

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บ ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Factors Associated with Stress among Female Workers in Garment Factories in Vientiane, Lao PDR

คำหาล้า ภูมิณี วท.ม. (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)

สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย เทศกะทีก Ph.D. (Trop Medicine)

ภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ Ph.D. (Medical Science)

ภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ธานี

ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเครียดและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว จำนวน 7 ข้อ 2) ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (แบบวัดคุณภาพในการทำงาน) ความเที่ยง เท่ากับ 0.87 ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 54 ข้อ 3) แบบวัดความเครียดสวนปรุง ความเที่ยง เท่ากับ 0.90 จำนวน 20 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดของแรงงานหญิงกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 38.1$ (S.D. = 10.1) ซึ่งส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63.0) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรส (p -value = 0.049) ภาระหนี้สิน (p -value = 0.013) ภาระรับผิดชอบในครอบครัว (p -value = 0.020) และจำนวนสมาชิกในครอบครัว (p -value = 0.003) มีความสัมพันธ์กับความเครียดกับแรงงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($r = -0.125$, p -value = 0.005)

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานหญิงให้เข้าใจวิธีการทำงาน



เพื่อเพิ่มศักยภาพของการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการจัดการที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างกับลูกจ้างไม่ให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

คำสำคัญ : ความเครียด/แรงงานหญิง/อุตสาหกรรมตัดเย็บ

Abstract

The objectives of this study were to investigate the stress levels of female garment-factory workers in Vientiane, Lao PDR, and the association between individual and family factors, and psychosocial work factors, with the workers' stress levels. The study subjects were 500 female workers selected by proportional stratified random sampling. The research instrument was a self-administered questionnaire, comprising 1) individual and family factors or job quality questionnaire (7 items); 2) psychosocial work factors (54 items), reliability = 0.87; and, 3) the Suanprung Stress Test (SPST-20) (20 items), reliability = 0.90. Data were analyzed using descriptive statistics, Chi-square, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results showed that, on average, female garment-factory workers perceived moderate levels of stress ($\bar{x} = 38.1$, S.D. = 10.1). The overall stress level of the subjects was moderate (63.0%). The relationship between personal factors, including marital status (p -value = 0.0490), debt (p -value = 0.013), and responsibility to family (p -value = 0.020) and a family member (p -value = 0.003), were associated with stress among female garment-factory workers. The six items of psychosocial work factors showed that female workers' perceived lack of job security ($r = -0.125$, p -value = 0.005).

It is recommended that garment-factory managers/owners define clear roles and respon-

sibilities to their workers. Training should be provided to female workers to enable them better to understand the garment production process and the industry, to enhance ongoing performance and increase opportunities for career advancement. Managers should compensate employees at rates not below the minimum wage, and provide welfare as required by law.

Keywords : Stress/Working women/Garment factories

บทนำ

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจน ส่งผลให้ประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงทางอาชีพจากงานเกษตรกรรมเป็นการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น รัฐบาลมีนโยบายการพัฒนาประเทศโดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจพื้นฐาน และด้านอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมที่ทันสมัย ตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา (ธนาคารแห่งชาติลาว, 2549) ส่งผลให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุและเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ และตัดเย็บเสื้อผ้าทำให้เกิดการแข่งขันมากขึ้นในตลาดเสรี เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน รวมถึงแรงงานหญิง พบว่ามีการย้ายถิ่นจากสังคมชนบทภาคเกษตรกรรมเข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมืองหลวง เนื่องจากแรงงานมีโอกาสได้งานมีรายได้มากกว่างานที่ทำ มีความมั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ตลอดจนในด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวกสบายในการดำรงชีพ ดังนั้น นครหลวงเวียงจันทน์จึงมีแรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บมากเป็นอันดับหนึ่ง ประมาณร้อยละ 90-95 (พงศ์สุวรรณ ไทโรโกศรี, 2551)

ถึงแม้แรงงานหญิงจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามแรงงานหญิงเหล่านี้อาจต้องเผชิญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น การควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจ (Job control หรือ Decision latitude) ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) การสนับสนุน

