ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

FACTORS RELATED TO STRESS AMONG EMPLOYEES IN A WIRE CONNECTER ASSEMBLY FOR ELECTRIC APPLIANCES FACTORY IN AMATA NAKORN INDUSTRY ESTATE, CHONBURI PROVINCE

กำพล นาคเจริญวารี

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ กำพล นาคเจริญวารี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรพรรณ ภูษาภักดีภพ)

คณะกรรมสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ แก้วบุญชู)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรพรรณ ภูษาภักดีภพ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
จากมหาวิทยาลัยบูรพา
ภาคต้น ปีการศึกษา 2556

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. จิตรพรรณ ภูษาภักดีภพ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ แก้วบุญชู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขที่มีคุณค่าในการศึกษาค้นคว้าจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และอาจารย์ ดร.วัลลภ ใจดี ที่กรุณาให้ความรู้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณกรรมการผู้จัดการและหัวหน้าความปลอดภัยในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาวิจัย และ ขอขอบคุณนายชัชวาลย์ มะพล ที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนและประสานงานจนได้เข้ามาศึกษาทำการวิจัยที่บริษัทแห่งนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยบูรพาที่ให้โอกาสและให้ที่ศึกษาและอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับตัวข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าได้เข้ามาเรียนในสถาบันที่มีชื่อเสียงและจบการศึกษาได้อย่างภาคภูมิใจที่สุด

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา จึงขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยบูรพา มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยหนังสือบทความของทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่นิตยา นาคเจริญวารี คุณพ่อทวีศักดิ์ นาคเจริญวารี พี่ น้อง เพื่อนๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและสนับสนุนข้าพเจ้าเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา ทั้งครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กำพล นาคเจริญวารี

พฤษภาคม 2556

52921150: วท.ม (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)
คำสำคัญ: ความเครียด/ ความเมื่อยล้า/ พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟ/ ชลบุรี

กำพล นาคเจริญวารี: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (FACTORS RELATED TO STRESS AMONG EMPLOYEES IN A WIRE CONNECTER ASSEMBLY FOR ELECTRIC APPLIANCES FACTORY IN AMATA NAKORN INDUSTRY ESTATE, CHONBURI PROVINCE). คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์, Ph.D., 96 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 130 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด Pearson correlation และ Chi square

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.2 เป็นพนักงานหญิง มีอายุเฉลี่ย 35.25 ปี ร้อยละ 56.2 มีสถานภาพสมรสคือคู่ ร้อยละ 56.2 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย อายุงานเฉลี่ย 4.92 ปี ร้อยละ 53.8 มีการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ระดับคะแนนความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 84.6 ระดับคะแนนค่าตอบแทนสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 70.0 มีความเมื่อยล้าระดับระดับน้อยร้อยละ 31.5 ปานกลางร้อยละ 65.4 และระดับมากร้อยละ 3.1 และ มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติอย่างมากร้อยละ 3.8 ปกติร้อยละ 49.2 สูงกว่าปกติเล็กน้อยร้อยละ 43.8 และสูงกว่าปกติปานกลางและมากร้อยละ 1.5 ตามลำดับ โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และ พบว่าค่าตอบแทนสวัสดิการและความเมื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 จากผลการวิจัยสามารถนำข้อมูลไป วางแผน ป้องกัน ปรับเปลี่ยน สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟได้ต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

52921150: M.Sc. (OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY)
KEYWORDS: STRESS/ FATIGUE/ EMPLOYEES IN A WIRE CONNECTER ASSEMBLY/ CHONBURI

KUMPOL NAKJAROENWAREE: FACTORS RELATED TO STRESS AMONG EMPLOYEES IN A WIRE CONNECTER ASSEMBLY FOR ELECTRIC APPLIANCES FACTORY IN AMATA NAKORN INDUSTRY ESTATE, CHONBURI PROVINCE.
ADVISOR COMMITTEE: SRIRAT LORMPHONGS, Ph.D., 96 P. 2013.

This cross-sectional research was conducted to investigate stress determine the related factors with among employees in a wire connecter assembly for electric appliances factory in Amata Nakorn Industry Estate, Chonburi Province. One hundred and thirty employees were selected by stratified sampling. The method in this study was a questionnaire and statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, minimum, maximum, Pearson correlation and Chi square.

The finding of study showed that 86.2% was female, mean of age was 35.25 years old, 56.2% was married, 56.2% was graduated lower secondary or high school, mean of work years was 4.92 years, 53.8 % worked 8 hours per day and 84.6% and 70.0% were at a moderate level of the job satisfaction and compensation and welfare by sequence. 31.5% of the employees have subjective fatigue at a low level, 65.4% of the employees experience fatigue at a moderate level and 3.1% at high level. 3.8% of the employees have subjective stress at a lower more than normal, 49.2% normal level, 43.8% slightly higher than normal, 1.5% higher normal than moderate and unusually high by sequence. The correlation between the job satisfaction and subjective stress was significant at the 0.05 level, and the correlation between compensation and welfare, fatigue and subjective stress was significant at the 0.01 level. This research can be used in the planning, modify factors related stress in the employees.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในงานวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด 7

แนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้า 20

ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท 25

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 26

3 วิธีดำเนินการวิจัย 29

รูปแบบการวิจัย 29

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง 29

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 32

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 35

จริยธรรมการวิจัย 35

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 36

การวิเคราะห์ข้อมูล 36

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง 37

4 ผลการวิจัย 38

ปัจจัยส่วนบุคคล 38

ปัจจัยในการทำงาน 39

ความเมื่อยล้า 49

ความเครียด 63

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 65

5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 69

สรุปผลการวิจัย 69

อภิปรายผลการวิจัย 73

ข้อเสนอแนะ 77

บรรณานุกรม 78

ภาคผนวก 81

ภาคผนวก ก 82

ภาคผนวก ข 94

ประวัติย่อของผู้วิจัย 96

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 จำนวนพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำแนกตามแผนกการทำงาน..... 29

2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำแนกตามแผนกการทำงาน..... 31

3 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 38

4 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามแผนกการทำงานและลักษณะงาน..... 40

5 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามอายุการทำงานในแผนก อายุการทำงานในโรงงานและชั่วโมงการทำงาน..... 43

6 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามความพึงพอใจในงาน..... 44

7 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน..... 45

8 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน..... 46

9 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน..... 46

10 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามค่าตอบแทนสวัสดิการ..... 47

11 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ..... 48

12 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน..... 48

13 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน..... 49

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

14 จำนวนและร้อยละ ของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าจำแนกตามคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย..... 50

15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายละเอียดด้านต่างๆของความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า..... 61

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ของคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า..... 63

17 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าจำแนกตามระดับคะแนน ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย..... 63

18 จำนวนและร้อยละ ของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าจำแนกตามอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกของความเครียด..... 64

19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ของคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า..... 65

20 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนความเครียด..... 66

21 ความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลเชิงปริมาณแต่ละปัจจัยกับคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า..... 66

22 ความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละปัจจัยกับระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า..... 67

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาความเครียด เป็นปัญหาสุขภาพจิตที่ส่งผลต่อคนทุกเพศทุกวัย มีผลต่อการดำเนินชีวิต ความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นสาเหตุสำคัญของความเจ็บป่วยทางกายในหลายโรค จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของคนไทยในปี 2546 พบว่า ปัญหาจากการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งจากปัจจัยหลักหลาย ๆ ด้านที่สร้างความเครียดให้กับคนไทย (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2546) ดังนั้นความเครียดในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจ โดยในแต่ละอาชีพจะมีความเครียดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น โดยงานที่ต้องรับผิดชอบสูง หรือมีความจำเจย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่างานที่รับผิดชอบน้อยกว่าหรือไม่จำเจ อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดความเครียด ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งเลวร้ายหรือเกิดผลเสียหายแก่ผู้นั้นเสมอไป โดยความเครียดที่เกิดระดับน้อยจะกระตุ้นให้คนพยายามทำการต่อสู้เพื่อขจัดความเครียด ผลก็คือส่งเสริมให้บุคคลนั้นเข้มแข็ง มีความอดทน สามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหายุ่งยากได้ ทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต ในกรณีเช่นนี้ก็จะเป็นสิ่งดี คือส่งเสริมให้คนไม่ย่อท้อ มีมานะที่จะเอาชนะอุปสรรค กระตุ้นให้มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นแต่ในกรณีที่เกิดความเครียดสูงมากและมีความเครียดอยู่เป็นเวลานาน ถึงแม้บุคคลนั้นจะต่อสู้แล้วก็ตาม จะทำให้ความสามารถในการต่อสู้เหนื่อยล้าหมดแรงได้ ในที่สุดทนไม่ไหวก็จะเกิดปัญหาสุขภาพจิตหรือเจ็บป่วยทางจิตใจได้ (ชุรีพร จันทร์เจริญ, 2550)

โรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าก็เป็นหนึ่งในงานจากหลาย ๆ ประเภทที่มีสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความเครียดสูงกับผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อทั้งบริษัทและพนักงานในด้านต่างๆ เช่นบรรยากาศในการทำงานโดยรวมที่แย่ลง ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงและในที่สุดจะกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิตที่ลดลงด้วย ซึ่งทางบริษัทเองก็มีการสนับสนุนในเรื่องของการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ที่อยู่ในสภาพที่เครียดบ่อย ๆ ต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทั้งจากการทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน และเนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน ประกอบสายไฟฟ้าสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า มีสถิติในการขอใช้ห้องพยาบาลในเดือนตุลาคม 2555 ด้วยอาการโรคกล้ามเนื้อและกระดูกจำนวน 15 ราย ผู้ปฏิบัติแต่ละคนใช้มือทั้ง 2 ข้างประกอบสายไฟฟ้าโดยมีลักษณะที่ฝืนธรรมชาติ เช่น บริเวณคอ

เอียง ไหล่ยกแขนยก ข้อมืองอลง หลังมีลักษณะโน้มไปด้านหน้า ขางอ และเป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ ตลอดระยะเวลาการทำงานใน 8 ชั่วโมงบางรายต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเมื่อยล้า และ โดยภาพรวมของการทำงานพบว่ายังคงมีการเกิดอุบัติเหตุอยู่บ่อยครั้ง จากสถิติในโรงงานพบว่ามีอุบัติเหตุจำนวน 14 ครั้ง ในปี 2555 โดยผลของการปฏิบัติงานที่มีรายงานการเกิดอุบัติเหตุนั้นมาจาก ปัญหาของสภาพการทำงาน เช่น การจัดการด้านอุปกรณ์ในการทำงาน บวกกับการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา จนกลายเป็นวิถีชีวิตของการทำงาน และการจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การทำงานจะไม่เกิดความเสียหายขึ้น เช่น กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้อาจจะนำไปสู่การเกิดความเครียดสูงของพนักงานได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ต้องทำงานในสภาพความกดดันหลาย ๆ ด้าน รวมถึงปัจจัยด้านความเมื่อยล้าว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดมากน้อยเพียงใดเพื่อนำผลการวิจัยที่ เป็นแนวทางในการวางแผนการแนะแนวส่งเสริมทักษะในการเผชิญกับความเครียดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤติชีวิต และการปรับตัวสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวรวมถึงเพื่อนในสังคมได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรสของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ แผนกการทำงาน ลักษณะงาน อายุการทำงาน ระยะเวลาทำงาน ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2.4 เพื่อศึกษาความเมื่อยล้าของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

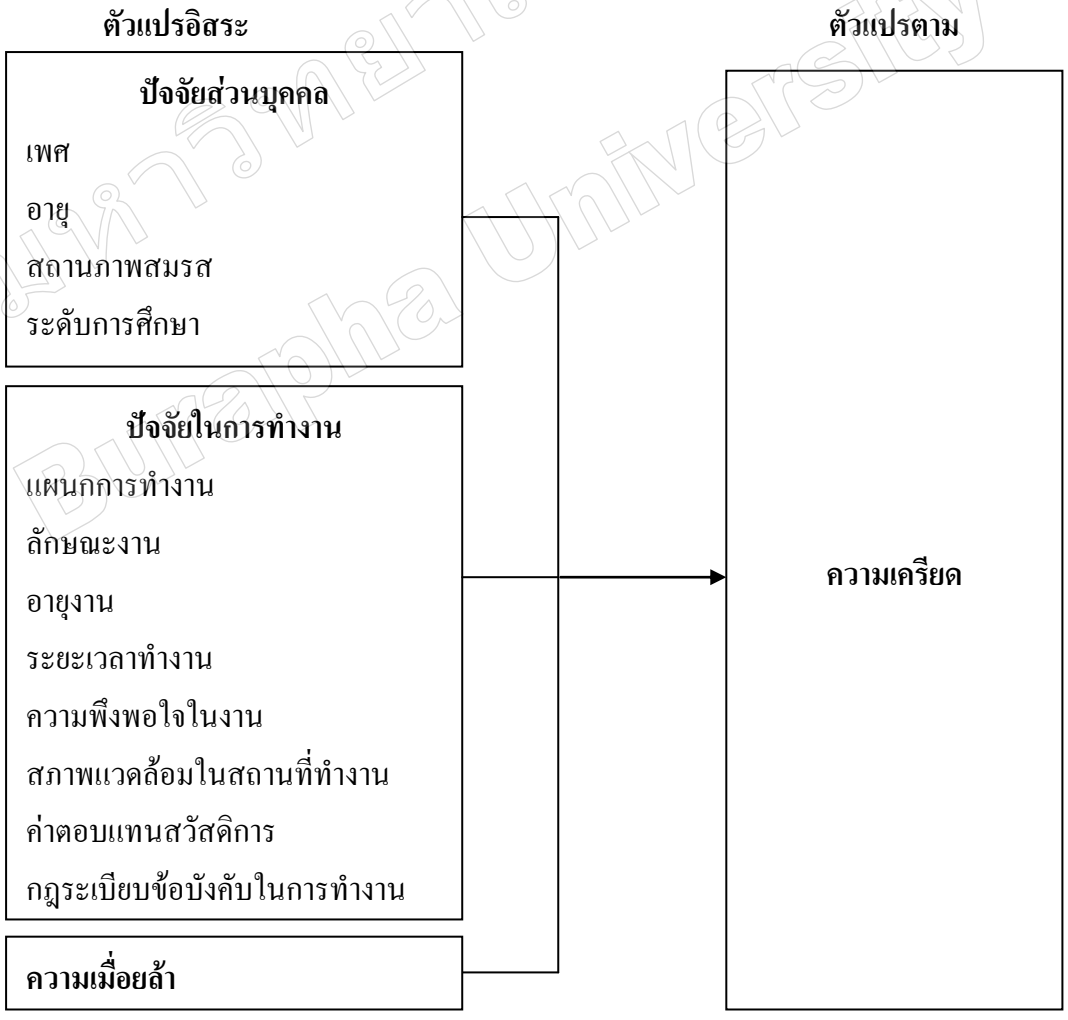
เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2.5 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงานและความเมื่อยล้า กับ ความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และ ความเมื่อยล้า มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การได้ตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อหาทางป้องกัน หลีกเลี่ยง ลด และแก้ไขได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การ หรือผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อหาวิธีที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย พนักงานจากฝ่ายการผลิตและฝ่ายบริหารรวม 12 แผนกการทำงาน และในการศึกษาเรื่องของความเครียดครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะด้านการประเมินผลของความเครียดซึ่งเป็นการวัดผลของความเครียดจากการทำงานโดยตรงเท่านั้น ไม่ได้ศึกษาความเครียดที่เกิดจากชีวิตประจำวัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

อายุ หมายถึง อายุเต็มของพนักงาน นับตามปีปฏิทินจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ในปัจจุบันของพนักงานแบ่งออกเป็น 3 สถานะ คือ

1. โสด
2. คู่
3. หย่าร้าง หรือหม้าย

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน ที่ได้รับจากสถานศึกษา ได้แก่

1. ระดับประถมศึกษา

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย

3. ปวช.

4. ปวส. หรืออนุปริญญา

5. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

6. อื่น ๆ

แผนกการทำงาน หมายถึง หน่วยงานที่พนักงานสังกัดอยู่ตามที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำหรือรับผิดชอบ และ ท่าทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงงานและในแผนกการทำงานของพนักงาน โดยนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มบันทึกเวลาเข้างานจนถึงการบันทึกเวลาออกจากงานในแต่ละวันของพนักงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่องานที่ทำโดยประเมินจากระดับความน่าพึงพอใจของงาน ปริมาณงานในความรับผิดชอบ งานที่ต้องแข่งกับเวลา การทำงานเป็นกะ การทำงานที่จำเจ การทำงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะสิ้นสุดเวลาใด งานที่ทำต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว งานที่ทำต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอ งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตรายและงานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยประเมินจาก ความสะอาดของสถานที่ทำงาน อุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง ความสะดวกและความเพียงพอในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน การทำงานร่วมกัน การตกแต่งห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงานของพนักงาน

ค่าตอบแทนสวัสดิการ หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนสวัสดิการโดยประเมินจาก รายได้หรือค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับของพนักงาน

กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานโดยประเมินจาก การกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและกฎระเบียบข้อบังคับช่วยให้การทำงานคล่องตัวของพนักงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความเมื่อยล้า หมายถึง ระดับความรู้สึกเหนื่อย อ่อนล้า โดยวัดจากแบบประเมินความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย (Subjective test) ซึ่งมี 4 ด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรมและความรุนแรงของความเมื่อยล้า คือ ระดับความรุนแรงของความเมื่อยล้า ผลกระทบของความเมื่อยล้าต่อความสามารถในการทำงาน การเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ ความรู้สึกทางเพศ และ ความพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้า คือ การให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าความเมื่อยล้านั้นเป็นอย่างไร

3. ด้านร่างกายและจิตใจ คือ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่ามีความแข็งแรง ความสดชื่นและมีชีวิตชีวาระดับใด

4. ด้านสถิติปัญญา อารมณ์ คือ ความสามารถที่พนักงานจะมีสมาธิ มีความสามารถที่จะจดจำสิ่งต่าง ๆ และความสามารถในการคิดได้

ความเครียด หมายถึง ผลของอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่แสดงถึงความเครียด เช่น การนอนไม่หลับ รู้สึกหงุดหงิด รู้สึกเศร้าหมอง เบื่อหน่าย อ่อนเพลียเป็นต้น โดยประเมินจากแบบประเมินความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ของพนักงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้า
3. ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ผู้วิจัยค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

ความหมายของความเครียด

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาที่เกิดจากการสะสมความกดดันต่าง ๆ ไว้ในร่างกายและจิตใจ และแสดงอาการออกมาเป็นอาการตึงเครียดให้เห็นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลความเครียดเป็นสภาวะที่มนุษย์เราทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เป็นภาวะที่ขาดสมดุลของร่างกายและจิตใจอันเป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกร่างกายเป็นปฏิกิริยาที่ตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งที่มากุกคามร่างกายและจิตใจทำให้ต้องมีการปรับตัวให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของร่างกายเมื่อบุคคลมีความเครียดจะปรากฏอาการทางร่างกายได้แก่ ปวดศีรษะ มือสั่น นอนไม่หลับและอาการทางจิตใจได้แก่ ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด เป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางใจ รวมถึงเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจเหมือนจิตถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้าความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลเป็นผู้ประเมินว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นโทษหรือเป็นผลเสียต่อสุขภาพของเขาหรือไม่ซึ่งการตัดสินความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องอาศัยการประเมินด้วยสติปัญญา

ทั้งนี้ เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะหนึ่งในระบบชีวิตของบุคคลซึ่งแสดงให้รู้ได้โดยมีกลุ่มอาการเฉพาะเกิดขึ้นอันเป็นภาวะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาสนองตอบต่อสิ่งที่มากุกคามซึ่งปฏิกิริยานี้แตกต่างกันในแต่ละบุคคลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเพื่อ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ปรับตัวต่อสิ่งที่มาคุกคามนั้น

