460
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (66.ท่าน ได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ในการทำงานเป็นทีม)	.494	.560	.756	.653	.432		.237	.404		-.104	.296	.291		.683
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน 79. โดยรวมแล้วท่านมีความพอใจ ในงานที่ปฏิบัติงานอยู่)	.512	.669	.707	.574	.681	.107	.181	.322	.126	.107	.233	.507		.311
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (65.ท่าน เข้าใจรายละเอียดในงานที่ท่านต้อง ทำอย่างชัดเจน)	.449	.537	.705	.630	.364		.131	.541		-.186	.314	.385		.695
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (75.ท่าน มีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ รับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน)	.422	.531	.697	.607	.396		.168	.564		-.186	.239	.349		.595
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน 73. หน่วยงานมีการจัดอบรมให้ ความรู้ที่ทันสมัยและเป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน)	.440	.600	.612	.472	.461			.348		.269	.288	.349		.469
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (91.ท่าน รู้สึกว่าการจัดสรรการทำงานของ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน)	.404	.421	.605	.571	.420		.374	.119				.540	.404	.337
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (33.ท่าน ได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานของท่าน)	.517	.515	.595	.875	.396		.278	.313			.268	.279	.103	.472
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (30.ท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ กันที่ดีต่อกัน)	.510	.534	.579	.870	.341		.332	.370			.240	.175		.515
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (32.ท่าน สามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้ดี)	.452	.508	.596	.842	.332		.200	.467		-.144	.260	.211		.532
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (34.เพื่อน ร่วมงานรับฟังปัญหาต่างๆ ของท่าน)	.481	.463	.470	.829	.370		.325	.205			.251	.276	.155	.433
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (29.เพื่อน ร่วมงานมีส่วนร่วมช่วยให้ท่านสามารถ ปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่านได้ เป็นอย่างดี)	.488	.577	.554	.810	.320		.366	.373			.233	.202		.516
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (35.เพื่อน ร่วมงานของท่านสามารถเสนอแนะ และวิจารณ์การทำงานของท่านได้)	.433	.447	.468	.769	.372		.159	.380			.238	.349	.164	.472
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (31.ท่าน รับฟังปัญหาส่วนตัวของเพื่อน ร่วมงาน)	.360	.355	.405	.727	.318	-.153	.221	.336	-.143		.143	.215	.110	.432
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (64.ท่าน เข้าใจและรับฟังความคิดเห็น แตกต่างของเพื่อนร่วมงานได้)	.475	.556	.671	.697	.387		.201	.492		-.146	.276	.360	.158	.671
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (92.ท่าน สามารถยอมรับพฤติกรรม การทำงานของเพื่อนร่วมงานใน ที่ทำงานได้)	.380	.467	.565	.607	.417		.319	.108				.476	.331	.218
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (48.ท่าน รู้สึกว่าการที่ท่านขึ้นทางไป สู่เป้าหมายของชีวิต)	.433	.538	.445	.403	.807		.269	.242		.258	.142	.235		.360
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (49.ท่าน เป็นแรงจูงใจให้ท่านประสบ ความสำเร็จในชีวิต)	.444	.573	.476	.431	.802		.247	.278		.201	.174	.253		.407
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (46.ท่าน ที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำให้ ท่านมีความหมาย)	.416	.510	.456	.467	.778		.341	.304			.124	.349		.392
เรื่อง ปีจัดในการทำงาน (47.ท่าน รู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็น งานที่สำคัญ)	.488	.534	.560	.526	.688		.287	.466		-.164	.212	.292	.171	.501

ee37						.852	-.147	.261	-.115		-.233	-.137
ee38						.844	-.188	.244	-.112	.114	-.274	-.223
ee36						.757	-.180	.374	-.188		-.159	-.252
ee39					-.196	.722	-.291	.172	-.114	.185	-.223	-.144
ee22						.666	-.176	-.209	.426			-.101
ee15	.106					.581	-.185	.551			-.131	-.104
ee20						.545	-.159	.330	-.203		-.215	-.177
ee45	-.107		-.113	-.116	-.209	.495	-.356	.247		-.187	-.432	-.476
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [43.ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้(ด้วยตนเอง)]	.349	.340	.280	.333	.328	-.183	.794	.181	-.101	.155	.313	.147
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [42.ท่านสามารถเลือกบุคคลที่ท่านต้องการร่วมงานได้(ด้วยตัวเอง)]	.283	.309	.164	.271	.272	-.294	.701		-.166	.289	.157	.188
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [21.ท่านสามารถกำหนดปริมาณงานตามที่ท่านต้องการได้]	.288	.287	.340	.234	.250		.579	.182		.261	.239	
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [44.เมื่อเกิดปัญหาใน งาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้(ขอ)	.190	.194	.247	.299	.378	-.266	.574	.210	-.160	.140	.530	.249
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [17.ท่านมักจะอารมณ์ดีขึ้นเสมอเมื่อทำงานเสร็จจนเข้ามือ]	.399	.379	.471	.517	.366	.174	.695	-.110		.283	.188	.462
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [19.ท่านมักทำงานของท่านให้เสร็จเร็วกว่าคนอื่น]	.416	.388	.524	.547	.323	.229	.661		-.202	.323	.258	.573
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [16.ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อถูกคนอื่นทำงานได้สำเร็จ(ดีกว่า)]	.419	.396	.446	.451	.427	.232	.628	-.116		.207	.243	.436
ee18	-.247	-.184	-.235	-.216	-.213	.261	-.189	.276			-.209	-.165
ee14	-.114	-.142	-.127	-.129		.462	-.135	-.227	.780		-.123	
ee13	-.222	-.214	-.229	-.240	-.115	.304	-.202	-.351	.743		-.138	-.181
ee11	-.408	-.340	-.320	-.430	-.200	.108	-.202	-.289	.579		-.215	-.391
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [74.ท่านมักหาเพื่อนของท่านใหม่เป็นพนักงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่บ่อยๆ]	.274	.415	.239	.201	.362	-.127	.236		.700		.228	.113
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [71.ท่านมีโอกาสนั่งโต๊ะในสายงานอย่างชัดเจน จากงานที่ท่านทำอยู่]	.454	.537	.330	.381	.559	.381	.104		.574		.244	.435
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [83.บ่อยครั้งที่ท่านมักถูกจัดจ้งหรือถูกคนงานคนอื่นทำงาน]		.139				-.373	.115	-.296	.400		.369	.152
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [41.ท่านสามารถทำกิจกรรมที่สำคัญกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องรบกวนเรื่องงาน]	.379	.414	.419	.410	.250	.273	.269			.785	.136	.318
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [40.ท่านสามารถทำกิจกรรมส่วนตัวหรือกิจกรรมร่วมกับครอบครัวตามที่นัดหมายกันไว้]	.352	.403	.414	.397	.285	.270	.241			.780	.225	.338
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [88.บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานอยู่นอกขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ]		.104	.182	.147	.118	-.311	.169	.115	-.158	.101	.614	.110
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [90.ท่านได้รับคำแนะนำผู้บริหารในการปฏิบัติงานใหม่]	.449	.498	.366	.377	.457	.417		.195		.520	.127	.278
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [57.พนักงานเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากผู้อื่น]	.296	.435	.402	.407	.309	-.148	.281	.172	.123	.134	.245	.641
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [58.พนักงานเก็บรักษาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อบริหาร เช่น ผลการประเมินของงาน, เงินเดือน เป็นต้น]	.381	.518	.485	.473	.356	.165	.295		.243	.269	.542	.418
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [69.ท่านได้ใช้ความสามารถของท่านแก้ไขปัญหามานานของท่าน]	.410	.499	.633	.570	.551	.274	.478		.185	.418	.137	.716
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [67.ท่านรู้สึกความเครียดของหน่วยงานที่รับผิดชอบ]	.470	.589	.607	.565	.519	.290	.330		.133	.295		.763
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [70.งานของท่านมีโอกาสนำให้ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน]	.497	.554	.550	.513	.638	.281	.348	.204	.150	.303		.659
เรื่อง ปัจจัยในการทำงาน [63.ท่านถูกชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในที่ทำงานเสมอ]	.455	.560	.486	.519	.457	.184	.234	.141	.227	.390	.112	.598

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Verimax และ Promax คัดเข้าเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่า Eigen value มากกว่า 2 จึงเหลือเพียง 6 องค์ประกอบ ทำให้สามารถตัดข้อคำถามลง

เหลือจำนวน 84 คำถาม(ข้อที่ตัดออก 11-ข้อ คือ ข้อ 11, 18, 21, 40, 41, 42,43,44, 57, 83 และ88 โดยมี
ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงผลหลังทำการวิเคราะห์เพื่อลดองค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis)

	Component					
	1	2	3	4	5	6
QW32	.799	.484	.346	-.081	.366	.017
QW64	.797	.477	.443	-.144	.493	-.063
QW33	.794	.524	.404	-.071	.298	.176
QW30	.791	.534	.387	-.052	.300	.154
QW66	.786	.478	.487	-.068	.527	-.071
QW65	.783	.455	.413	-.120	.551	-.167
QW29	.761	.515	.425	-.070	.285	.151
QW75	.738	.431	.405	-.110	.572	-.156
QW85	.735	.401	.450	-.045	.450	-.243
QW62	.725	.487	.646	-.073	.592	.021
QW82	.707	.535	.615	-.014	.497	-.037
QW35	.706	.449	.329	-.134	.332	.103
QW34	.703	.485	.383	-.109	.214	.301
QW69	.694	.392	.445	-.143	.682	.013
QW81	.682	.522	.636	-.068	.494	-.057
QW80	.676	.476	.654	-.023	.608	-.069
QW87	.662	.380	.470	-.127	.410	-.163
QW86	.658	.471	.556	-.063	.435	-.114
QW60	.658	.435	.612	-.059	.170	.153
QW67	.646	.447	.555	-.099	.569	.053
QW19	.645	.458	.219	-.148	.573	-.112
QW89	.637	.322	.499	-.076	.409	-.046
QW91	.635	.350	.446	-.138	.267	.212
QW84	.626	.421	.516	-.065	.381	-.164
QW31	.619	.385	.275	-.232	.306	.148
QW92	.608	.346	.472	-.151	.202	.178
QW58	.599	.363	.498	-.182	.267	-.019
QW63	.572	.425	.549	-.099	.427	.103
QW41	-.499	-.397	-.353	-.031	-.234	-.110
QW40	-.494	-.354	-.360	-.035	-.252	-.164
QW57	.494	.268	.488	-.261	.155	.124
QW8	.512	.877	.508	-.067	.380	.064
QW4	.532	.840	.448	-.039	.369	.035
QW2	.495	.837	.473	-.024	.344	.031
QW9	.496	.832	.479	-.052	.311	.087
QW6	.494	.829	.494	-.034	.327	.106
QW3	.505	.818	.506	-.009	.315	.038

