

## ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

### Factors Related to Occupational Stress Among Office Workers in a Food Manufacture Factory, Pathumthani Province

สุรภา เอียดนุช และพชรกมล กลั่นบุศย์\*

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

\*ผู้เขียนหลัก (Corresponding Author) E-mail: patcharakamon@vru.ac.th

Received: May 4,2021

Revised: June 19,2021

Accepted: June 30,2021

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานและปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยดำเนินการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานจำนวน 109 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ข้อมูลการทำงาน 3) ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) คุณภาพชีวิตและ 5) ความเครียดจากการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติไคสแควร์ (Chi-square test) จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.48 มีความเครียดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 90.97, s.d.=19.36$ ) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน คือ ระดับการศึกษา ( $p$ -value = 0.018) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( $p$ -value = 0.038) ระยะเวลาการทำงานต่อวัน ( $p$ -value = 0.018) และคุณภาพชีวิต ( $p$ -value < 0.05) ดังนั้น สถานประกอบการสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการป้องกันและลดความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงาน

**คำสำคัญ:** ความเครียดจากการทำงาน พนักงานสำนักงาน โรงงานผลิตอาหาร จังหวัดปทุมธานี

## Abstract

This study aimed to study the level of occupational stress and factors related to occupational stress among office workers in a food manufacture factory, Pathumthani province. This study was conducted during June to October 2020. The sample were 109 office workers, selected by simple random sampling. The research instrument was questionnaire which consisted of 5 parts including personal information, work information, work environment information, quality of life and occupational stress. Data were analyzed by using descriptive statistics and Chi-square. The result revealed that most of the samples were at high level ( $\bar{x} = 90.97, s.d.=19.36$ ) of occupational stress (72.48%) and also found that factors related to occupational stress were educational level ( $p$ -value = 0.018), average salary per month ( $p$ -value = 0.038), work hour per day ( $p$ -value = 0.018) and quality of life ( $p$ -value < 0.05). Thus, evidence-base should be used to support program for office workers to prevent and reduce the level of stress among office workers.

**Keywords:** Occupational Stress, Office Worker, Food manufacture, Pathumthani Province

## บทนำ

ในปัจจุบันความเครียดถือเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญปัญหาหนึ่ง จากสถิติในปี 2562 พบว่าร้อยละ 87 ของประชากรโลกกำลังเผชิญกับปัญหาความเครียดซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาสุขภาพเรื้อรังอื่นๆได้ เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ,2562) โดยประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่ประชากรมีความเครียดสูงเป็นอันดับ 5 ของโลก โดยร้อยละ 81 ของคนไทย ระบุว่าการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด (ผู้จัดการสุดสัปดาห์,2562) ทั้งนี้ความเครียดจากการทำงาน เป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคล เกิดจากความแตกต่างของระดับความต้องการและระดับความสามารถของบุคคลในการทำงาน (นิภาพร คำหลอม ,2563) ซึ่งปัญหาที่มักเกิดขึ้นกับผู้ประกอบอาชีพได้ในทุกกลุ่มอาชีพ ซึ่งเกิดจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานสำนักงานเป็นกลุ่มผู้ประกอบอาชีพหนึ่งที่ประสบกับปัญหาความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากการลักษณะการทำงานที่มีหน้าที่ที่หลากหลายซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานประกอบการที่พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานอยู่ โดยพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องการจัดการกับเอกสาร ซึ่งต้องมีการใช้งานอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรศัพท์ เป็นต้น ให้พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในอิริยาบถเดิมเป็นระยะ

เวลานาน และมีลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่ความเครียดจากการทำงานได้ ทั้งนี้การเกิดความเครียดจากการทำงานอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายใน คือ ลักษณะสภาพจิตใจ และอารมณ์ของแต่ละคน และปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะงานที่มอบหมายหมายไม่เหมาะสม ปริมาณงานมากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยหรือสะดวกสบาย ปัจจัยภายในองค์กร ความไม่มั่นคงของงาน แรงกดดันในการทำงาน (จินดารัตน์ บุตรจินดา, 2561) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น (กานดา จันท์แย้ม, 2561) หากมีความเครียดในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม (สุรชัย ทุหมัดและวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2561) หากแต่ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในระดับมาก จะสามารถส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งในด้านอารมณ์ จิตใจและร่างกายได้ (วันทนา เนาว์วันและอารมณ์ เอี่ยมประเสริฐ, 2563)

ความเครียดจากการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทำให้มีอารมณ์ที่แปรปรวน มีความคิดวิตกกังวล ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง เส้นเลือดในสมองแตก เบื่ออาหาร เป็นแผลในกระเพาะอาหาร และมะเร็ง เป็นต้น (อนันตศักดิ์ พันธุ์พุม แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ สุรินธร กลัมพากรและ สรา อภารณ์, 2559) และยังสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การเข้างานสาย การทำงานผิดพลาด ลังเล ไม่กล้าตัดสินใจ มีปัญหาเกี่ยวกับการเข้ากับผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอีกด้วย จากความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในสำนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตกับความเครียดจากการทำงาน

## วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้มี จำนวน 149 คน มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง มี จำนวน 109 คน ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายของ Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอย่างน้อย 6 ชั่วโมงขึ้นไป สามารถอ่าน เขียน ภาษาไทยได้ และมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไปและยินดีเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย

### **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ดัชนีมวลกาย ชั่วโมงการนอนหลับ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย พื้นที่การทำงาน ความเหมาะสมในบริเวณที่ปฏิบัติงาน ความสะดวกสบาย สิ่งแวดล้อมภายในโรงงานอุตสาหกรรมและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 – 5 ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับปรับปรุง (น้อยกว่าร้อยละ 60) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 60 – 79 ) และในระดับดี (มากกว่าร้อยละ 80)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-BREF-THAI) (กรมสุขภาพจิต, 2564) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 – 5 ได้แก่ ไม่เลย เล็กน้อย ปานกลางมากและมากที่สุด และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตระดับไม่ดี (น้อยกว่า 61) คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง (ระหว่าง 61-95) และคุณภาพชีวิตระดับดี (มากกว่า 95)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดระดับความเครียดจากการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของอรนิตา ชื่นจิตร (2560) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านพฤติกรรม จำนวน 27 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 – 5 ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และมีเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความเครียดในระดับน้อย (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ความเครียดในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60 – 79 ) และความเครียดในระดับมาก (ร้อยละ 80 -100)

### **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของคำถาม ผลการทวนสอบได้ค่า IOC (Index of Congruence) เท่ากับ 0.6 จากนั้นได้มีการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและมีการหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยในส่วนของแบบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแบบสอบถามวัดระดับความเครียดจากการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 0.75 0.80 และ 0.78 ตามลำดับ

### **การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง**

ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขั้นตอน การเก็บรวบรวมวิจัยและชี้แนะการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างให้ทราบและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะเสนอข้อมูลในภาพรวม อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลได้ทันทีที่ต้องการ

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารชี้แจงให้โรงงานอุตสาหกรรมฯ พิจารณา จากนั้นคณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมเอกสารชี้แจงให้พนักงานสำนักงานทราบและตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคม พ.ศ. 2563

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงด้วยค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติ Chi-square test ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

### **ผลและอภิปรายผลการวิจัย**

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 109 คน ทั้งนี้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตและความเครียดในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

## 1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ร้อยละ 46.80 มีดัชนีมวลกายเป็นไปตามเกณฑ์ ร้อยละ 43.20 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 71.55 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 65.14 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 48.62 ในส่วนของชั่วโมงการนอนหลับพักผ่อนพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.10 มีชั่วโมงการนอนหลับพักผ่อนน้อยกว่า 8 ชั่วโมง เฉลี่ย 7.33 ชั่วโมงต่อวัน (ตารางที่ 1)

## 1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกควบคุม ร้อยละ 22.02 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 55.05 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 78.00

## 1.3 ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในสำนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 96.33

