

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรี สูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นิภาดา ธารีเพียร วท.ม., วันเพ็ญ แก้วปาน ปร.ด.,

สุรินทร์ กลัมพากร ปร.ด., วงเดือน ปันดี ปร.ด.

คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นสตรีที่มีอายุ 45 – 60 ปี ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 255 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสถิติไคว์-สแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 60.0 และระดับดีมากร้อยละ 19.6 ปัจจัยที่ทำนายความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ภาวะสุขภาพจิตด้านอาการทางกาย การทำงานแบบเข้ากะ ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน อายุ ภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการยศาสตร์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุได้ร้อยละ 21.5 ($p\text{-value} < 0.001$)

คำสำคัญ: แรงงานสตรีสูงอายุ, ความสามารถในการทำงาน

Factors Related to Work Ability of Aging Female Workers in Electronic Industries, Ayutthaya Province

**Nidapa Tareepian M.Sc., Wonpen Kaewpan Dr.P.H.,
Surintorn Kalampakorn Ph.D, Wongdyan Pandii Dr.P.H.**

Faculty of Public Health, Mahidol University

ABSTRACT

This study aimed at studying factors related to work ability of aging female workers in the electronic industries in Ayutthaya Province. The samples were female workers aged 45–60 years. The sampling using multi-stage random sampling, totalling 255 people. The data were collected using questionnaires and analyzed using Chi-Square Test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that most aging female workers had the ability to work at a good level (60.0%) and a very good level (19.6%). Factors predicted to the work ability of aging female workers in the electronic industries included mental health status regarding physical symptoms, shift work, work characteristics regarding decision making, age, estrogen deficiency, and work environments regarding ergonomics. These factors altogether predicted a 21.5% of variance in work ability of aging female workers (p -value < 0.001).

Key words: *Aging Female Workers, Work Ability*

บทนำ

ปัจจุบันแรงงานสูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยจากการคาดการณ์สัดส่วนแรงงานในแถบยุโรปพบว่า ปี ค.ศ. 2015 แรงงานสูงอายุจะมากถึงร้อยละ 35 ซึ่งมากเป็น 2 เท่าของแรงงานวัยรุ่นในช่วงอายุ 15-24 ปี¹ และยังคาดการณ์ว่า ในปี ค.ศ. 2025 สัดส่วนแรงงานประชากรที่มีอายุ 55 ปี จะเพิ่มร้อยละ 32 ในยุโรป, ร้อยละ 30 ในอเมริกาเหนือ, ร้อยละ 21 ในเอเชีย และร้อยละ 17 ในละตินอเมริกา² ในขณะที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging society) พบว่าแนวโน้มประชากรผู้สูงอายุมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและคาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9 ในปี พ.ศ. 2543 เป็นร้อยละ 15 ในปี พ.ศ. 2563^{3,4,5} ซึ่งจะกลายเป็นแรงงานสูงอายุในอนาคตอันใกล้

องค์การอนามัยโลกให้นิยามแรงงานสูงอายุ (Aging worker) หมายถึง แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป⁶ เช่นเดียวกับอิลมาริเนน⁷ ที่กล่าวว่า แรงงานสูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ในประเทศญี่ปุ่นแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานผู้ใหญ่วัยกลางคนที่ มีอายุอยู่ระหว่าง 45-65 ปี⁸ สำหรับประเทศไทยให้คำนิยามคนงานสูงอายุ (Older worker) หมายถึง คนงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปที่ยังสามารถทำงานและรับผิดชอบในหน้าที่ได้⁹ ซึ่งในช่วงอายุดังกล่าวของแรงงานสตรีสูงอายุตรงกับช่วงวัยหมดประจำเดือน และยังคงอยู่ในวัยทำงานด้วย

