

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง

ยุทธจักร ฤทธิชัย^{1*} ปวีณา ร่วมชาติ¹ สุภานุภัทร วงศ์ผู้ดี¹ และชนะพล เลี้ยงถนอม¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจ จำนวน 400 ชุด สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ t-test Anova และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพด้านอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน แต่สถานภาพด้านเพศ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อผู้ใช้แรงงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน และสถานภาพเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ สุขภาพจิต, ผู้ใช้แรงงาน, โรงงานอุตสาหกรรม

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 084-948-3311 อีเมล: pfba.kmutnb@gmail.com

Factors Influencing the Mental Health of Industrial Workers in Rayong Province

Yutthajakr Uttajareen^{1*}, Baweena Ruamchart¹, Supanupat Wongpudee¹,
and Chanapol Leangthanom¹

Abstract

Rayong Province is a province that has developed to become the new industrial center of the country. Causing a large number of workers to have to adjust to technology and work competition, as well as accepting many pressures that cause stress to become mental health problems that spread to cause suicide. Problems from the suicide of labor users cause damage to society and create an impact on driving businesses that are in the economic system of Rayong and the country. Therefore, the researchers are interested in studying the factors that influence mental health of industrial workers in Rayong province. The results of the study will be used as a guideline to prevent the problems of mental health among industrial workers in Rayong province. In order not to affect the industrial development and the economic system of the country.

The researcher has determined research problems. And collect documents Important theory And related research, then began to conduct research For the sample group used in this study is 400 workers in the industrial factory in Rayong province conducted a study using 400 questionnaires as survey tools. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, chi-square, t-test, one way Anova and binary difference was analyzed by Scheffe Analysis.

The study indicated that Status, age, educational level and job position found that all factors had different effects on mental health of workers, But gender status showed that the relationship factors And the success factors for progress in work have no influence on workers, As for marital status It was found that success and progress in work had a significant influence on the mental health of workers, And the status of work experience, found that the working relationship factors had a significant influence on the mental health of workers.

Keyword: Influential factors, Mental health, Industrial workers

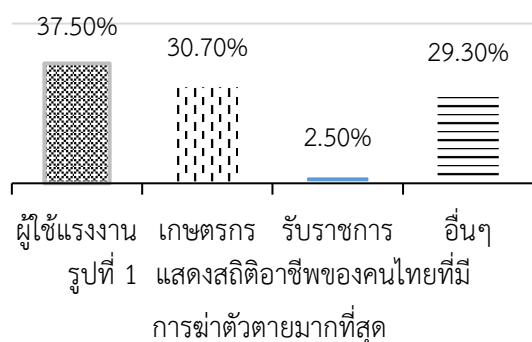
¹ Lecturer, Program in Industrial Business and Logistic Administration, Faculty of Business Administration,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author, Tel. 084-948-3311 e-mail: pfba.kmutnb@gmail.com

1. บทนำ

ความเครียดเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพโดยตรงแก่คนเป็นจำนวนมาก โดยสาเหตุที่จะสามารถทำให้เกิดความเครียดต่อคนนั้นจะมาจากเรื่องความกดดันจากการทำงานภายในองค์กร ปัญหาภายในครอบครัว รวมไปถึงปัญหาที่มาจากเศรษฐกิจในประเทศตกต่ำ บางรายถึงขั้นมีการระบายอารมณ์โดยการใช้ความรุนแรงภายในครอบครัว เมื่อเกิดเหตุการณ์แบบนี้บ่อยครั้งทำให้กลายเป็นคนที่มีอาการป่วยทางจิตใจต้องรักษาด้วยการกินยา [1] หรือหลายรายเลือกใช้วิธีการดื่มสุราเพื่อลดภาวะความเครียด ทำให้เกิดการเจ็บป่วยโรคทางกายที่เรื้อรังตามมาและรักษาไม่หายขาดจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตทำให้กลายเป็นคนมีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง และกลายเป็นโรคซึมเศร้า ผลสุดท้ายหลายคนตัดสินใจหนีปัญหาทั้งจากโรคทางกายและปัญหาสุขภาพจิตเหล่านั้นด้วยการฆ่าตัวตาย โดยทั่วโลกมีผู้ฆ่าตัวตายสำเร็จปีละประมาณ 800,000 คน เฉลี่ย 1 คนในทุกๆ 40 วินาที ส่วนสถานการณ์จำนวนการฆ่าตัวตายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย พบว่า มีผู้พยายามทำร้ายตัวเองเพื่อฆ่าตัวตาย ประมาณ 53,000 คน เฉลี่ย ชั่วโมงละ 6 คน กระจายอยู่ทุกชุมชน [2]

