

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี
FACTORS INFLUENCING STRESS AMONG THE WORKING POPULATION
IN CHANTHABURI PROVINCE, THAILAND

สุชญา คงช่วย
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suchaya Khongchuay
Email: 6614154119@ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 400 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้โดยการแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ผลการศึกษาพบว่า ส่วนปัจจัยแหล่งความเครียด ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และด้านนอกเหนือจากงาน มีผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยรายได้, ปัจจัยแหล่งความเครียด, ความเครียดในการทำงาน

ABSTRACT

This research aims to study "Factors Influencing Stress Among the Working Population in Chanthaburi Province, Thailand" The sample group used in the research was 400 people in Chanthaburi Province, Thailand. Taro Yamane's calculation principle was used by distributing an online questionnaire. Convenience Sampling was used. Stress factors include relationships at work, organizational structure and climate and non-work factor affecting the stress among the working population in Chanthaburi Province, Thailand statistically significant 0.05.

Keywords : Income factors, Stress factors, Stress among the working

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง โรคภัยต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีในการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต ความกดดันจากการเจ็บป่วย ความวิตกกังวล คนว่างงาน ความไม่มั่นใจในอนาคต ล้วนกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเครียด ประชากรวัยทำงานเป็นส่วนสำคัญของประเทศที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศได้ ในปี 2566 โดยกรมสุขภาพจิต ได้สำรวจสุขภาพจิตพนักงานไทย พบว่าคนวัยทำงานในไทย 40 % มีความเครียดสูง สาเหตุมาจากปัญหาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เช่น การทำงานที่บ้าน ความไม่แน่นอนทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินสุขภาพจิตตนเอง 850,000 คน ระหว่างเดือน ต.ค.2566 - เม.ย.2567 พบว่า ผู้เข้ารับการประเมินเสี่ยงป่วยซึมเศร้า 17.2% เครียดสูง 15.4% เสี่ยงฆ่าตัวตาย 10.6% (เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2567)และในปี 2567 ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เปิดเผยข้อมูลว่าพบวัยทำงานอายุ 20 – 59 ปี มีสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เพื่อขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน รวมกว่า 6,337 สาย จาก 8,528 สาย (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2567) นอกจากนี้ที่ผ่านมามีการเปรียบเทียบข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จำนวนวัยทำงานภาคเกษตรกรรม ลดลง 0.14 ล้านคน และวัยทำงานนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้น 0.30 ล้านคน เนื่องจากการฟื้นตัวของสถานการณ์หลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งส่งผลให้วัยทำงานหันมาประกอบอาชีพอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น ยิ่งส่งผลกระทบต่อความกดดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบในครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมถึงประชากรวัย

ทำงานในจังหวัดจันทบุรี ในปี 2567 ที่มีจำนวน 478,636 คน ของประชากรวัยทำงานทั่วประเทศ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ภาคเกษตรกรรม รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงพาณิชย์ ด้วยสถานะในปัจจุบันที่กล่าวข้างต้น จึงส่งผลให้ประชากรมีการจ้างงานที่ลดลง และได้รับผลกระทบมากเป็นบ่อเกิดของภาวะเครียดขึ้นได้ (สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี, 2567)

ด้วยสถานการณ์การทำงานปัจจุบันความเครียดจึงส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของประชากรอย่างมากต่อประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและน่าสนใจจึงเลือกการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยรายได้และปัจจัยแหล่งความเครียดที่มีผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยรายได้และปัจจัยแหล่งความเครียดใดที่มีผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน น่าจะมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยรายได้และปัจจัยแหล่งความเครียด น่าจะมีอิทธิพลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยรายได้

ทฤษฎีรายได้ถาวรและรายได้ชั่วคราวกับการบริโภคของบุคคล ตามแนวคิดของ Friedman (1957) พบว่า โดยพื้นฐานการวางแผนในการบริโภคของผู้บริโภคอยู่ที่การบริโภคขึ้นอยู่กับรายได้ตลอดชีวิต โดยประกอบด้วยรายได้ 2 ส่วน คือ