## 1.4 ข้อมูลคุณภาพชีวิต

ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี คิดเป็นร้อยละ 67.89 และร้อยละ 32.11 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

## 1.5 ข้อมูลระดับความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.48 และร้อยละ 27.52 มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิต และความเครียดในการทำงาน (n=109)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
<b>เพศ</b>		
หญิง	67	61.50
ชาย	42	38.50
<b>อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 31	51	46.80
ระหว่าง 31 ถึง 40	39	35.80
มากกว่า 40	19	17.40
$\bar{x} = 31.45$ s.d. = 7.44 max = 54 min = 21		

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
<b>ดัชนีมวลกาย</b>		
ต่ำกว่าเกณฑ์ (น้อยกว่า 18.50)	26	23.85
เป็นไปตามเกณฑ์ ( 18.50 – 22.90)	47	43.12
เกินเกณฑ์ (มากกว่า 22.90)	36	33.03
<hr/>		
x = 21.80 s.d. = 5.08 max = 55.83 min = 12.33		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	78	71.56
สมรส	27	24.77
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4	3.67
<hr/>		
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	14	12.84
อนุปริญญา/ปวส.	24	22.02
ปริญญาตรีขึ้นไป	71	65.14
<hr/>		
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)</b>		
น้อยกว่า 15,001	53	48.62
ระหว่าง 15,001 ถึง 18,000	36	33.03
มากกว่า 18,000	20	18.35
<hr/>		
x = 16,330.28 s.d. = 3,082.37 max = 30,000 min = 12,000		
<b>ชั่วโมงการพักผ่อน (ชั่วโมง/วัน)</b>		
น้อยกว่า 8	83	76.15
มากกว่าหรือเท่ากับ 8	26	23.85
<hr/>		
x = 7.33 s.d. = 1.06 max = 9 min = 5		
<hr/>		
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>		
<b>แผนกการทำงาน</b>		
แผนกควบคุม	24	22.02
แผนกเครื่องกล	21	19.27
แผนกจัดซื้อ	21	19.27
แผนกการจัดการทั่วไป	17	15.60
แผนกบัญชี	11	10.09
แผนกจัดส่งสินค้า	10	9.17
แผนกอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	3	2.75

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	2	1.83
<b>อายุการทำงาน (ปี)</b>		
น้อยกว่า 2	60	55.05
ระหว่าง 2 ถึง 5	39	35.78
มากกว่า 5	10	9.17
$\bar{x} = 2.95$ s.d. = 2.16 max = 13 min = 1		
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ชั่วโมง/วัน)</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8	24	22.00
มากกว่า 8	85	78.00
$\bar{x} = 8.18$ s.d. = 0.85 max = 12 min = 8		
<b>ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</b>		
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี (มากกว่าหรือเท่ากับ 31 คะแนน)	105	96.33
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี (น้อยกว่า 31 คะแนน)	4	3.67
$\bar{x} = 38.86$ s.d. = 6.12 max = 50 min = 20		
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิต</b>		
คุณภาพชีวิตในระดับดี (มากกว่าหรือเท่ากับ 61)	39	35.78
คุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี (น้อยกว่า 61 คะแนน)	70	64.22
$\bar{x} = 73.17$ s.d. = 26.31 max = 128 min = 40		
<b>ความเครียดในการทำงาน</b>		
ความเครียดในระดับน้อย (น้อยกว่า 81 คะแนน)	30	27.52
ความเครียดในระดับมาก (มากกว่าหรือเท่ากับ 81 คะแนน)	79	72.48
$\bar{x} = 90.97$ s.d. = 19.36 max = 134 min = 50		