	Component					
	1	2	3	4	5	6
QW1	.511	.815	.502	-.049	.370	.017
QW10	.414	.807	.527	-.075	.298	.110
QW7	.538	.807	.468	-.082	.382	.061
QW25	.617	.806	.431	-.049	.463	.034
QW5	.554	.801	.551	-.060	.287	.063
QW24	.504	.771	.485	-.086	.373	.066
QW28	.544	.770	.515	-.063	.371	.103
QW26	.607	.755	.416	-.030	.503	-.015
QW27	.545	.601	.516	-.055	.394	-.057
QW12	.500	.578	.462	-.008	.208	.150
QW11	-.458	-.466	-.248	-.353	-.290	-.166
QW55	.502	.489	.758	-.100	.306	-.064
QW72	.370	.408	.734	-.122	.322	.232
QW59	.522	.482	.725	-.055	.272	.094
QW53	.475	.470	.724	-.073	.307	.019
QW51	.532	.588	.716	.015	.205	.217
QW52	.522	.545	.714	.021	.149	.147
QW77	.316	.339	.703	-.061	.300	.066
QW54	.498	.475	.698	-.083	.343	-.016
QW50	.511	.498	.697	.024	.228	.211
QW78	.443	.398	.692	-.057	.366	.059
QW68	.395	.434	.688	-.039	.467	.283
QW76	.501	.415	.679	-.042	.601	.019
QW79	.633	.471	.672	.012	.554	.040
QW56	.581	.500	.669	-.156	.286	-.134
QW61	.610	.488	.655	-.026	.277	.197
QW71	.329	.409	.628	-.067	.444	.374
QW73	.577	.416	.619	-.083	.487	-.099
QW74	.169	.227	.577	-.161	.198	.294
QW23	.318	.535	.575	-.119	.244	.113
QW90	.381	.407	.528	-.143	.304	.324
QW21	.283	.288	.317	-.137	.280	.280
re38	-.028	.003	-.039	.743	.017	-.205
re37	-.057	-.048	-.052	.742	-.061	-.158
re36	-.094	-.057	-.090	.709	-.023	-.128
re14	-.171	-.196	-.108	.684	-.151	.264
re22	-.064	-.042	.002	.680	-.162	.058
re15	-.005	.034	.123	.672	-.036	.121
re39	-.037	-.049	-.086	.623	-.137	-.266
re13	-.301	-.309	-.141	.583	-.270	.285
re20	.003	.043	-.061	.542	.051	-.193
re45	-.182	-.084	-.124	.535	-.104	-.318
QW83	-.038	-.084	-.149	-.454	-.037	-.113

	Component					
	1	2	3	4	5	6
rte18	-.297	-.305	-.113	.447	-.444	.165
QW88	-.199	-.072	-.140	-.409	-.149	-.156
QW70	.563	.464	.556	-.041	.680	.120
QW47	.611	.484	.456	-.116	.675	.021
QW49	.449	.410	.605	.005	.672	.154
QW48	.396	.399	.583	-.039	.663	.196
QW46	.471	.390	.513	-.090	.655	.231
QW16	.518	.465	.268	-.181	.636	-.130
QW17	.584	.453	.247	-.223	.607	-.175
QW42	-.228	-.279	-.353	-.335	-.105	-.556
QW43	-.353	-.352	-.315	-.266	-.277	-.499
QW44	-.347	-.183	-.187	-.375	-.374	-.400

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

เมื่อทำการจัดองค์ประกอบตามผลของการวิเคราะห์ทางสถิติและทฤษฎี จึงได้ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบจากผลของการวิเคราะห์ทางสถิติและทฤษฎี

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม (คัดเข้าจาก Factor Analysis)	Component Loading	ข้อคำถามที่มีความแม่นยำสูง	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	(เชิงลบ 36,37,38,39)	0.623-0.743	36,37,38,39	0.863
ภาวะผู้นำในองค์กร	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0.807-0.877	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0.957
ความต้องการในงาน -งานมีผลต่ออารมณ์	19, 65,66, (เชิงลบ 20,22,45)	0.535-0.680	19,65,66	0.815
-บรรยากาศในการทำงาน	60,61,62,63,69,85,90,91, 92	0.528-0.725	60,61,62,63,69,85,90,91,92	0.877
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	24,25,26,27, 28	0.601-0.771	24,25,26,27, 28	0.894
-ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	29,30,31,32,33,34,35,64	0.619-0.799	29,30,31,32,33,34,35	0.924
หน้าที่ขอบเขตงาน -หน้าที่	80,81,82,84,86,89	0.626-0.735	80,81,82,84,86,89	0.853
-ความพอใจและความก้าวหน้า ในหน้าที่	67,68,72,74,76,78,79	0.577-0.692	67,68,72,74,76,78,79	0.860
คุณค่าของงาน	16,17,46,47,48,49,70	0.607-0.680	16,17,46,47,48,49,70	0.878
โครงสร้างองค์กรและ รายละเอียดงาน -การจัดการในองค์กร	23,50,51,52,53,54,55,56, 57,59	0.575-0.725	23,50,51,52,53,54,55,56,59	0.908
รวมทั้งหมด 7 ด้าน 12 ด้านย่อย และมีจำนวนคำถาม			67 คำถาม	0.977

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ฉบับเท่ากับ 0.977 และมีผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว พบว่า ข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วย Factor analysis มีจำนวน 4 ข้อคำถาม และเมื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.863

2) ภาวะผู้นำในองค์กรข้อคำถามมีทั้งหมด 10 คำถามเมื่อการวิเคราะห์ทดสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.957

3) ความต้องการในงาน แบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย คือ (1) งานมีผลต่ออารมณ์ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ Factor analysis และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น พบว่า ข้อคำถามลดลงเหลือจำนวน 3 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่น = 0.815 และองค์ประกอบย่อยที่ (2) คือ บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่น พบว่ามีคำถามคงเหลืออยู่ 9 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877

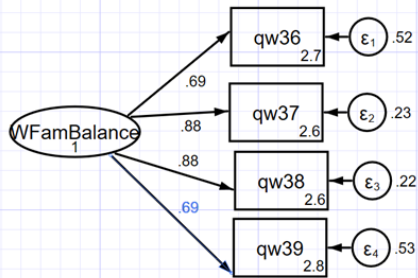
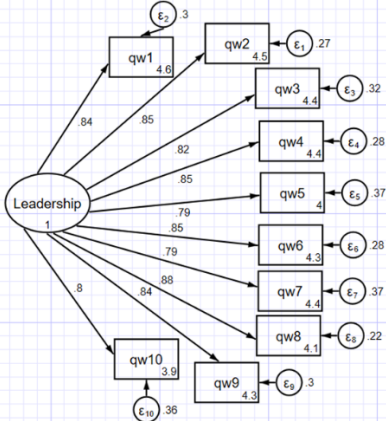
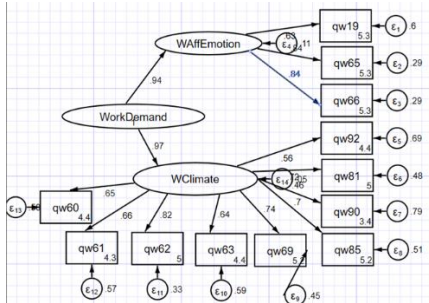
4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ (1) ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและ (2) ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนของปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีข้อคำถามจำนวน 5 คำถามผ่านการทดสอบวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นจำนวน 5 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่น = 0.894 สำหรับ (3) ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 คำถาม เมื่อผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นจำนวนคำถามลดลงเหลือ 7 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่น = 0.924

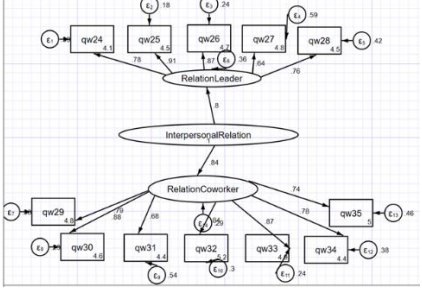
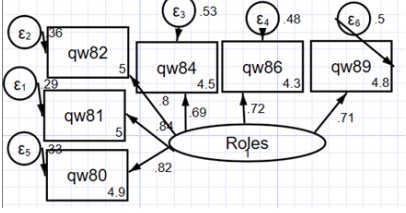
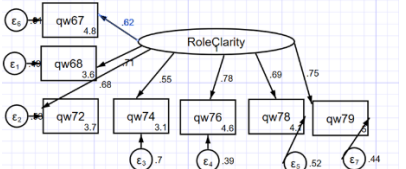
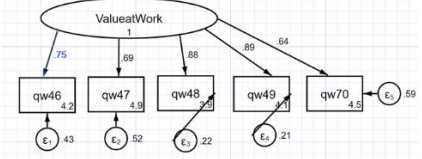
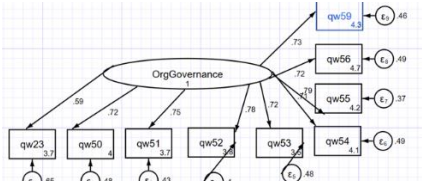
5) หน้าที่ขอบเขตงาน แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยสององค์ประกอบ คือ (1) หน้าที่ (2) ความพอใจและความก้าวหน้าในหน้าที่ และ (3) คุณค่าของงาน (1) หน้าที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 คำถาม ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นมีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่น = 0.853 ในส่วนของ (2) ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีข้อคำถามทั้งหมด 7 คำถาม เมื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบและทดสอบความเชื่อมั่น มีข้อคำถามทั้งหมด 7 คำถาม และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ในส่วนองค์ประกอบย่อย (3) คุณค่าของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 7 คำถาม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นมีคำถามทั้งหมด 7 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.878

6) โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่น ข้อคำถามลดลงเหลือจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.908

เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Confirmatory Factor Analysis เพื่อยืนยันว่า ข้อคำถามเป็นตัวแปรสำคัญของปัจจัยในแต่ละด้าน ทำให้สามารถคัดกรองข้อคำถาม ที่เป็นตัวแทนในแต่ละด้านดัง ในตารางที่ 4-10 โดยทุกตัวแปรมีค่าความสมบูรณ์ของโมเดล (Goodness of Fit) CFI>0.9 ในทุกองค์ประกอบ

ตารางที่ 4-10 แสดงข้อคำถามที่ผ่านการคัดคัดกรองด้วยสถิติ Confirmatory Factor Analysis