รายได้ถาวรเป็นรายได้ระยะยาว เช่น รายได้ประจำต่อเดือน รายได้ค่าเช่า ดอกเบี้ย เงินฝากธนาคาร เป็นต้น ซึ่งเป็นรายได้ที่ผู้บริโภคถือว่าเป็นรายได้ที่มั่นคง มีการวางแผนไว้

สำหรับผู้บริโภคในอนาคต และในระยะยาวรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาจากการเพิ่มขึ้นของรายได้ถาวร ดังนั้น การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจึงอยู่กับรายได้ถาวร ฉะนั้นถ้ามีการวางแผนเรื่องการเงินไว้ดี ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและการใช้ชีวิตน้อยลง

ส่วนรายได้ชั่วคราวเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอน เช่น รายได้เสริมหรือเงินพิเศษต่าง ๆ รายได้ชั่วคราวไม่มีผลต่อการวางแผนการบริโภคของบุคคล นั้นแสดงให้เห็นว่าจะมีความผันผวนของรายได้เสริม ก็ไม่มีผลต่อความเครียดของผู้บริโภค โดย Kagan (2025) กล่าวว่า สมมติฐานของมิลตัน ฟรีดแมน ได้บ่งชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการเงิน ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เนื่องจากผู้คนจะใช้จ่ายตามจำนวนเงินที่คาดว่าจะได้รับ ไม่ใช่แค่จำนวนเงินที่หาได้ในปัจจุบัน นิตยา ปะอินทร์ (2562) กล่าวว่า รายได้ถาวรเป็นรายได้ที่ผู้บริโภคคาดว่าจะได้รับในอนาคต และรายได้ที่เปลี่ยนไปชั่วคราว คือ รายได้ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝันอาจจะเป็นบวกหรือลบก็ได้ เช่น การถูกลดเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีตามแนวคิดของ Keynes ที่ถูกกล่าวถึงในวิจัยของพิชชาภัทร์ สามปรุ และคณะ (2566) ว่า รายได้ที่ผันผวนหรือชั่วคราวไม่ใช่ปัจจัยหลักทำให้เกิดภาวะหนี้สิน เกิดภาวะเครียดตามมา เช่นเดียวกับวิจัยของสุพิชา สรวงประเสริฐ (2564) ที่กล่าวว่าสภาพเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนทำให้เกิดแนวโน้มจ้างงานแบบชั่วคราวหรือรายได้ชั่วคราวที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับพิชญา แก้วสระแสน (2560) พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแหล่งความเครียด

Cooper, Cooper and Eaker (1988) ได้ระบุสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียด 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Intrinsic to the Job) ปัจจัยภายในงานเป็นจุดเริ่มต้นในการทำ ความเข้าใจความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่ไม่ดี, การทำงานเป็นกะ, การทำงานล่วงเวลา, เทคโนโลยีใหม่, ภาระงานที่มากเกินไป และภาระงานที่น้อยเกินไป
2. ด้านบทบาทในองค์กร (Role in the Organization) เมื่อบทบาทของบุคคลในองค์กรถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย และเมื่อความคาดหวังที่มีต่อบุคคลนั้นชัดเจนและไม่ขัดแย้งกัน ความเครียดก็จะลดลงได้ แต่ในสถานที่ทำงานหลายแห่ง กลับไม่เป็นเช่นนั้น นักวิจัยพบว่ามีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท, ความขัดแย้งในบทบาท และระดับความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

3. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationships at Work) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นแหล่งที่มาสำคัญของทั้งความเครียดและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ซึ่งสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อความรู้สึก

4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) เช่น ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ความกลัวที่จะตกงาน หรือทักษะที่ล้าสมัย ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถสร้างความกดดันและความเครียด

5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (Organizational Structure and Climate) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบางครั้งอาจเป็นภัยคุกคามต่อความรู้สึกของอิสระของบุคคลทำให้เกิดความเครียดได้ พนักงานอาจบ่นว่าพวกเขาไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและขาดโอกาสที่เพียงพอในการมีส่วนร่วม พวกเขาอาจรู้สึกว่าพฤติกรรมของพวกเขาถูกจำกัดและไม่มีตัวตนอยู่ในช่องทางการสื่อสารและการปรึกษาหารือภายในสำนักงาน