แรงงานสตรีที่มีอายุระหว่าง 45-60 ปี ถือเป็นแรงงานกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยร้อยละ 80 ของสตรีในช่วงอายุดังกล่าวอยู่ในวัยทำงาน และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แรงงานสตรีในช่วงอายุดังกล่าวยังเป็นวัยหมดประจำเดือน ซึ่งมีโอกาสประสบปัญหาการเข้าสู่วัยหมดประจำเดือนได้จากการขาดฮอร์โมนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ การขาดฮอร์โมนในสตรี ระดับฮอร์โมนจะลดลงอย่างรวดเร็วต่างจากผู้ชายที่ระดับฮอร์โมนจะค่อย ๆ ลดลง จึงทำให้มีอาการมากกว่า ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต สุขภาพจิต และสัมพันธภาพกับคนรอบข้างของสตรีวัยนี้

อย่างมาก จะเห็นว่าแรงงานสตรีสูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และจะกลายเป็นแรงงานสูงอายุในอนาคตอันใกล้ ทำให้มีจำนวนแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น¹⁰ ซึ่งต้องมีแนวทางการดูแลสุขภาพให้เหมาะสมต่อไป

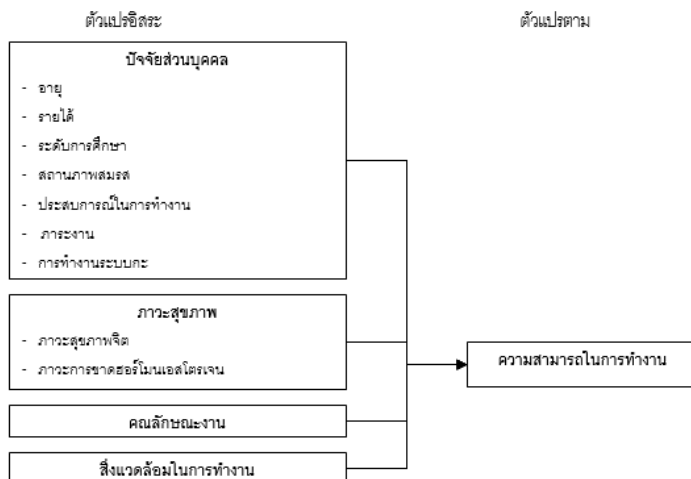
ความสามารถในการทำงานเป็นความสามารถของบุคคล งานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ความสามารถในการทำงานเป็นการประกอบขึ้นของความสมดุลระหว่างปัจจัยด้านคนและงานซึ่งมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน⁷ การส่งเสริมความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นจะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น สุขภาพดีขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย¹¹

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน มีการศึกษารวมทุกช่วงอายุและวัดความสามารถในการทำงานด้วยวิธีที่แตกต่างกัน บางงานวิจัยมีความเห็นสอดคล้อง แต่บางงานวิจัยกลับขัดแย้งกับแนวความคิดความสามารถในการทำงาน ซึ่งยังไม่มีการศึกษาความสามารถในการทำงานในแรงงานสตรีสูงอายุเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้กรอบแนวคิดความสามารถในการทำงานของอิลมาริเนน⁷ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่แนวทางการฟื้นฟู ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน และคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุและกลุ่มประชากรที่มีบริบทใกล้เคียงกันและเป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริการทางสุขภาพแก่แรงงานสตรีต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) ประชากร ได้แก่ แรงงานสตรีสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 45-60 ปี ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในรอบปี พ.ศ. 2552 กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานสตรีสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 45-60 ปี ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีขนาดพนักงานในโรงงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง อำเภอที่มีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด 2 อันดับได้แก่ อำเภออุทัย และอำเภอบางปะอิน สุ่มเลือกโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายอำเภอละ 1 โรงงาน โดยพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อำเภออุทัย มีจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 105 คน และอำเภอบางปะอินมีจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 170 คน ซึ่งจะเก็บจำนวนตัวอย่างทั้งหมดในโรงงานในอำเภอนั้นๆ หลังจากคัดออกกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยและตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จากการคำนวณตัวอย่างแรงงานสตรีสูงอายุได้เท่ากับ 245 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 10 จะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานสตรีสูงอายุจำนวน 270 คน หลังจากคัดออกกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 255 คน ดังนั้น อำเภออุทัยกลุ่มตัวอย่าง