องค์ประกอบ	ข้อคำถามที่มีความแม่นยำสูง	Goodness of Fit (CFI)
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว 	36,37,38,39	0.998
ภาวะผู้นำในองค์กร 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0.959
ความต้องการในงาน -งานมีผลต่ออารมณ์ -บรรยากาศในการทำงาน 	19,65,66 60,61,62,63,69,85,90,91,92	0.924
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน -ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	24,25,26,27, 28 29,30,31,32,33,34,35	0.954

องค์ประกอบ	ข้อคำถามที่มีความแม่นยำสูง	Goodness of Fit (CFI)
		
หน้าที่ขอบเขตงาน -หน้าที่  -ความพอใจและความก้าวหน้าในหน้าที่ 	80,81,82,84,86,89 67,68,72,74,76,78,79	0.970 0.914
คุณค่าของงาน 	46,47,48,49,70	0.976
โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน -การจัดการในองค์กร 	23,50,51,52,53,54,55,56,59	0.911

องค์ประกอบ	ข้อคำถามที่มีความแม่นยำสูง	Goodness of Fit (CFI)
รวมทั้งหมด 6 ด้าน 10 ด้านย่อย และมีจำนวนคำถาม	65 คำถาม	0.911

โดยสามารถนำผลคะแนนรวมมาพิจารณาจากคะแนนปัจจัยทางจิตสังคมการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ (สูง ปานกลาง ต่ำ) และในแต่ละองค์ประกอบจะทำการแบ่งเป็น 3 ระดับ (สูง ปานกลาง ต่ำ) มีรายละเอียดในการแบ่งช่วงคะแนน เพื่อทำการประเมินผล และนำไปใช้ประโยชน์ ตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงเกณฑ์การประเมินคะแนนจากแบบประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ปัจจัย	ระดับสูง	ระดับปานกลาง	ระดับต่ำ
คะแนนรวม	>195	195-130	<130
แบบสอบถามทั้งฉบับ			
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	>12	12-8	<8
ภาวะผู้นำในองค์กร	>30	30-20	<20
ความต้องการในงาน	>36	36-24	<24
-งานมีผลต่ออารมณ์	>9	9-6	<6
-บรรยากาศในการทำงาน	>27	27-18	<18
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	>36	36-24	<24
-ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	>15	15-10	<10
-ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	>21	21-14	<14
หน้าที่ขอบเขตงาน	>39	39-26	<26
-หน้าที่	>18	18-12	<12
-ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่	>21	21-14	<14
คุณค่าของงาน	>15	15-10	<10
โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน			
-การจัดการในองค์กร	>27	27-18	<18

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คะแนนรวมของปัจจัยทางจิตสังคมการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 581 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตสังคมเท่ากับ 208.38 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 30.47

เมื่อการวิเคราะห์ รายองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปรายละเอียด ดังนี้

- ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 90.6
- ภาวะผู้นำในองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 715 คน คิดเป็นร้อยละ 92

- ความต้องการในงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการควบคุมงานทำให้งานมีผลต่ออารมณ์และบรรยากาศในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44
- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งครอบคลุมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60
- หน้าที่ขอบเขตงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 582 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90
- คุณค่าของงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 566 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84
- โครงสร้างขององค์กรและรายละเอียดของงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 565 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72

และในส่วนของปัจจัยที่การศึกษาเพื่อนำไปสู่การทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมุติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียด อยู่ในระดับสูง จำนวน 353 คนคิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง จำนวน 311 คนคิดเป็นร้อยละ 40.00 ความตระหนกต่อการเกิดอุบัติเหตุส่วนในอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 493 คน คิดเป็นร้อยละ 63.45 และสภาวะสุขภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 608 คน คิดเป็นร้อยละ 78.25 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
จิตสังคมในการทำงาน			208.38	30.47
ต่ำ	28	3.60		
ปานกลาง	581	74.80		
สูง	168	21.60		
ความสมดุลระหว่างงาน และครอบครัว			5.71	1.20
ต่ำ	704	90.60		
ปานกลาง	73	9.40		
สูง	0	0.00		
ภาวะผู้นำในองค์กร			29.28	5.81
ต่ำ	715	92.00		
ปานกลาง	62	8.00		
สูง	0	0.00		
ความต้องการในงาน			43.09	6.47
ต่ำ	13	1.67		

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ปานกลาง	524	67.44		
สูง	240	30.89		
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			36.19	5.86
ต่ำ	51	6.60		
ปานกลาง	533	68.60		
สูง	193	24.80		
หน้าที่ขอบเขตงาน			58.16	9.05
ต่ำ	48.00	6.18		
ปานกลาง	582.00	74.90		
สูง	147.00	18.92		
คุณค่าของงาน			14.30	2.83
ต่ำ	41	5.28		
ปานกลาง	566	72.84		
สูง	170	21.88		
โครงสร้างองค์กรและ รายละเอียดงาน			32.74	4.97
ต่ำ	52	6.69		
ปานกลาง	565	72.72		
สูง	160	20.59		
ความเครียด			45.15	13.76
ต่ำ	25	3.20		
ปานกลาง	311	40.00		
สูง	353	45.40		
รุนแรง	86	11.10		
ความตระหนักรู้ต่อการเกิด อุบัติเหตุ			21.07	5.84
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)				

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
สภาวะสุขภาพ	ต่ำ	194	24.97	4.75
	ปานกลาง	493	63.45	
	สูง	90	11.58	
	Total	777	100.00	

ผลการทดสอบสถิติตามสมมุติฐานการวิจัย

จากผลการศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 777 คน นำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพื่อตอบสมมุติฐานด้วยสถิติทดสอบสหสัมพันธ์ เพื่อดูทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรจิตสังคมในการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรจิตสังคมในการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

		TotalPsych o	WorkFam ilyBalance	TotalLeade r	TotalWDe mand	InterperRel ation	TotalRoleR esponsibilit y	ValueofWo rk	OrgGovern ance	StressScor es	AccRecog nition	NumberAcc
TotalPsych o	Pearson Correlation		.546**	.739**	.894**	.905**	.849**	.800**	.830**	-.101**	.269**	.026
	p-value		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	.464
WorkFam ilyBalance	Pearson Correlation	.546**	1	.391**	.508**	.475**	.483**	.369**	.452**	-.081*	.177**	-.010
	p-value	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	.024	<0.001	.778
TotalLeade r	Pearson Correlation	.739**	.391**	1	.608**	.725**	.583**	.536**	.660**	-.083*	.206**	.032
	p-value	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	.022	<0.001	.372
TotalWDe mand	Pearson Correlation	.894**	.508**	.608**	1	.770**	.823**	.678**	.698**	-.035	.215**	.049
	p-value	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	.325	<0.001	.169
InterperRel ation	Pearson Correlation	.905**	.475**	.725**	.770**	1	.716**	.592**	.662**	-.044	.269**	.031
	p-value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	.223	<0.001	.390
TotalRoleR esponsibilit y	Pearson Correlation	.849**	.483**	.583**	.823**	.716**	1	.596**	.651**	-.052	.263**	.022
	p-value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	.147	<0.001	.535
ValueofWo rk	Pearson Correlation	.800**	.369**	.536**	.678**	.592**	.596**	1	.644**	-.126**	.187**	.023
	p-value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	.519
OrgGovern ance	Pearson Correlation	.830**	.452**	.660**	.698**	.662**	.651**	.644**	1	-.123**	.188**	-.024
	p-value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		.001	<0.001	.506
StressScor es	Pearson Correlation	-.101**	-.081*	-.083*	-.035	-.044	-.052	-.126**	-.123**	1	.087*	.045
	p-value	.005	.024	.022	.325	.223	.147	.000	.001		.015	.211
AccRecog nition	Pearson Correlation	.269**	.177**	.206**	.215**	.269**	.263**	.187**	.188**	.087*	1	.003
	p-value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	.015		.942
NumberAcc c		.026	-.010	.032	.049	.031	.022	.023	-.024	.045	0.003	1
		.464	.778	.372	.169	.390	.535	.519	.506	.211	0.942	.777

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางข้างต้น สามารถตอบสมมุติฐานการวิจัยตามลำดับได้ดังนี้

สมมุติฐาน 1) ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 2) ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 3) ความต้องการในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ความต้องการการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก
ต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 5) หน้าที่ขอบเขตงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านหน้าที่ ขอบเขตงาน มีความสัมพันธ์เชิง
บวกกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 6) คุณค่าของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า คุณค่าของงานที่ทำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 7) โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคมในการ
ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดของงาน
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$)

สมมุติฐาน 8) ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์
เชิงลบกับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}=0.005$)

นอกจากนี้ยังพบว่า ในองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่มี
ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดกับความ ($p\text{-value}<0.05$) ได้แก่ ความสมดุล
ระหว่างงานและครอบครัว ($p\text{-value}=0.024$) ภาวะผู้นำในองค์กร ($p\text{-value}=0.022$) คุณค่าของงานที่ทำ
($p\text{-value}<0.001$) และ โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน ($p\text{-value}=0.001$)

สมมุติฐาน 9) ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับความตระหนักต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานไม่มีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($p\text{-value}=0.464$)

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานใน โรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่จำนวน 777 คน สามารถสรุปผลสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานและการพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน สำหรับคนงานไทยในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1) ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ด้านจิตสังคมในการทำงานของคนงานในโรงงานผลิตขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในประเทศไทย ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ภาวะผู้นำในองค์กร ความต้องการในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ขอบเขตงาน คุณค่าของงาน และโครงสร้างขององค์กรและรายละเอียดของงาน

2) พัฒนาเครื่องมือประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนงานในโรงงานผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย

ผลการวิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน มีจำนวน 65 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 ทุกองค์ประกอบ และมีค่าสถิติความสมบูรณ์ขององค์ประกอบ (Goodness of Fit) ด้วยค่า CFI มากกว่า 0.9 ในทุกองค์ประกอบ

3) ศึกษาสถานการณ์ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในคนงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังแสดงในข้อที่ 5.1 ดังนี้

5.1 สถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงานในช่วงที่ศึกษาวิจัย

ปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในพนักงานที่มีอายุงานอย่างน้อยหนึ่งปีขึ้นไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 581 คน (ร้อยละ 74.80) จาก 777 คน เมื่อศึกษาถึงองค์ประกอบย่อยของปัจจัยทางจิตสังคม พบว่า

- ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 90.6
- ภาวะผู้นำในองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 715 คน คิดเป็นร้อยละ 92
- ความต้องการในงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการควบคุมงานทำให้งานมีผลต่ออารมณ์และบรรยากาศในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44
- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งครอบคลุมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60
- หน้าที่ขอบเขตงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 582 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90
- คุณค่าของงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 566 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84
- โครงสร้างขององค์กรและรายละเอียดของงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 565 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72

สรุปผลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยทางด้านจิตสังคมในการทำงาน
คือ ปัจจัยทางด้านจิตสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานไม่มีสัมพันธ์ ทางสถิติกับจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติกับความตระหนักต่อการเกิดอุบัติเหตุ

5.2 เครื่องมือวัดปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน

จากการพัฒนาทั้งทางทฤษฎีและทางสถิติทั้งจากวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ สามารถพัฒนาจากข้อคำถาม 92 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Exploratory Factor Analysis เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ และทำการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบด้วยสถิติ Confirmatory Factor Analysis แล้ว พบว่าเหลือข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์และสำคัญต่อปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานจำนวน 65 คำถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ภาวะผู้นำในองค์กร ความต้องการในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน้าที่ขอบเขตงาน คุณค่าของงาน และโครงสร้างองค์กรและรายละเอียดของงาน

5.3 อภิปรายผล

จากข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ พบว่า ในผู้มีงานทำในปี 2568 เป็นเพศชาย ร้อยละ 21.08 และเพศหญิงร้อยละ 18.31 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568) และเมื่อพิจารณาถึงชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำต่อสัปดาห์ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 พบว่า ผู้ทำงานตั้งแต่ 35 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวน 27.25 ล้านคน (ร้อยละ 69.2) และผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ มีจำนวน 6.71 ล้านคน (ร้อยละ 17.0) ส่วนผู้ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ มีจำนวน 5.43 ล้านคน หรือร้อยละ 13.8 ของผู้มีงานทำทั้งหมด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีชั่วโมงการทำงานปกติต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีการทำล่วงเวลาประมาณ 3 ชั่วโมงต่อวัน

จากผลการวิจัย ได้ทำการศึกษาวิจัยในช่วงหลังการระบาดของโรค โควิด-19 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำและอยู่ในช่วงที่มีปัญหาสังคม ซึ่งจากการเก็บข้อมูลทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการ Focused group รวมทั้งการสัมภาษณ์ขณะไปทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานในสถานประกอบการพบว่า ด้วยสภาวะดังกล่าวทำให้สถานประกอบการไม่รับพนักงานเพิ่ม ทำให้พนักงานต้องทำงานในเวลาทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยในครั้งนี้ที่จะแสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานมีข้อจำกัด ต้องทำงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และด้วยสภาวะดังกล่าวทำให้พนักงานต้องรักษาสถานภาพการทำงานป้องกันไม่ให้เกิดการออกจากงานซึ่งเป็นการสูญเสียรายได้ ซึ่งพนักงานบางคนมีความเครียดอยู่แล้ว ต้องอดทนทำงานของตนในแต่ละวัน ซึ่งส่งผลให้คะแนนปัจจัยด้านจิตสังคมมีค่าลดลง

จากผลการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสอดคล้องกันในส่วนของภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการตัดสินใจทำงานหรือออกจากงานของพนักงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบกับระดับคะแนนความเครียดของพนักงานพบว่า ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการทดสอบสถิติการวิจัยครั้งนี้ ได้ยืนยันว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านจิตสังคมและมีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับปัจจัยด้านความเครียด แสดงให้เห็นว่า หากมีการพัฒนาปัจจัย

ต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว จะสามารถทำให้ปัจจัยทางจิตสังคมมีค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ค่าคะแนนความเครียดลดลง และเมื่อระดับความเครียดลดลง เป็นผลทางอ้อมที่ทำให้สุขภาพจิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

จากผลการวิจัยปัจจัยต่าง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

- **ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว** ส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 90.6 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความเครียดจากงาน (Demand-Control Model) พัฒนาโดย Karasek (1979) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ภาระงาน (Job Demands) และ ระดับการควบคุม (Decision Latitude) ในที่ทำงาน ที่อธิบายว่า งานที่มีภาระสูงและการควบคุมต่ำ ทำให้ความเครียดสูงและเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตหรือร่างกายได้ เพราะเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับภาระงานสูง เช่น งานเร่งด่วน ชั่วโมงทำงานยาวนาน การทำงานล่วงเวลา หรือแรงกดดันจากเป้าหมายการผลิต จะทำให้ใช้เวลาและพลังงานส่วนใหญ่ไปกับงาน ส่งผลให้มีเวลาและพลังงานเหลือสำหรับครอบครัวน้อยลง เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัว รวมถึงการควบคุมงานต่ำ ทำให้พนักงานไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงาน เวลาทำงาน หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง จะรู้สึกขาดอำนาจในการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่น ไม่สามารถลางานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวหรือปรับเวลางานให้เหมาะสมกับภาระครอบครัว

งานวิจัยของ Ayyashi et al. (2024) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตสังคม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และสุขภาพจิตของคณาจารย์ในชาอุดีอาระเบีย แม้จะไม่ได้ศึกษาในระบบโรงงานแต่ผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family Conflict) และความเครียด (Stress) งานวิจัยดังกล่าวเสนอแนะแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนสุขภาพจิตและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา

อรพรรณ จตุรวิทย์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระดับปฏิบัติการสายการผลิต เขตนิคมอุตสาหกรรม 304 IP 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความไวต่อความเครียดในระดับรุนแรง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ การมีโรคประจำตัวเรื้อรัง ระดับการศึกษา เพศ การได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการ และการเคยมีเรื่องที่ทำงานเก็บมาคิดจนกลุ่มใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตสังคม เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังผลการศึกษาในงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2017) Niranyakarn Chantra. (2012) และ สาวินี ตันติวุฒิกุล (2020) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสว่าง เสียง และอุณหภูมิในที่ทำงาน ดังงานวิจัยของ วิภารัตน์ โพธิ์ซี และคณะ (2567) และ ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563)

- **ภาวะผู้นำในองค์กร** ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 715 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen & Wills (1985) ที่ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคม (social support) เช่น การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า สามารถบรรเทาผลกระทบของความเครียด ทำให้พนักงานรับมือกับแรงกดดันได้ดีขึ้นและมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้น แต่ถ้าหัวหน้างานที่เป็นผู้นำที่ขาดการสื่อสารที่ชัดเจน ไม่ให้การสนับสนุน หรือบริหารอย่างไม่เป็นธรรม จะเพิ่มความรู้สึกกดดันและความไม่มั่นคงทางจิตใจ ก็จะส่งต่อภาวะความเครียดและสุขภาพจิตของพนักงานได้ และ Dewe and Cooper (2017) ที่ระบุว่า ความเครียดจากการทำงานไม่ใช่ผลจากภาระงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปัจจัยจิตสังคมหลายด้าน เช่น

ความไม่ชัดเจนในบทบาท ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียด ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน และการควบคุมงานต่ำ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ตึงเครียด (Strained Relationships) คือ ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวและลดความผูกพันกับองค์กร และความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort–Reward Imbalance) คือการทำงานหนักแต่ไม่ได้รับการยอมรับหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ

งานศึกษาของ อรนิชา ชื่นจิตร (2560) เรื่อง “บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม” พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- **ความต้องการในงาน** ซึ่งครอบคลุมถึงการควบคุมงาน ทำให้งานมีผลต่ออารมณ์และบรรยากาศในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิด Dewe and Cooper (2012,2017) อธิบายว่าความเครียดเป็นกระบวนการที่สามารถอธิบายและเข้าใจได้ดีที่สุดว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเหตุการณ์ที่ทำนายหรือคุกคามซึ่งเกิดขึ้นภายในสิ่งแวดล้อมของเขา และความเครียดจากการทำงานไม่ใช่ผลจากภาระงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปัจจัยจิตสังคมหลายด้าน เช่น ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน และการควบคุมงานต่ำ ส่งผลต่อสุขภาพจิตและความผูกพันของพนักงาน ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort–Reward Imbalance) คือ การทำงานหนักแต่ไม่ได้รับการยอมรับหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ และ การควบคุมงานต่ำ (Low Job Control) คือ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้รู้สึกไร้คุณค่าและขาดความเป็นเจ้าของ

งานศึกษาของ วิภารัตน์ โพธิ์สี และคณะ (2567) เรื่อง “ปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีความเครียดจากการทำงานสูง จากปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากมีหน้าที่หลักตรวจสอบชิ้นงาน/ประกอบชิ้นงาน การใช้สายตาเพ่งในการปฏิบัติงาน และความเข้มแสงสว่างไม่ผ่านมาตรฐาน

ทัตพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสระบุรี” พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูงถึงรุนแรง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร จึงเสนอแนะ ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมจัดการความเครียดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- **ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ซึ่งครอบคลุมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิด Cohen & Wills (1985) ที่ระบุว่า การสนับสนุนทางสังคม (social support) เช่น การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า สามารถบรรเทาผลกระทบของความเครียด ทำให้พนักงานรับมือกับแรงกดดันได้ดีขึ้นและมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกับ Dewe และ Cooper (2012) ที่อธิบายว่า “ความเครียดเป็นกระบวนการที่สามารถอธิบายและเข้าใจได้ดีที่สุดว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเหตุการณ์ที่ทำนายหรือคุกคามซึ่งเกิดขึ้นภายในสิ่งแวดล้อมของเขา”

แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึง Transactional Model of Stress ที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ (transaction) ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) หรือ Motivation-Hygiene Theory พัฒนาขึ้นในปี 1959 ของ Frederick Herzberg และคณะ ที่อธิบายความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานในปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหรือไม่เพียงพอ พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ และในงานศึกษาของ Niranyakarn Chantira (2012) ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสำคัญในการทำนายการขาดงานจากการเจ็บป่วยของคนงานไทย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร เนื้องาน รวมทั้งทักษะในการเผชิญปัญหา และสถานะสุขภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายเกิดการหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในคนงานไทย งานศึกษาของยุทธจักร อุตเจริญ และคณะ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน มีผลในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุภาพร จันทะกี อรันนท์ กลันทปุระ และลลิตา นิพิฐประศาสน์สุนทรวิภาต (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โครงสร้างของสำนักงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

งานศึกษาของ Derdowski and Mathisen (2023) เรื่อง ปัจจัยจิตสังคมและความปลอดภัยในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร เช่น ทรัพยากรในงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยลดผลกระทบด้านลบของความต้อ่งการงานสูงได้

ดังงานวิจัยของ อรนิชา ชื่นจิตร (2017) Niranyakarn Chantira. (2012) และ สาวิณี ตันติวุฒิจิณ (2020) ที่สรุปว่า ปัจจัยจิตสังคม เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น ความสว่าง เสียง และอุณหภูมิในที่ทำงาน ดังงานวิจัยของ วิภารัตน์ โพธิ์ซี และคณะ (2567) และ ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563)