โดยเฉพาะกลุ่มคนที่อยู่ในวัยแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะผู้ที่มิอาชีพใช้แรงงานที่มีสถิติการฆ่าตัวตายมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ดังแสดงในรูปที่ 1



ที่มา : กรมสุขภาพจิต, 2561 [3]

ปัจจุบันจังหวัดระยองมีการพัฒนาเพื่อให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมแห่งใหม่ของประเทศบนเนื้อที่ 10,000 ไร่ ซึ่งรัฐบาลได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมขึ้นมารวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนในจังหวัดระยองให้เพิ่มขึ้นจึงมีการกำหนดพื้นที่จังหวัดระยองให้เป็นเขตพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการการการลงทุนอีกด้วย [4] ทำให้ประชากรจำนวนมากหลั่งไหลเข้ามาใช้แรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง เมื่อผู้ใช้แรงงานต้องเข้ามาทำงานสิ่งที่จะต้องเผชิญคือการปรับตัวกับความแตกต่างของแต่ละคนรวมถึงการเรียนรู้ในวิธีการทำงานหรือเทคโนโลยีสำหรับการทำงาน ในปัจจุบันทำให้ต้องเผชิญกับการแข่งขันภายในสถานที่ทำงานหรือรับความกดดันจากการถูกตำหนิจากหน่วยงานหากเกิดความผิดพลาดขึ้นมา ทำให้ต้องได้รับความกดดันบ่อยครั้งเมื่อสะสมจนกลายเป็นความเครียดที่นานวันเข้ากลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตต่อผู้ใช้แรงงานจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้นได้ ปัญหาจากการฆ่าตัวตายของผู้ใช้แรงงานนอกจากจะเกิดความเสียหายแก่สังคมและสร้างผลกระทบต่อความรู้สึกผู้ที่ใกล้ชิดภายในครอบครัวแล้วยังถือได้ว่าเป็นปัญหาอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เพราะการฆ่าตัวตายของผู้ใช้แรงงานทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่จะมาขับเคลื่อนธุรกิจที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ [5]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางจัดการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต
ผู้ใช้งานงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
สุขภาพจิตผู้ใช้งานงานในโรงงานอุตสาหกรรมของ
จังหวัดระยองกับสถานภาพส่วนบุคคล

3. ประโยชน์ของการวิจัย

3.1 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนป้องกันการเกิด
ปัญหาสุขภาพจิตที่มีต่อแรงงานภาคอุตสาหกรรมใน
จังหวัดระยอง

3.2 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนแนวทางการบริหาร
จัดการภาวะสุขภาพจิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรม
ในจังหวัดระยองได้อย่างเหมาะสม

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดภาวะสุขภาพจิตไว้ว่า ภาวะสุขภาพจิต คือ
สภาพของจิตใจ ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล
สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สภาพ
สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถ
ประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคลได้จาก 4 ด้าน คือ
ความรู้สึกไม่มีความสุข ความวิตกกังวล ความบกพร่อง
เชิงสังคม และความคิดว่ามีโรคทางกายโรคใดโรคหนึ่ง
หรือหลายโรค [6] โดยผู้ที่มีภาวะสุขภาพจิตดี คือ
สามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตได้ และมีความสุข
ตามที่ควรจะเป็น และผู้มีปัญหาทางสุขภาพจิต คือ ผู้
ที่ไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามากระทบ จนทำให้
ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเท่าที่ควรจะ
เป็น มีความทุกข์ใจและก่อให้เกิดปัญหาใหญ่ ๆ 4 ด้าน
ดังกล่าวข้างต้น

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล [7] ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง
สุขภาพจิต ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งโดย

ธรรมชาติภาวะทางจิตใจมีการปรับเปลี่ยนแปลงตาม
สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของผู้นั้น ปัจจุบันมีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม
วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาการไป
อย่างไม่หยุดยั้ง สุขภาพจิตของคนเราจึงต้องมีการปรับ
เปลี่ยนแปลงตาม นับเป็นความยากลำบากพอควรของ
มนุษย์ที่จะต้องปรับตัวปรับใจไปกับการเปลี่ยนแปลง
ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ในสังคมและ
สิ่งแวดล้อมโดยที่ตนเองมีความสุข ด้วยเหตุด้วยผลอัน
เหมาะสมมีความยืดหยุ่น ก็คือผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ซึ่ง
สุขภาพจิตที่ดีเปรียบได้กับต้นไม้ของสุขภาพจิตดี
ดังต่อไปนี้