เท่ากับ 104 คน อำเภอบางปะอินกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 151 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ซึ่งประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 5 ส่วน โดย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ภาระงาน และการทำงานระบบกะ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิดจำนวน 8 ข้อ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำจำนวน 2 ข้อ และข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพตามการรับรู้ของแรงงานสตรีสูงอายุและประวัติโรคประจำตัวจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะสุขภาพ

2.1 แบบประเมินสุขภาพจิต ใช้แบบประเมินสุขภาพจิต Thai General Health Questionnaire-28 (Thai GHQ-28) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตที่พัฒนาจากไกลเบิร์ต แพลเป็นภาษาไทยโดยธนา นิลชัยโกวิทย์, จักรกฤษณ์ สุขยิ่ง และชัชวาลย์ ศิลปกิจ (2539: 2-17) ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวล และการนอนไม่หลับ ความบกพร่องทางสังคมและอาการซึมเศร้า มีทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ การแปลผล ใช้จุดตัดคะแนนต่ำ 5/6 โดยคะแนนตั้งแต่ 6 ขึ้นไปถือว่าผิดปกติคือ มีความ

เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.89

2.2 แบบประเมินภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน เป็นการประเมินตามความเสี่ยงของภาวะสุขภาพโดยใช้แบบประเมินภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2551: 18) เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 20 ข้อ การแปลผล แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

คะแนนระหว่าง 0-15 คะแนน หมายถึง มีความเสี่ยงน้อยต่อการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน

คะแนนมากกว่า 15 คะแนน หมายถึง มีความเสี่ยงสูงต่อการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.90

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน แบบประเมินคุณลักษณะของงานเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของฮัคแมนและโอนแฮม¹² เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งหมด 14 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.77

ส่วนที่ 4 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน แบบประเมินสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวนข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ ทั้งหมด 26 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.84

ส่วนที่ 5 ความสามารถในการทำงาน แบบประเมินความสามารถในการทำงานโดยใช้ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน (Work Ability Index: WAI) เป็นการพัฒนาโดยสถาบันอาชีวอนามัยแห่งชาติประเทศฟินแลนด์ ทั้งหมด 10 ข้อ มี 7 ดัชนีชี้วัด ได้แก่

1. การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุดที่ผ่านมา

2. การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองในลักษณะงานหลัก

3. จำนวนโรคซึ่งได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ และตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ผลกระทบต่อการทำงานในปัจจุบันจากการเจ็บป่วยหรือการเจ็บป่วยต่าง ๆ

5. จำนวนวันในการหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพหรือการเจ็บป่วยหรือการหยุดเพื่อไปรับการรักษาในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา

6. การประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง ณ ปัจจุบันไปจนถึงอีก 2 ปีข้างหน้า

7. แหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจ
คะแนนที่ได้จะมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 7-49 คะแนน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

7-27 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานระดับต่ำ

28-36 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานระดับปานกลาง

37-43 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานระดับดี

44-49 คะแนน หมายถึง มีความสามารถในการทำงานระดับดีมากค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.71