- **หน้าที่ขอบเขตงาน** ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 582 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90

ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีความเครียดจากงาน (Demand-Control Model) พัฒนาโดย Karasek (1979) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน (Job Demands) และระดับการควบคุม (Decision Latitude) ในที่ทำงาน โดยอธิบายว่างานที่มีภาระสูงและการควบคุมต่ำ ทำให้ความเครียดสูงและเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นถ้าหน้าที่ขอบเขตงานไม่ชัด มีภาระงานมากเกินไปขอบเขตงานที่ควรจะเป็นทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ก็สามารถส่งผลต่อภาวะความเครียดได้ เช่นเดียวกับที่ Dewe and Cooper (2017) ชี้ให้เห็นว่า ความเครียดจากการทำงานไม่ใช่ผลจากภาระงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปัจจัยจิตสังคมหลายด้าน เช่น ความไม่ชัดเจนในบทบาท (Role Ambiguity) คือ พนักงานไม่แน่ใจว่าหน้าที่ของตนคืออะไร ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและลดความมั่นใจ ความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort-Reward Imbalance) คือ การทำงานหนักแต่ไม่ได้รับการยอมรับหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม เสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ และทำให้การควบคุมงานต่ำ (Low job Control) คือ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้น ทำให้รู้สึกไร้คุณค่าและขาดความเป็นเจ้าของ

จากงานศึกษาของ Derdowski and Mathisen (2023) เรื่อง ปัจจัยจิตสังคมและความปลอดภัยใน

อุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูงๆ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร เช่น ทรัพยากรในงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยลดผลกระทบด้านลบของความต้องการงานสูงได้

ขณะเดียวกันในงานวิจัยของทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ปณีสต์ดา ทองคำ (2566) ภิวารัตน์ โพธิ์ซี และคณะ (2567) และอรพรรณ จตุรวิทย์ (2549) ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงรุนแรง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเครียดจากการทำงานยังคงเป็นปัญหาสำคัญด้านสุขภาพจิตของแรงงานไทย โดยเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความเร่งด่วน ความรับผิดชอบสูง หรือภาระงานเกินกำลังดังงานวิจัยของ ยุทธจักร อุตเจริญ และคณะ (2562) Niranyakarn Chantira. (2012) และ ปณีสต์ดา ทองคำ (2566)

- **คุณค่าของงาน** ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 566 คน คิดเป็นร้อยละ 72.84

ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort-Reward Imbalance: ERI) ที่พัฒนาโดย Johannes Siegrist ในปี 1996 อธิบายว่า ความเครียดจากการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการพยายามที่ทุ่มเทให้กับงานไม่สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งในด้านค่าตอบแทน การยอมรับ หรือความมั่นคงในอาชีพ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Siegrist ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ต้องใช้ความพยายามสูงแต่ได้รับรางวัลต่ำ มีความเสี่ยงต่อผลกระทบด้านสุขภาพมากกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทั้ง Maslow และ Herzberg เน้นความสำคัญของความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน โดย Maslow แบ่งความต้องการเป็นลำดับขั้นตั้งแต่พื้นฐานจนถึงการพัฒนาตนเอง ในขั้นที่ 4 และ 5 คือความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง และความ ต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด (Self-actualization Needs) เช่น การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในขณะที่ Herzberg แยกปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจ เพื่ออธิบายความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) นี้เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานเอง เช่น การได้รับการยอมรับความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจเชิงบวก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ

- **โครงสร้างขององค์กรและรายละเอียดของงาน** ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 565 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943 as cited in Green, 1997) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการที่จัดลำดับเป็นขั้นบันได ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูงสุด แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) หรือ Motivation-Hygiene Theory พัฒนาขึ้นในปี 1959 โดย Frederick Herzberg และคณะ เป็นแนวคิดที่อธิบายความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน แนวคิดทฤษฎีความเครียดจากงาน (Demand-Control Model) พัฒนาโดย Karasek (1979) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ภาระงาน (Job Demands) และ ระดับการควบคุม (Decision Latitude) ในที่ทำงาน แนวคิดทฤษฎีความไม่สมดุลระหว่างความพยายามกับผลตอบแทน (Effort-Reward Imbalance: ERI) ที่พัฒนาโดย Johannes Siegrist ในปี 1996 อธิบายว่าความเครียดจากการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการพยายามที่ทุ่มเทให้กับงานไม่สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ และแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) มีบทบาทสำคัญต่อสุขภาวะของ

บุคคล โดยสามารถลดผลกระทบของความเครียดต่อร่างกายและจิตใจได้ ทั้ง 5 แนวคิดนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบงาน การประเมินผล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความต้องการและแรงจูงใจของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่องค์กรสามารถนำทฤษฎีเหล่านี้มาประยุกต์ได้ เช่น การออกแบบระบบ HR การปรับโครงสร้างงาน การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน และการสร้างวัฒนธรรมสนับสนุนในทีม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization [ILO], 2022) เน้นว่าองค์กรจำนวนมากทั่วโลกเริ่มพัฒนานโยบายเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงทางจิตสังคม เช่น การจัดการบริการสนับสนุนสุขภาพจิตให้พนักงาน การฝึกอบรมผู้บริหารให้เข้าใจปัญหาความเครียด และการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพจิต ขณะที่ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021) ชี้ว่าการประเมินผลกระทบทางจิตสังคม และการสร้างนโยบายป้องกันความเครียดอย่างเป็นระบบสามารถช่วยให้พนักงานปรับตัวกับรูปแบบการทำงานยุคใหม่ได้ดีขึ้น และเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี (wellbeing) ของแรงงานในองค์กร ล้วนเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาและปรับโครงสร้างองค์กร ทั้งระบบบริหารงานและการสื่อสาร การกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตงาน การสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานในองค์กร และมาตรการสนับสนุนทางสังคมและบริการสุขภาพจิตแก่พนักงาน เพื่อจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

การสังเคราะห์งานวิจัยวิจัยเชิงนโยบายระดับโลก ของ WHO, ILO, OECD, ISO, SHRM ที่สะท้อนเนื้อหาสำคัญทั้ง ผลกระทบของวิกฤตโลกต่อสุขภาพจิตแรงงาน ความท้าทายของรูปแบบการทำงานยุคใหม่ (Hybrid/Remote Work) และความสำคัญของ “การจัดการความเสี่ยงด้านจิตสังคม” ในองค์กร นำมาซึ่งข้อเสนอเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง การพัฒนานโยบายส่งเสริมสุขภาพจิตภายในองค์กร การออกแบบงานให้มีความสมดุลระหว่างความต้องการกับทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสนับสนุนทางสังคม และจัดการอบรมผู้บริหารให้เข้าใจปัญหาความเครียดและความเสี่ยงจิตสังคม เพื่อจะช่วยให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน

งานวิจัยสุขภาพ จันทะกี อร์นันท กัลนทปุระ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2564) ที่ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ชี้ให้เห็นว่าองค์กรและผู้จัดการควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงาน (Work Design) ให้สมเหตุสมผล การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารและสนับสนุนทางจิตใจ ดังงานวิจัยของ จันทนา เกิดบางแถม (2565) และ โสรรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม (2564) ที่พบว่าความเครียดเรื้อรังสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและคุณภาพชีวิตที่ลดลงของแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการมีระบบสนับสนุนด้านจิตใจในองค์กรหรือสถานประกอบการ

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับการตระหนักต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ และเชื่อว่า หากเกิดอุบัติเหตุจะมีผลกระทบต่อส่วนงานอื่น ๆ มีความตระหนักว่า การปรับปรุงวิธีการทำงานจะช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ และตระหนักว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยจะช่วยลดอุบัติเหตุ โดยมีผลอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการสนับสนุนให้มีการสร้างความตระหนักต่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างยังมีความตระหนักว่าการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากความเครียดอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากปัจจัยทาง

จิตสังคมยังอยู่ในระยะต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า หากต้องการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ควรแก้ไขที่ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุ เช่น วิธีการการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังสนับสนุนว่า ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานยังมีสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ควรมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตให้กับพนักงานในองค์กรเพิ่มขึ้น และควรมีการปรับปรุงที่สำคัญในระดับองค์กร ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

5.4 ข้อเสนอแนะในการนำแบบประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานไปใช้ประโยชน์

สำหรับสถานประกอบการ

การนำแบบประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานฉบับนี้สามารถนำไปใช้สำหรับประเมินปัจจัยเสี่ยงด้านจิตสังคมในการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบย่อยที่ครอบคลุม ทั้งในระดับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร ระดับหัวหน้างาน และระดับบุคคล ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และรายละเอียดงาน ภาวะผู้นำในองค์กร หน้าที่ขอบเขตงาน คุณค่าของงาน ความต้องการในงาน ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน และส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน

การนำแบบประเมินนี้ไปใช้ควรมีการเก็บข้อมูลร่วมกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ที่อาจเกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลา การเป็นโรคเรื้อรัง ความรับผิดชอบในการดูแลผู้สูงอายุหรือบุตรที่เยาว์วัย รวมทั้งชั่วโมงที่มีการออกกำลังกาย หรือการพักผ่อน ภาวะการเจ็บป่วยเป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ และควรมีการประเมินความเครียดร่วมด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอาจเป็นต้นเหตุสนับสนุนในการทำให้เกิดความเครียด ขณะเดียวกัน จึงควรวัดความเครียดซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นเบื้องต้น และความเครียดอาจเป็นสาเหตุที่นำไปสู่สาเหตุเสริมของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน รวมถึงการเจ็บป่วยเรื้อรังที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานได้ในอนาคต ซึ่งสามารถใช้แบบประเมินความเครียดอย่างง่าย เช่น ST-5 หรือแบบวัดความเครียด STSP-20 เป็นต้น

ในการทำการประเมินปัจจัยเสี่ยงด้านจิตสังคมในการทำงาน ควรมีการเก็บข้อมูลเป็นฐานข้อมูล ต่อเนื่องกันเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงผลของการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการทราบถึงผลกระทบจากปัจจัยเหล่านี้ ที่อาจส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานได้

หากมีการเก็บข้อมูลต่อเนื่องและพบว่า พนักงานมีความเครียดสูงต่อเนื่อง สถานประกอบการสามารถ นำแบบประเมินภาวะซึมเศร้า ได้แก่ แบบประเมิน 2Q: เป็นแบบประเมินภาวะซึมเศร้าที่นิยมใช้ทั่วไป มีคำถาม คัดกรองเบื้องต้น 2 ข้อ ใช้ถามถึงอารมณ์เศร้าและอาการเบื่อ ไม่สนใจทำสิ่งต่าง ๆ ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นต้น หรือภาวะหมดไฟมาทำการประเมินร่วมกัน เพื่อใช้คัดกรองเบื้องต้นในกลุ่มพนักงานที่มีความเครียดสูง ต่อเนื่องได้ หากต้องการทำระบบเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยงด้านจิตสังคมในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้จัดทำเป็นคู่มือ จัดทำระบบเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยงด้านจิตสังคมในการทำงานไว้สำหรับสถานประกอบการ เพื่อใช้ควบคู่กับการใช้แบบประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานไว้เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดในการเฝ้าระวังและ

นำไปสู่การวางแผนเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของสถานประกอบการต่อไป

สำหรับสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสพ.)

สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสพ.) จากผลการวิจัยเมื่อได้พัฒนาเครื่องมือประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน โดย สสพ. สามารถนำไปใช้โดยเผยแพร่ให้กับสถานประกอบการ เพื่อเป็นเครื่องมือวัดการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงานเพื่อเป็นการเฝ้าระวัง เนื่องจากสถานประกอบการในปัจจุบันได้มีการดำเนินการเพื่อขอรับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO45001 ซึ่งสถานประกอบการต้องทำการประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่รวมถึงปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานด้วย จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้สถานประกอบการมีเครื่องมือจำเพาะในการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการสามารถเก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน เพื่อเฝ้าระวังกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ในงานที่อาจจะมีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานได้ เช่น การปรับโยกย้ายงาน ยุบหรือปรับองค์กร หรือเมื่อมีการลดขนาดองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือปริมาณงาน

ในการนำไปใช้และเผยแพร่ ควรเริ่มจากการจัดอบรมให้ความรู้ด้านจิตสังคมในการทำงาน และวิธีการใช้แบบประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานที่สร้างขึ้น รวมถึงการใช้คู่มือในการจัดทำระบบเฝ้าระวังปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน และชุดกิจกรรมที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในครั้งนี้ ขณะเดียวกันควรแนะนำให้สถานประกอบการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการ ที่เป็นการบ่งชี้ทางอ้อมถึงปัญหาที่อาจเกิดจากปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน เช่น การขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย รวมถึงการลาออกออกจากงานของพนักงาน เป็นต้น รวมถึงการสอบสวนอุบัติเหตุจากการทำงานก็ควรมีการสอบถามถึงปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานที่อาจเป็นปัจจัยสนับสนุนในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

สำหรับกระทรวงแรงงาน

สำหรับกระทรวงแรงงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนางานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังนั้นการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในระดับประเทศ ซึ่งประกอบด้วย แบบประเมินด้านจิตสังคมและการทำงาน คู่มือการจัดทำระบบเฝ้าระวังด้านสังคมในการทำงาน และชุดกิจกรรมซึ่งเป็นตัวอย่างของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบย่อย ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. เปิดให้สถานประกอบการทำการใช้แบบประเมินแบบออนไลน์ อาจจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อให้พนักงานในสถานประกอบการได้ลงทะเบียนตามเลขที่ของสถานประกอบการและสามารถให้พนักงานเข้ามาประเมินแบบออนไลน์ และรู้ผลสรุปของการทำแบบประเมินเป็นรายบุคคล ซึ่งควรเริ่มจากการให้ทำแบบภาคสมัครใจก่อน และขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของสถานประกอบการเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยในการทำงานอื่น ๆ ในระดับนโยบาย หรือกรณีเมื่อเกิดมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่นในกรณีที่มีการระบาดของโรค COVID-19

ที่ผ่านมา หากมีการเก็บข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคม อาจพบว่าเมื่อเศรษฐกิจไม่ดี พนักงานอาจต้องทำล่วงเวลา โดยที่ไม่ได้ค่าตอบแทนเพิ่ม หรือมีภาระงานเพิ่มขึ้นกว่าปกติเป็นระยะเวลานานขึ้น หรือมีความเสี่ยงจากการตกงาน จะมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานเป็นอย่างไร และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการใช้แบบประเมินความเครียด และแบบประเมินสุขภาพจิตร่วมด้วย เพื่อให้สามารถทราบทั้งปัจจัยที่เป็นสาเหตุ และความเครียดที่เป็นผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ

2. จากผลการวิจัยพบว่า จำนวนอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน แต่จากผลการวิจัยพบว่า จากความคิดเห็นในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุ และการสัมภาษณ์พนักงาน พบว่า ในการสอบสวนอุบัติเหตุไม่มีการกล่าวถึงปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาเพื่อควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้ครบทุกประเภทของปัจจัยเสี่ยง จึงควรมีการสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการค้นหาสอบสวนหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งรวมถึงปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุทางอ้อม เช่น ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ที่มีองค์ประกอบย่อย เช่น โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดของงาน หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากหากพนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานก็อาจทำให้เกิดความเครียดและทำให้ละเลยหรือไม่ตั้งใจทำงานจนอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้เช่นกัน

3. เนื่องจากผลการวิจัยได้เป็นการพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามในการวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (ต้นแบบที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน) ซึ่งได้มาจากการเก็บข้อมูลในคนงานที่ทำงานในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนั้น หากมีการทำแบบประเมินออนไลน์จากคนงานที่อยู่ในสถานประกอบการทั่วประเทศ ซึ่งมีขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่กว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จะทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติเพื่อยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอีกครั้ง เพื่อให้สามารถพัฒนาและคัดเลือกข้อคำถามที่มีความแม่นยำสูงในการทำนายด้านจิตสังคมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนงานไทย ทำให้ได้ข้อคำถามในแบบประเมินที่มีจำนวนลดลง แต่มีความเที่ยงตรงสูง โดยควรจะมีการพัฒนาแบบประเมินในลักษณะเช่นเดียวกับการพัฒนาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยของกรมสุขภาพจิต (นายแพทย์อภิชัย มงคล และคณะ, 2544) ซึ่งมีการพัฒนาในครั้งแรกมีจำนวนข้อคำถาม จำนวน 66 คำถาม และได้เก็บข้อมูลแบบสมัครใจจนข้อคำถามลดลงเหลือ 55 ข้อ การเก็บข้อมูลต่อเนื่องมาหลายปีและทำการวิเคราะห์สถิติเพื่อยืนยันองค์ประกอบอีกครั้งจนได้ข้อคำถามที่แม่นยำสูงเหลือเพียง 15 ข้อ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความแม่นยำสูง และมีความสะดวกในการใช้งานในประชากรไทยในปัจจุบัน เพื่อให้แบบประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานนี้สามารถนำไปวัดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานในระดับชาติ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลสนับสนุนในการผลักดันนโยบายต่าง ๆ ต่อไป เช่นเดียวกับต่างประเทศ เช่น ประเทศแคนาดา และเดนมาร์ก เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2566). *แอปหมอปrompt: คู่มือการใช้งานและฟังก์ชันสุขภาพจิต*.
<https://mohprompt.moph.go.th/mpc/wp-content/uploads/2021/11/V7-Manual-MOHPROMT-STATION-03112564.pdf>
- กรมสุขภาพจิต. (2557ก). *ระบบประเมินสุขภาพจิต (Mental Health Check In) สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. <https://checkin.dmh.go.th/publichealth>
- กรมสุขภาพจิต. (2557ข). *แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าและความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย (DS8)*. กระทรวงสาธารณสุข. https://skko.moph.go.th/dward/document_file/psycho/common_form_upload_file/20110309105133_368745631.pdf
- กรมสุขภาพจิต. (2562ก). *แบบประเมินความเครียด DMH Stress Test-20*.
https://kkhos.moph.go.th/kkhos/data_office/SPST20.pdf
- กรมสุขภาพจิต. (2562ข). *แบบวัดความเครียด กรมสุขภาพจิต (SPST-20)*.
https://kkhos.moph.go.th/kkhos/data_office/SPST20.pdf
- กรมสุขภาพจิต. (2565). *สสส.-สธ. ชู โปรแกรมอบรม “สร้างสุขด้วยสติในองค์กร MIO” รูปแบบ e-Learning ภายใต้นวัตกรรมแนวคิด Happy Workplace*.
<https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31841>
- กรมสุขภาพจิต. (2566). *รายงานการสำรวจระดับชาติสุขภาพจิตของคนไทยระดับชาติ ปี 2566*. นนทบุรี: ผู้แต่ง. https://bmha.dmh.go.th/info_reading.php?infoid=14
- สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2567ก). *ผลสำรวจระดับชาติสุขภาพจิตของคนไทยระดับชาติ ปี พ.ศ. 2566*. สืบค้นจาก https://bmha.dmh.go.th/info_all.php
- กรมสุขภาพจิต. (2567 ข). *ข้อมูลการให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต 1323*. นนทบุรี: ผู้แต่ง. สืบค้นจาก สายด่วนสุขภาพจิต 1323
- กรมสุขภาพจิต. (2568). *ข้อมูลสถานการณ์สุขภาพจิตของแรงงานไทยและการให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต 1323*. นนทบุรี: ผู้แต่ง. สืบค้นจาก กรมสุขภาพจิต (Department of Mental Health)
- จันทนา เกิดบางแถม. (2565). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าของแรงงานไทยในระบบในเขตพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก* [รายงานวิจัย]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
<https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/4403>
- ทัศนพร ชูศักดิ์, ฉัตรประภา ศิริรัตน์, และ จิราภรณ์ นนพละ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 15(1), 47–56*. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdistjournal/article/download/236621/164316/832527>
- ปณิสต์ดา ทองคำ. (2566). *ความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). 11742.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/11742>

- มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. (2567). *Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ: วัยทำงานโทรปรึกษาสายด่วน 1323 เรื่อง ความเครียดและความสุขในการทำงานสูงสุด*. <https://www.hfocus.org/content/2023/04/27584>
- มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. (2568). *Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพแรงงานไทย: พนักงานมีปัญหาสุขภาพจิต 42.7%*. <https://www.hfocus.org/content/2024/07/31194>
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2560). *สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)*. คลังความรู้สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. <https://www.dmh-elibrary.org/items/show/176>
- ยุทธจักร อุตเจริญ, ปวีณา ร่วมชาติ, สุภาณุภัทร วงศ์ผู้ดี, และ ชนะพล เลี้ยงถนอม. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 14(3), 29–45. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/iba/article/view/197536>
- วรกัญญ์ เกาหมอ. (2563). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป. *พุทธชินราชเวชสาร*, 37(1), 49-59. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/BMJ/article/view/245243>
- วิภารัตน์ โพธิ์ซี, ไชยเกลี้ยง สุทธิปาก, สุทธิภักดิ์ สุขการเวช, และ สุภัทรา สุขการเวช. (2567). ปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 17(3), 172–181. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kkujphr/article/view/270547>
- ศิริพร สกุลพราหมณ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*, 2(3). <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/J-PHIN/article/view/255985>
- สาวินี ตันติวุฒิกุล, ณัฐณีย์ มีมนต์, ดรุณี ภูขาว, และ ภัคนันท์ จิตต์ธรรม. (2563). สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาล. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 12(1). <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/irdssru/article/view/243998>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, (2568). *สุขภาพคนไทย 2568*.
- สำนักข่าวสร้างสุข. (2565). *ปั่น HR สู่นักสร้างสุข ลดทุกข์ หนุนสุขภาพจะกลุ่มวัยแรงงาน*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). <https://www.thaihealth.or.th/ปั่น-hr-สู่นักสร้างสุข-ลดท>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2555). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน Happy Workplace*. <https://www.thaihealth.or.th/?p=232292>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565). *87% ของคนไทยลาออกจากงานเพราะความเครียด*. สืบค้นจาก [ThaiHealth](https://www.thaihealth.or.th/) (สสส.)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). *ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2568 และแนวโน้มปี 2568*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นจาก [สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ \(NESDC\)](https://www.nesdc.go.th/).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567 ก). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2567*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นจาก [สำนักงานสถิติแห่งชาติ \(NSO\)](https://www.nso.go.th/)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567 ข). *สถิติแรงงาน ปี 2567: จำนวนและร้อยละของแรงงานในระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ทัวราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นจาก [สำนักงานสถิติแห่งชาติ \(NSO\)](#)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ(2568).สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567. สำนักงานสถิติแห่งชาติ(2568).สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2568*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นจาก [สำนักงานสถิติแห่งชาติ \(NSO\)](#)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ(2568).สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2565).

รายงานสถานการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศ ไทย. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สุภาพร จันทะกี, อรนนท์ กลั่นทปฺระ, และ ลลิตา นิพัฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2564). ปัจจัยด้านการทำงาน กับผลที่มีต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. *วารสาร วิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 13–24. https://so03.tcithaijo.org/index.php/msaru/article/view/254882?utm_source=chatgpt.com

โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม, และ ฉวีรัตน์ ชื่นชมกุล. (2564). *การพัฒนาแบบการจัดการภาวะซึมเศร้าของ แรงงานไทยเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)* [รายงานการศึกษา]. มหาวิทยาลัย บุรพา, คณะพยาบาลศาสตร์. <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/4402>

อรนixa ชื่นจิตร. (2560). *บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3285>

อรพรรณ จตุรวิทย์. (2549). *ความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระดับปฏิบัติการ สายการผลิตเทคนิคอุตสาหกรรม 304 IP 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬา. <https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2006.724>

อนันตศักดิ์ พันธุ์พุม, แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, สุรินทร์ กลัมพากร, และ สรา อารณ. (2559). ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอภัยอ้อม พิมพ์ และ แต่งสำเร็จ. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 30(1), 1–12.

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/phn/article/view/67910>

อภิชัย มงคล, วัชนิ หัตถพนม, ภัสรา เชษฐโชติศักดิ์, วรณประภา ชลอกุล, ละเอียด ปัญโญใหญ่, สุจริต สุวรรณชีพ. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล). *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย* 2544 ; 46 (3) : 209-225.

อารณทิพย์ บัวเพ็ชร,สุรินทร์ กลัมพากร, และสุนีย์ ละกำป็น (2012).ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้าน จิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานตัดเย็บ เสื้อผ้าขนาดใหญ่. *Journal of Public Health Vol.42 No.1 (Jan-Apr 2012)*.

- Adams, R., & Nino, V. (2024). Work-related psychosocial factors and their effects on mental workload perception and body postures. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(7), 876. <https://doi.org/10.3390/ijerph21070876>
- Alrawahi, S. (2020). Herzberg's two-factor theory of motivation in healthcare settings: A review. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 1–9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7486437>
- Ayyashi, N., Alshowkan, A., & Shdaifat, E. (2024). Exploring the relationship between psychosocial factors, work engagement, and mental health: A structural equation modeling analysis among faculty in Saudi Arabia. *BMC Public Health*, 24, Article 1676. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19114-4>
- Beekeeper House. (2026). *Cognitive behaviour therapy centre Thailand*. <https://beekeeperhouse.com/cognitive-behaviour-therapy>
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2023). *Psychosocial hazards in the workplace*. Hamilton, Ontario, Canada: Author. Retrieved from Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Counselling Thailand. (n.d.). *CBT: Cognitive behavioural therapy in Chiang Mai*. <https://counsellingthailand.com/cbt-cognitive-behavioural-therapy-in-chiang-mai>
- Deirdre Bardolf, D., & Sedacca, M. (2024, December 28). 25% of remote workers say their Social skills have declined while working from home: survey. *New York Post*. <https://nypost.com/2024/12/28/business/25-of-remote-workers-social-skills-have-declined-while-working-from-home-survey>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157, Article 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Dewe, P. J., & Cooper, C. L. (2012). *Well-being and work: Towards a balanced agenda*. Palgrave Macmillan. https://www.researchgate.net/publication/291986134_Well-being_and_work_towards_a_balanced_agenda
- Dewe, P. J., & Cooper, C. L. (2017). *Work stress and coping: Forces of change and challenges*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781526421678>
- DNV. (n.d.). *ISO 45003 - Psychological health and safety at work*. <https://africa.dnv.com/services/iso-45003-psychological-health-and-safety-at-work-204058>

- Farrer, L., Gulliver, A., Chan, J. K. Y., Batterham, P. J., Reynolds, J., Cate, A., Tait, R., Bennett, K., & Griffiths, K. M. (2013). Technology-based interventions for mental health in Tertiary students: Systematic review. *Journal of Medical Internet Research*, 15(5), Article e101. <https://doi.org/10.2196/jmir.2639>
- Flett, J. A. M., Hayne, H., Riordan, B. C., Thompson, L. M., & Conner, T. S. (2019). Mobile mindfulness meditation: A randomised controlled trial of the effect of two popular apps on mental health. *Mindfulness*, 10 (5), 863–876. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1050-9>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- GoWabi. (n.d.). CBT Online (Cognitive behavioral therapy) 1 Session *Monday-Friday at 11.00- 18.00 hrs. Only Thai citizen. <https://www.gowabi.com/en/provider/heal-and-hug-therapy-center-online-session#cbt-online-cognitive-behavioral-therapy-1-session-monday-friday-at-11-00-18-00-hrs>
- Green, C. D. (1997). *Classics in the history of psychology: An internet resource developed*. York University. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed.). Pearson Prentice Hall. https://openlibrary.org/works/OL1959405W/Behavior_in_organizations
- Hans-Joachim Lincke*, Martin Vomstein, Alexandra Lindner, Inga Nolle, Nicola Häberle, Ariane Haug and Matthias Nübling (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*.p3-15.
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual and neural perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 537–559. <https://doi.org/10.1177/1745691611419671>
- Howells, A., Ivtzan, I., & Eiroa-Orosa, F. J. (2016). Putting the ‘app’ in happiness: A randomised controlled trial of a smartphone-based mindfulness intervention to enhance wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 163–185. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9589-1>
- International Labour Organization. (2022, November 10). *Psychosocial risks and work-related Stress*. <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 – Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for*

- managing psychosocial risks*. https://webstore.ansi.org/preview-pages/ISO/preview_ISO+45003-2021.pdf
- International Organization for Standardization. (2022, April 28). *A new era for mental health at work*. <https://www.iso.org/contents/news/2022/04/mental-health-at-work.html>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press. https://books.google.com/books/about/The_Wisdom_of_Teams.html?id=FMJn4RmmiAkC
- Khoury, B., Sharma, M., Rush, S. E., & Fournier, C. (2015). Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 78(6), 519–528. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2015.03.009>
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2000). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*. National Institute of Occupational Health. <https://www.copsoq-network.org>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606–613. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2003). The Patient Health Questionnaire-2: Validity of a two-item depression screener. *Medical Care*, 41(11), 1284–1292. <https://doi.org/10.1097/01.MLR.0000093487.78664.3C>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company. https://books.google.com/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?id=i-ySQQuUpr8C
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisation and stress: Systematic problem approaches for employers, managers, and trade union representatives*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9241590475>
- Lotrakul, M., Sumrithe, S. & Saipanish, R. Reliability and validity of the Thai version of the PHQ-9. *BMC Psychiatry*, 8, 46. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-8-46>

- Nickerson, C. (2025). *Herzberg's two-factor theory of motivation*. Simply Psychology.
<https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Niranyakarn Chantira. (2012). *A development of the psychosocial work environment model on the sickness absenteeism among Thai factory workers* [Unpublished doctoral dissertation]. Mahidol University.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response*.
https://www.oecd.org/en/publications/tackling-the-mental-health-impact-of-the-covid-19-crisis-an-integrated-whole-of-society-response_0cca0b-en
- Schirn, A. (2025, September 25). *ISO 45003 - Psychological health and safety at work*. American National Standard Institute. https://blog.ansi.org/ansi/iso-45003-2021-psychological-safety-at-work/?ad_acct=0089&gad_source=1&gad_campaignid=22901028427&gbraid=0AAAAADvqK-OcFZx07MSnU7SODIFKiVjG&gclid=Cj0KCQjw2YDQBhD_ARIsAE1qeSejq5OJxi3omt94FJDCeOj6aCW493va3G3EYKTD2ols-gUxxH9OlzcaAmNzEALw_wcB
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Society for Human Resource Management. (2020). *COVID-19 takes a toll on employees' mental well-being*. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/shrm-research-covid-19-takes-toll-employees-mental-well>
- Team Building Hub. (n.d.). *Work life balance 101: How to support your employees*.
<https://teambuildinghub.com/team-building/employee-engagement/work-life-balance>
- Uma G. Gupta and Robert E. Clarke(1996). Theory and applications of the Delphi technique: A bibliography (1975–1994). *Technological Forecasting and Social Change* Volume 53, Issue 2, October 1996, Pages 185-211. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162596000947#preview-section-abstract>
- Van Ballegooijen, W., Cuijpers, P., van Straten, A., Karyotaki, E., Andersson, G., Smit, J.H., & Riper, H. (2014). Adherence to internet-based and face-to-face cognitive behavioural therapy for depression: A meta-analysis. *PLoS ONE*, 9(7), Article e100674.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0100674>
- Vasontara Yiengprugsawan, Lazzarino, A. I., Steptoe, A., Seubsman, S. A., & Sleight, A. C. (2015). Psychosocial job characteristics, wealth, and culture: Differential effects on mental health in the UK and Thailand. *Global Health*, 11, 31.
<https://doi.org/10.1186/s12992-015-0116-x>