ทางสังคม (Social support) อันตรายในที่ทำงาน (Hazard at work) ตามลำดับ ตัวอย่างเช่น ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง แต่ขาดการควบคุมหรือขาดอำนาจการตัดสินใจในงาน รวมทั้งแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้ทำงานต่ำ (Karasek, 1998; de Lange, Taris, Kompier, Houtman, and Bongers, 2003 อ้างใน ดลฤดี เพชรสว่าง, 2551) เช่น จากการศึกษาในแรงงานเยวชนที่ทำงานครั้งแรก พบว่าระดับความพึงพอใจในงานต่ำ แต่มีข้อเรียกร้องจากงานสูงก็เกิดความเครียดได้ (Karasek, 1998; de Witte, Verhofstadt and Omey, 2005; อ้างใน ดลฤดี เพชรสว่าง, 2551) เป็นต้น

ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้หากมีความไม่เหมาะสมนอกจากก่อให้เกิดผลกระทบทางกายแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจจนเกิดความเครียดได้ ตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านอันตรายในที่ทำงานของโรงงานตัดเย็บ เช่น ฝุ่นฝ้าย อาจทำให้เกิดโรคปอดฝุ่นฝ้าย (Zuskin E et al., 1992) เสี่ยงดัง อาจทำให้เกิดโรคสูญเสียการได้ยินจากการทำงาน (Magomedov MM. et al., 1997) ปัจจัยด้านกายภาพ เช่น ท่าทางในการทำงานไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดโรคกล้ามเนื้อและโครงสร้าง เช่น โรคคาร์ปัลเทอร์นัล ซินโดรม (Sealetsa OJ and Thatcher A., 2011; Slimane NB., 2010) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม เช่น การเอาใจใส่จากหัวหน้า การช่วยเหลือ และชื่นชมจากหัวหน้า จะป้องกันการเกิดความเครียดได้ เป็นต้น ตัวอย่างเช่นผลการศึกษาของ Harris-Adamson C. et al. (2013) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมช่วยป้องกันการเกิดโรคคาร์ปัลเทอร์นัล ซินโดรมและความเครียดได้ เป็นต้น

การเกิดความเครียดอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภาระรับผิดชอบในครอบครัว มีรายงานวิจัยของ กรมสุขภาพจิต (2546) ที่ศึกษาความเครียดของคนไทยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด นอกจากนี้ยังมีรายงานการศึกษาพบว่า แรงงานเพศหญิงมีความเครียดจากการทำงานสูงเป็น 10.67 เท่า และแรงงานเพศชายมีความเครียดจากการทำงานสูงเป็น 1.54 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานด้านบริหาร (Kawakami et al., 2004; ดลฤดี เพชรสว่าง, 2551) ส่วนสุภวรรณ กรเพ็ชร์

(2550) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน ลูกค้าสัมพันธ์ ได้แก่ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ภาระหนี้สิน และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระรับผิดชอบในครอบครัว เป็นต้น

ในสภาพสังคมปัจจุบันแรงงานหญิงนอกจากทำงานประจำแล้วยังต้องรับภาระต่าง ๆ ภายในบ้าน เช่น การหุงหาอาหาร ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน ดูแลบุตร และสมาชิกในครอบครัว อาจก่อให้เกิดความเครียดได้มากยิ่งขึ้น (ดลฤดี เพชรสว่าง, 2551) การศึกษาในประเทศเกาหลีพบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงาน ครอบครัว และสุขภาพในแรงงานหญิง (Gwang Suk Kim et al., 2005) ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความเครียดได้ (พัชรวัลย์ เรื่องศรีจันทร์ และคณะ, 2554) เคยมีการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านความต้องการจากงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านภาระการเดินทาง มาปฏิบัติงานตามลำดับ (สุภวรรณ กรเพ็ชร์, 2550)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความเครียดเกิดได้จากหลายปัจจัยร่วมกันได้ อีกทั้งยังขาดข้อมูลการเกิดความเครียดของแรงงานหญิงในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภาระรับผิดชอบในครอบครัวและปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน หรือคุณภาพในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดของแรงงานหญิง และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว และปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับระดับความเครียดของแรงงานหญิง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการลดและป้องกันปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเครียดของแรงงานหญิงให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ครอบครัวและสังคมต่อไป