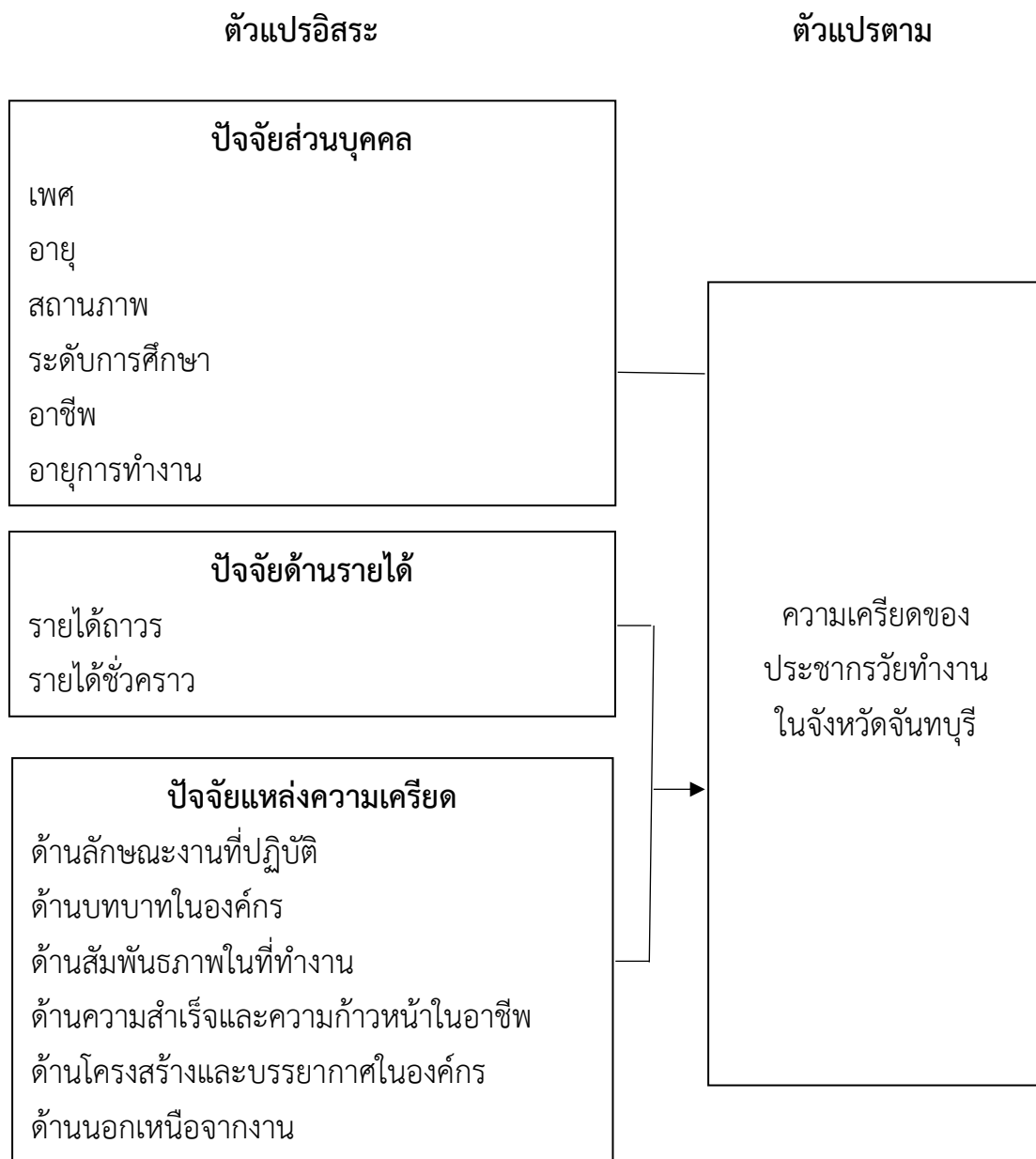
6. ด้านนอกเหนือจากงาน (Non-work Factor) ปัญหาครอบครัว เช่น การเงินของครอบครัว รายได้ที่ไม่เพียงพอส่งผลให้เสาหลักครอบครัวรู้สึกวิตกกังวลได้ อาชีพของคู่สมรส แม้จะประกอบอาชีพสุจริต แต่บางอาชีพก็ทำให้คู่สมรสรู้สึกเครียด กดดันต่อสังคม การทำงานของคู่สมรสได้ และด้วยความขัดแย้งเรื่องเวลาการทำงานที่ไม่สมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา พระโพธิ์ (2558) พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความเครียดในการทำงานระดับมาก วิจัยของนวนันท์ คำมา (2562) พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระชัย ชูประจักษ์ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านครอบครัวซึ่งเป็นด้านนอกเหนือจากงาน มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนูรัตน์ อนันนทนาธร (2559) พบว่า บทบาทในองค์กรและความก้าวหน้าในงาน โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไปมีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการจัดการความเครียด และการศึกษาของ Jessica, Jacky, and Ivan (2019) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน นั่นแสดงว่าปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