สุขภาพจิตดีเปรียบได้กับต้นไม้ที่รากเต็มไปด้วย
ความเป็นมิตร ความมีเมตตา การให้อภัย มีความ
อดทนและสำนึกในบุญคุณผู้อื่น มีความรับผิดชอบ
มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต จิตใจมั่นคง มีความ
อบอุ่น และมีความรัก ก่อให้เกิดความไว้วางใจ
กลายเป็นลำต้นที่แข็งแรงเกิดการแตกกิ่งก้านสาขา
เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับการยอมรับในสังคม
เป็นผู้ที่คำนึงถึงบุคคลอื่น มีแรงจูงใจ พอใจและรู้จัก
ตนเองอย่างแท้จริงชีวิตมีเป้าหมาย พบความเจริญอก
งาม รู้รับผิดชอบและมีความสามารถใช้ศักยภาพของ
ตนได้อย่างดีทำประโยชน์และอุทิศตนเพื่อสังคม
มีความสุขในชีวิต

แต่ชีวิตคนเรามีขึ้น มีลง และมนุษย์ปุถุชน ยังคงมี
ความอยากความต้องการ ดังนั้นชีวิตย่อมจะต้องเผชิญ
ต่อความสมหวัง และความผิดหวังเป็นธรรมดา เมื่อ
คนเราพบความยุ่งยากใจ ย่อมทำให้เกิดความตึง
เครียด และถ้ามีอะไรมาซ้ำเติมอีกก็จะทำให้
ความเครียดสูงขึ้นๆ ทำให้สุขภาพจิตอ่อนแอ และถ้า
ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นมากๆ จนกระทั่งผู้นั้น
ไม่สามารถทนได้ ย่อมทำให้สุขภาพจิตเสีย จิตใจ

ทำงานผิดพลาดไป เกิดปัญหาหรือโรคทางจิตใจและอารมณ์ได้

ซึ่งปัญหาหรือโรคทางจิตใจและอารมณ์มักจะเกิดขึ้นเมื่อตนเองไม่สบายใจ ไม่สบายกาย ทำความลำบากให้ผู้อยู่ในแวดล้อมเดียวกันจนเห็นว่าพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสาเหตุของปัญหาจิตใจและอารมณ์นั้นอาจเกิดจากความผิดปกติของร่างกาย เช่น การมีโรคประจำตัว หรือกระทั่งมีความพิการ ส่วนสาเหตุของปัญหาที่มาจากจิตใจ อาจจะมาจากรื่องลักษณะบุคลิกภาพ และการควบคุมอารมณ์เมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ส่วนสาเหตุของปัญหาที่มาจากสิ่งแวดล้อมนั้น ก็มาจากเรื่องสถานะเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว วัฒนธรรมที่แตกต่างและสภาพสังคมที่กำลังเกิดปัญหาอยู่ในขณะนั้น ซึ่งทั้งหมดล้วนแต่ก่อให้เกิดปัญหาทางจิตและอารมณ์ เมื่อสะสมมากขึ้น ก็กลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตได้เช่นกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

5.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำนวน 149,687 คน [8]

5.2.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

5.2.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการคำนวณจากสูตรในกรณีที่มีจำนวน

ประชากรแน่นอน [9] ได้จำนวนเท่ากับ 398.93 เพื่อให้จำนวนมีความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

6.2 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.25) มีอายุระหว่าง 30-50 ปี (ร้อยละ 52.75) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.75) สถานภาพโสด (ร้อยละ 57.50) มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป (ร้อยละ 76.75) และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 51.75)

7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับอิทธิพลของปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.
ภาพรวม	3.74	0.58
1. ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีจำนวนมาก	3.91	0.80
2. งานที่ทำมีความเร่งด่วน	3.89	0.86
3. การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน	2.88	1.07
4. การทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.27	0.80

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับอิทธิพลต่อสุขภาพจิตผู้ใช้แรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) ผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.88-4.27 โดยมีเรื่อง

การทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) และการขาดทักษะในการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.88$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยองด้านบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กร

ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ของตนเองในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.
ภาพรวม	3.09	0.84
5. ปัญหาความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน	3.16	1.11
6. ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน	3.39	0.96
7. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป	3.42	0.86
8. ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน	3.00	1.04

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
ภาพรวม	2.52	1.01
13. การมีปัญหาการทำงานกับเพศตรงข้าม	2.11	1.01
14. การไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น	2.62	1.17
15. การเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.50	1.20
16. ขาดความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน	2.62	1.18
17. ผู้ร่วมงานชอบใช้อารมณ์ขณะปฏิบัติงาน	2.76	1.14

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีระดับอิทธิพลต่อสุขภาพจิตผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.52$) ผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.11-2.76

9. การได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่	3.14	1.04
10. ได้รับสัดส่วนของงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม	3.02	1.20
11. การขัดแย้งกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	2.71	1.29
12. การขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	2.90	1.24

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ตนเองในองค์กรมีระดับอิทธิพลต่อสุขภาพจิตผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) ผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.71-3.42 โดยเรื่องขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มากเกินไปมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.42$) และการขัดแย้งกับคำสั่งผู้บังคับบัญชามีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.71$)

โดยเรื่องผู้ร่วมงานชอบใช้อารมณ์ขณะปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=2.76$) และการมีปัญหาการทำงานกับเพศตรงข้ามมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.11$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
ภาพรวม	3.05	0.90
18. การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งการทำงาน	3.16	1.06
19. งานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น	3.05	1.06
20. งานที่ทำไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.05	1.05
21. การไม่ได้รับโอกาสในการให้ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	2.95	1.09
22. การไม่ได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์	3.02	1.09

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานมีระดับอิทธิพลต่อสภาพจิตผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) ผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนน

เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.95-3.16 โดยเรื่องการขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.16$) และการไม่ได้รับโอกาสให้ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ด้านบรรยากาศและโครงสร้างในการทำงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
ภาพรวม	2.79	1.05
23. แนวคิดการทำงานขัดแย้งกับแนวทางขององค์กร	2.73	1.14
24. การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของผู้บังคับบัญชา	2.86	1.25
25. การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของเพื่อนร่วมงาน	2.85	1.12
26. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ไม่เพียงพอ	2.80	1.18
27. ลักษณะโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม	2.76	1.20
28. บรรยากาศในองค์กรไม่มีมิตรภาพ	2.74	1.30
29. สภาพแวดล้อมขณะทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง อากาศร้อน	2.84	1.25
30. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน	2.81	1.27
31. ผู้บังคับบัญชาไม่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.74	1.30

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงานมีระดับอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$) ผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

2.73-2.86 โดยเรื่องการเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของผู้บังคับบัญชามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=2.86$) และแนวคิดการทำงานขัดแย้งกับแนวทางขององค์กรมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.73$)

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลสู่สภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ

ปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพล	$\bar{X}$		t	P
	เพศชาย	เพศหญิง		
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.79	3.68	2.00	.05*
2. ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองในองค์กร	3.18	3.00	2.26	.02*
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	2.53	2.50	0.34	.73
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.11	2.98	1.54	.13
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน	2.91	2.68	2.20	.03*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่

ตนเองในองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน มีอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงาน จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายได้รับอิทธิพลมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านการสมรส

ปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้าน	$\bar{X}$			F	P
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง		
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.68	3.79	4.75	8.53	.00*
2. ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองในองค์กร	3.21	2.91	3.81	7.70	.00*
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	2.63	2.32	4.00	9.19	.00*
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในการทำงาน	3.12	2.93	3.50	2.66	.07
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน	2.91	2.62	3.50	4.63	.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการสมรส พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ได้รับอิทธิพลมากกว่า ผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด

ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ของตนเองในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีระดับหม้าย/หย่าร้าง ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้าน	$\bar{X}$			F	P
	พนักงานทั่วไป	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร		
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.70	3.77	4.09	5.03	.01*
2. ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองในองค์กร	3.08	2.86	3.09	14.38	.00*
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	2.49	2.35	3.34	9.03	.00*
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.01	2.97	3.81	9.27	.00*
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน	2.76	2.65	3.58	7.50	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานพบว่า

ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ของตนเองในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีหัวหน้างานและพนักงานทั่วไป

ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน

ตารางที่ 9 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	$\bar{X}$				F	P
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี		
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.64	3.84	3.75	3.97	5.64	.00*
2. ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองในองค์กร	3.02	2.98	3.10	3.63	7.66	.00*
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	2.54	2.50	2.39	2.63	0.54	.66
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.07	3.03	2.78	3.34	3.56	.01*
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน	2.73	2.76	2.72	3.24	3.17	.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี 11-15 ปี และต่ำกว่า 5 ปี

ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี 11-15 ปี และ 5-10 ปี

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านความสำเร็จและความหน้าในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11-15 ปี

ปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ได้รับอิทธิพลมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่มี

ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ต่ำกว่า 5 ปี และ 11-15 ปี

8. อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญจากผลการวิจัยนี้ พบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ตนเองในองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงานจะมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายที่อยู่ในวัยแรงงานจะต้องเผชิญกับภาวะความกดดันที่มาจากการแข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น และถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นเพศชายจะไม่ใช้วิธีการระบายปัญหาแต่จะแสดงออกด้วยการใช้อารมณ์ ไม่พูดกับใคร หรือถึงขั้นใช้ความรุนแรงทำให้กลายเป็นความเครียดที่สะสมจนกลายเป็นปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [10] ที่ศึกษา เพศภาวะกับสุขภาพจิต พบว่า เพศชายเมื่อเผชิญกับความเครียดจะใช้วิธีการเก็บความรู้สึกและไม่ค่อยพูด จะใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการดื่มเหล้า ใช้สารเสพติด หรือถึงขั้นรุนแรงคือการฆ่าตัวตาย ทั้งนี้เนื่องจากสังคมไทยมองเพศชายว่าเข้มแข็ง ต้องไม่อ่อนแอ ต้องเป็นผู้ปกครองครอบครัวที่ดี ทำให้ต้องรับความกดดันจนกลายเป็นความเครียดหากว่าไม่สามารถทำได้ตามความคาดหวังจากสังคม

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ในอดีตเพศหญิงเมื่อเทียบกับเพศชาย ไม่จะเป็นเรื่องการแสดงความคิดเห็น หรือแม้กระทั่งการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างเป็นผลงานจะถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม แต่ในปัจจุบันเพศหญิงได้แสดงความสามารถจนได้รับการยอมรับมากขึ้นว่ามีความสามารถในการทำงานและมีความเข้มแข็งที่จะทำงานร่วมกับเพศชายได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [11] ที่ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของประชากร

วัยแรงงานไทย พ.ศ. 2551 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประชากรแรงงานหญิงและชายมีโอกาสที่จะมีภาวะสุขภาพจิตที่แตกต่างกัน เพราะเพศหญิงได้รับความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น มีโอกาสได้แสดงความคิดและการดำรงชีวิตในสังคมมากขึ้นทำให้ไม่รู้สึกกดดันจนส่งผลต่อสุขภาพจิตตนเอง

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศและโครงการการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย [12] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะสุขภาพจิตในตำรวจชั้นประทวน พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการมีผลต่อภาวะสุขภาพจิตของตำรวจชั้นประทวน สาเหตุอาจมาจากการที่ผู้ใช้แรงงานมีการเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ที่มีระยะเวลาประสบการณ์ทำงานเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน กลับพบว่าทั้งลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ได้รับน้อยลงจนส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จึงทำให้รู้สึกหดหู่ ท้อแท้ ขาดกำลังใจ จนหาทางออกด้วยการดื่มสุราหรือเก็บไปคิดมาก นานวันเข้าพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนสะสมกลายเป็นความเครียดและส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตได้เช่นกัน

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้ใช้แรงงานด้านตำแหน่งงานมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทุกด้านมากกว่าตำแหน่งอื่น สอดคล้องกับงานวิจัย [13] ที่ศึกษาเรื่อง Good boss, bad boss, workers' mental health and productivity: Evidence from Japan พบว่าสุขภาพจิตของคนงานจะขึ้นอยู่กับคุณภาพ และทักษะการจัดการของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะมีหน้าที่สำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างมั่นคง ส่วนหนึ่งที่จะทำให้หน้าที่สำคัญนั้นได้อย่างดีคือการทำให้คนงานมีความสุข และคนงานมีประสิทธิภาพ

เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่หาวิธีการเพื่อผลิตภาพของคนงาน รวมถึงหารูปแบบการประเมินผลงานที่จะทำให้คนงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับแรงงานเพื่อให้เกิดการสื่อสารตอบกลับซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนปัญหาและความรู้กัน จะเห็นได้ว่านอกจากผู้บริหารต้องรับผิดชอบผลประกอบการขององค์กรแล้ว ยังต้องหาวิธีการปรับปรุงสุขภาพจิตทุกด้านของผู้ใช้แรงงานทุกระดับไปพร้อมกัน ซึ่งจะต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารได้รับอิทธิพลที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตมากกว่าตำแหน่งอื่น

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

9.1.1 ผู้ใช้แรงงานที่นอกจากจะต้องทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารยังต้องรู้จักการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องการที่จะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเดิมเป็นวิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งจะทำให้ตนเองเกิดการพัฒนาทั้งตนเองและงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความขยันการมีมนุษยสัมพันธ์ และความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลาจนได้รับการยอมรับและได้รับการส่งเสริมในโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การแสดงออกแบบนี้จะทำให้องค์กรมองเห็นศักยภาพและเล็งเห็น อาจจะเป็นโอกาสอย่างหนึ่งที่จะทำให้ได้รับการพิจารณาในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น

9.1.2 องค์กรควรหาแหล่งความรู้เพิ่มเติมแต่ละเรื่องที่ใช้แรงงานสนใจ เพราะความรู้ที่ได้รับนอกจากจะทำให้พนักงานได้รับความรู้ในตัวเองมากขึ้นแล้ว ยังทำให้ความรู้นั้นถูกนำมาใช้พัฒนาองค์กรได้อีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นผู้ใช้แรงงานยังจะเกิดทัศนคติที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจ และกลายมาเป็นความ

จรรยาภักดิ์ต้ององค์กรจนทำให้อย่างทุ่มเทเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

9.1.3 ผู้บริหารองค์กรต้องมีเกณฑ์วัดผลหรือระเบียบในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและเป็นมาตรฐานสากลให้ทุกคนในองค์กรยอมรับเมื่อผู้ใช้แรงงานทราบถึงมาตรฐานในการประเมินผลงานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม จะทำให้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ กล้านำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เมื่อความสามารถของเขาได้แสดงออกมาและองค์กรนำไปใช้เขาจะรู้ว่าจะได้รับความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่มากขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

9.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยจากพื้นที่อุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลวิจัยที่ได้ไม่ว่าจะมีความแตกต่างหรือไม่มีความแตกต่าง จะมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานหรือผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขต่อไป

9.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านบรรยากาศและโครงสร้างการทำงาน

10. รายการอ้างอิง

- [1] T., Bunguang. (2018). *Department of men health 10 ways for working*. [online]. Available: <https://news.mthai.com>. (in Thai).
- [2] _____. (2018). *The statistics of Thai people kill themselves successfully*. [online]. Available: <https://workpointnews.com>. (in Thai).
- [3] Department of men health. (2018). *The three most occupational suicide statistics in Thailand*. [online]. Available: <https://twitter.com> (in Thai).
- [4] Department of Labour in Rayong. (2018). *Labor situation report*. [online]. Available: <https://www.mol.go.th>. (in Thai).
- [5] K., Sirikon. (2018). *Happiness and suffering of workers*. [online]. Available: <https://www.hiso.or.th>. (in Thai).
- [6] Goldberg, D. P. (1972). *The detection of Psychiatric illness by questionnaire*. London : Oxford University Press.
- [7] Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital. (2018). *Mental Health*. [online]. Available: <https://med.mahidol.ac.th>. (in Thai).
- [8] Department of Labour in Rayong. (2018). *Labor situation report*. 2018. [online]. Available: <https://www.mol.go.th>. (in Thai).
- [9] S., Thanin. (2018). *Research and statistical data analysis with SPSS และ AMOS*. Bangkok: S. R. Printing Mass Product. (in Thai).
- [10] R., Somporn. (2010). Sex and mental health. *Journal of the Psychiatric Association*. pp.111. (in Thai).
- [11] D., Palakon. (2010). *Mental health of Thai pre-workers*. Master of Population Sciences. (Population Science), Chulalongkorn University. (in Thai).



[12] P., Rattanaporn. (2016). *Factors influencing the mental health of the police*. Master of Nursing mental health and psychiatry. (Nursing mental health and psychiatry), Burapha University. (in Thai).

[13] Kuroda, S., & Yamamoto, I. (2018). *Good boss, bad boss, workers' mental health and productivity: Evidence from Japan*. Japan and the World Economy, 48, pp.106-1.