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross sectional study) โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ แรงงานหญิงในโรงงาน อุตสาหกรรมตัดเย็บ จำนวน 20,244 คน จากจำนวน โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บทั้งหมด 79 แห่ง ที่ตั้งอยู่ใน นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว (สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ เวียงจันทน์, 2553) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานหญิงในโรงงาน อุตสาหกรรมตัดเย็บ จำนวน 393 คนโดยคำนวณหาขนาด ของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปริดาภิรัฐศรี, 2551) เพื่อให้จำนวนข้อมูลที่เก็บได้ ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 500 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มเลือกโรงงานโดยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจะได้ โรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงงาน โรงงานขนาดกลาง จำนวน 3 โรงงาน และโรงงานขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงงาน รวม 8 โรงงาน ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองโดย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2555 เป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าการวิจัยนี้จะไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิและไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายใด ๆ แก่ ผู้ถูกวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัย พัฒนาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็น เครื่องมือที่ผู้เชี่ยวชาญสร้างไว้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล และครอบครัว จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ของครอบครัว ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และ ภาระรับผิดชอบในครอบครัว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ประเมิน

โดยใช้แบบสอบถามการสำรวจสภาพการทำงานของคนไทย ซึ่งได้ใช้เครื่องมือวัดคุณภาพในการทำงาน (Job Content Questionnaire, JCO) ตามแนวคิดของคาราเสค (Karasek, 1998) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ต่อมา พิชญา พรรคทองสุข (2552) นำมาดัดแปลงเป็นรูปแบบ ภาษาไทยรวมข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ ประกอบด้วย 6 ส่วนด้วยกัน คือ 1) การควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจ (Job control หรือ Decision latitude) 2) ข้อเรียกร้อง จากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) 3) ข้อ เรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) 5) การ สนับสนุนทางสังคม (Social support) และ 6) อันตรายใน ที่ทำงาน (Hazard at work) ผู้วิจัยได้ขออนุญาตการใช้แบบ ทดสอบสภาพการทำงานจาก ผศ. ญ.พิชญา พรรคทองสุก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 แบบ ดังนี้

- 1) จำแนกเกณฑ์ให้คะแนนในแต่ละด้านดังนี้
 - ข้อที่ 1-11 :** ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน
 - ข้อที่ 12-23 :** ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ
 - ข้อที่ 24-29 :** ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ และ
 - ข้อที่ 30-31 :** ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถจำแนก เกณฑ์ในการให้คะแนน ได้แก่ ไม่เห็นด้วยมาก เท่ากับ 1 ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 เห็นด้วย เท่ากับ 3 และเห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 ตามลำดับ
- 2) จำแนกเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ
 - ข้อที่ 32** ได้แก่ ไม่ใช่มีงานเป็นช่วงและเลิกจ้างงานบ่อย ๆ เท่ากับ 1 ไม่ใช่เลิกจ้างงานบ่อย ๆ เท่ากับ 2 ไม่ใช่มีงานเป็น ช่วง ๆ เท่ากับ 3 มีงานทำสม่ำเสมอตลอดปี เท่ากับ 4
- 3) จำแนกเกณฑ์ให้คะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ
 - ข้อที่ 33** ได้แก่ ปีที่แล้วตงงานถูกเลิกจ้าง เท่ากับ 1 ตลอดเวลา เท่ากับ 2 เคยบ้าง เท่ากับ 3 ไม่มีเลย เท่ากับ 4
- 4) จำแนกเกณฑ์ให้คะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ
 - ข้อที่ 34** ได้แก่ มีโอกาสสูงมาก เท่ากับ 1 มีโอกาสบ้าง เท่ากับ 2 ไม่ค่อยมีโอกาส เท่ากับ 3 และไม่มีโอกาสเลย เท่ากับ 4 ส่วนด้านการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ
 - ข้อที่ 35-42** ได้แก่ ไม่เห็นด้วยมาก เท่ากับ 1 ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 เห็นด้วย เท่ากับ 3 และเห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 ตามลำดับ

5) จำแนกเกณฑ์ให้คะแนน ด้านอันตรายในที่ทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ **ข้อที่ 43-54** ได้แก่ ไม่มีปัญหาเท่ากับ 1 มีบ้าง เป็นปัญหาน้อย เท่ากับ 2 มี เป็นปัญหามากเท่ากับ 3 ตามลำดับ