Robbins (2000) ได้แบ่งลักษณะผลของความเครียดที่แสดงออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านร่างกาย ความเครียดสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของระบบเผาผลาญในร่างกาย ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและอัตราการหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น ปวดศีรษะและนำไปสู่การเกิดโรคหัวใจ
- 2) ด้านจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความเครียดส่งผลทางด้านจิตใจ โดยแสดงออกในรูปแบบของความรู้สึกกดดัน วิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย และเลื่อนลอย
- 3) ด้านพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียด จะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง เช่น การบริโภคเปลี่ยนแปลง สูบบุหรี่หรือดื่มสุรามากขึ้น พุดเร็ว นอนหลับยาก อลิสซา กุลจันทะ (2558) ได้นิยามความเครียด หมายถึง ความเครียดในการทำงานเกิดจากความรู้สึกที่มีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่คุกคามต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความกดดันและส่งผลกระทบต่อความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรัตน์ อนันทนาธร (2559) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับภาวะความเครียดในการทำงานที่แสดงออกด้านร่างกายและด้านจิตใจแตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับภาวะความเครียดในการทำงานที่แสดงออกด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน และปัจจัยงาน บทบาทในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป สัมพันธภาพในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ สอดคล้องกับ ฉันทพร วิศรียา (2567) พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจและพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์กรของประชากร Generation Y ซึ่งองค์กรจัดการความเครียดโดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ผ่อนคลาย เพื่อลดความเครียดและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรีของผู้วิจัย จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรวัยทำงานทั้งหมด จำนวน 478,636 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี, 2567) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องทำงานอยู่ในจังหวัดจันทบุรีจึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และอายุการทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยรายได้ ปัจจัยแหล่งความเครียด และความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ T-Test และจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และอายุการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยรายได้และปัจจัยแหล่งความเครียดที่มีผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ

ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธี Principal Component Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยรายได้ จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปร ได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านรายได้ถาวร และด้านรายได้ชั่วคราว ปัจจัยแหล่งความเครียด จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปร ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบทบาทในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และด้านนอกเหนือจากงาน และความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปร ได้ 2 องค์ประกอบ โดยการตั้งชื่อใหม่เป็น ด้านความเครียดทางกาย และด้านความเครียดทางจิตใจ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบุคคลของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 มีอายุ 27 - 42 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคน Generation Y จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 สถานภาพโสด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 ประกอบอาชีพข้าราชการหรือพนักงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และอายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รายได้ประจำต่อเดือนโดยเฉลี่ย 29,661.47 บาท และมีรายได้เสริมหรือเงินพิเศษต่าง ๆ ต่อเดือน โดยเฉลี่ย 1,836.50 บาท

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความเครียดทางกายของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี (จำนวน 400 คน)

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	3.723E-17	0.050		0.000	1.000	1.497	0.157
ด้านรายได้ถาวร	-0.029	0.050	-0.029	-0.587	0.557		
ด้านรายได้ชั่วคราว	0.092	0.052	0.092	1.759	0.079		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.079	0.054	0.079	1.448	0.149		
ด้านบทบาทในองค์กร	0.046	0.057	0.046	0.815	0.415		

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความเครียดทางกายของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี (จำนวน 400 คน)