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตและความเครียดจากการทำงาน



2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความเครียดจากการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2 พบว่า ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่า  $p$ -value เท่ากับ 0.018 และ 0.038 ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษาผลการศึกษาด้านการศึกษาพบว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะเป็นกลุ่มที่มีความเครียดมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานสำนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะได้รับมอบหมายปริมาณงานที่มากกว่า และมีอาจมีความคาดหวังในส่วนของผลงานจากหัวหน้าหรือผู้บริหารต่อภาระงานที่มอบหมายค่อนข้างมาก ทำให้พนักงานมีความกดดันและเกิดความเครียดจากการทำงานขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่มีการศึกษาในกลุ่มพนักงานที่ทำงานประจำในประเทศเกาหลี จำนวน 67,425 คน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของพนักงานจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย (Choi, Chun, Lee, Han, & Park, 2018) นอกจากนี้ในส่วนของรายได้ที่พนักงานสำนักงานได้รับเฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่ากลุ่มของพนักงานที่มีรายได้น้อยเป็นกลุ่มที่มีความเครียดมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่เพียงพอของรายได้จากการทำงานที่พนักงานต้องนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ภาระทางครอบครัว รวมถึงภาระหนี้สินในแต่ละเดือน ทำให้การดำเนินชีวิตเกิดความลำบากได้ ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระบุว่า รายได้เฉลี่ยเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับภาวะเครียดจากการทำงาน โดยกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอจะมีคะแนนความเครียดจากการทำงานสูงกว่า (นฤตะวัน ชัชวราภรณ์และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร, 2562) ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ดัชนีมวลกาย สถานภาพสมรส ชั่วโมงการพักผ่อนและความเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสำนักงานจะได้รับมอบหมายงานจากสถานประกอบการโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของพนักงานสำนักงานเป็นหลัก รวมทั้งในการทำงานพนักงานสำนักงานต้องมีการทำงานในพื้นที่สภาพแวดล้อมที่ทางสถานประกอบการได้มีการจัดเตรียมไว้ให้ และได้รับสวัสดิการที่เหมือนกัน ดังนั้น ทำให้ปัจจัยเพศ อายุ ดัชนีมวลกาย สถานภาพสมรสและชั่วโมงการพักผ่อนไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและความเครียดจากการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากทำให้มีต้องมีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ภาระงานที่ได้รับสำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานอาจทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ โดยสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของนฤตะวัน ชัชวราภรณ์และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร, 2562 ซึ่งพบว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นปัจจัยทำนายภาวะความเครียดจากการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาในคนงาน ประเทศญี่ปุ่น พบว่า การทำงานล่วงเวลามีความสัมพันธ์กับอารมณ์ที่แปรปรวน ความเหนื่อยล้า ความเครียดและอาการซึมเศร้าในคนงาน (Kikuchi et al., 2020) เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามไม่พบว่าแผนการทำงาน ( $p$ -value = 0.150) และอายุการทำงาน ( $p$ -value = 0.475) มี

ความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าจะมีการทำงานในแผนกการทำงานที่แตกต่างกัน แต่พนักงานสำนักงาน ส่วนใหญ่จะมีหน้าที่หลักที่คล้ายกัน คือ การติดต่อสื่อสารประสานงาน และจัดทำหนังสือเอกสารต่างๆ จึงทำให้แผนกงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ในการทำงาน ทั้งพนักงานสำนักงานที่มีอายุในการทำงานน้อยและมากจะได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ รวมทั้งพนักงานสำนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้คุณภาพงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอายุการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ( $p$ -value = 0.908) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานสำนักงานทุกคนเหมือนกัน และจากการสำรวจพื้นที่พบว่าสถานประกอบการมีการจัดพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอเหมาะสมและเป็นสัดส่วนให้กับพนักงาน มีแสงสว่างเพียงพอกับลักษณะการทำงาน มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีโรงอาหารและพื้นที่ในการพักผ่อนสำหรับพนักงาน จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของประภากร ใจบุญ (2564) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลกับความเครียดในปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความเครียดจากการทำงาน แสดงดังตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ( $p$ -value < 0.05) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิต คือ ความพึงพอใจของพนักงานสำนักงานต่อการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึง สภาพแวดล้อมสังคมจากสถานประกอบการซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมอาจทำให้พนักงานสำนักงานเกิดความเครียดโดยมีสาเหตุจากการทำงานขึ้นได้ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณงานที่ค่อนข้างมากและมีความคาดหวังค่อนข้างสูงต่อคุณภาพของงาน ทำให้มีเวลาในการพักผ่อน ผ่อนคลายน้อยลงหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นลดลง รวมถึงผลตอบแทนที่อาจไม่เป็นไปตามที่พนักงานคาดหวัง ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนองจากสถานประกอบการน้อย ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานโดยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของณัฐดนัย ตระกูลรัมย์และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2562) ซึ่งระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความเครียดในประเทศบราซิล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญในการเกิดความเครียดจากการทำงานได้เช่นกัน (Janine, Paul & Anderson, 2017)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาและความเครียดจากการทำงาน (n=109)

ปัจจัย	ความเครียดน้อย		ความเครียดมาก		รวม	p-value
	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)	
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
<b>เพศ</b>						0.130
หญิง	15	(13.76)	52	(47.71)	67	(61.47)
ชาย	15	(13.76)	27	(24.77)	42	(38.53)
<b>อายุ (ปี)</b>						0.194
น้อยกว่า 31	19	(17.43)	32	(29.36)	51	(46.79)
ระหว่าง 31 ถึง 40	6	(5.51)	33	(30.28)	39	(35.79)
มากกว่า 40	5	(4.59)	14	(12.83)	19	(17.42)
<b>ดัชนีมวลกาย</b>						0.324
ต่ำกว่าเกณฑ์	7	(6.42)	19	(17.43)	26	(23.85)
เป็นไปตามเกณฑ์	10	(9.17)	37	(33.94)	47	(43.12)
เกินเกณฑ์	13	(11.93)	23	(21.10)	36	(33.03)
<b>สถานภาพสมรส</b>						0.207
โสด	18	(16.51)	60	(55.05)	78	(71.56)
สมรส	11	(10.09)	16	(14.68)	27	(24.77)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	1	(0.92)	3	(2.75)	4	(3.67)
<b>ระดับการศึกษา</b>						0.018
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	7	(6.42)	7	(6.42)	14	(12.84)
อนุปริญญา/ปวส.	3	(2.75)	21	(19.27)	24	(22.02)
ปริญญาตรีขึ้นไป	20	(18.35)	51	(46.79)	71	(65.14)
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)</b>						0.038
น้อยกว่า 15,001						
ระหว่าง 15,001 ถึง 18,000	11	(10.09)	38	(34.86)	49	(44.95)
มากกว่า 18,000	10	(9.18)	28	(25.69)	38	(34.87)

ปัจจัย	ความเครียดน้อย		ความเครียดมาก		รวม		p-value
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	
	9	(8.26)	13	(11.93)	22	(20.18)	
<b>ชั่วโมงการนอนหลับ</b> (ชั่วโมง/วัน)							0.353
น้อยกว่า 8	21	(19.27)	62	(56.88)	83	(76.15)	
มากกว่าหรือเท่ากับ 8	9	(8.26)	17	(15.59)	26	(23.85)	
<b>ปัจจัยการทำงาน</b>							
<b>แผนกการทำงาน</b>							0.150
แผนกควบคุม	5	(4.59)	19	(17.43)	24	(22.02)	
แผนกเครื่องกล	3	(2.76)	18	(16.51)	21	(19.27)	
แผนกจัดซื้อ	5	(4.59)	16	(14.68)	21	(19.27)	
แผนกการจัดการทั่วไป	5	(4.59)	12	(11.01)	17	(15.60)	
แผนกบัญชี	3	(2.76)	8	(7.33)	11	(10.09)	
แผนกจัดส่งสินค้า	6	(5.50)	4	(3.67)	10	(9.17)	
แผนกอาชีวอนามัยและ	2	(1.83)	1	(0.92)	3	(2.75)	
<b>สิ่งแวดล้อม</b>							
อื่นๆ	1	(0.92)	1	(0.92)	2	(1.83)	
<b>อายุการทำงาน (ปี)</b>							0.470
น้อยกว่า 2	18	(16.51)	42	(38.54)	60	(55.05)	
ระหว่าง 2 ถึง 5	9	(8.26)	30	(27.52)	39	(35.78)	
มากกว่า 5	3	(2.75)	7	(6.42)	10	(9.17)	
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b> (ชั่วโมง/วัน)							0.039
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8	8	(7.34)	16	(14.68)	24	(22.02)	
มากกว่า 8	22	(20.18)	63	(57.80)	85	(77.98)	
<b>ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							0.908
สภาพแวดล้อมในการ	29	(26.61)	76	(69.72)	10	(96.33)	
ทำงานดี					5		
สภาพแวดล้อมในการ	1	(0.92)	3	(2.75)		(3.67)	
ทำงานไม่ดี					4		