ส่วนการแปลผลคะแนนโดยพิจารณาตามเกณฑ์ของบลูม (Bloom, 1968) เช่น คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 ความคิดเห็นในระดับน้อย คะแนนระหว่างร้อยละ 60-80 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 ความคิดเห็นในระดับมาก

ส่วนที่ 3 แบบวัดความเครียดสวนปรง (Suanprung Stress Test-20) (สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2546) แบบวัดความเครียดนี้เป็นการประเมินความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อในแต่ละข้อให้คะแนน คือ **ไม่รู้สึกเครียด** เท่ากับ 1 **รู้สึกเครียดเล็กน้อย** เท่ากับ 2 **รู้สึกเครียดปานกลาง** เท่ากับ 3 **รู้สึกเครียดมาก** เท่ากับ 4 **รู้สึกเครียดมากที่สุด** เท่ากับ 5 มีคะแนนรวมไม่เกิน 100 คะแนน โดยผลรวมที่ได้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ คะแนน 0-24 เท่ากับเครียดต่ำ คะแนน 25-42 เท่ากับเครียดปานกลาง คะแนน 43-62 เท่ากับเครียดสูง และคะแนน 63 ขึ้นไปเท่ากับเครียดรุนแรง ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสูทศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลจิตเวช จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เพื่อแปลเป็นภาษาลาว และได้ทำการแปลภาษาจากภาษาลาวย้อนกลับเป็นภาษาไทย เพื่อเปรียบเทียบต้นฉบับ ทำการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้มีความหมายใกล้เคียงกับต้นฉบับมากที่สุด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefcient) ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (คุณภาพในการทำงาน) เท่ากับ 0.87 และแบบวัดความเครียดสวนปรง เท่ากับ 0.90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความขออนุญาตการทำวิจัยผ่านกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และติดต่อผู้จัดการแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตในการทำวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย ลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ครอบคลุม โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวกับความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับความเครียด วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' S Correlation Coefcient) ตามลำดับ

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี (ร้อยละ 66.8) โดยมีอายุค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) 26.24 (6.04) ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ 3 (ร้อยละ 30.2) สถานภาพโสด (ร้อยละ 66.8) และมีรายได้ของครอบครัว 600,001-800,000 กีบ/เดือน หรือ (2,400-3,200) บาท/เดือน (ร้อยละ 50.4) ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) 860,264 (302,334) กีบ/เดือน หรือ (3441/1209) บาท/เดือน ภาระหนี้สินไม่เป็นหนี้ (ร้อยละ 87.2) สมาชิกในครอบครัวประมาณ 5-6 คน (ร้อยละ 37.8) ภาระรับผิดชอบในครอบครัวทำงานบ้านทุกอย่าง (ร้อยละ 53.4) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว	จำนวน (n = 500)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า เท่ากับหรือมากกว่า 20	42	8.4
20-29	334	66.8
30-39	105	21.0
เท่ากับหรือมากกว่า 40	19	3.8
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	26.24 (6.04)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	25 (18-45)	
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	19	3.8
ชั้นประถมศึกษาที่ 1-4	22	4.4
ชั้นประถมศึกษาที่ 5	125	25.0
ชั้นมัธยมศึกษาที่ 1-2	44	8.8
ชั้นมัธยมศึกษาที่ 3	151	30.2
ชั้นมัธยมศึกษาที่ 4-5	67	13.4
ชั้นมัธยมศึกษาที่ 6	69	13.8
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3	0.6
สถานภาพสมรส		
โสด	334	66.8
สมรส	154	30.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12	2.4
รายได้ของครอบครัว (กิป/เดือน)		
500,000-600,000	41	8.2
600,001-800,000	252	50.4
800,001-1,000,000	176	35.2
1,000,001-2,000,000	24	4.8
เท่ากับหรือมากกว่า 2,000,001	7	1.4
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	860,264 (302,334)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	800,000 (500,000-3,200,000)	
ภาระหนี้สิน		
เป็นหนี้ (กิป/เดือน)	64	12.8
100,000-250,000	30	6.0
250,001-400,000	24	4.8
มากกว่า 400,000	10	2.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว	จำนวน (n = 500)	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	286,718 (133,999)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	300,000 (100,000-800,000)	
ไม่เป็นหนี้	436	87.2
สมาชิกในครอบครัว (คน)		
1-2	45	9.0
3-4	175	35.0
5-6	189	37.8
7-8	74	14.8
เท่ากับหรือมากกว่า 9	17	3.4
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	4.86 (1.88)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	5 (1-12)	
ภาระรับผิดชอบในครอบครัว		
ทำงานบ้านทุกอย่าง	267	53.4
ทำงานบ้านมีสมาชิกคนอื่นช่วยแบ่งเบาภาระงาน	103	20.6
ส่งเงินให้ทางบ้านต่อเดือน (กิบ/เดือน)	130	26.0
100,000-250,000	48	9.6
250,001-400,000	58	11.6
400.001-550,000	20	4.0
มากกว่า 550,000	4	0.8
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	305,000 (154,248)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	300,000 (100,000-1,000,000)	