เกษดา เรืองสุทธินฤภาพ (2545) กล่าวว่าความเครียดหมายถึงกลุ่มพฤติกรรมตอบสนองที่เกิดขึ้นเมื่อมีการวิตกกังวล คับข้องใจโกรธแต่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือมีความลำบากใจในการพิจารณาตัดสินใจ สถานการณ์คับแค้นใจที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกี่ยวพันกับความวิตกกังวลบางครั้งความเครียดอาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้พลังงานมาก และมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทางสรีรวิทยาของร่างกาย เช่น การอยู่ในสถานที่ ที่มีอุณหภูมิสูงมาก ๆ หรืออาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนาน ๆ ซึ่งจะเป็นตัวเร่งความเครียดให้เกิดขึ้น

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าความเครียดหมายถึงภาวะที่เกิดความคับแค้นใจทั้งจากภายในตัวบุคคลเองและจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความกดดันในอารมณ์ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นได้

สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2541) ได้อธิบายถึงสาเหตุของความเครียดว่ามาจาก 2 สาเหตุหลัก (ชญาดา สารีโนศักดิ์, 2554) คือ

1. สาเหตุจากปัจจัยในตัวบุคคล

1.1 สาเหตุทางกาย สภาวะทางกายบางประการ ทำให้เกิดความเครียดได้ในลักษณะที่เรียกว่าร่างกายเครียด ซึ่งปัจจัยทางร่างกายที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ ได้แก่ คุณลักษณะของพันธุกรรมที่ทำให้บุคคลมีลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกันไม่ว่าเป็นเรื่องเพศ สีผิว ความเข้มแข็งหรืออ่อนแอของระบบการทำงานของร่างกายตลอดจนความพิการของร่างกายที่มีมาแต่กำเนิด ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย อันเกิดจากการทำงานอย่างหนักติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะมีความเกี่ยวเนื่องจากสภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายที่จะทำให้แต่ละคนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตประจำวันแตกต่างกัน รวมถึงการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ การเจ็บป่วยของร่างกาย ภาวะโภชนาการซึ่งได้แก่ ลักษณะนิสัยในการรับประทานอาหารที่ไม่ถูกสัดส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ และไม่ประโยชน์ครบถ้วนและเพียงพอตามที่ร่างกายต้องการในแต่ละวัน รวมถึงการดื่มสุรา สูบบุหรี่ ซึ่งล้วนแต่ทำให้เกิดความเครียดได้

1.2 สาเหตุทางจิตใจที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดมากที่สุดได้แก่ บุคลิกภาพบางประเภทที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย ยกตัวอย่างเช่นบุคลิกภาพที่เอาจริงเอาจังกับชีวิต เป็นคนที่ต้องการความสมบูรณ์แบบให้กับทุกสิ่งทุกอย่าง ขยัน เจ้าระเบียบ ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ซึ่งบุคลิกภาพแบบนี้ต้องทำงานหนักและทำทุกอย่างด้วยตนเองเท่านั้น บุคลิกภาพแบบพึ่งผู้อื่นเพราะจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ จะเป็นคนวิตกกังวลง่าย

ทำอะไรก็ต้องพึ่งผู้อื่นหวาดหวั่นกับอนาคตอยู่เสมอ และบุคลิกภาพแบบหุนหันพลันแล่น เป็นคนใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่ายซึ่งจะกระทบไปถึงภาวะสมดุลของร่างกายนั่นเอง รวมถึงการที่บุคคลต้องเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตเป็นเหตุให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตปกติของบุคคลโดยเหตุการณ์ที่เกิดนั้นอาจเป็นดั้งทางบวกหรือทางลบก็ได้จึงต้องทำให้เกิดการปรับตัวนั่นเอง ความขัดแย้งในใจที่ทำให้บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการได้ ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดจากภายในตัวบุคคลทั้งสิ้น

2. สาเหตุจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2.1 ทางกายภาพ เช่นอุณหภูมิ ภูมิอากาศ ความหนาแน่นของประชากร ภัยธรรมชาติ ลักษณะทางกายภาพเหล่านี้มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลทำให้ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาซึ่งก็สามารถก่อให้เกิดความเครียดได้

2.2 ทางชีวภาพเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตและทำอันตรายต่อบุคคลได้เช่นเชื้อโรคต่าง ๆ

2.3 ทางสังคมและวัฒนธรรม ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมและสิ่งที่บุคคลกระทำจะมีผลต่อกันอยู่ตลอดเวลาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเช่น สถานภาพและบทบาทในสังคมของบุคคลซึ่งอาจมีหลายสถานภาพและหลายบทบาท หากบทบาทหลายอย่างนี้มีความขัดแย้งหรือมีความแตกต่างกันมากก็อาจจะทำให้ยากลำบากในการปรับตัวและก่อให้เกิดความเครียดได้ รวมถึงบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งบางครั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติของสังคมนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลหรือกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดมากย่อมเกิดความเครียดได้ และระบบการเมืองการปกครอง ที่มีผลต่อวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลหากเป็นระบบการเมืองการปกครองที่เคร่งครัดทำให้รู้สึกว่าถูกคุกคามหรือถูกควบคุมโดนเฉพาะเรื่องของสิทธิและเสรีภาพก็ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

ความเครียดในการทำงาน

ชญาดา สารีโนศักดิ์ (2554) กล่าวว่า สาเหตุทั่วไปที่ก่อให้เกิดความ เครียดในการทำงานมี 6 ประการคือ

1. ลักษณะงาน เช่น งานหนักเกินไป คนเดียวต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างที่ล้วนแล้วแต่มีปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ งานที่น้อยเกินไปจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเองหรือทำให้รายได้ลดน้อยลง โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่ได้รับรายได้เป็นรายวันหรือได้ตามจำนวนผลผลิตหรืองานที่เร่งด่วนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

2. หน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานเช่น ต้องรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่มซึ่งมีความคิดเห็นที่หลากหลาย ยกตัวอย่างหัวหน้าคนงานนอกจากจะต้องควบคุมการทำงานแล้วยังต้องแก้ไขปัญหาส่วนตัว ปัญหาความขัดแย้งของคนงานอีกด้วย นอกจากนั้นการไม่มีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจในเรื่องงานก็จะทำให้เกิดความอึดอัด คับแค้นใจและจะทำให้รู้สึกว่าตนเองขาดการยอมรับ

3. สภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของผู้ทำงานกับหน่วยงานเช่น ความต้องการของหน่วยงานนั้นขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัว ยกตัวอย่างตำรวจต้องเดินทางโยกย้ายต่าง ๆ พนักงานขายของหรือเซลแมนต้องไปทำงานต่างถิ่นเป็นระยะเวลานาน ๆ พยาบาลต้องเฝ้าเวรในช่วงกลางคืน โดยเฉพาะครอบครัวที่มีบุตรเล็ก ๆ ต้องคอยดูแลยิ่งลำบากมาก

4. โครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงาน เช่นการไม่มีการให้คำปรึกษาหรือช่วยกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบเข้มงวดเกินไป ไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ลำบากต่อการเดินทางหรือติดต่องานหรืออยู่ในถิ่นทุรกันดาร ขาดเครื่องมือสาธารณูปโภค เช่นน้ำประปา ไฟฟ้ า ขาดเครื่องอำนวยความสะดวกเป็นต้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น ขาดความมั่นคงในงานที่ทำไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งสูงขึ้นทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญกำลังใจยกตัวอย่างการให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษามากเกินไป จะต้องแต่งตั้งผู้ที่จบจากสถาบันเดียวกันขึ้นมาเป็นหัวหน้าเท่านั้น

6. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่นสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรามีความรู้สึกมีอคติด้วย การขากการประสานงานจะทำให้ขาดความเข้าใจตรงกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

จากที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดความเครียดในการทำงานได้จากลักษณะงานที่หนักเกินความสามารถ การอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสมมีการแข่งขันสูง ขาดความมั่นใจในงานที่ทำเพราะไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานไม่ค่อยราบรื่นซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลทำให้บุคคลขาดการกระตือรือร้นที่จะทำงานและทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลต้องพบเจอในทุก ๆ วันซึ่งในการทำงานนั้นบุคคลต้องพบเจอกับสิ่งต่าง ๆ รอบด้านที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งมีผู้ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานดังนี้

มธุรา จุลเจิม (2551) ได้กล่าวว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

1. งานที่ได้รับมอบหมายอันประกอบด้วยงานที่ยาก คลุมเครือหรืองานมากเกินไป

2. บทบาทของบุคคลในหน่วยงานนั้นเป็นความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องานหรือพฤติกรรมการทำงานของตนความคาดหวังทำให้เกิดความเครียดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีสัมพันธภาพไม่ดีต่อกัน

3. สิ่งแวดล้อมด้านสังคมได้แก่ สถานที่แออัดขาดอิสรภาพ การมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล

4. สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพได้แก่ ความร้อน ความเย็นที่มีผลต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล

5. ชีวิตส่วนตัวได้แก่ลักษณะอุปนิสัยส่วนบุคคลเช่นเป็นคนมีความวิตกกังวลง่ายหรือลักษณะครอบครัวและปัญหาครอบครัว

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้ ถ้าการประเมินผลไม่ดี

เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานว่าในองค์กรต่าง ๆ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยภายในลักษณะงานเอง (Intrinsic to the job) เช่นสภาพการทำงานไม่ดีเนื่องจากการออกแบบงานไม่เหมาะสมหรือการออกแบบสถานที่เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องทำเป็นผลัดงานที่ต้องรับผิดชอบสูงงานที่น่าเบื่อตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2. บทบาทในองค์กร (Roll in the organization) เช่นบทบาทไม่ชัดเจนความขัดแย้งในบทบาทเป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career development) เช่นไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควรหรือไม่ทราบแนวทางความก้าวหน้าก็เป็นเหตุให้เกิดภาวะเครียดได้

4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน (Interpersonal relationships) สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยลดความเครียดได้ เนื่องจากมีการเกื้อหนุนและเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมประการหนึ่งสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาทางบทบาทและความเครียดทางบุคคลซึ่งแสดงออกในรูปของความไม่พึงพอใจในงาน

5. โครงสร้างของสถาบันและบรรยากาศในหน่วยงาน (Organizational structure and climate) ได้แก่ นโยบายด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานขาดการให้คำปรึกษาหารือความช่วยเหลือที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานกฎระเบียบในหน่วยงานที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในหน่วยงานหน่วยงานที่เปิ ดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในงานมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีปัญหาด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจลดลงทำให้อัตราการลาออกโยกย้ายของบุคลากรลดลง

6. ปัญหาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน (Home/ work interface) มีความขัดแย้งระหว่างครอบ ครัวกับการทำงาน เช่นการกลัวตกงานซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัวงานที่หนักเกิน ไปจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว

ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ

1. สาเหตุจากบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานฐานะทางเศรษฐกิจการศึกษา

2. สาเหตุจากงานได้แก่ลักษณะงานปริมาณงานสถานที่ทำงานชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

3. สาเหตุจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ แสง สี เสียง อุณหภูมิ ความสะอาดและความสะดวกสบาย

4. สาเหตุจากสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมได้แก่การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่มีข้อจำกัดเรื่องของเวลาและผลผลิตความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงานและผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าสาเหตุของความเครียดนั้นเกิดจากทั้งสาเหตุที่มาจากภายในตัวบุคคล เช่น สาเหตุภายนอกได้แก่ลักษณะงานปริมาณงานระยะเวลาจำนวนในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงานต่าง ๆ รวมถึงสถานที่ในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นต้น ส่วนสาเหตุความเครียดที่มาจากภายในตัวบุคคลได้แก่ปัญหาเรื่องสุขภาพร่างกาย ปัญหาทางครอบครัว บุคลิกภาพส่วนบุคคล คุณลักษณะของพันธุกรรมรวมถึงสภาพจิตใจของบุคคล

ประเภทของความเครียด

เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) แบ่งเป็นประเภทความเครียดเป็น 2กลุ่ม ดังนี้

1. แบ่งตามสิ่งที่เกิดขึ้น แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ความเครียดทางร่างกายเป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งคุกคามต่อเนื้อเยื่อ ของร่างกายและส่งผลเกิดการกระตุ้นไปที่สมองส่วนไฮโปทาลามัสแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่นการได้รับสิ่งกระตุ้นที่เป็นความร้อนหรือเป็นความเย็นเป็นต้น

1.2 ความเครียดทางจิตใจ เป็นกระบวนการตอบโต้ทางจิตใจต่อสิ่งที่มาคุกคามซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากสิ่งภายนอกหรือภายในตัวบุคคลเองส่วนใหญ่จะมาจากความขัดแย้งความคับข้องใจความวิตกกังวล หรือการได้รับการกระทบกระเทือนใจอย่างรุนแรง

2. แบ่งตามเวลาที่ร่างกายตอบสนองได้แก่

2.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลันเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ เห็นผลที่เกิดจากสิ่งที่มาคุกคามได้เห็นชัดเจนทันทีเช่นไฟไหม้การเกิดอุบัติเหตุเป็นต้น

2.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่องหรือเรียกความเครียดแฝงเป็นความเครียดที่สิ่งคุกคามมากระทำต่อบุคคลอย่างไม่ชัดเจน แต่เป็นการสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่นการเจ็บป่วยเรื้อรังการ

ได้รับสารเคมีต่าง ๆ เป็นต้น

ระดับและผลกระทบของความเครียด

1. ระดับของความเครียด

เกษดา เรืองสุทธินฤภาพ (2545) ได้แบ่งความเครียดเป็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวัน (Day to day stress) เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตบุคคลจะมีการปรับตัวโดยอัตโนมัติ ด้วยความเคยชินและใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุดเช่นการต้องใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบการแข่งขันการใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานในสถานที่ที่จราจรติดขัด การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง บุคคลจะรู้ถึงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองอย่างได้ผลดีความเครียดมีน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น

2. ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งที่มาคุกคามที่พบ นาน ๆ ครั้งเช่นการสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงานหรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคมเป็นความเครียดจากเหตุการณ์ที่พบได้ไม่บ่อยนักในระดับนี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวกระตือรือร้นและมีปฏิกิริยาต่อต้านซึ่งจะหมดไปในระยะเวลามานาน

3. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับเป็นเวลานาน หรือคงที่ซึ่งไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวในเวลาอันรวดเร็วเป็นเหตุการณ์ที่บุคคลรู้สึกว่าถูกคุกคาม เนื่องจากอยู่ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตเป็นผลให้บุคคลมีการแสดงออกของความเครียดเช่นการปฏิเสธ ก้าวร้าว เงียบขรึม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้และมีความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต

4. ความเครียดระดับสูง หรือรุนแรง (Severe stress) ความเครียดในระดับนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ถูกคุกคามอย่างต่อเนื่องและเมื่อไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายและปรับตัวไม่ได้ในที่สุด

กรมสุขภาพจิต (2541) แบ่งระดับความเครียดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความเครียดต่ำกว่าเกณฑ์เป็นอย่างมากเป็นระดับที่บุคคลอาจรู้สึกถึงความพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่โดยมีแรงกดดันหรือแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตที่น้อยกว่าบุคคลอื่น

2. ระดับความเครียดเกณฑ์ปกติเป็นระดับที่บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อยเป็นระดับที่บุคคลมีความไม่สบายใจอันเกิดจากปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือข้อขัดแย้งที่อาจจะยังไม่ได้รับการคลี่คลายหรือแก้ไขซึ่งถือว่าเป็นความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวัน

4. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติปานกลางเป็นระดับที่บุคคลเริ่มมีความรู้สึกตึงเครียดในระดับค่อนข้างสูงและได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมากจากปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้งโดยอาจสังเกตได้จากการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด พฤติกรรมการดำเนินชีวิตและสิ่งที่แสดงออกอาจเป็นสัญญาณเตือนขั้นต้นว่าบุคคลนั้นกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤตและความขัดแย้งซึ่งบุคคลพยายามจัดการหรือแก้ไขด้วยความยากลำบากตราบใดที่ความขัดแย้งต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ลักษณะอาการต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้นความเครียดระดับนี้มีผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต

5. ระดับความเครียดสูงกว่าเกณฑ์ปกติมากเป็นระดับที่บุคคลกำลังตกอยู่ในภาวะเครียดหรือกำลังเผชิญวิกฤตการณ์ในชีวิตอย่างรุนแรงหากปล่อยให้ความเครียดในระดับนี้ยังคงมีต่อไปไม่ได้ดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมและถูกวิธีอาจนำไปสู่ความเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรงซึ่งส่งผลเสียต่อตนเองและบุคคลที่ใกล้ชิดต่อไปได้

2. ผลกระทบของความเครียด

ความเครียดในระดับต่ำและความเครียดในระยะเวลาอันสั้นเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นได้ฝึกการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายได้มีโอกาสรับมือกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในทักษะความสามารถของตนเองมีความรู้ความเชื่อมั่น และความภูมิใจในตนเองมากขึ้นแต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลานาน จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

1. ผลกระทบทางร่างกาย (ชญาดา สารีโนศักดิ์, 2554)

เมื่อมนุษย์เราต้องอยู่ในภาวะเครียดเป็นเวลานานปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับร่างกายอาจทำให้เกิดการผิดปกติต่อระบบอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายซึ่งภาวะนี้เรียกว่า โรคจิตสรีระแปรปรวน (Psycho physiological disorders) ซึ่งเป็นอาการทางร่างกายที่เกิดจากปัจจัยทางอารมณ์และเกี่ยวข้องกับระบบใดระบบหนึ่งภายใต้การควบคุมของระบบประสาทอัตโนมัติระบบอวัยวะที่แสดงอาการของโรคได้แก่

1.1 ความผิดปกติในระบบหายใจและหลอดเลือดความเครียดทำให้หัวใจเต้นแรงและเร็วขึ้นอาจทำให้เกิดอาการใจสั่นความดันเลือดสูงหลอดเลือดหัวใจตีบอาจเป็นมากจนกระทั่งทำให้กล้ามเนื้อหัวใจตายจากการขาดเลือดไปเลี้ยงภาวะผิดปกตินี้พบมากในคนที่มีบุคลิกภาพชนิด

A หรืออาจกล่าวได้ว่าคนที่มีบุคลิกภาพชนิด A มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจอุดตัน

1.2 ความผิดปกติในระบบย่อยอาหารเมื่อมีความเครียดนาน ๆ จะมีการหลั่งของกรดและน้ำย่อยมากกว่าปกติเป็นผลทำให้เกิดการย่อยอาหารผิดปกติ เกิดอาการแน่นท้อง ท้องอืด ท้องเฟ้อ บางครั้งทำให้เกิดโรคแผลในกระเพาะอาหารได้

1.3 ความผิดปกติในระบบทางเดินหายใจทำให้เกิดอาการหายใจแรงและเร็วบางครั้งหลอดลมจะหดตัวเกิดอาการหอบหืดได้

1.4 ความผิดปกติในระบบกล้ามเนื้อและกระดูกจากการที่กล้ามเนื้อตึงตัว อาจทำให้เกิดอาการปวดต้นคอ ปวดหลังและปวดตามข้อต่าง ๆ ได้

1.5 ความผิดปกติในระบบผิวหนังจะมีเหงื่อออกมากกว่าปกติโดยเฉพาะบริเวณฝ่ามือฝ่าเท้า บางครั้งมีผื่นขึ้นและเกิดอาการคัน เจ็บและชา