ปัจจัย	ความเครียดน้อย		ความเครียดมาก		รวม	<i>p</i> -value
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<b>คุณภาพชีวิต</b>						<b>&lt;0.05</b>
คุณภาพชีวิตในระดับไม่ดี	25	(22.94)	45	(41.28)	70	(64.22)
คุณภาพชีวิตในระดับดี	5	(4.59)	34	(31.19)	39	(35.78)

*p*-value <0.05

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในอยู่ระดับความเครียดมาก ร้อยละ 67.89 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตกับความเครียดจากการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดจากการทำงาน คือ ระดับการศึกษา (*p*-value = 0.018) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (*p*-value = 0.038) ระยะเวลาการทำงานต่อวัน (*p*-value = 0.018) และคุณภาพชีวิต (*p*-value < 0.05) ดังนั้น สถานประกอบการควรมีพิจารณาการถึงค่าตอบแทน หรือสิ่งตอบแทนอื่นที่เหมาะสมให้กับพนักงานสำนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือมีการพิจารณาลดระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันของพนักงานสำนักงาน อาจมีการปรับเปลี่ยนตารางการทำงานวันวันในกรณีที่ต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน รวมถึงมีการพิจารณาถึงการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดเพื่อช่วยลดความเครียดของพนักงานสำนักงาน ซึ่งส่งผลให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

### เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562). ความเครียดนำไปสู่ความเจ็บป่วย และผลาญค่ารักษาสูง  
 ลีว. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30096>.

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI). สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/est/whoqol/>.
- กานดา จันทร์แยม. (2561). ความเครียดจากการทำงานตามแบบจำลองข้อเรียกร้อง-การควบคุมในงาน : สาเหตุ ผลกระทบและแนวทางการป้องกัน. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 31(1), 23-41.
- จินดารัตน์ บุตรจินดา. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากร:กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(1), 289-294.
- ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี. Journal of Administrative and Management, 7(3), 66-76.
- นฤตะวัน ชัชวราภรณ์และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร. (2562). ภาวะเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าในเขตกรุงเทพมหานคร. *Chula Med Bull*, 1(1), 37-48.
- นิภาพร คำหลอม. (2563). การป้องกันและควบคุมความเครียดจากการทำงานตามหลักการยศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.ohswa.or.th/17694457/ergonomics-make-it-simple-series-ep7>.
- นิภาพร คำหลอมและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ, 19(2), 151-165.
- ประภากร ใจบุญ. (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 92-105.
- ผู้จัดการสุดสัปดาห์. (2562). คนไทยเครียดเรื้อรัง. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/daily/detail/9620000123415>
- วันทนา เนาว์วันและอารมณ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1), 223-232.
- อนันตศักดิ์ พันธุ์พุ่ม, แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, สุรินทร กลัมพากรและสรุ อาภรณ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพอกย้อมพิมพ์และแต่งสำเร็จ. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 30(1), 62-75.
- อรนิตา ชื่นจิตร์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

- Choi, D.-W., Chun, S.-Y., Lee, S., Han, K.-T., & Park, E.-C. (2018). Association between Sleep Duration and Perceived Stress: Salaried Worker in Circumstances of High Workload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(4).
- Janine, L.C., Paul, L.D. & Anderson, S.S. (2017). Quality of Working Life and Occupational Stress: A Brazilian Perspective. *International Journal of Business and Economic Research*. 8(5),1016-1025.
- Kikuchi, H., Odagiri, Y., Ohya, Y., Nakanishi, Y., Shimomitsu, T., Theorell, T., & Inoue, S. (2020). Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study. *Plos one*, 15(3).