หมายเหตุ : 250 กีบ เท่ากับ 1 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (คุณภาพในการทำงาน) ผลการศึกษาปัจจัย ทั้ง 6 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีมากที่สุด (ร้อยละ 76.6)

และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ มีน้อยที่สุด (ร้อยละ 61.8) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แรงงานหญิงกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน (ร้อยละ 70.1) รายละเอียดดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (คุณภาพในการทำงาน) จำแนกรายด้านทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (คุณภาพในการทำงาน)	ระดับความคิดเห็น		
	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)
การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน	132 (26.4)	364 (72.8)	4 (0.8)
ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ	128 (25.6)	366 (73.2)	6 (1.2)
ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ	117 (23.4)	309 (61.8)	74 (14.8)
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	154 (30.8)	314 (62.8)	32 (6.4)
การสนับสนุนทางสังคม	98 (19.6)	383 (76.6)	19 (3.8)
อันตรายในที่ทำงาน	82 (16.4)	368 (73.6)	50 (10.0)
โดยภาพรวม	119 (23.7)	351 (70.1)	31 (6.2)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียดของแรงงานหญิง ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดระดับปานกลาง (ร้อยละ 63.0) รองลงมาคือ มีความเครียด

อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 21.6) มีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 11.8) และมีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง (ร้อยละ 3.6) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความเครียด

ระดับความเครียด	จำนวน (n = 500)	ร้อยละ
ต่ำ (0-24)	59	11.8
ปานกลาง (25-42)	315	63.0
สูง (43-62)	108	21.6
รุนแรง (เท่ากับหรือมากกว่า 63)	18	3.6
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบน)	38.1 (10.1)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	37 (20-75)	

ส่วนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับความเครียดของแรงงานหญิง

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.049$) ภาวะหย่าร้าง ($p = 0.013$) และภาวะรับผิดชอบในครอบครัว ($p = 0.020$) ยกเว้น ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวกับความเครียดของแรงงานหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว	\bar{X}	S.D.	χ^2	p-value
สถานภาพสมรส	1.35	0.52	12.63	0.049*
ระดับการศึกษา	4.55	1.62	24.14	0.286
ภาระหนี้สิน	1.87	0.33	10.81	0.013*
การะรับผิดชอบในครอบครัว	1.72	0.84	14.99	0.020*

ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ได้แก่ จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.134$, $p = 0.003$) ส่วนอายุรายได้ของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง ส่วนปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.125$,

$p = 0.005$ และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความเครียดทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.101$, $p = 0.020$) ส่วนด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงานข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ การสนับสนุนทางสังคม และอันตรายในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน กับความเครียดของแรงงานหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว	\bar{X}	S.D.	r	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว				
อายุ (ปี)	26.24	6.04	-0.059	0.190
รายได้ของครอบครัว (กิป/เดือน)	860.264	302.334	0.015	0.741
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	4.86	1.88	0.134	0.003*
ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน				
การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน	32.70	2.99	0.077	0.086
ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ	32.66	3.03	0.015	0.732
ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ	16.97	2.23	-0.101*	0.024*
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	15.79	2.45	-0.125*	0.005*
การสนับสนุนทางสังคม	22.88	3.22	0.082	0.068
อันตรายในที่ทำงาน	25.63	3.07	-0.054	0.229

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) เท่ากับ 38.1 (10.1) คะแนน สำหรับข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “เงินไม่พอใช้จ่าย” ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81 และข้อที่มีความเฉลี่ยต่ำสุด “ความจำไม่ดี” ค่าเฉลี่ย 1.51 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความเครียดระดับปานกลาง ส่วนสุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ (2546) ได้กล่าวถึงความเครียดระดับปานกลาง



เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นประจำวัน บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะความวิตกกังวล ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่ว ๆ ไปไปไม่มีผลกระทบรุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายและถือว่าเป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น เป็นสิ่งเร้าทำให้แรงงานหญิงได้ใช้กำลังกาย และกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (ชญาอนุตม์ กุสุโมทย์, 2550)

อย่างไรก็ตามความเครียดระดับปานกลางก็เป็นสัญญาณเตือนภัยว่าอาจมีความเครียดไปในทิศทางมากกว่าปกติได้ ดังนั้นควรป้องกันไม่ไห้ระดับความเครียดพัฒนาในระดับสูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพได้ (ปณิตา ปรีชากรกนกกุล, 2555) ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงงานหญิงมีความเครียดมากที่สุดในด้านรายรับไม่พอใช้จ่าย ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาด้านการเงิน ค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้นตลอดเวลา และสาเหตุอื่น ๆ ทำให้แรงงานหญิงมีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย หรือเกิดจากการที่ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง การลดชั่วโมงการทำงานและลดการทำงานล่วงเวลาของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม (พงค์สุวรรณค์ ไทรโกศรี, 2551) แต่ Robbins (2000) ได้กล่าวว่า แม้ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานภายใต้ความเครียดระดับต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะต่ำได้ ดังนั้นเมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นถึงระดับปานกลาง ควรมีการกระตุ้นให้ร่างกายเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนถึงความสามารถของบุคคลจะรับได้ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานตกต่ำลงได้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวกับความเครียดของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง เนื่องจากแรงงานหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งแรงงานหญิงที่โสดไม่ต้องรับภาระมากมาย แต่ต้องทำงานหนักกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ด้วยเหตุผลที่อยากไห้ครอบครัวมีฐานะอยู่ดีกินดีในสังคม จึงต้องดิ้นรนทำงานนอกเวลา เนื่องจากมีเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอารยะ คงมนต์ (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานภาพสมรส กล่าวว่พนักงานโสดมีความเครียดโดยรวม และด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่สมรส อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกรมสุขภาพจิต (2546) ที่ศึกษาความเครียดของคนไทยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียด และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุววรรณ กรเพ็ชร์ (2550) ที่พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภาระหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง เนื่องจากแรงงานหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ฐานะยากจน ระดับการศึกษาต่ำ รายได้ไม่เท่าเทียมกับคนที่มีการศึกษาสูงกว่า ประกอบกับอาชีพหลักทางครอบครัว คือ การทำอาชีพรับจ้างทั่วไป มีหนี้สินที่ก่อเกิดจากตัวเองหรือคนภายในครอบครัว ส่งผลให้เงินที่ต้องจ่ายในแต่ละเดือนมีมากทำให้รายได้ที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายจึงทำให้เกิดความเครียดจากจำนวนหนี้สินทั้งหมดของครัวเรือนได้ (วันชัย ผดุงศุกุโลย, 2544; ธนวรรณ พลชัย, 2552)

การรับผิดชอบในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิงเนื่องจาก แรงงานหญิงมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว และมีความจำเป็นในการทำงานหาเลี้ยงชีพ สอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ พบว่า ภาระรับผิดชอบของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโดยพนักงานที่มีภาระรับผิดชอบของครอบครัวมากจะมีระดับความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีภาระรับผิดชอบของครอบครัวน้อยกว่า เนื่องจากต้องเป็นผู้แบกรับภาระต่าง ๆ อาจเกิดปัญหาทางด้านการเงินและครอบครัวตามมาและส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ (สุววรรณ กรเพ็ชร์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ เกษุรานนท์ (2547) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐเขต กทม. พบว่าภาระรับผิดชอบในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างโดยพนักงานที่มีภาระครอบครัวมากจะมีระดับความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีภาระครอบครัวน้อยกว่า เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุววรรณ กรเพ็ชร์ (2550) ที่พบว่า

การรับพิศชอบในครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน

จำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแรงงานหญิง ซึ่งส่วนใหญ่ในแต่ละครอบครัวมีจำนวนสมาชิกครอบครัวมากกว่า 5-6 คน แต่มีจำนวนสมาชิกเพียงหนึ่งคนที่สามารถทำงานหาเลี้ยงครอบครัวได้ และความหวังที่ครอบครัวต้องอาศัยพึ่งพาต่อแรงงานหญิงมีมาก เมื่อแรงงานหญิงขยันทำงานมากแต่ผลตอบแทนที่เธอได้รับกลับไม่เพียงพอตามความต้องการหรือไม่พอต่อรายจ่ายในครอบครัว ซึ่งนับว่ารายรับกับรายจ่ายไม่มีความสมดุลกัน ทำให้เกิดความเครียดต่อสภาพจิตใจของตนเอง แต่ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกภายในครอบครัวทุกคนมีงานทำสามารถช่วยกันแบ่งเบาภาระภายในครอบครัวได้ จะทำให้ความเครียดลดลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมสุขภาพจิต (2546) ซึ่งได้ศึกษาความเครียดของคนไทยพบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพงศ์ ภูริปริษา (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชทัณฑ์พบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานกับความเครียดของแรงงานหญิง

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย การทำงานที่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น งานที่ทำมั่นคงดี งานที่ทำมีสม่ำเสมอตลอดทั้งปี สถานการณ์ที่เกือบทงาน สูญเสียงานขณะที่ปฏิบัติงานกับนายจ้างคนนี้ ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดทางลบ จากข้อมูลแสดงแรงงานหญิงมีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคงดีสม่ำเสมอตลอดทั้งปี จึงมีความสัมพันธ์ด้านลบกับความเครียด อย่างไรก็ตามนายจ้างควรให้ออกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความเป็นธรรม (ดลฤดี เพชรสว่าง, 2551)

ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ เป็นปัญหาเกี่ยวกับงานที่พบกับปัญหาหรือข้อขัดแย้งกับผู้อื่น งานที่มีความเสี่ยงทางการเงิน การยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อย ๆ การทำงานนาน ๆ โดยแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม งานที่ต้องใช้แรงกายมาก การทำงานนาน ๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม ตามลำดับ ถึงแม้ว่าพบผลการศึกษามีความ

สัมพันธ์ด้านลบ แต่นัยสำคัญค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์ไม่ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่สามารถยืนยันได้ชัดเจนว่าข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือลบกับความเครียด อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความเครียดที่เกิดจากข้อเรียกร้องทางด้านกายภาพ นายจ้างควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายแรงงานหญิงแต่ละคน (จันทนา ลิทธิกัน, 2551) เพื่อป้องกันด้านข้อเรียกร้องทางกายภาพ รวมทั้งข้อเรียกร้องจากบทบาทที่ขัดแย้งและปริมาณงานที่มากเกินไปส่งผลถึงความกังวลกับงานและทำให้เกิดความเครียดได้ (ทองศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, 2544)