1.6 ความผิดปกติในระบบขับถ่ายและสืบพันธุ์อาจทำให้เกิดอาการอยากถ่ายปัสสาวะบ่อยครั้งอาจมีภาวะท้องผูกหรือท้องเสียก็ได้นอกจากนี้อาจทำให้เกิดอาการความต้องการทางเพศลดลงจนกระทั่งไม่สามารถประกอบกิจทางเพศได้ตามปกติ

1.7 ความผิดปกติในระบบต่อมไร้ท่อจากการที่ต่อมหมวกไตหลั่งฮอร์โมนกลูโคติ-คอยล์ ออกมาในกระแสเลือดมากกว่าปกติ ทำให้คาร์โบไฮเดรตถูกสลายเป็นกลูโคสอยู่ในกระแสเลือดมากขึ้นอาจทำให้เกิดโรคเบาหวานขึ้นได้หรือในผู้ป่วยที่เป็นเบาหวานอยู่แล้วจะทำให้การรักษายากขึ้นนอกจากนี้การที่ต่อมหมวกไตหลั่งอะดรีนัลรีนออกมามากขึ้นทำให้เกิดอาการต่าง ๆ มากขึ้นเช่น ตาพร่า หัวใจเต้นแรงลำไส้เคลื่อนไหวน้อยลง

1.8 ความผิดปกติในระบบประสาทระบบประสาทจะถูกกระตุ้นอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดอาการเวียนศีรษะมึนงงปวดศีรษะและเกิดอาการนอนไม่หลับได้

1.9 ความเมื่อยล้า เป็นสภาวะหนึ่งของร่างกายที่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหรือเพลียภายหลังการทำงานที่ต้องอยู่ในภาวะที่มีความตรึงเครียดตลอดเวลา ส่งผลให้สรีระภาพของคนทำงานและประสิทธิภาพของงานลดลง

2. ผลกระทบด้านจิตใจ (ชญาดา สารีโนศักดิ์, 2554)

ความเครียดที่เกิดขึ้นต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานอาจส่งผลต่อจิตใจทำให้เกิดอาการดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น มีพฤติกรรมก้าวร้าว แยกตัว เฉื่อยชา ไม่ให้ความร่วมมือ มีอารมณ์แปรปรวน อาจพูดถึงความตายบ่อย ๆ

2.2 การแสดงออกทางอารมณ์ไม่เหมาะสม เช่นหงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย ขี้รำคาญ โกรธร้องไห้หรือหัวเราะโดยไม่มีเหตุผลหรือบ่นเรื่องความเจ็บป่วยโดยไม่มีสาเหตุ

2.3 ระดับความรู้สติ ความจำ ความสนใจหรือสมาธิเสียไปการระลึกได้อาจไม่เหมาะสมหรือไม่แน่นอนอาจมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าน้อยแม้ว่าจะไม่มีการเจ็บป่วยเกี่ยวกับการรู้สติ

2.4 กระบวนการทางความคิดถูกรบกวนมีความคิดสับสน ลังเล ตัดสินใจไม่ได้อาจถึงขั้นประสาทหลอนกลัวหรือหวาดระแวงโดยไม่มีเหตุผล

2.5 การรับรู้ถูกรบกวน อาจมีประสาทหลอนอาการหลงผิดทางสายตาและการได้ยินเสียงการรับรู้ทางประสาทสัมผัสเสียไป

2.6 สูญเสียความสนใจมักขาดความสนใจต่อการพูดคุยแต่จะเบี่ยงเบนความสนใจไปยังสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกไวต่อเสียงรบกวน

2.7 การติดต่อสื่อสารด้วยคำพูดมีการเปลี่ยนแปลง อาจพูดซ้ำและคำพูดอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในขณะที่พูดมีการเปลี่ยนแปลงของระดับน้ำเสียงและความเร็วของการพูด

2.8 ใช้กลไกป้องกันตนเองโดยไม่รู้สึกตัว เช่นมีพฤติกรรมถดถอยใช้เหตุผลเข้าข้างตนเองปฏิเสธโทษผู้อื่น

2.9 มีอาการแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงในภาพลักษณ์ของตนเองเช่นทำตัวเป็นเด็กแยกตัวเองการตัดสินใจไม่เหมาะสมรู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ต่ำต้อยไม่ปลอดภัย และเรียกร่องความต้องการมากกว่าปกติ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546) ได้กล่าวถึงผลกระทบของความเครียด ดังนี้

ผลเสียทางด้านสรีระเมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน ๆ จะทำให้สุขภาพร่างกายเลวลง เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนฮอร์โมนเป็นชีวเคมีที่สำคัญของร่างกายเป็นตัวช่วยทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย เนื่องจากร่างกายเกิดภาวะฮอร์โมนไม่สมดุล การทำงานของระบบภายในต่าง ๆ ก็จะบกพร่องทำให้เกิดอาการตั้งแต่ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดท้อง อ่อนเพลียเจ็บตรงนั้นตรงนี้ทำให้เกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic disease) เช่น หน้ามืด เป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหารและลำไส้เล็ก โรคหอบหืด อาการแพ้ต่าง ๆ โรคผิวหนัง ผมร่วง และโรคมะเร็ง หรือทำให้โรคที่เป็นอยู่เดิมกำเริบเช่นโรคเบาหวาน โรคเริมที่อวัยวะนอกจากนี้ความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ อาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้

ผลเสียทางด้านจิตใจและอารมณ์จิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยความหมกมุ่นครุ่นคิดไม่สนใจสิ่งรอบตัวใจขาดลอยขาดสมาธิ หลงลืม ตัดสินใจไม่ได้ ลังเลความระมัดระวังตัวในการทำงานเสียไปเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายจิตใจขุ่นมัว หงุดหงิด ขี้โมโห โกรธง่าย สูญเสีย

ความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เศร้าซึม กระสับกระส่าย กระวนกระวาย คับข้องใจวิตกกังวลขาดความภูมิใจในตนเอง หวัง ท้อแท้ในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมาก ๆ อาจก่อให้เกิดอาการทางจิตจนกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทได้

ผลเสียทางด้านความคิดบุคคลจะมีกระบวนการคิดที่นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แล้วยังเป็นโทษกับตัวเองเป็นผลให้เกิดความเครียดยิ่งทับถมทวีคูณในหลายกรณีความเครียดที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์แรกที่ผ่านมาคุกคามยังไม่มากเท่ากับความเครียดที่เกิดจากความคิดต่อมาของบุคคลเช่นคิด วิพากษ์วิจารณ์ตนเองในทางลบคิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีมีเหตุผลคิดเข้าข้างตนเองและโทษผู้อื่น คิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้นผิดพลาด เป็นต้น

ผลเสียทางด้านพฤติกรรมบุคคลที่มีความเครียดจะเบื่ออาหาร นอนหลับยาว หลีกตัวจากสังคมซึ่งจะทำให้ตนเองตกอยู่ในปัญหาและความเครียดอย่างโดดเดี่ยว ก้าวร้าว ไม่อดทนพร้อมที่จะเป็นศัตรูต่อผู้อื่นทำงานได้น้อยลงและบ่อยครั้งบุคคลจะมีการปรับตัวในทางที่ผิดเพื่อผ่อนคลายความเครียดเช่นสูบบุหรี่ ติดเหล้า ติดยา เล่นการพนัน หรือแม้กระทั่ง ฆ่าตัวตายซึ่งการกระทำเหล่านี้จะส่งผลร้ายตามมาอีก

ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจความเครียดทำให้เกิดผลเสียทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวงจากการขาดงานผลของการทำงานลดน้อยลงและมีประสิทธิภาพด้อยลงเมื่อบุคคลเจ็บป่วยก็ย่อมเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ดังที่กล่าวมาถึงผลกระทบของความเครียดนั้นจะเห็นได้ว่าผลเสียในแต่ละด้านของบุคคลนั้นจะเชื่อมโยงกันอย่างเป็นลูกโซ่และผลเสียเหล่านี้ก็ไม่เพียงแต่กระทบตัวของบุคคลเองแต่จะกระทบไปถึงบุคคลรอบข้างและสังคมโดยรวมฉะนั้นการค้นหาวิธีการที่จะช่วยลดความเครียดในบุคคลนั้นจะเป็นส่วนช่วยลดผลกระทบต่าง ๆ ที่จะสร้างความเสียหายทั้งต่อทั้งบุคคลรอบข้างและสังคมอีกด้วย

การจัดการกับความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2554) แนะนำวิธีการคลายเครียด (ชญาดา สารีโนศักดิ์, 2554) ดังนี้

1. การผ่อนคลายกล้ามเนื้อเป็นเทคนิคที่สะดวกและช่วยให้อาการหดเกร็งของกล้าม เนื้อลดลงโดยในขณะฝึกจิตใจจะจดจ่ออยู่กับการการคลายกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ทำให้ลดการคิดฟุ้งซ่านและความวิตกกังวล จิตใจจะมีสมาธิมากขึ้น

2. การฝึกการหายใจเป็นเทคนิคในการบริหารกล้ามเนื้อกระบังลมบริเวณท้องช่วยให้ร่างกายได้อากาศเข้าสู่ปอดมากขึ้นและช่วยเพิ่มความแข็งแรงแก่กล้ามเนื้อหน้าท้องและลำไส้

3. การทำสมาธิเป็นการจัดการกับความเครียดที่ลึกซึ้งที่สุดเพราะจะทำให้จิตใจสงบโดยใช้วิธีการนับลมหายใจ

4. การจินตนาการเป็นเทคนิคที่เบี่ยงเบนความสนใจจากสถานการณ์อัน เคร่งเครียดโดยให้ย้อนระลึกถึงประสบการณ์ที่สงบสุขในอดีต

5. การคลายเครียดจากใจสู่กายเป็นการจัดการกับความเครียดโดยการให้ใจไปยังร่างกาย รู้สึกว่าอบอุ่นขึ้น มีผลทำให้คลายเครียดได้

6. การนวดคลายเครียดการนวดจะช่วยผ่อนคลายกล้ามเนื้อกระตุ้นการไหลเวียนของเลือด ทำให้รู้สึกปลอดโปร่ง สบายตัว

ชญาดา สารีโนศักดิ์ (2554) ได้เสนอวิธีการจัดการกับความเครียด 11 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 อารมณ์และความเครียดเป็นขั้นแรกของการจัดการกับความเครียดโดยการประเมินเพื่อระบุภาวะทางอารมณ์ของบุคคลว่ามีระดับความเครียดในระดับใด

ขั้นที่ 2 การประเมินจุดอ่อนที่ทำให้เกิดความเครียดเป็นการพัฒนาภูมิต้านทานต่อความเครียดของบุคคลโดยให้ความสนใจสุขภาพของตนเองโดยการสร้างภูมิต้านทานความเครียดจากสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่นการลดการดื่มของเมาการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การวิ่ง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 เข้าใจความเครียดสำรวจภาวะของความไม่สมดุลระหว่างความสามารถกับความต้องการ เมื่อมีความไม่สมดุลเกิดขึ้นได้แก่ ความเครียดทางร่างกายและทางจิตวิทยาก็จะเกิดขึ้นตามมา

ขั้นที่ 4 การวินิจฉัยสาเหตุของความเครียด ความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดจากการทำงานเท่านั้น แต่จะแผ่กระจายไปในทุกแห่งของวิถีชีวิตเมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกายก็จะสร้างกลไกในการป้องกันตนเอง จึงควรหาสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 5 การประเมินระดับของการเปลี่ยนแปลงในชีวิตจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่แน่นอนและไม่มั่นคงปลอดภัย เพื่อที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องฝึกอบรมใหม่เรียนรู้วิธีการทำงานอย่างใหม่หรือปรับวิธีการทำงานใหม่

ขั้นที่ 6 การรู้จักสัญญาณเตือนว่ามีความเครียดมากเกินไปการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องระวังเกี่ยวกับความกดดันที่เพิ่มขึ้นและรู้จักอาการที่เกิดจากความกดดันต่าง ๆ จะต้องรู้จักอาการระวังต่อสัญญาณเตือนว่ามีความเครียดมากเกินไปบางคนมีปัญหามากจนไม่สามารถรู้ถึงสัญญาณเตือนและไม่ได้เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับผลของการมีความเครียดมากเกินไป

ขั้นที่ 7 การใช้ดุลพินิจและพัฒนาการตั้งเป้ าหมายในอนาคตเมื่อวินิจฉัยและทำความเข้าใจกับความเครียดแล้วควรใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความต้องการในชีวิต ขณะเดียวกันควรประเมินความสามารถของตัวเราและทำให้สามารถประเมินระดับความเครียดได้ นอกจากนั้นควรจะมองไปในอนาคตเพื่อดูว่าจะนำวิธีจัดการกับความเครียดไปใช้กับอะไรได้บ้าง

ขั้นที่ 8 ระดับความเครียดที่เหมาะสมความเครียดบางครั้งก็มีประโยชน์ดังนั้นวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งในการจัดการกับความเครียดคือการลดความกดดันและปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมีปัจจัยสำคัญ 2 อย่างที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ประการแรกคือระดับความสามารถของตัวเราและประการที่สองคือระดับความท้าทายของสถานการณ์ต่อความเครียดซึ่งมีอยู่ภายใต้อิทธิพลของความเชื่อมั่นในตนเองระดับความเครียดที่เหมาะสม จึงเป็นการรักษาระดับของความผูกพันต่อสถานการณ์กับระดับที่สามารถควบคุมสถานการณ์ให้อยู่ในระดับที่สมดุล

ขั้นที่ 9 การรับรู้ยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพต่ำในการคลายเครียดบางคนมีความทุกข์ทรมานจากการมีความเครียดมากเกินไปเพราะใช้ยุทธศาสตร์ในการรับมือกับความเครียดที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 10 ยุทธศาสตร์ในการคลายเครียดหรือรักษาความไม่สมดุลมียุทธศาสตร์หลายอย่างที่ใช้ในการจัดการกับความเครียดการที่จะเลือกใช้ยุทธศาสตร์ใดนั้นขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยความเครียดของตัวเราแล้วจึงเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะกับตัวเราโดยควรจะศึกษารายละเอียดก่อนที่จะดำเนินการตามขั้นสุดท้ายต่อไป

ขั้นที่ 11 ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับความเครียดในขั้นสุดท้ายควรจะทราบว่าเราจะต้องทำอะไรบ้างในการนำเอายุทธศาสตร์ที่เลือกไปปฏิบัติ เป็นขั้นที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นขั้นที่จะต้องปฏิบัติจริงและประเมินผลที่เกิดขึ้น

จากข้อมูลแนวทางการจัดการกับความเครียดสรุปได้ว่าการจัดการกับความเครียดเป็นการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลของสภาวะทางร่างกายและจิตใจที่เกิดผลกระทบจากสิ่งเร้าที่ไม่ต้องการทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย ยุทธศาสตร์ที่ง่ายเหมาะสมและสะดวกที่สุดคือ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เพราะนอกจากจะมีผลต่อการคลายกล้ามเนื้อแล้ว ยังมีผลทำให้จิตใจไม่คิดฟุ้งซ่านมีสมาธิ ซึ่งเป็นการสร้างความสมดุลของร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ

เครื่องมือวัดความเครียด

จากการใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นเพื่อตรวจสอบหาความเครียด แล้วคำนวณออกมาเป็นตัวเลข เปรียบเทียบคะแนนมาตรฐานของแบบประเมินนั้น ทำให้บอกได้ว่ามีความเครียดหรือไม่และในระดับใด แบบประเมินความเครียดที่นิยมใช้กัน (พิมภรณ์ รุ่งอาญา, 2548) ได้แก่

เฮลท์ โอพิเนียน เซอร์เวย์ (Health opinion survey, HOS) เป็นแบบสำรวจพฤติกรรมอันเป็นปฏิกิริยาเมื่อบุคคลได้รับความเครียดและเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ซึ่งพันเอกแพทย์หญิงบรรจง สืบสมาน ได้ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจที่ อลิสเตอร์ เอ็ม แม็คมิลเลี่ยน (Allister m.macmilloian) ปรับปรุงมาจาก ดี อาร์มี่ นิวโรซายดิเอดริก สกรีนนิ่ง (The army's

neuropsychiatric screening) เป็นแบบสำรวจอาการทางร่างกายและจิตใจตามมโนคติของ ฮานส์ เซลย์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ง่าย รวดเร็ว เนื่องจากมีคำถามให้ตอบเพียง 20 ข้อ สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาวะสุขภาพจิตของผู้ตอบได้ในระดับหนึ่ง และสามารถใช้บุคคลที่ไม่ใช่จิตแพทย์เป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ได้ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน คือ อาการที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ให้ 3 คะแนน อาการที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้งให้ 2 คะแนน ไม่เคยเกิดอาการเลยให้ 1 คะแนน แล้วนำคะแนนรวมมาประเมินระดับความเครียดโดยใช้หลักคะแนนอิงกลุ่ม ผู้ที่มีคะแนนความเครียดระหว่างค่าเฉลี่ย +1 ถึง +2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ถือว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดระดับสูงกว่าปกติ มีแนวโน้มต่อการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิต และผู้ที่มีคะแนนความเครียดมากกว่าค่าเฉลี่ย +2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้ที่มีความเครียดระดับสูงมากเป็นกลุ่มที่อาจมีปัญหาสุขภาพจิตเล็กน้อยมาบ้างแล้วควรได้รับการตรวจจากจิตแพทย์

พันเอกแพทย์หญิงบรรจง สืบสมาน ได้นำแบบสอบถามมาใช้ในเมืองไทยครั้งแรกในปี 2516 หลังจากนั้น แบบทดสอบชุดนี้ก็ได้มีการนำไปใช้ในการวัดความเครียดในประชากรกลุ่มต่าง ๆ และในปี 2528 พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ จิตแพทย์ประจำกองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขได้นำได้นำไปใช้วัดในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83 กองสุขภาพจิต ร่วมกับภาควิชาพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จึงได้นำแบบประเมินความเครียดไปพัฒนาจนได้แบบประเมินความ เครียดด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับอาการต่าง ๆ ของการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้น โดยให้ผู้ตอบตอบตามมาตราส่วนประเมินค่า นำแบบทดสอบจำนวน 20 ข้อ ไปทดสอบใช้จนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.95 (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2541, หน้า 23) และเป็นแบบทดสอบที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความเมื่อยล้า

ความเมื่อยล้า (Fatigue) เริ่มมีความรุนแรงมากขึ้นในยุคของการพัฒนาทางอุตสาหกรรมที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีหลากหลายชนิด ในขณะเดียวกันการจัดการความเมื่อยล้าก็เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบกิจการมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการศึกษาเกี่ยวกับความเมื่อยล้าในระยะแรก เริ่มขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ของทหารในประเทศอังกฤษ โดย Industrial health research board ซึ่งสนใจเรื่องการลดลงของผลผลิตในโรงงาน คาดว่าเนื่องมากจากสาเหตุของความเมื่อยล้าของพนักงาน รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นช่วงเวลา ชั่วโมงการทำงานที่นานเกินไป และสภาวะต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุทำ

ให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าขึ้น และได้มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อที่จะรักษาระดับผลผลิต และให้พนักงานเกิดความพอใจ ในระยะต่อมาได้มีการศึกษาความเมื่อยล้าในหมู่นักบิน ผู้ขับรถบรรทุก ผู้ขับรถโดยสารประจำทาง ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เหตุผลสำคัญของการศึกษาความเมื่อยล้าในระยะนี้คือ ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ (กนิษฐา บุญภา, 2555)

ความหมายของความเมื่อยล้า

ความเมื่อยล้ามาจากรากศัพท์ คำว่า “Fatigare” ของภาษาละติน และ ฝรั่งเศส แปลว่า ความเหน็ดเหนื่อย ซึ่ง นารา กุลวรรณวิจิตร (2549) กล่าวว่า ความเมื่อยล้า เป็นการรับรู้เฉพาะของแต่ละบุคคล ถึงอาการไม่สุขสบาย ไม่มีความสุข เป็นความรู้สึกหลาย ๆ ระดับ ตั้งแต่ความเหน็ดเหนื่อยไปจนถึงหมดเรี่ยวแรง หรือหมดกำลัง ซึ่งรบกวนการทำหน้าที่ต่าง ๆ และ/หรือ การใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล การปฏิบัติงานทั้งร่างกายและจิตใจ ความตั้งใจ หรือ แรงจูงใจลดลง ความสามารถในการรับรู้ ความคิดลดลง ส่งผลต่อการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