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	-0.055	0.055	-0.055	-1.003	0.317		
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.037	0.055	0.037	0.677	0.499		
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	0.018	0.054	0.018	0.334	0.738		
ด้านนอกเหนือจากงาน	0.025	0.054	0.025	0.464	0.643		

$R = 0.172$, $R^2 = 0.030$, Adjusted $R^2 = 0.010$, $SEE = 0.995$ *Sig < 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีผลต่อความเครียดทางกายของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.172 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ได้ร้อยละ 3.00 มีค่าความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.995 จากผลการวิเคราะห์ไม่พบปัจจัยที่นำมาทดสอบมีอิทธิพลต่อความเครียดทางกาย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลทดสอบของสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยรายได้และปัจจัยแหล่งความเครียด ไม่สามารถพยากรณ์ความเครียดทางกายของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความเครียดทางจิตใจของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี (จำนวน 400 คน)

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	2.394E-16	0.043		0.000	1.000	18.201	0.000*
ด้านรายได้ถาวร	-0.047	0.043	-0.047	-1.082	0.280		
ด้านรายได้ชั่วคราว	-0.060	0.045	-0.060	-1.329	0.185		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.075	0.047	0.075	1.581	0.115		
ด้านบทบาทในองค์กร	0.078	0.049	0.078	1.597	0.111		

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความเครียดทางจิตใจของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี (จำนวน 400 คน)

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.247	0.047	0.247	5.211	0.000*		
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.084	0.047	0.084	1.781	0.076		
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	0.160	0.046	0.160	3.432	0.001*		
ด้านนอกเหนือจากงาน	0.212	0.047	0.212	4.552	0.000*		

R = 0.521, R² = 0.271, Adjusted R² = 0.256, SEE = 0.862, *Sig < 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อความเครียดทางจิตใจของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีอำนาจในการพยากรณ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.247 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนอกเหนือจากงาน ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.212 และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.160 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.521 และสามารถอธิบาย ความแปรปรวนได้ร้อยละ 27.10 หรือมีความสามารถในการพยากรณ์ (R²) ร้อยละ 27.10 และมีค่าความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.862 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = 0.247 (\text{ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน}) + 0.160 (\text{ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร}) + 0.212 (\text{ด้านนอกเหนือจากงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศ อายุ อาชีพ อายุการทำงานมีความเครียดทางกายแตกต่างกัน และด้านความเครียดจิตใจไม่แตกต่างกัน ประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรีที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความเครียดร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมต่างกันแต่มีความเครียดทางกายไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีผลต่อความเครียดทางกายของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schonfeld and Mazzola (2015) ที่ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุด คือ รายได้ที่ไม่มั่นคงส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานมากที่สุด และไม่สัมพันธ์กับบทความของยงยศ จริยวิทยาวังน (2564) กล่าวถึงอาการปวดหัวจากความเครียด คร่ำเคร่งกับงาน การอดนอน ที่เกิดขึ้นได้ในช่วง 20 – 50 ปี และวิจัยของอนรรักษ์ อนันนนาธร (2559) ที่กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจ มีระดับภาวะความเครียดในการทำงานด้านการแสดงออกด้านร่างกายระดับน้อย

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดทางจิตใจของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.247 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเครียดทางจิตใจ นั้นแสดงว่าประชากรวัยทำงานมีความรู้สึกเครียดทางจิตใจเพิ่มขึ้นเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับแผนกหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือรูปแบบการควบคุมดูแลที่ไม่เหมาะสมที่ประชากรให้ความสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนวนันท์ คำมา (2562) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร

รองลงมาคือปัจจัยด้านนอกเหนือจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.212 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเครียดทางจิตใจ นั้นแสดงว่าประชากรวัยทำงานมีความรู้สึกเครียดทางจิตใจเพิ่มขึ้น เมื่อมีปัญหาในครอบครัว สภาพสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาทางการเงินหรือสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ วีระชัย ชูประจิตต์ (2560) พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับด้านเศรษฐกิจ

ลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.160 มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเครียดทางจิตใจ นั้นแสดงว่าประชากรวัยทำงานมีความรู้สึกเครียดทางจิตใจเพิ่มขึ้น เมื่อในองค์กรมีองค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี บรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยความกดดันหรือการแข่งขัน หรือนโยบายหรือโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะนโยบายหรือโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพขององค์กรที่ประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรักษ์ อนันนนาธร (2559) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไปมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเครียดในการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในด้านความเครียดทางจิตใจของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งประชากรวัยทำงานให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือรูปแบบการควบคุมดูแลที่ไม่เหมาะสมมากที่สุดนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ภายในแผนกและในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่พนักงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนอกเหนือจากงาน ประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัญหาทางการเงินหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากราคาข้าวของแพง หรือสภาพสังคมจากการเมืองและปัญหาการส่งออกไปยังประเทศเพื่อนบ้าน หรือการควบคุมราคาจากพ่อค้าคนกลางหรือนายทุน จะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่นั้นอาจทำให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น ทางผู้วิจัยจึงอยากให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการแก้ปัญหาในส่วนนี้ และปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ประชากรวัยทำงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายหรือโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้บริหารควรจะมีการแจ้งคำสั่งหรือนโยบายในการบริหารงานให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอ อาจมีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นถึงนโยบายว่าเหมาะสมมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารจะได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เข้ากับที่ทำงานและมีประสิทธิภาพในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรี เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาประชากรวัยทำงานให้ครอบคลุมทุกจังหวัดในภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความเครียดของประชากรวัยทำงานในจังหวัดจันทบุรีเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น เทคโนโลยี กฎหมาย กระแสโลกาภิวัตน์ เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีผลลัพธ์ที่ครอบคลุม แตกต่าง และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดจันทบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี.(2567).

ค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2568, จาก <https://chanthaburi.mol.go.th/>

สถิติการให้บริการปรึกษา สายด่วนสุขภาพจิต 1323 สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.(2567). ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2568 ,

จาก <https://www.facebook.com/smartteencamri/posts>

เจาะลิ้นระบบสุขภาพ.(2567). ผลสำรวจพนักงานไทย 40% เครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า

17.2% อาจทำร้ายตัวเอง 10.6%. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2568, จาก

<https://www.hfocus.org/content/2024/09/31560>

ยิ่งรัก บุญดำ.(2563). ความเครียดและภาวะปวดกล้ามเนื้อ ค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2568, จาก

<https://pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article>

ยงยศ จริยวิทยาวัฒน์.(2564). ปวดหัวจากความเครียด ค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2568,

จาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2401>

ชุติมา พระโพธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธัญพร วิศรียา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน GENERATION Y หลังสถานการณ์ COVID-19.วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.11(1), 140-141

นวนันท์ คำมา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิตยา ปะอินทร์. (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพในการออมของครัวเรือนจนเปรียบเทียบกับครัวเรือนรวย.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิชญา แก้วสระแสน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร.วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 1049-1050.

- พิชชาภัทร์ สามปรุ และคณะ. (2566). แนวทางการจัดการออมเงินส่วนบุคคลของบุคลากรภาคเอกชน เพื่อการวางแผนเกษียณอายุในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 3(5), 9-11.
- วีระชัย ชูประจิตต์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุพิชา สรงประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ. งานนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลิษา กุลจันทะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนรรตน์ อนันทนาธร. (2559). ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 9(3), 157-158.
- Cooper, Cooper and Eaker. (1988). *Managing Workplace Stress*. California: Sage Publications, Inc.
- Jessica, L. C. M., Jacky, C. K., and Ivan, S. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*, 42(2), 284-300.
- Kagan, J. (2025, July 2). Permanent Income Hypothesis: Definition, How It Works, and Impact. Investopedia. Retrieved October 5, 2025, from <https://www.investopedia.com/terms/p/permanent-income-hypothesis.asp>
- Friedman, M. (1957). *A Theory of the Consumption Function*. from the National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 20 – 37.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schonfeld, I. S. and Mazzola, J. J. (2015). A Qualitative study of stress in individuals selfemployed in solo businesses. *J Occup Health Psychol*, 20(4), 501-513.