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงงานหญิงมีความเครียดในระดับปานกลาง ซึ่งมีผลต่อกับองค์การ เนื่องจากแรงงานหญิงสามารถทำงานได้ดีภายใต้ความกดดันที่เหมาะสม และเพิ่มความสามารถในการทำงานดีขึ้น อย่างไรก็ตามควรป้องกันไม่ให้ความเครียดเพิ่มขึ้นไปจนเกินความสามารถของบุคคลรับได้ เช่น ควรเน้นการจัดการที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่ให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในโรงงานตัดเย็บนั้นเงินไม่พอใช้จ่ายในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีภาระหนี้สินของครอบครัว และความรับผิดชอบต่อจำนวนสมาชิกในครัวเรือนมาก และมีอัตราการพึ่งพิงที่สูงกว่าแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนน้อย ทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้นและทำงานหนักกว่าคนอื่น อันเป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มแรงงานหญิงเหล่านั้นเกิดความเครียดในสภาวะที่เต็มไปด้วยความกดดันจากสิ่งต่าง ๆ ควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด และเหมาะสมแก่แรงงานทุกคน เพื่อเพิ่มกำลังใจให้กับแรงงานหญิงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). ความเครียดของคนไทย. บีบอนด์พับลิชชิง กรุงเทพมหานคร.
จันทนา ลิทธิกัน. (2551). ความเครียดจากการทำงานและผลการปฏิบัติงานในพนักงานขับรถบรรทุกเหมืองขุดถ่านหิน. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการพยาบาล อาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- จันทร์จิรา ภูทองเกษ. (2537). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชญาอนุตม์ กุสุโมทย์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินศึกษาเฉพาะกรณีสายการบินแห่งหนึ่ง. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพงศ์ ภูริปริษา. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์, สาขาวิชาการบริหารทั่วไปรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดลฤดี เพชรขว้าง. (2551). ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของแรงงานเยาวยชนที่ทำงานร้านสะดวกซื้อ. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการพยาบาล อาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ. (2544). การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวรรณ พลชัย. (2552). ผลสำรวจสภาพคล่องของแรงงานไทย ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และหอการค้าไทย. กรุงเทพมหานคร.
- ธนาคารแห่งชาติลาว. (2549). รายงานเศรษฐกิจประจำปี พ.ศ. 2548. เวียงจันทน์. สปป. ลาว.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, จามจุรีโปรดักท์ พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร.
- ปณิตา ปรีชากรกนกกุล. (2555). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของสตรีตั้งครรภ์ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา. วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ; 35 (2).
- ปราณี ทองคำ และคณะ. (2551). รูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดปัตตานี. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 14(4), 555-556.
- พงศ์สุวรรณค์ ไทรโกศรี. (2551). การเข้าร่วมตลาดแรงงานของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาขาการพยาบาล สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรวัลย์ เรื่องศรีจันทร์ และคณะ. (2554). ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงตูดใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 56(4), 425-436.
- พิชญา พรรคทองสุข. (2552). ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินความเครียดจากงานชนิด Job Content Questionnaire. ฉบับภาษาไทย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สงขลา.
- วันชัย ผดุงศุภไพล. (2544). สภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานไทยก่อนและหลังการไปทำงานต่างประเทศ. กองวิชาการและแผนการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมกรุงเทพฯ.
- สำนักงานการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ เวียงจันทน์. (2553). สถิติการลงทุนในประเทศลาวเวียงจันทน์.
- สำนักงานการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ เวียงจันทน์.

- สุภวรรณ กรเพ็ชร์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์กรณีศึกษาบริษัทด้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวัฒน์ มัทธินันต์กุล และคณะ. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างแบบวัดความเครียดสวนปรุง. โรงพยาบาลสวนปรุง. จังหวัดเชียงใหม่.
- อารยะ คงมนต์. (2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัทใหม่ทองจำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bloom BS. (1968). Learning for Mastery. Evaluation Comment Center for the Study of Evaluation of Instructional Program, 1(2).
- Brown, A.W., & Moberg, D.J. (1980). Organization theory and management: A macro approach, New York: John Willey and Sons.
- Gwang Suk Kim, Won Jung Cho, Chung YulLee, Lucy N. Marion, & MiJa Kim. (2005). The Relationship of Work Stress and Family Stress to the Self-Rated Health of Women Employed in the Industrial Sector in Korea. Public Health Nursing, 22(5): 389-397.
- Harris-Adamson C. et al. (2013). Personal and workplace psychosocial risk factors for carpal tunnel syndrome: a pooled study cohort. Occup Environ Med, Aug, 70(8): 529-37.
- Karasak, R.A. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and psychological approach to stress risk and activebehaviour development, In the Encyclopaedia of Occupational Health and Safety 4 th ed., (2), USA, 34.36-34.14.
- Magomedov MM, & Kunel'skaia NL. (1997). Early diagnosis of sensorineural hearing loss among female workers of textile factories, Vestn Otorinolaringol, (5): 8-11.
- Robbins, S.P. (2000). Organizational Behavior. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hill Inc. USA.
- Sealetsa OJ, Thatcher A. (2011). Ergonomics issues among sewing machine operators in the textile manufacturing industry in Botswana. Work, 38(3): 279-89.
- Slimane NB, Elleuch M, Gharbi E, Babay H, & Hamdoun M. (2010). Occupational carpal tunnel syndrome: 27 cases. Tunis Med, 88(9): 63-7.
- Zuskin E, Kanceljak B, Schachter EN, Witek TJ, Mustajbegovic J, Maayani S, Buck MG, Rienzi N. Immunological findings and respiratory function in cotton textile workers. (1992). Int Arch Occup Environ Health, 64(1): 37.