มีการให้คำจำกัดความของ ความเมื่อยล้าไว้หลายความหมาย (นารา กุลวรรณวิจิตร, 2549) ดังต่อไปนี้

ความเมื่อยล้า หมายถึง ความล้มเหลวทางกระบวนการของร่างกาย เมื่อหน้าที่การทำงานของอวัยวะล้มเหลว ความต้องการพลังงานมากขึ้น มีผลต่อฮอร์โมนเพศ ระบบการรับส่งกระแสประสาท หรือสารสื่อหน้าที่ทางชีวภาพลดลง

ความเมื่อยล้า หมายถึง การเสื่อมถอยทางอารมณ์ อาการเหนื่อยล้าทางจิตมักเกิดร่วมกับอาการเครียด และประสบการณ์ทางอารมณ์ที่รุนแรง และบางครั้งเกิดร่วมกับการเก็บกด และความวิตกกังวล

ความเมื่อยล้า หมายถึง การที่บุคคลประสบกับความรู้สึกเหนื่อย จนถึงหมดแรง และอาจมีความผิดปกติทางร่างกาย อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิดร่วมด้วย

จากคำจำกัดความที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความเมื่อยล้าเป็นการรับรู้ของบุคคลว่ารู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลีย ไม่สุขสบาย อิดโรย ขาดพลังงานจนถึงหมดแรง อาจมีอาการผิดปกติทางด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ด้านสติปัญญาและอารมณ์ร่วมด้วย

สาเหตุการเกิดความเมื่อยล้า

สาเหตุการเกิดความเมื่อยล้าที่แท้จริงเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยาก และไม่สามารถชี้ชัดลงไปได้อย่างชัดเจน อาจเกิดจากปัจจัยเดียว หรือปัจจัยต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ระยะเวลาในการทำงาน การขยายตัวของกล้ามเนื้อที่ใช้ ความตึงเครียดที่มีอยู่ในงานต่าง ๆ นอกจากนี้ความเมื่อยล้าที่เกิดจาการทำงาน ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของแต่ละบุคคล เช่น ความแข็งแรง ความทนทานในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

และความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นยังเกิดในอัตราที่แตกต่างกันด้วย จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเมื่อยล้าในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีด้วยกันหลายประการ สรุปได้ดังนี้ (กนิษฐา บุญภา, 2555)

1. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน นับว่ามีความสำคัญเกี่ยวกับความเมื่อยล้าเป็นอย่างมาก โดยปัจจุบันด้านนี้มีหลายประการด้วยกัน เช่น เพศ อายุ ดัชนีมวลกาย สุขภาพพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหาสุขภาพไม่ดี อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเมื่อยล้าได้ง่าย ปัญหายาเสพย์ติด การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ และการพนัน ก็จัดเป็นปัญหาพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความเมื่อยล้าด้วย โดยบุคคลที่อดนอนและดื่มสุราจะแสดงผลของความเมื่อยล้าได้สูงกว่า

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ถ้าภาระงานหนักมากอาจก่อให้เกิดความเมื่อยล้ามากขึ้น หรือ ชนิดของงาน ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยนอกที่ทำงาน เช่น ฐานะเศรษฐกิจในครอบครัว การมีบุตรหลายคน สภาวะทางโภชนาการไม่สมบูรณ์ ช่วงเวลาการพักผ่อนไม่เพียงพอ และความรู้สึกไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ปัจจัยเหล่านี้ก็อาจเป็นส่วนสำคัญและมีผลกระทบกับความรู้สึกเมื่อยล้าทั้งสิ้นทำให้มีความกังวลมากขึ้นและอาจต้องทำงานหนักมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ ก็ทำให้เกิดความเมื่อยล้าเพิ่มขึ้นได้

4. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อากาศร้อน การระบายอากาศร้อนไม่ดี ทำให้เมื่อยล้าและหงุดหงิด

อาการและอาการแสดงของความเมื่อยล้า

เมื่อร่างกายเกิดความเมื่อยล้าจะมีอาการ และ อาการแสดง ซึ่งสามารถสังเกตเห็นอย่างได้ชัด หรือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น อันเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายต่อความเมื่อยล้าทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาเหตุ ความรุนแรง ระยะเวลาของการเกิดความเมื่อยล้าโดยสามารถจำแนกอาการและอาการแสดงของความเมื่อยล้าออกเป็น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และด้านสติปัญญา (นารา กุลวรรณวิจิตร, 2549; กนิษฐา บุญภา, 2555) ดังนี้

1. ด้านร่างกาย โดยร่างกายจะมีการใช้พลังงานเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้ต้องดึงพลัง งานสำรองที่เก็บสะสมไว้ออกมาใช้ ทำให้มีอาการเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า หมดแรง อ่อนเพลีย ขาดความสดชื่น ง่วง เซื่องซึม การเคลื่อนไหวร่างกายช้า เกิดความรู้สึกว่าร่างกายไม่มีแรง หรือความแข็งแรงของร่างกายลดลงไปจนถึงหมดแรง ต้องการนอนหลับหรือพักผ่อนเป็นอย่างมาก

2. ด้านจิตใจ ความเมื่อยล้าทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ และอารมณ์ มีความวิตกกังวล ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หงุดหงิด อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่สนใจสิ่งแวดล้อม เกิดความขัดแย้ง มีภาวะซึมเศร้า ความอดทนลดลง และเกิดความไม่เป็นสุขในชีวิต

3. ด้านพฤติกรรม ความเมื่อยล้ามีผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้ เช่น เกิดความ

เบื่อหน่าย เชื่องช้า ขาดความกระตือรือร้น หลงลืม ไม่มีสมาธิ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

4. ด้านสติปัญญาหรือความคิด ความเมื่อยล้ามีผลต่อความสามารถในการตัดสิน ใจ ความตั้งใจในการทำงานลดลง เกิดความคิดสับสน จำอะไรไม่ได้ โดยส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและสมรรถภาพในการทำงาน

ความเมื่อยล้า จะมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อบุคคล ต่อปริมาณ และคุณภาพของงาน การป้องกันการเกิดความเมื่อยล้านั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ แต่ที่เป็นไปได้คือ การพยายามลดความเมื่อยล้าให้เหลือน้อยที่สุด

ชนิดของความเมื่อยล้า

นักวิชาการแบ่งความเมื่อยล้าเป็น 4 ชนิด ตามสาเหตุ (กนิษฐา บุญภา, 2555) ได้แก่

1. ความเมื่อยล้าปกติ (Normal fatigue) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวัน เช่น ภาวะเครียดที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่ต้องใช้แรงเป็นระยะเวลานาน จะทำให้พลังงานที่สะสมในร่างกายลดน้อยลง หรือ เกิดจากการนอนหลับที่ไม่เพียงพอ (อันเนื่องมาจากสาเหตุของความผิดปกติ ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือเกิดจากการมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียด) โดยจะส่งผลต่อการประกอบกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความไม่สุขสบาย ความสามารถในการทำงานลดลง

โดยความเมื่อยล้าชนิดนี้จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการพักผ่อนอย่างเพียงพอ แต่ถ้าเกิดความเมื่อยล้าขึ้นบ่อย ๆ และนาน จะรบกวนการดำเนินชีวิตประจำวันจนไม่สามารถแก้ไขได้ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล

2. ความเมื่อยล้าทางพยาธิสภาพ (Pathophysiologic fatigue) เป็นความเมื่อย ล้า ที่เกิดจากอาการต่าง ๆ ของโรค หรือ เป็นผลจากกระบวนการทางพยาธิสภาพ เช่นการเจ็บป่วยในระยะเฉียบพลัน ติดเชื้อไวรัส เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เช่น ภาวะซีด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง เป็นต้น ซึ่งความเหนื่อยล้าชนิดนี้ ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการพักผ่อน

3. ความเมื่อยล้าจากสภาพการณ์ (Situational fatigue) เป็นความผิดปกติที่เกิดขึ้นโดยเกิดจากสภาวการณ์เป็นภาวะวิกฤต และส่งผลให้เกิดความเครียดอย่างรุนแรง ในขณะที่กลไกการปรับตัวในระดับปกติ ไม่สามารถแก้ไขได้ เป็นปัญหาวิกฤตที่ต้องเผชิญของแต่ละบุคคล ได้แก่ การสูญเสียชีวิตของบุคคลในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการใช้พลังงานที่สะสมไว้ในลักษณะที่ผิดปกติ จึงนำไปสู่ความเมื่อยล้าได้

4. ความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ (Psychological fatigue) เป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่สุด มาจากความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า โดยที่ภาวะซึมเศร้าที่เกิดขึ้นนี้ เป็นสาเหตุทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ลดลง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความเมื่อยล้าจากพยาธิสภาพ สภาพการณ์ และความเมื่อยล้าทางด้านจิตใจ เป็นความเมื่อยล้าที่มาจากสาเหตุปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลซึ่งจะอยู่ในความรุนแรงที่แตกต่างกัน อันส่งผลกระทบต่อจิตใจ เป็นสิ่งที่การบริหารจัดการไม่สามารถช่วยเหลือได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะจัดการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตของบุคคลนั้น ๆ

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งความเมื่อยล้าออกเป็น 2 ระยะ ตามช่วง เวลาการเกิด คือ

1. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน (Acute fatigue) เป็นความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดขึ้นในระยะเวลาสั้น ๆ และอาการคงอยู่ไม่เกิน 1 เดือน ส่วนใหญ่จะเป็นการเตือน ให้ร่างกายพักผ่อน เพื่อป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงานหนักหรือนานเกินไป และหลีกเลี่ยงต่อความเครียด เมื่อถึงระดับที่บุคคลรู้สึกไม่สบาย และต้องการพักผ่อน ความอ่อนล้าที่เกิดขึ้น อาจเป็นเฉพาะส่วนของร่างกาย เช่น คอ แขน ไหล่ หรือ อาจเกิดได้ทุกส่วนของร่างกาย

2. ความเมื่อยล้าเรื้อรัง (Chronic fatigue) เป็นความอ่อนล้าที่เกิดขึ้นเป็นเวลา นาน อาการคงอยู่นานมากกว่า 1 เดือน และมักพบว่ามีความผิดปกติทางจิตใจ และพฤติกรรมร่วมด้วย โดยถ้าความเมื่อยล้าคงอยู่นาน หรือเป็นมากขึ้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะเรียกว่า chronic fatigue syndrome

ระดับความเมื่อยล้า

โดยทั่วไป ความเมื่อยล้าอาจแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ตามความรุนแรง และการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ (กนิษฐา บุญภา, 2555) ได้แก่

1. ความเมื่อยล้าระดับต่ำ เป็นภาวะที่ถือว่าปกติ มักพบได้เป็นประจำในชีวิตประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานมักไม่รู้สึกตัว หรือรู้สึกบ้างเล็กน้อยซึ่งยังพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลร้ายต่อการดำเนินชีวิต

2. ความเมื่อยล้าระดับปานกลาง เป็นภาวะที่มีการแสดงออก ของการเปลี่ยน แปลงทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และการดำเนินชีวิต ความเมื่อยล้าในระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนภัยขั้นต้น ว่าเกิดความเครียดผิดปกติแล้ว บุคคลต้องรีบหาทางแก้ไข หรือ ผ่อนคลายถ้าขืนปล่อยไว้จะเกิดพยาธิสภาพมากขึ้น การดำเนินชีวิตและการทำงานอาจเลวลง การตัดสินใจอาจเสียไป

3. ความเมื่อยล้าระดับรุนแรง ภาวะนี้ร่างกายและจิตใจถือว่าอยู่ในช่วงที่พ่ายแพ้ต่อความเมื่อยล้าแล้ว ทำให้ร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงจนเห็นได้ชัด มีพยาธิสภาพหรือป่วยเป็นโรค การดำเนินชีวิตผันแปร และเสื่อมลง การตัดสินใจผิดพลาด ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้ต้องได้รับการรักษาทันที หากปล่อยทิ้งไว้ จะทำให้บุคลิกภาพแปรปรวน และเจ็บป่วยเรื้อรัง

เมื่อบุคคลมีความเมื่อยล้าเกิดขึ้น จะมีพฤติกรรมตอบสนองที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรง และ ระยะเวลาของการเกิดความเมื่อยล้า (นารา กุลวรรณวิจิตร, 2549)

เครื่องมือวัดความเมื่อยล้า (นารา กุลวรรณวิจิตร, 2549; กนิษฐา บุญภา, 2555)

ปัจจุบันยังไม่มีเครื่องวัดความเมื่อยล้าชนิดใดที่เป็นเครื่องมือมาตรฐาน การวัดความเมื่อยล้าในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือชนิดวัดความรู้สึกเชิงจิตวิสัย (Subjective test) คือ แบบประเมินความเมื่อยล้าของไปเปอร์ (Piper, et al., 1989) เป็นแบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Visual analogue scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือระยะเวลา ความรุนแรง การรับรู้ และความรู้สึก ซึ่งไปเปอร์ ได้นำไปประเมินความเมื่อยล้าในผู้ป่วยมะเร็งปอดและมะเร็งเต้านมที่ได้รับรังสีรักษาจำนวน 50 ราย มีค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ที่ 0.85 ต่อมาไปเปอร์ได้ปรับแบบประเมินเหลือเพียง 27 ข้อ (Piper, et at., 1998) ประกอบด้วยข้อคำถามข้อ 1 เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อ 24-27 เป็นคำถามปลายเปิด และอีก 22 ข้อ เป็นมาตรวัดระดับความเมื่อยล้าที่เป็นตัวเลข (Numerical rating scale) ซึ่งเป็นลักษณะคำตอบในแต่ละข้อเป็นตัวเลขตั้งแต่ 1-10 โดยทางซ้ายประกอบด้วยวลี “ไม่เลย” และทางขวามือกำกับด้วยวลี “มากที่สุด” แบบประเมินที่ปรับใหม่นี้ใช้ประเมินความเมื่อยล้าใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านพฤติกรรม/ความรุนแรง (Behavioral/ Severity) ได้แก่ข้อคำถามตั้งแต่ 1-6 โดยเน้นถึงระดับความทุกข์ทรมานการรบกวนประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถในการพบปะพูดคุยหรือมีกิจกรรมในสังคม การถูกรบกวนชีวิตทางเพศ ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมอันเป็นผลมากจากความเมื่อยล้า และระดับความรุนแรงของความเหนื่อยล้าในขณะนั้น (2) ด้านการรับรู้ความหมาย (Affective meaning) ได้แก่ ข้อคำถามตั้งแต่ 7-11 เป็นการให้ความหมายหรือลักษณะความเมื่อยล้าที่กำลังประสบอยู่ (3) ด้านความรู้สึก (Sensory) ได้แก่ ข้อคำถามข้อ 12-17 ประกอบด้วย คำถามที่เน้นถึงความรู้สึกในขณะนั้น ประกอบด้วยความรู้สึกแข็งแรง ความตื่นตัว มีชีวิตชีวา ความสดชื่น การมีพลังความอดทน และ (4) ด้านสติปัญญาและอารมณ์ (Cognitive/ Mood) ประกอบด้วยข้อคำถามตั้งแต่ 18-22 ซึ่งจะถามถึงความรู้สึกผ่อนคลาย ร่าเริง ความสามารถในการรวบรวมสมาธิ ความสามารถในการจดจำสิ่งต่าง ๆ และสามารถในการคิด ซึ่งไปเปอร์รายงานความเชื่อมั่นโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์อัลฟาคอนบราค โดยรวมเท่ากับ 0.97

ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท

โรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เริ่มก่อตั้งในปี 1991 บนพื้นที่ประมาณ 8,000 ตารางเมตร มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 191 คน ประกอบด้วยฝ่ายการผลิตจำนวน 4 แผนก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จะทำงานประมาณ 12 ชั่วโมงต่อวัน และ ฝ่ายสนับสนุนจำนวน 7 แผนก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จะทำงานประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน กะการทำงานจะแบ่งออกเป็น 2 กะ คือกะเช้าจะเริ่มตั้งแต่ 8.00 – 20.00 น.

และกะดึกจะเริ่มตั้งแต่ 20.00 – 8.00 น. พนักงานส่วนใหญ่ทำงานภายในอาคารที่มีหลังคาสูง มีการระบายอากาศตลอดเวลาและบางส่วนทำงานในห้องปรับอากาศ โดยเริ่มธุรกิจจากภายในครอบครัว ในช่วง 6 ปีแรกของการก่อตั้ง บริษัท ฯ ได้ขยายตัวทางธุรกิจ อย่างต่อเนื่อง จนกระทั้งช่วง 4-5 ปี หลัง บริษัท ฯ ได้เติบโตอย่างรวดเร็วและมั่นคงจากการยอมรับของลูกค้ารายใหญ่หลายบริษัท ด้วยกัน บริษัท ฯ จึงได้ย้ายฐานการผลิตมาอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร ที่ซึ่งบริษัท ฯ มั่นใจว่าจะสามารถบริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้นบริษัท ฯ ยังได้พัฒนาระบบการทำงานโดยได้รับการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9001: 2000 ในปี 2003 ซึ่งลูกค้าทุกรายจะมั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการจากเราจะมีคุณภาพและเชื่อถือได้ บริษัทฯ ถือมั่นในศักยภาพของคนไทยที่จะนำทางไปสู่เป้าหมายและพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่องพร้อม ๆ กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมภรณ์ รุ่งอาญา (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการทำงาน (กะ) ต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานขับรถมีผลก่อให้เกิดความเครียด โดยผู้วิจัยพบว่าการทำงานของพนักงานขับรถที่ทำงานในกะบ่ายมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ทำงานในกะเช้า จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าสาเหตุที่กะบ่ายเครียดมากกว่ากะเช้าเนื่องจากระยะเวลาในการทำงานจากเวลา 12.00 – 20.00 น. เป็นช่วงเวลาที่มีอากาศร้อนมากกว่ากะเช้า

อดิศักดิ์ สวนกูล (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.27

Pawilai Pitakwong (2002) ศึกษาเรื่อง Result of muscle relaxation training to reduce stress of medical nurses at siriraj hospital ผลจากการศึกษาพบว่า พยาบาลอายุรศาสตร์ที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อโดยผู้วิจัย มีความเครียดลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และมีความเครียดต่ำกว่าในกลุ่มที่ได้รับคู่มือการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อไปศึกษาด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

นัยนา เหลืองประวัติ (2547) ศึกษาเรื่องผลของการใช้วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการฝึกสมาธิ การคิดแบบอริยสัจ และการฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เพื่อการจัดการกับความเครียดของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความเครียดในการเรียนลดลง หลังจากได้รับการฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถที่จะสรุปผลได้ว่าการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ สามารถที่จะจัดการกับความเครียดได้

เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์เห็นว่าประเด็นทั้ง 7 ด้าน มีระรับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียด ในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลกระทบเป็นรายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

มธุรา จุลเจิม (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ.ดี.พูลส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ. ดี. พูลส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ชวัลญา ชีวะพฤกษ์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการทำงาน และ กลวิธีในการเผชิญปัญหาที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานสินเชื่อธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่พบว่ามีความเครียดแตกต่างกัน ยกเว้นสภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียด

ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฌัลลกัณฐ์ ปิยะธนานนท์ (2547) ศึกษาเรื่องความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่ฟู้ดแอนด์เบฟเอร์เรจ จำกัด พบว่าระดับความเครียดของพนักงานที่เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความเครียดต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรกนก อ้อนคำภา (2546) ศึกษาเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท เอคเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศมีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตจังหวัดขอนแก่น พบว่าด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ และอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) แบบการศึกษา ณ จุดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงาน ประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยพนักงานจากฝ่ายการผลิตและฝ่ายบริหารจำนวน 11 แผนกการทำงาน รวมพนักงานทั้งหมดจำนวน 191 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำแนกตามแผนกการทำงาน

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน) (N)
Cutting	27
Terminal	24
Sleeve tube	12
Assembly	69

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน) (N)
Planning	7
Marketing	17
Quality control	10
Human resources	7
Purchasing และ BOI	12
Engineering	2
Account	4
รวม	191

ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sample size)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และนำขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาหาสัดส่วนร้อยละเพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่า ๆ กันในแต่ละส่วนการทำงาน (ดังตารางที่ 2) และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้การจับสลากรายชื่อพนักงานจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973)

โดยใช้สูตร $n = \frac{N}{(1+(Ne^2)}$

โดยกำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{191}{(1+ (191 * 0.05^{2})}$$

$$n = 129.27$$

เพราะฉะนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่คำนวณได้เท่ากับ 130 คน

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำแนกตามแผนกการทำงาน

แผนก	**จำนวนพนักงาน (คน) (n)**
Cutting	18
Terminal	16
Sleeve tube	8
Assembly	47
Planning	5
Marketing	12
Quality control	7
Human resources	5
PurchasingและBOI	8
Engineering	1
Account	3
รวม	130

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าในการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. เป็นพนักงานของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ทำงานมานานไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ผู้ที่ยินยอม และให้ความร่วมมือจนครบกระบวนการ ดังนี้

3.1 ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน แบบประเมินความเมื่อยล้า และแบบประเมินความเครียด

3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามยินยอมที่จะตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาการพักครั้งสุดท้ายของช่วงระยะเวลาการทำงานของวันที่ตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างออกจากการศึกษา

เป็นพนักงานที่ไม่สมัครใจและทำงานน้อยกว่า 1 ปี ของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับอาชีพพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด-เปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ แผนกการทำงาน ลักษณะงาน อายุงาน ระยะเวลาทำงาน จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ความพึงพอใจในงาน จำนวน 10 ข้อ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ ค่าตอบแทนสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง น้อยที่สุด
2 หมายถึง น้อย
3 หมายถึง ปานกลาง
4 หมายถึง มาก
5 หมายถึง มากที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ที่เสนอแนะ โดยเกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552)

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย (Subjective test) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้วัดความเมื่อยล้าตามแนวคิดของไปเปอร์ (Piper fatigue model, Piper et al., 1998) ฉบับที่แปลเป็นภาษาไทยโดยเพียงใจ ดาโลปการ (วาทินี ศรีไทย, 2548) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน (จันทร์จิรา ความรู้, 2548) คือ

1. ด้านพฤติกรรมและความรุนแรงของความเมื่อยล้า จำนวน 6 ข้อ ที่เกี่ยวกับระดับความรุนแรงของความเมื่อยล้า ผลกระทบของความเมื่อยล้าต่อความสามารถในการทำงาน การเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ ความรู้สึกทางเพศ และ ความพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 6

2. ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้า จำนวน 5 ข้อ ที่เกี่ยวกับการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นกับตนเองว่าความเมื่อยล้านั้นเป็นอย่างไร ได้แก่ ข้อที่ 7 - 11

3. ด้านร่างกายและจิตใจ 5 ข้อ ที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่ามีความแข็งแรง ความสดชื่นและมีชีวิตชีวาระดับใดได้แก่ ข้อที่ 12 - 16

4. ด้านสถิติปัญญา อารมณ์ จำนวน 6 ข้อ ที่เกี่ยวกับความสามารถที่พนักงานจะมีสมาธิ มีความสามารถที่จะจดจำสิ่งต่างๆ และความสามารถในการคิดได้ ได้แก่ ข้อที่ 17 - 22

เป็นมาตรวัดแบบตัวเลข (Numeric scale) ตั้งแต่ 1 - 10 โดย “1” หมายถึง ไม่มีความรู้สึกต่อข้อความนั้นเลย “10” หมายถึง มีความรู้สึกต่อข้อความนั้นมากที่สุด ประเมินความเมื่อยล้าโดยนำคะแนนรวมของแบบวัดทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย จากนั้นแบ่งคะแนนเฉลี่ยความเมื่อยล้าเป็น 3 ระดับ (นารา กุลวรรณวิจิตร, 2549) ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 3.99 หมายถึง ระดับความเมื่อยล้าระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 4.00 - 6.99 หมายถึง ระดับความเมื่อยล้าปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 7.00 – 10.0 หมายถึง ระดับความเมื่อยล้ามาก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ใช้ประเมินความเครียดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยคำถามเหล่านี้เป็นข้อความเกี่ยวกับอาการต่างๆของการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นต่อระดับความเครียด ซึ่งมี 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (พิมภรณ์ รุ่งอาญา, 2548)

0 หมายถึง ไม่เคยเลย
1 หมายถึง เครียดเป็นครั้งคราว
2 หมายถึง เครียดบ่อยๆ
3 หมายถึง เครียดเป็นประจำ

โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ดังนี้

1. คะแนน 0-5 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติอย่างมาก ซึ่งอาจหมายความได้ว่า
   - ตอบไม่ตรงตามความจริง
   - เป็นคนเฉื่อยชา ขาดแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต
   - ในขณะนี้มีความพึงพอใจในชีวิตแล้ว
2. คะแนน 6-17 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งความเครียดในระดับนี้ ถือว่าเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นแรงจูงใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้
3. คะแนน 18-25 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติเล็กน้อย อาจเป็นเพราะกำลังมีปัญหาบางอย่างยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ และอาจไม่รู้ตัวว่ามีความเครียดเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมไม่มากนัก
4. คะแนน 26-29 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติปานกลาง อาจเนื่องจากกำลังมีปัญหาที่รุนแรงในชีวิต เช่น มีความขัดแย้งกับผู้ใกล้ชิด มีปัญหาเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิต เป็นต้น ผู้ทำแบบประเมินที่มีระดับคะแนนช่วงนี้อาจมีความเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม อย่างเห็นได้ชัด เช่น มีอาการปวดศีรษะ ปวดท้อง นอนไม่หลับ ระบบขับถ่ายผิดปกติ หงุดหงิดง่าย วิตกกังวล ไม่มีสมาธิ ทำงานผิดพลาด ดื่นสุรามากขึ้น ใช้ยาเสพติดต่างๆ เป็นต้น จำเป็นต้องเร่งแก้ปัญหาของท่านโดยเร็ว และควรฝึกเทคนิคการคลายเครียดแบบต่างๆ เช่น การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกการหายใจ การใช้จินตนาการ การทำสมาธิ ควบคู่ไปกับการผ่อนคลายความเครียดแบบทั่วไปด้วย
5. คะแนน 30-60 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติมาก อาจเนื่องมาจากกำลังประสบปัญหาวิกฤตในชีวิต เช่น เจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงเรื้อรัง พิการ การสูญเสียบุคคลที่รัก ล้มละลาย ฯลฯ หรืออาจมีความเจ็บป่วยรุนแรง ซึมเศร้าคิดอยากฆ่าตัวตาย นอกจากจะต้องแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

โดยเร่งด่วนและฝึกเทคนิคการคลายเครียดแบบต่างๆแล้ว อาจจำเป็นต้องไปพบผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตเพื่อปรึกษาและขอรับการช่วยเหลือเป็นการเฉพาะด้วย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบความตรงเชิงประจักษ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยได้รับการแก้ไขตรวจทานจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและแก้ไขโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาทดสอบโดยให้พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน ให้ตอบคำถามในแต่ละส่วน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficients) ซึ่งกระบวนการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าดังนี้

- ตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน 0.743
- ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเมื่อยล้า 0.933
- ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเครียด 0.853

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้แล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรม เกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556 หลังจากที่ได้การรับรองแล้ว ผู้วิจัยขอความยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเก็บข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงสิทธิ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ หากกลุ่มตัวอย่างมีความประสงค์จะถอนตัวจากการเป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถทำได้โดยแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้ คือ

1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความร่วมมือในการศึกษา ถึงกรรมการผู้จัดการของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลและขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

2. พบกรรมการผู้จัดการของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ข้อมูลสำหรับผู้ที่เข้าร่วมในการวิจัย การเซ็นใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย รายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล ขออนุญาตเก็บข้อมูล กำหนดวัน เวลา และ สถานที่ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้ที่เข้าร่วมในการวิจัยและการเซ็นใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยขอความร่วมมือส่งเอกสารให้แก่พนักงานของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมกลับคืนโดยใช้เวลาในการดำเนินการ 1 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมกลับคืนโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

5. บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา และ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ แผนกการทำงานและลักษณะงาน วิเคราะห์รายข้อด้วยการทำ แจกแจงความถี่ หาจำนวนและร้อยละของแต่ละคำตอบ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ อายุงาน ระยะเวลาทำงาน ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและกฎระเบียบ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อบังคับในการทำงาน ปัจจัยความเมื่อยล้า และ ปัจจัยความเครียด วิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงานและปัจจัยความเมื่อยล้ากับปัจจัยความเครียด ด้วยสถิติ Pearson correlation ในข้อมูลเชิงปริมาณ และ Chi square ในข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. การวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตพร้อมกับชี้แจงและยินดีให้ความร่วมมือ โดยแจ้งสิทธิในการเข้าร่วมหรือถอนตัวระหว่างการวิจัย โดยไม่เกิดผลเสียหายใด ๆ พร้อมกับชี้แจงประโยชน์และผลกระทบในการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนข้อมูลในแบบสอบถามจะไม่มีชื่อ ที่อยู่ หรือสัญลักษณ์ใด แสดงความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ หลังจากผู้ให้ข้อมูลยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะให้ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษร และข้อมูลที่เก็บมานั้นจะถูกเก็บไว้ในที่เฉพาะ ไม่วางไว้ในที่เปิดเผย ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและจะถูกทำลายหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยแล้ว และเมื่อมีการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่ระบุชื่อโรงงานและกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้นำเสนอผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความเมื่อยล้า

ส่วนที่ 4 ความเครียด

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงร้อยละ 86.2 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 ถึง 40 ปี ร้อยละ 37.7 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 41 ถึง 50 ปี ร้อยละ 30.0 มีอายุเฉลี่ย 35.25 ปี มีสถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 56.2 และมีการศึกษาที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย ร้อยละ 56.2 รองลงมาเป็นประถมศึกษา ร้อยละ 18.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
เพศ		
ชาย	18	13.8
หญิง	112	86.2

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
< 21	6	4.6
21-30	35	26.9
31-40	49	37.7
41-50	39	30.0
> 50	1	0.8
ค่าเฉลี่ย = 35.25 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.28		
ค่าสูงสุด = 54 ปี ค่าต่ำสุด = 18 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	52	40.0
คู่	73	56.2
หม้าย, หย่า, แยก	5	3.8
การศึกษาระดับ		
ประถมศึกษา	24	18.5
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย	73	56.2
ปวช.	9	6.9
ปวส. หรืออนุปริญญา	13	10.0
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	11	8.4

ปัจจัยในการทำงาน

แผนกการทำงาน และลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นพนักงานแผนก Assembly ร้อยละ 36.2 ลักษณะงานเป็นการประกอบชุดสายไฟ ร้อยละ 59.6 ของแผนก รองลงมาตามลำดับได้แก่แผนก Cutting ร้อยละ 13.8 ลักษณะงานเป็นการตัดสายไฟ ร้อยละ 66.7 ของแผนก แผนก Terminal ร้อยละ 12.3 ลักษณะงานเป็นการย้ำ Terminal ร้อยละ 68.8 ของแผนก แผนก Marketing ร้อยละ 9.2 เป็นลักษณะงานด้าน invoice ขับรถส่งงานลูกค้า คีย์ข้อมูลและทำเอกสาร อย่างละเท่า ๆ กันที่ร้อยละ 16.7 ของแผนก แผนก Sleeve tube

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ร้อยละ 6.2 ลักษณะงานเป็นการ สอด tube ใส่ sleeve ร้อยละ 62.5 ของแผนก แผนก Purchasing & BOI ร้อยละ 6.2 แผนก ลักษณะงานเป็นการ รับเข้าจัดเก็บจ่ายออก ร้อยละ 37.5 ของแผนก แผนก Quality control ร้อยละ 5.4 ลักษณะงานเป็นการ ตรวจสอบชิ้นงาน ร้อยละ 100.0 ของแผนก แผนก Planning ร้อยละ 3.8 ลักษณะงานเป็นการรับวัตถุดิบ ร้อยละ 40.0 ของแผนก แผนก Human resources ร้อยละ 3.8 ลักษณะงานเป็นการรับคนเข้าทำงาน ร้อยละ 60.0 ของแผนก แผนก Account ร้อยละ 2.3 ลักษณะงานเป็นการคีย์ข้อมูล ร้อยละ 66.7 ของแผนก ส่วนแผนกที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ แผนก Engineering ร้อยละ 0.8 ลักษณะงานเป็นการ ซ่อมเครื่องจักร ร้อยละ 100.0 ของแผนก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามแผนกการทำงานและลักษณะงาน

แผนกการทำงานและลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
Cutting	18 (n=18)	13.8
Tube-Supply	3	16.7
ตัดสายไฟ	12	66.7
ผลิต	1	5.5
ยืนคุมเครื่อง	2	11.1
Terminal	16 (n=16)	12.3
ย้ำ terminal	11	68.8
ย้ำ terminal ใส่สายไฟ	2	12.5
ย้ำงาน	1	6.2
อยู่กับเครื่องจักร	2	12.5
Sleeve tube	8 (n=8)	6.2
ใส่ sleeve	2	25.0
สอด tube	1	12.5
สอด tube ใส่ sleeve	5	62.5

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แผนกการทำงานและลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
Assembly	47 (n=47)	36.2
เข้าชุดสายไฟ	2	4.3
เช็คระบบเดินไฟของชุดสายไฟ	1	2.1
ตรวจสอบ	1	2.1
ทำสายไฟแอร์	2	4.3
ประกอบชิ้นส่วนงาน	12	25.5
ประกอบชุดสายไฟ	28	59.6
ยืน	1	2.1
Planning	5 (n=5)	3.8
กำหนด lot งาน, เบิกวัตถุดิบ, สั่งผลิตตาม p/o	1	20.0
รับงาน	1	20.0
รับวัตถุดิบ	2	40.0
เอกสารใบเบิกวัตถุดิบ	1	20.0
Marketing	12 (n=12)	9.2
invoice	2	16.7
sell	1	8.3
ขับรถส่งงานลูกค้า	2	16.7
คีย์ข้อมูล	2	16.7
จัดงาน	1	8.3
จัดงานขึ้นรถส่งลูกค้า	1	8.3
ติดต่อลูกค้า	1	8.3
ทำเอกสาร	2	16.7
Quality control	7 (n=7)	5.2
ตรวจสอบชิ้นงาน	7	100.0
Human resources	5 (n=5)	3.8
ประสานงาต่าง ๆ	2	40.0
รับคนเข้าทำงาน	3	60.0

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แผนกการทำงานและลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
Purchasing & BOI	8 (n=8)	6.2
ควบคุมดูแลสต๊อกวัตถุดิบ	1	12.5
คีย์ราคาตัดใบเบิกสรุปรายงาน	1	12.5
จัดซื้อวัตถุดิบ	2	25.0
ถอดแบบสายไฟ	1	12.5
รับเข้าจัดเก็บจ่ายออก	3	37.5
Engineering	1 (n=1)	0.8
ซ่อมเครื่องจักร	1	100.0
Account	3 (n=3)	2.3
คีย์ข้อมูล	2	66.7
งานออฟฟิศ	1	33.3

ระยะเวลาการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า มีอายุการทำงานในแผนกน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 67.7 รองลงมามีอายุการทำงานในแผนกอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ร้อยละ 24.6 มีอายุการทำงานในแผนกเฉลี่ย 4.66 ปี มีอายุการทำงานในโรงงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 63.8 รองลงมามีอายุการทำงานในโรงงานอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ร้อยละ 27.7 มีอายุการทำงานในโรงงานเฉลี่ย 4.92 ปี และ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับ 8 ชั่วโมงร้อยละ 53.8 รองลงมามีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับ 11 ชั่วโมง ร้อยละ 33.1 มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเฉลี่ย 9.42 ชั่วโมง ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามอายุการทำงานในแผนก อายุการทำงานในโรงงานและชั่วโมงการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
อายุการทำงานในแผนก (ปี)		
< 6	88	67.7
6-10	32	24.6
> 10	10	7.7
ค่าเฉลี่ย = 4.66 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.67		
ค่าสูงสุด = 17 ปี ค่าต่ำสุด = 1 ปี		
อายุการทำงานในโรงงาน (ปี)		
< 6	83	63.8
6-10	36	27.7
> 10	11	8.5
ค่าเฉลี่ย = 4.92 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.87		
ค่าสูงสุด = 17 ปี ค่าต่ำสุด = 1 ปี		
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ชั่วโมง)		
8	70	53.8
10	6	4.6
11	43	33.1
12	11	8.5
ค่าเฉลี่ย = 9.42 ชั่วโมง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.58		
ค่าสูงสุด = 12 ชั่วโมง ค่าต่ำสุด = 8 ชั่วโมง		

ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความพึงพอใจในงานที่ทำระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 ปริมาณงานในความรับผิดชอบระดับปานกลาง ร้อยละ 58.5 งานที่ทำ ต้องแข่งกับเวลาระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 การทำงานเป็นกะระดับน้อยที่สุด 47.7 การทำงานที่จำเจระดับปานกลาง ร้อยละ 50.8 การทำงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ว่าจะสิ้นสุดเวลาใดระดับปานกลาง ร้อยละ 59.2 งานที่ทำต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัวระดับปานกลาง ร้อยละ 53.8 งานที่ทำต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอระดับปานกลาง ร้อยละ 49.2 งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตรายระดับน้อย ร้อยละ 39.2 และงานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถระดับปานกลาง ร้อยละ 63.1 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (n = 130)	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
ระดับความน่าพึงพอใจของงานที่ทำ	1 (0.8)	2 (1.5)	73 (56.2)	51 (39.2)	3 (2.3)
ปริมาณงานในความรับผิดชอบ	0 (0.0)	0 (0.0)	76 (58.5)	45 (34.6)	9 (6.9)
งานที่ทำต้องแข่งกับเวลา	0 (0.0)	6 (4.6)	55 (42.3)	53 (40.8)	16 (12.3)
การทำงานเป็นกะ	62 (47.7)	20 (15.4)	41 (31.5)	6 (4.6)	1 (0.8)
การทำงานที่จำเจ	9 (6.9)	16 (12.3)	66 (50.8)	31 (23.8)	8 (6.2)
การทำงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะสิ้นสุดเวลาใด	13 (10)	24 (18.5)	77 (59.2)	15 (11.5)	1 (0.8)
งานที่ทำต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว	11 (8.5)	24 (18.5)	70 (53.8)	19 (14.6)	6 (4.6)
งานที่ทำต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอ	10 (7.7)	35 (26.9)	64 (49.2)	14 (10.8)	7 (5.4)
งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตราย	44 (33.8)	51 (39.2)	25 (19.2)	8 (6.2)	2 (1.5)
งานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถ	0 (0.0)	11 (8.5)	82 (63.1)	32 (24.6)	5 (3.8)

ระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.6 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 12.3 และอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 3.1 ดังตารางที่ 7

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
น้อย	16	12.3
ปานกลาง	110	84.6
มาก	4	3.1