- Wayne W. Daniel. (1999). *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences* (7th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons
- World Health Organization. (1999). *Mental health in the workplace: Introduction*. Geneva, Switzerland: Author. สืบค้นจาก World Health Organization (WHO)
- World Health Organization. (2002). *The world health report 2001: Mental health: New understanding, new hope*. Geneva, Switzerland: Author. สืบค้นจาก WHO IRI
- World Health Organization. (2022). *Mental health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact: Scientific brief*. https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1
- Yuwadee Wittayapun, Ueamporn Summart, Panicha Polpanadham, Thanyaporn Direksunthorn, Raweewan Paokanha, Naruk Judabood, & A'la, M. Z. (2023). Validation of depression, anxiety, and stress scales (DASS-21) among Thai nursing students in an online learning environment during the COVID-19 outbreak: A multi-center study. *PLOS ONE*, 18(6), Article e0288041. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288041>

ภาคผนวก

การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย
 และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ภาคผนวก ก
 เอกสารรับรองคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

เอกสารรับรอง

(Certificate of Exemption)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่ 17 ธันวาคม 2568

ชื่อเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย และสถานการณ์
 ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ชื่อนักวิจัย/หัวหน้าโครงการ อาจารย์ ดร.นิรัญญาญ์ จันทรา

คณะวิชา/หลักสูตร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอรับรองว่า งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับ
 ประกาศเลขชงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลงนาม



(อาจารย์ ดร.วิรัตน์ ทองรอด)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่รับรอง

วันที่ 17 ธันวาคม 2568

เลขที่รับรอง

HCU-EC1771/2568

วันที่ให้การรับรอง: 17 ธันวาคม 2568

วันหมดอายุใบรับรอง: 16 ธันวาคม 2570



ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย)
2. รองศาสตราจารย์ดุสิต สุจิรารัตน์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย และที่ปรึกษาสถิติวิจัยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชฎาภรณ์ ประเสริฐทรง (ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านสุขภาพจิต)
4. อาจารย์สมศักดิ์ มังคลาจารย์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านประชากรและสังคมศาสตร์)
5. อาจารย์อติวัฒน์ พรหมมาสา (ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวัดทางด้านประชากรศาสตร์)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการพัฒนาโครงร่างงานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุธ นิตยสุทธิ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์)
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กร)

การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย
 และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ภาคผนวก ค

แบบประเมินด้านจิตสังคมในการทำงานฉบับสมบูรณ์และเกณฑ์การแปลผล

ประกอบด้วยข้อคำถามด้านจิตสังคมในการทำงาน จำนวน 65 ข้อ ดังนี้

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นด้วย และกรอกข้อความตามความจริง
 เพื่อประโยชน์ในการประเมินปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

โดยมีระดับความคิดเห็น 4 ระดับดังนี้

1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2. ไม่เห็นด้วย 3. เห็นด้วย 4. เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	คำถาม	1	2	3	4
1	หัวหน้าของท่านมีการสอนงานอย่างเป็นระบบก่อนเข้าทำงาน				
2	หัวหน้าของท่านมีการอธิบาย-ตอบข้อสงสัยในงานได้ชัดเจน				
3	หัวหน้าของท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของงานได้ชัดเจน				
4	เมื่อท่านเกิดปัญหา หัวหน้าสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือได้				
5	หัวหน้าของท่านเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับลักษณะงานได้				
6	หัวหน้างานของท่านสั่งงานได้ชัดเจน				
7	หัวหน้างานของท่านให้โอกาสในการแสดงความสามารถและพัฒนาตนเองแก่พนักงานเป็นรายบุคคล				
8	หัวหน้างานของท่านเป็นบุคคลที่มีการวางแผนในการทำงานที่ดี				
9	หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี				
10	หัวหน้างานของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ลูกน้องได้ดี				
11	หัวหน้างานให้การช่วยเหลืองานของท่าน				
12	ท่านและหัวหน้างานสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี				
13	ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน				
14	ผู้บริหารให้เกียรติท่านในที่ทำงาน				

มีระดับความคิดเห็น 4 ระดับดังนี้ 1.ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2.ไม่เห็นด้วย 3.เห็นด้วย 4.เห็นด้วยอย่างยิ่ง		1	2	3	4
15	หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานเมื่อมีการมอบหมายงาน				
16	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี				
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน				
18	ท่านรับฟังปัญหาส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน				
19	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี				
20	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน				
21	เพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของท่าน				
22	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถเสนอแนะและวิจารณ์การทำงานของท่านได้				
23	ท่านรู้สึกไม่สบายใจบ่อยครั้งจากการแบ่งเวลาไม่ลงตัวระหว่างงานที่ทำอยู่และชีวิตส่วนตัว				
24	ท่านรู้สึกว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้ไม่มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว				
25	ท่านรู้สึกว่า งานที่ท่านทำต้องใช้เวลามาก ทำให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว				
26	เพื่อนและคนใกล้ชิดมักกล่าวว่าท่านทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป				
27	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำให้ชีวิตท่านมีความหมาย				
28	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่สำคัญ				
29	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นทางไปสู่เป้าหมายของชีวิต				
30	งานเป็นแรงจูงใจให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต				
31	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน				
32	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะของพนักงานไปพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรม				
33	ท่านมั่นใจว่าปัญหา/ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานจะได้รับการแก้ไขอย่างยุติธรรม				

การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย
 และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

มีระดับความคิดเห็น 4 ระดับดังนี้ 1.ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2.ไม่เห็นด้วย 3.เห็นด้วย 4.เห็นด้วยอย่างยิ่ง		1	2	3	4
34	ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นไปอย่างยุติธรรม				
35	หน่วยงานของท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน				
36	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานเท่าเทียมกัน				
37	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารสำคัญเกี่ยวกับงานของท่าน เช่น การเปลี่ยนแปลง, หรือ แผนงานในอนาคตเสมอ				
38	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่จริงแก่พนักงาน				
39	ผู้บริหารสามารถเก็บรักษาความลับและข้อมูลสำคัญที่ได้รับจากพนักงาน				
40	ผู้บริหารให้เสรีภาพในการคิดและให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน				
41	พนักงานในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
42	พนักงานในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้อย่างอิสระ				
43	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่				
44	ท่านถูกชวนให้เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในที่ทำงานเสมอ				
45	ท่านได้ใช้ความสามารถของท่านแก้ไขปัญหในงานของท่าน				
46	ท่านเข้าใจในหน้าที่ของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายชัดเจน				
47	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่				
48	ท่านรู้สึกว่าพฤติกรรมการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
49	ท่านสามารถยอมรับพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้				
50	ท่านมักทำงานของท่านให้แล้วเสร็จตามกำหนด				
51	ท่านเข้าใจรายละเอียดในงานที่ท่านต้องทำอย่างชัดเจน				
52	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการทำงานเป็นทีม				
53	ท่านรู้ถึงความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อตัวท่าน				

มีระดับความคิดเห็น 4 ระดับดังนี้ 1.ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2.ไม่เห็นด้วย 3.เห็นด้วย 4.เห็นด้วยอย่างยิ่ง		1	2	3	4
54	ท่านมองเห็นโอกาสเติบโตในโครงสร้างองค์กรของท่านได้ชัดเจน				
55	หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณในการพัฒนางานของท่านอย่างเพียงพอ				
56	ท่านชักชวนเพื่อนของท่านให้มาเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่บ่อย ๆ				
57	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะพูดถึงสถานที่ทำงานของท่าน				
58	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน				
59	โดยรวมแล้วท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่				
60	งานของท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจน				
61	ท่านได้รับข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน				
62	ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถที่มีอยู่				
63	งานของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้ชัดเจน				
64	งานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานชัดเจน				
65	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการทำงานเป็นทีม				

โดยมีคำถามเชิงลบ คือ ข้อที่ 23,24,25,26

การคิดคะแนนของคำถามเชิงบวกและเชิงลบดังนี้

โดย คำถามเชิงบวก

คำตอบ	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วย	3
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4

คำถามเชิงลบ

คำตอบ	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
ไม่เห็นด้วย	3
เห็นด้วย	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การพัฒนาเครื่องมือวัดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานสำหรับคนงานไทย
 และสถานการณ์ด้านจิตสังคมในการทำงาน ในโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลาง และขนาดใหญ่

โดย

ภาวะผู้นำในองค์กร	ข้อที่ 1-10
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
- ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ข้อที่ 11-15
- ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ข้อที่ 16-22
ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	ข้อที่ 23-26
คุณค่าของงาน	ข้อที่ 27-31
โครงสร้างองค์กรและรายละเอียดงาน (การจัดการในองค์กร)	ข้อที่ 32-40
ความต้องการในงาน	
- บรรยากาศในการทำงาน	ข้อที่ 41-49
- งานมีผลต่ออารมณ์	ข้อที่ 50-52
หน้าที่ขอบเขตงาน	
- ความพอใจและความก้าวหน้าในหน้าที่	ข้อที่ 53-59
- หน้าที่	ข้อที่ 60-65

เกณฑ์การประเมินผล

ปัจจัย	ระดับสูง	ระดับปานกลาง	ระดับต่ำ
คะแนนรวม	>195	195-130	<130
แบบสอบถามทั้งฉบับ			
ความสมดุลระหว่างงานและ ครอบครัว	>12	12-8	<8
ภาวะผู้นำในองค์กร	>30	30-20	<20
ความต้องการในงาน	>36	36-24	<24
-งานมีผลต่ออารมณ์	>9	9-6	<6
-บรรยากาศในการทำงาน	>27	27-18	<18
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	>36	36-24	<24
-ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	>15	15-10	<10
-ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	>21	21-14	<14
หน้าที่ขอบเขตงาน	>39	39-26	<26
-หน้าที่	>18	18-12	<12
-ความพอใจและ ความก้าวหน้าในหน้าที่	>21	21-14	<14
คุณค่าของงาน	>15	15-10	<10
โครงสร้างองค์กรและ รายละเอียดงาน			
-การจัดการในองค์กร	>27	27-18	<18



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ส่วนแยกตลิ่งชัน) ชั้น 2
เลขที่ 18 ถนนบรมราชชนนี แขวงจิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170

โทรศัพท์ 0 2448 9111 โทรสาร 0 2448 9098

www.tosh.or.th

 สสพท-TOSH  @TOSH  สสพท  T-OSH  TOSHThailand  T-OSH