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสะอาดของสถานที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 64.6 อุณหภูมิที่เหมาะสมในที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 54.6 แสงสว่างที่เหมาะสมในที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 เสียงรบกวนในที่ทำงานระดับปานกลาง 63.1 บรรยากาศในการทำงานร่วมกันระดับปานกลาง ร้อยละ 71.5 ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 66.2 ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 68.5 การตกแต่งที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 64.6 และขนาดที่เหมาะสมของที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 79.2 ดังตารางที่ 8

ระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 75.4 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 16.2 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 6.9 และอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.5 ดังตารางที่ 9

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (n = 130)	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	1 (0.8)	7 (5.4)	84 (64.6)	37 (28.5)	1 (0.8)
อุณหภูมิที่เหมาะสมในที่ทำงาน	5 (3.8)	19 (14.6)	71 (54.6)	31 (23.8)	4 (3.1)
แสงสว่างที่เหมาะสมในที่ทำงาน	3 (2.3)	8 (6.2)	73 (56.2)	43 (33.1)	3 (2.3)
เสียงรบกวนในที่ทำงาน	7 (5.4)	21 (16.2)	82 (63.1)	18 (13.8)	2 (1.5)
บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	3 (2.3)	1 (0.8)	93 (71.5)	28 (21.5)	5 (3.8)
ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน	5 (3.8)	8 (6.2)	86 (66.2)	28 (21.5)	3 (2.3)
ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน	5 (3.8)	6 (4.6)	89 (68.5)	26 (20)	4 (3.1)
การตกแต่งที่ทำงาน	10 (7.7)	22 (16.9)	84 (64.6)	10 (7.7)	4 (3.1)
ขนาดที่เหมาะสมของที่ทำงาน	1 (0.8)	11 (8.5)	103 (79.2)	11 (8.5)	4 (3.1)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
น้อย	9	6.9
ปานกลาง	98	75.4
มาก	21	16.2
มากที่สุด	2	1.5

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ค่าตอบแทนสวัสดิการ

จากการศึกษาค่าตอบแทนสวัสดิการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนรายได้หรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบระดับปานกลาง ร้อยละ 79.2 รถรับส่งพนักงานที่ให้บริการมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 66.2 สวัสดิการอาหารที่ได้รับมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 63.8 และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมระดับปานกลาง 64.6 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามค่าตอบแทนสวัสดิการ

ค่าตอบแทนสวัสดิการ (n = 130)	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
รายได้หรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	6 (4.6)	9 (6.9)	103 (79.2)	12 (9.2)	0 (0.0)
รถรับส่งพนักงานที่ให้บริการมีความเหมาะสม	2 (1.5)	21 (16.2)	86 (66.2)	20 (15.4)	1 (0.8)
สวัสดิการอาหารที่ได้รับมีความเหมาะสม	5 (3.8)	26 (20.0)	83 (63.8)	16 (12.3)	0 (0.0)
สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	10 (7.7)	29 (22.3)	84 (64.6)	6 (4.6)	1 (0.8)

ระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.0 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 22.3 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 5.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.3 ดังตารางที่ 11

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ

ระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
น้อยที่สุด	3	2.3
น้อย	29	22.3
ปานกลาง	91	70.0
มาก	7	5.4

กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

จากการศึกษากฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 83.8 และกฎระเบียบข้อบังคับช่วยให้การทำงานคล่องตัวระดับปานกลาง ร้อยละ 83.1 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (n = 130)	ระดับ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
กำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	2 (1.5)	7 (5.4)	109 (83.8)	11 (8.5)	1 (0.8)
กฎระเบียบข้อบังคับช่วยให้การทำงานคล่องตัว	2 (1.5)	6 (4.6)	108 (83.1)	13 (10.0)	1 (0.8)

ระดับคะแนนเฉลี่ยของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ยของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 83.1

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 7.7 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 6.9 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 และอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 0.8 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ยของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
น้อยที่สุด	2	1.5
น้อย	10	7.7
ปานกลาง	108	83.1
มาก	9	6.9
มากที่สุด	1	0.8

ความเมื่อยล้า

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่ มีคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านพฤติกรรมและความรุนแรง พบว่า มากกว่าร้อยละ 30.0 ที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่า ความเมื่อยล้ามีผลต่อความพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 43.1) ความเมื่อยล้ามีผลรบกวนต่อการเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 36.9) ความเมื่อยล้าทำให้มีความทุกข์ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 36.2) ความเมื่อยล้ามีผลต่อความรู้สึกทางเพศ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 36.2) ความเมื่อยล้ามีผลรบกวนในการทำงาน มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 34.6) และ รู้สึกว่ามีความเมื่อยล้า มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 33.8)

ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น พบว่า มากกว่าร้อยละ 29 ที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่า ความเมื่อยล้าเพิ่มกำลังใจ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 46.2) ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลทำให้ร่าเริงแจ่มใสดี มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 40.8) ความเมื่อยล้ามีผลเชิงบวกต่อการทำงาน มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 36.2) มี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความรู้สึกยอมรับความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นได้ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 31.5) และ มีความรู้สึกเมื่อยล้าปกติ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 29.2)

ด้านร่างกายและจิตใจพบว่า มากกว่าร้อยละ 26 ที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่า รู้สึกแข็งแรง มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 34.6) มีความรู้สึกร่าเริง มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 33.1) มีพลังในการทำงาน มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 32.3) มีความรู้สึกตื่นตัว มีคะแนนเท่ากับ 5 ร้อยละ (30.0) มีความอดทนในการทำงาน มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 28.5) และ รู้สึกสดชื่น มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 26.9)

ด้านสติปัญญา อารมณ์ พบว่า มากกว่าร้อยละ 27 ที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่า คิดอะไรได้แจ่มแจ้ง มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 43.8) มีความรู้สึกมีสมาธิ มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 30.0) มีความรู้สึกผ่อนคลาย มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 29.2) มีความจำดี มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 29.2) และ มีความเบิกบาน มีคะแนนเท่ากับ 5 (ร้อยละ 27.7) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละ ของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
ด้านพฤติกรรมและความรุนแรง		
1. ขณะนี้รู้สึกว่ามีความเมื่อยล้าในระดับใด		
1	3	2.3
2	7	5.4
3	3	2.3
4	15	11.5
5	44	33.8
6	13	10.0
7	24	18.5
8	14	10.8
9	2	1.5
10	5	3.8

หมายเหตุ : 1 = ไม่เลย 10 = มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
2. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นทำให้มีความทุกข์ในระดับใด		
1	5	3.8
2	6	4.6
3	16	12.3
4	12	9.2
5	47	36.2
6	16	12.3
7	14	10.8
8	7	5.4
9	3	2.3
10	4	3.1
หมายเหตุ : 1 = ไม่เลย 10 = มากที่สุด		
3. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนการทำงานในระดับใด		
1	4	3.1
2	7	5.4
3	12	9.2
4	14	10.8
5	45	34.6
6	15	11.5
7	17	13.1
8	5	3.8
9	5	3.8
10	6	4.6
หมายเหตุ : 1 = ไม่เลย 10 = มากที่สุด		
4. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนต่อการเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ระดับใด		
1	15	11.5

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
2	8	6.2
3	8	6.2
4	12	9.2
5	48	36.9
6	15	11.5
7	6	4.6
8	11	8.5
9	4	3.1
10	3	2.3
หมายเหตุ : 1 = ไม่เลย 10 = มากที่สุด		
5. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความรู้สึกทางเพศในระดับใด		
1	25	19.2
2	9	6.9
3	12	9.2
4	9	6.9
5	47	36.2
6	7	5.4
7	6	4.6
8	6	4.6
9	4	3.1
10	5	3.8
หมายเหตุ : 1 = ไม่เลย 10 = มากที่สุด		
6. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความพอใจในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ มากเพียงใด		
1	10	7.7
2	6	4.6
3	7	5.4

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
4	16	12.3
5	56	43.1
6	10	7.7
7	7	5.4
8	10	7.7
9	5	3.8
10	3	2.3
หมายเหตุ : 1 = น้อยที่สุด 10 = มากที่สุด		
ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น		
7. ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกอย่างไร		
1	6	4.6
2	6	4.6
3	12	9.2
4	19	14.6
5	53	40.8
6	16	12.3
7	10	7.7
8	3	2.3
9	1	0.8
10	4	3.1
หมายเหตุ : 1 = รู้สึกร่าเริงแจ่มใสดี 10 = รู้สึกไม่ร่าเริงหดหู่		
8. ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกอย่างไร		
1	16	12.3
2	19	14.6
3	22	16.9
4	13	10.0

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
5	41	31.5
6	13	10.0
7	1	0.8
8	2	1.5
9	1	0.8
10	2	1.5
หมายเหตุ : 1 = ยอมรับได้ 10 = ยอมรับไม่ได้		
9. ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกอย่างไร		
1	7	5.4
2	7	5.4
3	18	13.8
4	15	11.5
5	60	46.2
6	11	8.5
7	2	1.5
8	4	3.1
10	6	4.6
หมายเหตุ : 1 = เพิ่มกำลังใจ 10 = ทำลายกำลังใจ		
10. ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกอย่างไร		
1	2	1.5
2	12	9.2
3	10	7.7
4	23	17.7
5	47	36.2
6	18	13.8
7	3	2.3
8	10	7.7

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
10	5	3.8
หมายเหตุ : 1 = มีผลเชิงบวกต่อการทำงาน		
10 = มีผลเชิงลบต่อการทำงาน		
11. ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกอย่างไร		
1	31	23.8
2	13	10.0
3	13	10.0
4	16	12.3
5	38	29.2
6	4	3.1
7	9	6.9
8	2	1.5
10	4	3.1
หมายเหตุ : 1 = ปกติ 10 = ผิดปกติ		
ด้านร่างกายและจิตใจ		
12. ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	28	21.5
2	12	9.2
3	11	8.5
4	14	10.8
5	45	34.6
6	7	5.4
7	8	6.2
8	3	2.3
9	2	1.5
หมายเหตุ : 1 = แข็งแรง 10 = อ่อนแอ		

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
13. ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	13	10.0
2	18	13.8
3	14	10.8
4	18	13.8
5	39	30.0
6	7	5.4
7	8	6.2
8	8	6.2
9	3	2.3
10	2	1.5
หมายเหตุ : 1 = ตื่นตัว 10 = ง่วงนอน		
14. ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	16	12.3
2	17	13.1
3	16	12.3
4	22	16.9
5	43	33.1
6	6	4.6
7	4	3.1
8	6	4.6
หมายเหตุ : 1 = ร่าเริง 10 = เซื่องซึม		
15.ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	17	13.1
2	8	6.2
3	20	15.4
4	17	13.1

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
5	35	26.9
6	13	10.0
7	6	4.6
8	7	5.4
9	4	3.1
10	3	2.3
หมายเหตุ : 1 = สดชื่น 10 = เมื่อยล้า		
16.ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	15	11.5
2	12	9.2
3	18	13.8
4	21	16.2
5	42	32.3
6	7	5.4
7	5	3.8
8	5	3.8
9	3	2.3
10	2	1.5
หมายเหตุ : 1 = มีพลังในการทำงาน		
10 = ไม่มีพลังในการทำงาน		
17.ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	20	15.4
2	14	10.8
3	16	12.3
4	29	22.3
5	37	28.5
6	8	6.2

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
7	1	0.8
8	2	1.5
9	2	1.5
10	1	0.8
หมายเหตุ : 1 = มีความอดทนในการทำงาน		
10 = ไม่มีความอดทนในการทำงาน		
ด้านสติปัญญา อารมณ์		
18. รู้สึกว่าขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	13	10.0
2	10	7.7
3	23	17.7
4	27	20.8
5	38	29.2
6	15	11.5
7	2	1.5
8	1	0.8
9	1	0.8
หมายเหตุ : 1 = ผ่อนคลาย 10 = ตึงเครียด		
19. รู้สึกว่าขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	13	10.0
2	15	11.5
3	28	21.5
4	22	16.9
5	36	27.7
6	9	6.9
7	3	2.3
8	3	2.3

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
9	1	0.8
หมายเหตุ : 1 = เบิกบาน 10 = หดหู่		
20. รู้สึกว่าขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	15	11.5
2	13	10.0
3	17	13.1
4	32	24.6
5	39	30.0
6	7	5.4
7	5	3.8
8	1	0.8
9	1	0.8
หมายเหตุ : 1 = มีสมาธิ 10 = ไม่มีสมาธิ		
21. รู้สึกว่าขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	20	15.4
2	9	6.9
3	20	15.4
4	22	16.9
5	38	29.2
6	8	6.2
7	5	3.8
8	3	2.3
9	2	1.5
10	2	1.5
หมายเหตุ : 1 = มีความจำดี 10 = ความจำไม่ดี		
22. รู้สึกว่าขณะนี้เป็นอย่างไร		
1	9	6.9

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 14 (ต่อ)

คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
2	9	6.9
3	13	10.0
4	22	16.9
5	57	43.8
6	10	7.7
7	5	3.8
8	2	1.5
9	1	0.8
10	2	1.5

หมายเหตุ : 1 = คิดอะไรได้แจ่มแจ้ง 10 = คิดอะไรไม่ออก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย

จากการศึกษารายละเอียดด้านต่าง ๆ ของความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยพบว่า ในด้านพฤติกรรมและความรุนแรง มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 5.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.63 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขณะนี้รู้สึกว่ามีความเมื่อยล้าในระดับใด ค่าเฉลี่ย 5.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.93 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนการทำงานในระดับใด ค่าเฉลี่ย 5.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.04 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความรู้สึกทางเพศในระดับใด ค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนต่อการเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ระดับใด ค่าเฉลี่ย 4.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.21

ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.55 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงานไปจนถึงเชิงลบต่อการทำงานอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.86 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกร่าเริงแจ่มใสดีไปจนถึงรู้สึกไม่ร่าเริงหดหู่อย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกปกติไปจนถึงผิดปกติอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.24 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผล

ต่อความรู้สึกยอมรับได้ไปจนถึงยอมรับไม่ได้อย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.91

ด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.72 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้สึกสดชื่นไปจนถึงเมื่อยล้าขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.23 รองลงมาคือ ความรู้สึกตื่นตัวไปจนถึงง่วงนอนขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้สึกมีความอดทนในการทำงานไปจนถึงไม่มีความอดทนในการทำงานขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.85 รองลงมาคือ ความรู้สึกแข็งแรงไปจนถึงอ่อนแอขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.07

ด้านสติปัญญา อารมณ์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.51 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่าคิดอะไรได้แจ่มแจ้งไปจนถึงคิดอะไรไม่ออกขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีความจำดีไปจนถึงความจำไม่ดีขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.08 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าเบิกบานไปจนถึงหดหู่ขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีสมาธิไปจนถึงไม่มีสมาธิขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.66 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายละเอียดด้านต่าง ๆ ของความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า

รายละเอียดด้านต่าง ๆ ของความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย (n=130)	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**
ด้านพฤติกรรมและความรุนแรง	**5.04**	**1.63**
1. ขณะนี้รู้สึกว่ามีความเมื่อยล้า	5.63	1.93
2. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นทำให้มีความทุกข์	5.12	1.95
3. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนการทำงาน	5.30	2.04
4. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนต่อการเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์	4.84	2.21
5. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความรู้สึกทางเพศ	4.37	2.43
6. ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความพอใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	5.01	2.05

ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายละเอียดด้านต่าง ๆ ของความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย (n=130)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น (ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกอย่างไร)	**4.44**	**1.55**
7. รู้สึกร่าเริงแจ่มใสดีไปจนถึงรู้สึกไม่ร่าเริงหดหู่	4.88	1.79
8. ยอมรับได้ไปจนถึงยอมรับไม่ได้	3.90	1.91
9. เพิ่มกำลังใจไปจนถึงทำลายกำลังใจ	4.67	1.87
10. มีผลเชิงบวกต่อการทำงานไปจนถึงมีผลเชิงลบต่อการทำงาน	4.94	1.86
11. ปกติไปจนถึงผิดปกติ	3.79	2.24
ด้านร่างกายและจิตใจ (ความรู้สึกขณะนี้เป็นอย่างไร)	**4.12**	**1.72**
12. แข็งแรงไปจนถึงอ่อนแอ	3.89	2.07
13. ตื่นตัวไปจนถึงง่วงนอน	4.36	2.16
14. ร่าเริงไปจนถึงเซื่องซึม	3.95	1.82
15. สดชื่นไปจนถึงเมื่อยล้า	4.45	2.23
16. มีพลังในการทำงานไปจนถึงไม่มีพลังในการทำงาน	4.24	2.04
17. มีความอดทนในการทำงานไปจนถึงไม่มีความอดทนในการทำงาน	3.82	1.85
ด้านสติปัญญา อารมณ์ (รู้สึกว่าขณะนี้เป็นอย่างไร)	**4.07**	**1.51**
18. ผ่อนคลายไปจนถึงตึงเครียด	4.01	1.62
19. เบิกบานไปจนถึงหดหู่	3.87	1.70
20. มีสมาธิไปจนถึงไม่มีสมาธิ	3.92	1.66
21. มีความจำดีไปจนถึงความจำไม่ดี	4.08	2.08
22. คิดอะไรได้แจ่มแจ้งไปจนถึงคิดอะไรไม่ออก	4.45	1.70

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เมื่อนำคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 97.47 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 28.36 คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 22 คะแนน และ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 197 คะแนน ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ของคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตพิสัย (n = 130)	97.47	28.36	22	197

ระดับคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.4 ไม่เมื่อยล้า (ความเมื่อยล้าระดับน้อย) ร้อยละ 31.5 และเมื่อยล้ามาก ร้อยละ 3.1 ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนน ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย

ระดับคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
ไม่เมื่อยล้า (ความเมื่อยล้าระดับน้อย)	41	31.5
เมื่อยล้าปานกลาง	85	65.4
เมื่อยล้ามาก	4	3.1

ความเครียด

จากการศึกษาพบว่า คะแนนความเครียดของอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่พบเป็นครั้งคราว สูงสุด ได้แก่ รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร ร้อยละ 84.6 อาการที่ไม่เคยเลย สูงสุด ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ร้อยละ 73.1 และ อาการที่เป็นบ่อย ๆ และเป็นประจำ สูงสุด ได้แก่ ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ร้อยละ 23.1 และ ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ และ ยังพบว่าอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เป็นกันมากได้แก่ มีความวุ่นวายใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 79.2 นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 78.5 รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิเป็นครั้งคราว ร้อยละ 76.2 รู้สึกผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เป็นครั้งคราว ร้อยละ 75.4 รู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำอะไรเป็นครั้งคราว ร้อยละ 74.6 รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 71.5 รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมองเป็นครั้งคราว ร้อยละ 71.5 ไม่เคยรู้สึกหมดหวังในชีวิตเลย ร้อยละ 70.8 กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเป็นครั้งคราว ร้อยละ 70.8 ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละ ของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกของความเครียด

อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก (n=130)	ระดับอาการ			
	ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อย ๆ	เป็นประจำ
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	16 (12.3)	102 (78.5)	12 (9.2)	0 (0.0)
2. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	7 (5.4)	93 (71.5)	29 (22.3)	1 (0.8)
3. ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	54 (41.5)	74 (56.9)	2 (1.5)	0 (0.0)
4. มีความวุ่นวายใจ	19 (14.6)	103 (79.2)	7 (5.4)	1 (0.8)
5. ไม่อยากพบปะผู้คน	47 (36.2)	81 (62.3)	2 (1.5)	0 (0.0)
6. ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	29 (22.3)	83 (63.8)	16 (12.3)	2 (1.5)
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	34 (26.2)	93 (71.5)	3 (2.3)	0 (0.0)
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	92 (70.8)	38 (29.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
9. รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า	95 (73.1)	33 (25.4)	1 (0.8)	1 (0.8)
10. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	38 (29.2)	92 (70.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	23 (17.7)	99 (76.2)	8 (6.2)	0 (0.0)
12. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร	15 (11.5)	110 (84.6)	4 (3.1)	1 (0.8)
13. รู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำอะไร	22 (16.9)	97 (74.6)	10 (7.7)	1 (0.8)
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง	51 (39.2)	71 (54.6)	8 (6.2)	0 (0.0)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 18 (ต่อ)

อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก (n=130)	ระดับอาการ ไม่เคยเลย n (%)	เป็นครั้งคราว n (%)	เป็นบ่อย ๆ n (%)	เป็นประจำ n (%)
15. เสียงสั่น ปากสั่น และมือสั่น เวลาไม่พอใจ	57 (43.8)	65 (50)	8 (6.2)	0 (0.0)
16. รู้สึกผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	27 (20.8)	98 (75.4)	4 (3.1)	1 (0.8)
17. ปวดหัว หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่	26 (20.0)	86 (66.2)	16 (12.3)	2 (1.5)
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	31 (23.8)	58 (44.6)	30 (23.1)	11 (8.5)
19. มึนงง หรือเวียนศีรษะ	16 (12.3)	88 (67.7)	25 (19.2)	1 (0.8)
20. ความสุขทางเพศลดลง	40 (30.8)	76 (58.5)	12 (9.2)	2 (1.5)

เมื่อนำคะแนนความเครียดมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.2 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.92 คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 1 คะแนน และ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 30 คะแนน ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ของคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
คะแนนความเครียด (n = 130)	16.2	5.92	1	30

ระดับคะแนนความเครียด

จากการศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับคะแนนความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 49.2 สูงกว่าปกติเล็กน้อย ร้อยละ 43.8 ต่ำกว่าปกติอย่างมาก ร้อยละ 3.8 และ สูงกว่าปกติปานกลางและมาก ร้อยละ 1.5 เท่ากัน ตามลำดับ ดังตารางที่ 20

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า จำแนกตามระดับคะแนนความเครียด

ระดับคะแนนความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
รวม	**130**	**100.0**
เกณฑ์ต่ำกว่าปกติอย่างมาก	5	3.8
เกณฑ์ปกติ	64	49.2
เกณฑ์สูงกว่าปกติเล็กน้อย	57	43.8
เกณฑ์สูงกว่าปกติปานกลาง	2	1.5
เกณฑ์สูงกว่าปกติมาก	2	1.5

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณแต่ละปัจจัยกับคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (r = .173) ค่าตอบแทนสวัสดิการ (r = -.234) และ ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย (r = .280) ส่วน อายุ อายุงานที่ทำในแผนก อายุงานที่ทำในโรงงาน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และ กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลเชิงปริมาณแต่ละปัจจัยกับคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตัวแปร (n = 130)	r	p
อายุ	.019	.834
อายุงานที่ทำในแผนก	.033	.709
อายุงานที่ทำในโรงงาน	.023	.792
ชั่วโมงการทำงาน	-.098	.269

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร (n = 130)	r	p
ความพึงพอใจในงาน	.173	.049*
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	-.101	.254
ค่าตอบแทนสวัสดิการ	-.234	.007**
กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	-.122	.167
ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	.280	.001**

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$), **มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

เมื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละปัจจัยกับคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละปัจจัยกับระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละปัจจัยกับระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตัวแปร (n = 130)	ระดับความเครียด		χ^2	p
	ปกติรวมกับต่ำกว่าปกติ n (%)	สูงกว่าปกติเล็กน้อยรวมกับมาก n (%)		
เพศ			1.549	.213
ชาย	12 (66.7)	6 (33.3)		
หญิง	57 (50.9)	55 (49.1)		
สถานภาพสมรส			1.760	.185
โสด	34 (65.4)	23 (44.2)		
คู่	35 (44.9)	38 (48.7)		

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปร (n = 130)	ระดับความเครียด		χ^2	p
	ปกติรวมกับต่ำกว่าปกติ n (%)	สูงกว่าปกติเล็กน้อยรวมกับมาก n (%)		
ระดับการศึกษา			3.018	.221
ประถมศึกษา	11 (44)	14 (56)		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย	37 (50.7)	36 (49.3)		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	21 (65.6)	11 (34.4)		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
แผนกการทำงาน			.219	.639
ส่วนปฏิบัติการ	46 (51.7)	43 (48.3)		
ส่วนสนับสนุน	23 (56.1)	18 (43.9)		

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหาความเครียด และ หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และความเมื่อยล้า กับความเครียดโดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในพนักงานของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 130 คน ซึ่งจากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาพบว่า พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงร้อยละ 86.2 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 ถึง 40 ปี ร้อยละ 37.7 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 41 ถึง 50 ปี ร้อยละ 30.0 มีอายุเฉลี่ย 35.25 ปี มีสถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 56.2 และมีการศึกษาที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย ร้อยละ 56.2 รองลงมาเป็นประถมศึกษา ร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงาน

การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นพนักงานแผนก Assembly ร้อยละ 36.2 ลักษณะงานเป็นการประกอบชุดสายไฟ ร้อยละ 59.6 ของแผนก รองลงมาตามลำดับได้แก่ แผนก Cutting ร้อยละ 13.8 ลักษณะงานเป็นการตัดสายไฟ ร้อยละ 66.7 ของแผนก แผนก Terminal ร้อยละ 12.3 ลักษณะงานเป็นการย้ำ Terminal ร้อยละ 68.8 ของแผนก แผนก Marketing ร้อยละ 9.2 เป็นลักษณะงานด้าน invoice ขับรถส่งงานลูกค้า คีย์ข้อมูล และทำเอกสาร อย่างละเท่า ๆ กันที่ร้อยละ 16.7 ของแผนก แผนก Sleeve tube ร้อยละ 6.2 ลักษณะงานเป็นการ สอด tube ใส่ sleeve ร้อยละ 62.5 ของแผนก แผนก Purchasing และ BOI ร้อยละ 6.2 แผนก ลักษณะงานเป็นการ รับเข้าจัดเก็บจ่ายออก ร้อยละ 37.5 ของแผนก แผนก Quality control ร้อยละ 5.4 ลักษณะงานเป็นการ ตรวจสอบชิ้นงาน ร้อยละ 100.0 ของแผนก แผนก Planning ร้อยละ 3.8 ลักษณะงานเป็นการ รับวัตถุดิบ ร้อยละ 40.0 ของแผนก แผนก Human resources ร้อยละ 3.8 ลักษณะงานเป็นการ รับคนเข้าทำงาน ร้อยละ 60.0 ของแผนก แผนก Account ร้อยละ 2.3 ลักษณะงานเป็นการคีย์ข้อมูล ร้อยละ 66.7 ของแผนก ส่วนแผนกที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือแผนก Engineering

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ร้อยละ 0.8 ลักษณะงานเป็นการ ซ่อมเครื่องจักร ร้อยละ 100.0 ของแผนก

การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานในแผนกน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 67.7 รองลงมามีอายุการทำงานในแผนกอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ร้อยละ 24.6 มีอายุการทำงานในแผนกเฉลี่ย 4.66 ปี มีอายุการทำงานในโรงงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 63.8 รองลงมามีอายุการทำงานในโรงงานอยู่ระหว่าง 6 ถึง 10 ปี ร้อยละ 27.7 มีอายุการทำงานในโรงงานเฉลี่ย 4.92 ปี และ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับ 8 ชั่วโมงร้อยละ 53.8 รองลงมามีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับ 11 ชั่วโมง ร้อยละ 33.1 มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเฉลี่ย 9.42 ชั่วโมง ตามลำดับ

การศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความพึงพอใจในงานที่ทำระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 ปริมาณงานในความรับผิดชอบระดับปานกลาง ร้อยละ 58.5 งานที่ทำ ต้องแข่งกับเวลาระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 การทำงานเป็นกะระดับน้อยที่สุด 47.7 การทำงานที่จำเจระดับปานกลาง ร้อยละ 50.8 การทำงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะสิ้นสุดเวลาใดระดับปานกลาง ร้อยละ 59.2 งานที่ทำต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัวระดับปานกลาง ร้อยละ 53.8 งานที่ทำต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอระดับปานกลาง ร้อยละ 49.2 งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตรายระดับน้อย ร้อยละ 39.2 และงานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถระดับปานกลาง ร้อยละ 63.1 โดยส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.6 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 12.3 และอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 3.1

การศึกษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสะอาดของสถานที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 64.6 อุณหภูมิที่เหมาะสมในที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 54.6 แสงสว่างที่เหมาะสมในที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 เสียงรบกวนในที่ทำงานระดับปานกลาง 63.1 บรรยากาศในการทำงานร่วมกันระดับปานกลาง ร้อยละ 71.5 ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 66.2 ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 68.5 การตกแต่งที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 64.6 และขนาดที่เหมาะสมของที่ทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 79.2 โดยส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 75.4 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 16.2 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 6.9 และอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.5

การศึกษาค่าตอบแทนสวัสดิการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนรายได้หรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบระดับปานกลาง ร้อยละ 79.2 รถรับส่งพนักงานที่ให้บริการมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 66.2 สวัสดิการอาหารที่ได้รับมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 63.8 และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมระดับปานกลาง 64.6 โดยส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 70.0 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 22.3 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 5.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.3

การศึกษากฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคะแนนการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมระดับปานกลาง ร้อยละ 83.8 และ กฎระเบียบข้อบังคับช่วยให้การทำงานคล่องตัวระดับปานกลาง ร้อยละ 83.1 โดยส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 83.1 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 7.7 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 6.9 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.5 และอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 0.8

ความเมื่อยล้า

ด้านพฤติกรรมและความรุนแรง มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 5.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.63 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขณะนี้รู้สึกว่ามีความเมื่อยล้าในระดับใด ค่าเฉลี่ย 5.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.93 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนการทำงานในระดับใด ค่าเฉลี่ย 5.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.04 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความรู้สึกทางเพศในระดับใด ค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนต่อการเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ระดับใด ค่าเฉลี่ย 4.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.21

ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.55 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงานไปจนถึงเชิงลบต่อการทำงานอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.86 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกร่าเริงแจ่มใสดีไปจนถึงรู้สึกไม่ร่าเริงหดหู่อย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกปกติไปจนถึงผิดปกติอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.24 รองลงมาคือ ความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกยอมรับได้ไปจนถึงยอมรับไม่ได้อย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.91

ด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.72 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้สึกสดชื่นไปจนถึงเมื่อยล้าขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.23 รองลงมาคือ ความรู้สึกตื่นตัวไปจนถึงง่วงนอนขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้สึกมีความอดทนในการทำงานไปจนถึงไม่มีความอดทนในการทำงานขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.85 รองลงมาคือ ความรู้สึกแข็งแรงไปจนถึงอ่อนแอขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.89

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.07

ด้านสติปัญญา อารมณ์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวม 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.51 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่าคิดอะไรได้แจ่มแจ้งไปจนถึงคิดอะไรไม่ออกขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีความจำดีไปจนถึงความจำไม่ดีขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.08 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าเบิกบานไปจนถึงหดหู่ขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีสมาธิไปจนถึงไม่มีสมาธิขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.66

การศึกษาพบว่า คะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 97.47 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 28.36 คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 22 คะแนน และ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 197 คะแนน

ระดับคะแนนความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.4 ไม่เมื่อยล้า (ความเมื่อยล้าระดับน้อย) ร้อยละ 31.5 และเมื่อยล้ามาก ร้อยละ 3.1

ความเครียด

การศึกษาพบว่า คะแนนความเครียดของอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่พบเป็นครั้งคราว สูงสุด ได้แก่ รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร ร้อยละ 84.6 อาการที่ไม่เคยเลย สูงสุด ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ร้อยละ 73.1 และ อาการที่เป็นบ่อย ๆ และเป็นประจำ สูงสุด ได้แก่ ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ร้อยละ 23.1 และ ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ และ ยังพบว่าอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เป็นกันมากได้แก่ มีความวุ่นวายใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 79.2 นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 78.5 รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิเป็นครั้งคราว ร้อยละ 76.2 รู้สึกผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ เป็นครั้งคราว ร้อยละ 75.4 รู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำอะไรเป็นครั้งคราว ร้อยละ 74.6 รู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 71.5 รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมองเป็นครั้งคราว ร้อยละ 71.5 ไม่เคยรู้สึกหมดหวังในชีวิตเลย ร้อยละ 70.8 กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลาเป็นครั้งคราว ร้อยละ 70.8

คะแนนความเครียดของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.2 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.92 คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 1 คะแนน และ คะแนนสูงสุดเท่ากับ 30 คะแนน

ระดับคะแนนความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 49.2 สูงกว่าปกติเล็กน้อย ร้อยละ 43.8 ต่ำกว่าปกติอย่างมาก ร้อยละ 3.8 และ สูงกว่าปกติปานกลางและมาก ร้อยละ 1.5 เท่ากัน ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (r = .173) ค่าตอบแทนสวัสดิการ (r = -.234) และ ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย (r = .280) ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกการทำงาน อายุงานที่ทำในแผนก อายุงานที่ทำในโรงงาน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคะแนนความเครียด

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพศ จากผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานชายและพนักงานหญิงต่างก็มีลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติคล้ายคลึงกันหรือทำงานเหมือนกัน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมือนกันจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชวัลญา ชีวะพฤกษ์ (2547) โดยกล่าวว่า ผลเปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานชาย กับ พนักงานหญิงฝ่ายสินเชื่อของธนาคารทหารไทย ไม่พบว่ามีความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ที่พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และ สมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547) ไม่พบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. อายุ จากผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าเนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อย เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาปฏิบัติงานให้ดีที่สุด จึงไม่ค่อยรู้สึกถึงความยากลำบากของการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมาก มักจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และสามารถปรับตัวต่อความยากลำบากในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชวัลญา ชีวะพฤกษ์ (2547) โดยกล่าวว่า ผลเปรียบเทียบระดับความเครียดของธนาคารทหารไทยที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิมภรณ์ รุ่งอาญา (2548) ที่พบว่า ระดับความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และ มธุรา จุลเจิม (2551) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

3. สถานภาพสมรส จากผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้น การที่พนักงานยังไม่มี คู่ชีวิต หรือบุตร ทำให้ไม่ต้องรับภาระที่มากมาย หรือมีความคาดหวังที่สูงเกินไป แต่กลับมีเวลาให้กับตนเองในการทำงานมากยิ่งขึ้น และถึงแม้จะเป็นพนักงานที่สมรส ซึ่งต้องมีภาระทางครอบครัว แต่จะมีคู่สมรสคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษา นอกจากนั้นในการทำงานก็จะมีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือได้อีก จึงทำให้พนักงานทั้งโสดและคู่ สามารถทำงานให้บริษัทได้

อย่างเต็มที่ จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด สมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547) ไม่พบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มธุรา จุลเจิม (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และ ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) พบว่า พนักงานสำรองที่นั่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากก่อนที่บริษัทจะรับพนักงานคนใดเข้ามาทำงานจะดูความสามารถของพนักงานตั้งแต่ในตอนเลือกรับสมัครเข้ามาแล้วตั้งแต่ต้น เพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ คือถ้าหากพนักงานที่จบระดับต่ำกว่าปริญญาตรีทางบริษัทจะให้ทำงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถมากนัก เป็นลักษณะงานประจำเหมือน ๆ กัน ปัญหาในระดับนี้ก็เกิดได้แต่พนักงานก็สามารถที่จะแก้ไขได้ เพราะไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญหรือต้องใช้ความสามารถมากนัก แต่หากเป็นพนักงานที่จบระดับปริญญาตรีย่อมได้รับตำแหน่งงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นและต้องใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการตัดสินใจ และต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานแต่ละวันมากขึ้น เนื่องจากต้องมีการติดต่อประสานงานกับแผนกอื่นมากขึ้น และต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ แต่พนักงานย่อมสามารถทำได้เช่นกันเพราะมีศักยภาพในด้านการทำงาน ดังนั้น ไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาระดับใด จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ พิมภรณ์ รุ่งอาญา (2548) ที่พบว่า ระดับความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ไม่พบว่า พนักงานสำรองที่นั่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สมฤดี ราษฎร์อนุกูล (2547) ไม่พบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. แผนกการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า แผนกการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานแต่ละแผนกมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ฉัลลกัณฐ์ ปิยะธนานนท์ (2547) โดยกล่าวว่า พนักงานที่ทำงานในแผนกบริหารมีระดับความเครียดสูงกว่า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.60 และพนักงานที่ทำงานในแผนกร้านอาหาร มีระดับความเครียดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.34 พบว่าระดับความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง หน้าที่ ต่างกันจะมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

6. อายุงาน จากผลการศึกษาพบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจาก

พนักงานที่มีอายุงานมากมีความชำนาญในงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยก็จะได้รับการอบรมอยู่เป็นระยะจึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ฉัลลกัณฐ์ ปิยะธนานนท์ (2547) โดยกล่าวว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี 1 วันขึ้นไปมีระดับความเครียดสูงกว่า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.95 และพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 เดือน ถึง 1 ปี มีระดับความเครียดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.04 พบว่าระดับความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ที่พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และ มธุรา จุลเจิม (2551) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

7. ระยะเวลาทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานถูกออกแบบได้อย่างเหมาะสมกับประเภทของงานที่ทำ ทำให้ระยะเวลาทำงานที่เพิ่มขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ฉัลลกัณฐ์ ปิยะธนานนท์ (2547) โดยกล่าวว่า พนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันมีระดับความเครียดสูงกว่า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.24 และพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันมีระดับความเครียดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.08 พบว่าระดับความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั่วโมงการทำงานไม่แตกต่างกัน

8. ความพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดในระดับน้อย ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่ทำต้องแข่งกับเวลา เนื่องจากลักษณะงานที่ทำเป็นการทำงานตามการคำสั่งซื้อของลูกค้าที่มีระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้และยังเป็นการทำงานตามลำดับขั้นตอนที่ส่งต่อเนื่องไปยังแต่ละแผนกการทำงาน โดยเริ่มจากแผนกการทำงานเริ่มต้นส่งต่อไปยังแผนกการทำงานต่อไปจนจบขบวนการผลิต ซึ่งแต่ละแผนกการทำงานจะต้องเร่งการทำงานเพื่อให้ได้งานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียดในประเด็นดังกล่าวได้ อันดับต่อมาคือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ จากการมีรายการสั่งซื้อของลูกค้าจำนวนมากทำให้ปริมาณงานมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้เกิดความกดดันในการทำงานได้ และอันดับสุดท้ายคือ การทำงานที่จำเจ รูปแบบการทำงานถูกออกแบบให้มีความสอดคล้อง ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นงานในแต่ละแผนกของส่วนการผลิตจึงเป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ เดิมเป็นส่วนใหญ่และตลอดเวลาของการปฏิบัติงาน นอกจากท่าทางการทำงานที่ซ้ำไปซ้ำมาแล้วการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังเป็นการยืนปฏิบัติงานอีกด้วย สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้เกิดความเครียดได้ง่าย จากประเด็นดังกล่าว จึงทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทำให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) โดยกล่าวว่า ปัจจัยภายในลักษณะงาน เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ดีเนื่องจากการออกแบบ

งานที่ไม่เหมาะสมหรือการออกแบบสถานที่ เครื่องมือใช้ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องปฏิบัติเป็นผลัดหรือเป็นกะ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง ต้องแข่งขันกับเวลา งานที่จำเจน่าเบื่อ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ล้วนแล้วแต่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดขึ้นได้ทั้งสิ้น และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์หรือต่ำกว่าศักยภาพที่แท้จริงของบุคคลนั้นจะแสดงออกมา

9. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดเนื่องจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานถูกออกแบบได้อย่างเหมาะสมกับประเภทของงานที่ทำ มีการปรับอากาศอย่างเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะทำงาน มีการจัดสวนและตกแต่งสถานที่อย่างเหมาะสม รวมถึงห้องสวดมนต์ปฏิบัติธรรมไหว้พระให้กับพนักงาน

10. ค่าตอบแทนสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของอดิศักดิ์ สวนกูล (2552) โดยกล่าวว่า ค่าตอบแทนสวัสดิการมีผลต่อความเครียดในการทำงาน เนื่องมาจากการปรับฐานเงินเดือนของพนักงานจากการประเมินผลปลายปีมีการปรับขึ้นน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น จึงอาจจะทำให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความเครียดในการทำงาน และ เช่นเดียวกันกับสมฤดี รายฎร์อนุกูล (2547) โดยได้กล่าวในทำนองเดียวกัน

11. กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดเนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในกฎระเบียบข้อบังคับรับทราบถึงกฎต่าง ๆ และยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติก่อนที่จะเข้ามาเริ่มทำงาน

12. ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดในระดับน้อย ซึ่งจากรูปแบบของการทำงานที่ต้องยืนหรือนั่งปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ๆ รวมถึงผู้ปฏิบัติแต่ละคนใช้มือทั้ง 2 ข้างประกอบสายไฟฟ้าโดยมีลักษณะที่ฝืนธรรมชาติ เช่น บริเวณคอเอียง ไหล่ยกแขนยก ข้อมืองอลง หลังมีลักษณะโน้มไปด้านหน้า ขางอ และเป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ ตลอดระยะเวลาการทำงาน บางรายต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้เกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Pawilai Pitakwong (2002) ที่พบว่า พยาบาลอายุรศาสตร์ที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อโดยผู้วิจัย มีความเครียดลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และมีความเครียดต่ำกว่าในกลุ่มที่ได้รับคู่มือการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อไปศึกษาด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และ นัยนา เหลืองประวัติ (2547) พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความเครียดในการเรียนลดลง หลังจากได้รับการฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถที่จะสรุปผลได้ว่าการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ สามารถที่จะจัดการกับความเครียดได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางป้องกันปรับปรุง แก้ไขปัญหา หรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ลดผลกระทบที่เนื่องมาจากความเครียด ดังนี้

1. ควรที่จะมีการปรับในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น หรือมีการให้รางวัลเพิ่มเติมตามผลงานหรือปริมาณงานที่ได้รับ เพื่อกระตุ้นและจูงใจพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทได้วางไว้

2. ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความเมื่อยล้า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเมื่อยล้า ปัจจัยป้องกันความเมื่อยล้า ให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้มีไว้เป็นแนวทางปฏิบัติผ่อนคลายกล้ามเนื้อเบื้องต้นด้วยตนเองในระหว่างเวลาพักจากการทำงานหรือหลังเลิกงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับของความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างไรก็ตามอาจมีประเด็นข้อจำกัดต่าง ๆ ในการวิจัยหลายประการ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรที่จะมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กับโรงงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่เหมือนกันด้วย

2. ควรที่จะมีการศึกษาตรวจสอบระดับความเครียดของพนักงานเป็นระยะ เพราะความเครียดอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

3. ควรมีการศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญกับความเครียดเหมือนกัน เช่น พนักงานในโรงงานหลอมโลหะ หรือ ประเภทงานหนัก

4. ควรที่จะมีการศึกษาความเครียด โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือ Focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บรรณานุกรม

กรกนก อ้อนคำภา. (2546). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท เอคเซลเลนท์ แมนูแฟคเจอร์ริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.* ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณะสุข. (2541). *คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

_____ . (2546). *ความเครียดของคนไทย: การศึกษาระดับชาติ.*

กนิษฐา บุญภา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพเขตการเดินรถแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศรินทร์ ปัญญาดวง. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกษดา เรืองสุทธินฤภาพ. (2545). *ความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์จิรา ความรู้. (2548). *ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความง่วงในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง.* พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญาดา สารีโนศักดิ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชวัลญา ชีวะพฤกษ์. (2547). *ปัจจัยในการทำงาน และ กลวิธีในการเผชิญปัญหา ที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานสินเชื่อธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุรีพร จันทร์เจริญ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ของธนาคารแห่งหนึ่ง.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ฉัลลกัณฐ์ ปิยะธนานนท์. (2547). *ความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพนักงานบริษัท เชียงใหม่ฟู้ดแอนด์เบฟเอร์เรจ จำกัด.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทรงศักดิ์ ลิตา. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตจังหวัดขอนแก่น.* สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นัยนา เหลืองประวัติ. (2547). *ผลของการใช้วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการฝึกสมาธิ การคิดแบบอริยสัจ และการฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เพื่อการจัดการกับความเครียด ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นารา กุลวรรณวิจิตร. (2549). *อัตราความชุกของการเกิดความอ่อนล้าขณะขับรถและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในเส้นทางภาคเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือในสถานีขนส่งผู้โดยสารกรุงเทพฯ (จตุจักร).* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชีวเวชศาสตร์อุตสาหกรรมและองค์การ, คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. (2550). *คู่มือการทำวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์.* ม.ป.ท.

บุญชม ศรีสะอาด. (2548). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

พิมภรณ์ รุ่งอาญา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.* ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

มธุรา จุลเจิม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ.ดี.พูลส์ จำกัด.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บูรพาวิทยาลัย Burapha University

วาทินี ศรีไทย. (2548). *ผลของการจัดการกับอาการร่วมกับการนวดแผนไทยต่อความเหนื่อยล้าในผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพยาบาลศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมฤดี ราษฎร์อนุกูล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อดิศักดิ์ สวนกูล. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัมพร โอตระกูล. (2538). *สุขภาพจิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด.

Pawilai Pitakwong. (2002). *Result of muscle relaxation training to reduce stress of medical nurses at Siriraj Hospital.* Master of Science, Master's Degree, Mahidol University.

Piper BF, Dibble SL, Dodd MJ, Weiss MC, Slaughter RE. (1998). The revise Piper fatigue scale: Psychometric evalution in women with breast cancer. *Oncology Nursing Forum 25*, 677-684.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed). New York: Harper.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

แบบสอบถามชุดที่.....

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเมื่อยล้า

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียด

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ กรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม **ข้อมูลที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน** ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

นายกำพล นาคเจริญวารี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เวลาที่ตอบแบบสอบถาม.....น.

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ต้องการตอบ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. สถานภาพสมรส
   - ☐ โสด
   - ☐ สมรส
   - ☐ หย่าร้าง หรือ หม้าย
4. ท่านจบการศึกษา
   - ☐ ประถมศึกษา
   - ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย
   - ☐ ปวช.
   - ☐ ปวส.หรืออนุปริญญา
   - ☐ ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความทีละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับการกระทำหรือพฤติกรรมของท่านในระดับใดแล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เหมาะสม หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

5. ท่านทำงานที่แผนก.....ลักษณะงาน.....
6. ท่านทำงานที่แผนกนี้มานาน.....ปี
7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในโรงงานแห่งนี้.....ปี
8. ระยะเวลาในการทำงานต่อวัน.....ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ปัจจัย	ระดับการเห็นด้วย				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. ความพึงพอใจในงาน					
-ระดับความน่าพึงพอใจของงานที่ทำ					
-ปริมาณงานในความรับผิดชอบ					
-งานที่ทำ ต้องแข่งกับเวลา					
-การทำงานเป็นกะ					
-การทำงานที่จำเจ					
-การทำงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะสิ้นสุดเวลาใด					
-งานที่ทำต้องเสียสละเวลาส่วนตัวหรือเวลาของครอบครัว					
-งานที่ทำต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอ					
-งานที่ทำเสี่ยงต่ออันตราย					
-งานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถ					
10. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน					
-ความสะอาดของสถานที่ทำงาน					
-อุณหภูมิที่เหมาะสมในที่ทำงาน					
-แสงสว่างที่เหมาะสมในที่ทำงาน					
-เสียงรบกวนในที่ทำงาน					
-บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน					
-ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน					
-ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน					
-การตกแต่งที่ทำงาน					
-ขนาดที่เหมาะสมของที่ทำงาน					

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ปัจจัย	ระดับการเห็นด้วย				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
11.ค่าตอบแทนสวัสดิการ					
- รายได้หรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
- รถรับส่งพนักงานที่ให้บริการมีความเหมาะสม					
- สวัสดิการอาหารที่ได้รับมีความเหมาะสม					
- สวัสดิการต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม					
12. กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน					
- กำหนดกฎระเบียบต่างๆได้อย่างเหมาะสม					
- กฎระเบียบข้อบังคับช่วยให้การทำงานคล่องตัว					

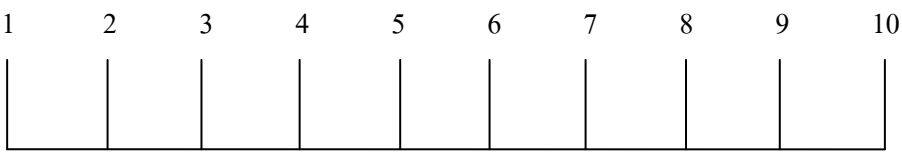
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเมื่อยล้าของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความรู้สึกต่อคำถามนั้นมากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขที่ตรงกับตำแหน่งที่บ่งบอกถึงระดับความรู้สึกเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นกับท่านมากที่สุด

<u>คำถาม</u> ด้านพฤติกรรมและความรุนแรงของความเมื่อยล้า

กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้

1. ขณะนี้ท่านรู้สึกว่ามีความเมื่อยล้าในระดับใด



มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ท่านรู้สึกว่าความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นทำให้ท่านมีความทุกข์ในระดับใด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่เลย มากที่สุด

3. ท่านรู้สึกว่าความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนการทำงานในระดับใด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่เลย มากที่สุด

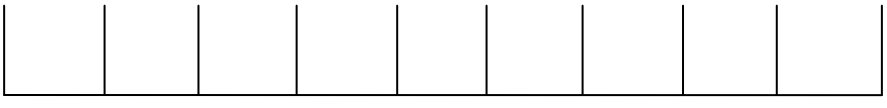
4. ท่านรู้สึกว่าความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลรบกวนต่อการเข้าสังคมหรือพบปะสังสรรค์ระดับใด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่เลย มากที่สุด

5. ท่านรู้สึกว่าความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความรู้สึกทางเพศในระดับใด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ไม่เลย มากที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

6. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นมีผลต่อความพอใจในการทำกิจกรรมต่างๆมากเพียงใด

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่เลย มากที่สุด

<u>คำถาม</u> ด้านการให้ความหมายของความเมื่อยล้าตามการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้น

กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้

ท่านรู้สึกว่าความเมื่อยล้าขณะนี้มีผลต่อความรู้สึกของท่านอย่างไร

ข้อ 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

รู้สึกร่าเริงแจ่มใสดี รู้สึกไม่ร่าเริง หดหู่

ข้อ 8

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ยอมรับได้ ยอมรับไม่ได้

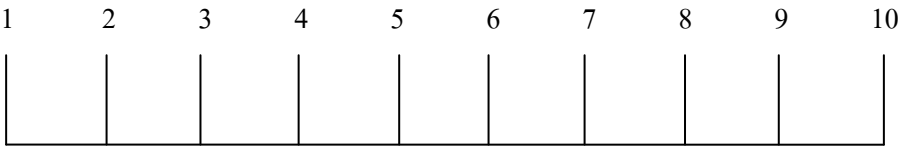
ข้อ 9

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

เพิ่มกำลังใจ ทำลายกำลังใจ

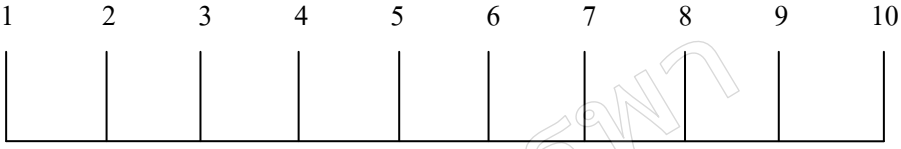
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อ 10



มีผลเชิงบวกต่อการทำงาน มีผลเชิงลบต่อการทำงาน

ข้อ 11



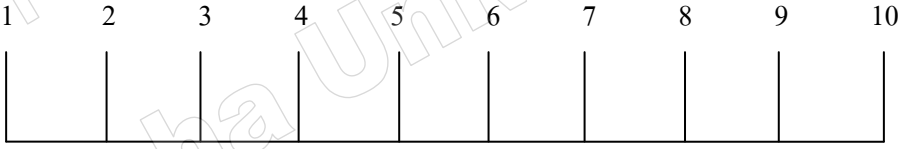
ปกติ ผิดปกติ

<u>คำถาม</u> ด้านร่างกายและจิตใจ

กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้

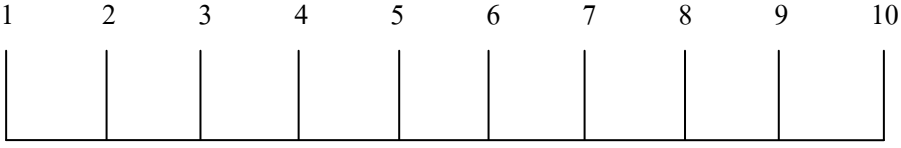
ท่านรู้สึกว่าขณะนี้ท่านเป็นอย่างไร

ข้อ 12



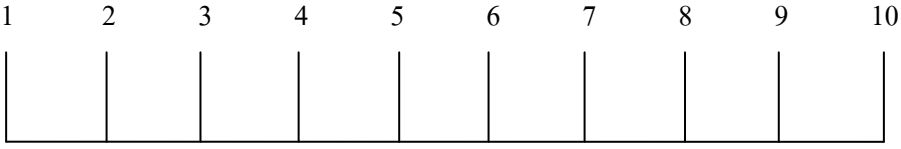
แข็งแรง อ่อนแอ

ข้อ 13



ตื่นตัว ง่วงนอน

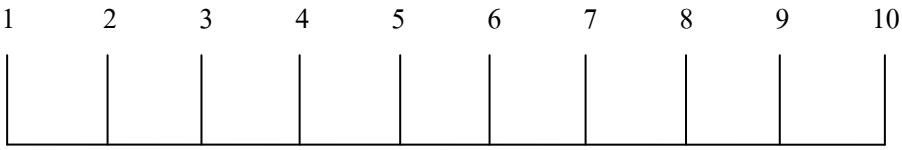
ข้อ 14



ร่าเริง เซื่องซึม

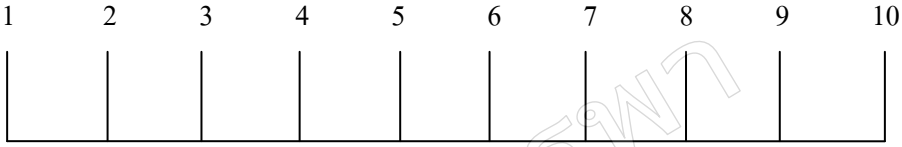
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อ 15



สดชื่น เมื่อยล้า

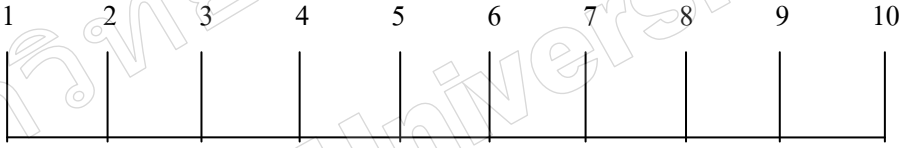
ข้อ 16



มีพลังในการทำงาน ไม่มีพลังในการทำงาน

ท่านรู้สึกว่าขณะนี้ท่านเป็นอย่างไร

ข้อ 17



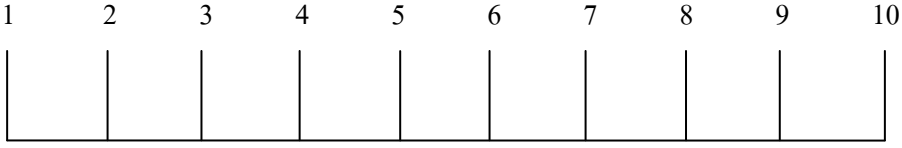
มีความอดทนในการทำงาน ไม่มีความอดทนในการทำงาน

<u>คำถาม</u> ด้านสติปัญญา อารมณ์

กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้

ท่านรู้สึกว่าขณะนี้ท่านเป็นอย่างไร

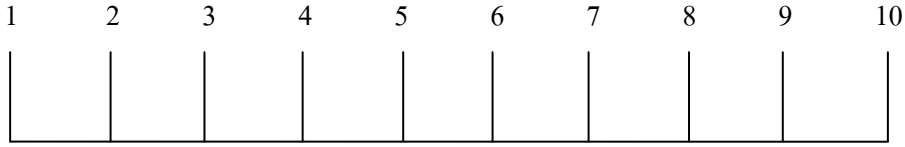
ข้อ 18



ผ่อนคลาย ตึงเครียด

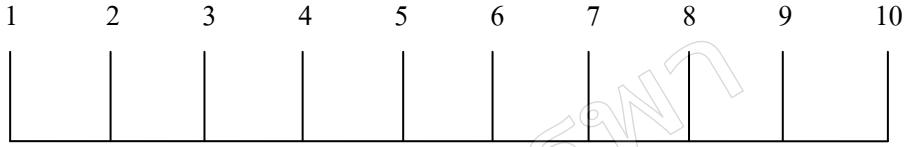
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อ 19



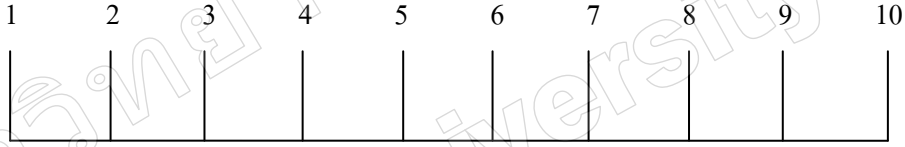
เบิกบาน หดหู่

ข้อ 20



มีสมาธิ ไม่มีสมาธิ

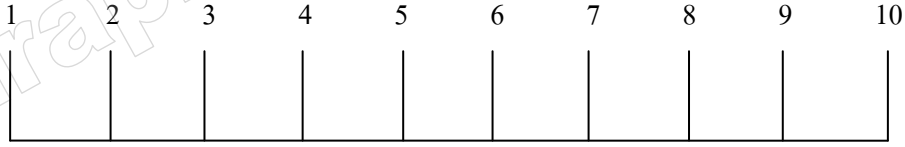
ข้อ 21



มีความจำดี ความจำไม่ดี

ท่านรู้สึกว่าขณะนี้ท่านเป็นอย่างไร

ข้อ 22



คิดอะไรได้แจ่มแจ้ง คิดไม่ออก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมานี้ ท่านมีอาการหรือความรู้สึกต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	ระดับความเครียด			
	ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อยๆ	เป็นประจำ
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ				
3. ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด				
4. มีความวุ่นวายใจ				
5. ไม่อยากพบปะผู้คน				
6. ปวดหัวข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9. รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า				

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	ระดับความเครียด			
	ไม่เคยเลย	เป็นครั้งคราว	เป็นบ่อยๆ	เป็นประจำ
10. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา				
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ				
12. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร				
13. รู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำอะไร				
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15. เสียงสั่น ปากสั่น และมือสั่น เวลาไม่พอใจ				
16. รู้สึกผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ				
17. ปวดหัว หรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่				
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19. มึนงง หรือเวียนศีรษะ				
20. ความสุขทางเพศลดลง				

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย เทศกะทึก	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศักดิ์สิทธ์ กุลวงษ์	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University