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมที่สุ่มเป็นพื้นที่วิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยและขอข้อมูลแรงงานสตรีสูงอายุที่มีอายุ 45-60 ปี เพื่อประมาณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงาน หลังจากนั้นผู้วิจัยเลือกผู้ช่วยวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพทำการอบรมเกี่ยวกับความสำคัญความเป็นมา วัตถุประสงค์ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การทำวิจัยครั้งนี้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง อธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยอธิบายข้อสงสัยเพิ่มเติมถ้าแรงงานสตรีสูงอายุไม่เข้าใจคำถามหรือวิธีการตอบแบบสอบถาม เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนรับคืน หลังจากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยให้ความรู้เรื่องการให้คะแนนและแปลผลแบบประเมินภาวะสุขภาพและให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพสตรีวัยหมดประจำเดือน โดยใช้เวลาตอบแบบสอบถามและให้ความรู้ประมาณ 50 นาที และเมื่อพบความเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพจากแบบประเมินภาวะสุขภาพ ผู้วิจัยอธิบายความผิดปกติที่พบและให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวกับผู้เข้าร่วมวิจัย และทำการส่งต่อข้อมูลให้กับโรงงานอุตสาหกรรมนั้นๆ อีกครั้ง ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน – มิถุนายน 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะสุขภาพ คุณลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปี ร้อยละ 57.6 อายุโดยเฉลี่ยประมาณ 46 ปี ($\bar{X} = 45.98$, $SD = 1.48$) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 37.3 สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 65.1 รายได้เฉลี่ยประมาณ 15,527 บาท ($\bar{X} = 15,526.35$, $SD = 5,869.30$) มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 19 ปี ($\bar{X} = 19.23$, $SD = 5.08$) ภาระงานหรือจำนวนชิ้นงานโดยเฉลี่ย 3,244 ชิ้นต่อกะ ($\bar{X} = 3243.61$, $SD = 9812.27$) รูปแบบการทำงานระบบกะส่วนใหญ่ทำงานเข้ากะถึงร้อยละ 81.6 ระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ย 9.5 ชั่วโมงต่อกะ ($\bar{X} = 9.53$, $SD = 1.88$) ส่วนใหญ่ทำงานแผนกที่เกี่ยวกับการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าร้อยละ 33.7 ลักษณะการทำงานโดยเป็น

ผู้ตรวจสอบและประกอบชิ้นส่วนงานอิเล็กทรอนิกส์ใกล้เคียงกันร้อยละ 50.6 และ 49.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานเป็นแบบใช้ทั้งกำลังกายและกำลังความคิดร้อยละ 68.2 การรับรู้สุขภาพโดยทั่วไปตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับดีร้อยละ 52.5 และมีประวัติโรคประจำตัวร้อยละ 36.1 ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 7.0 โรคภูมิแพ้และไมเกรนเท่ากันร้อยละ 5.4 และโรคอ้วนร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ซึ่งได้รับการรักษาถึงร้อยละ 87.0

2. ภาวะสุขภาพ

2.1 ภาวะสุขภาพจิต แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตปกติร้อยละ 89.8 และมีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตเพียงร้อยละ 10.2 โดยส่วนใหญ่สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้ตามปกติร้อยละ 91.4 รองลงมาคือรู้สึกที่สามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้พอใจกับการที่ทำงานลุล่วงไป และรู้สึกสบายและมีสุขภาพดีร้อยละ 90.6, 89.4 และ 88.6 ตามลำดับ และพบว่าตัวเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ น้อยที่สุดร้อยละ 0.4

2.2 ภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่เสี่ยงต่อการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนน้อยร้อยละ 58.4 และมีความเสี่ยงต่อการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนสูงถึงร้อยละ 41.6 เมื่อจำแนกตามระดับอาการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนพบว่า แรงงานสตรีสูงอายุมีอาการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนในระดับน้อย อาการที่พบมากที่สุดคือ ปวดศีรษะถึงร้อยละ 58.8 รองลงมาคือ หงุดหงิด อารมณ์แปรปรวน และนอนไม่หลับร้อยละ 50.6, 47.5 และ 45.1 ตามลำดับ และมีอาการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนในระดับมากที่พบมากที่สุดคือ เบื่อและไม่สนใจทางเพศร้อยละ 6.3 รองลงมาคือ ปวดข้อต่างๆ และผิวแห้งเหี่ยวร้อยละ 5.1 เท่ากัน และมีอาการปวดศีรษะและช่องคลอดแห้งร้อยละ 4.7 เท่ากันตามลำดับ

3. คุณลักษณะงาน แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 56.5 ระดับสูงร้อยละ 43.5 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงงานสตรีสูงอายุมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, $SD =$

0.58) รองลงมาคือ มีการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายในทักษะของงาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.68$)

4. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีการสัมผัสสิ่งแวดล้อมที่คุกคามสุขภาพอนามัยจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 76.9 ระดับปานกลางร้อยละ 22.0 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การสัมผัสสิ่งแวดล้อมที่คุกคามสุขภาพอนามัยด้านสิ่งแวดล้อมทางเคมี มีการสัมผัสมากที่สุด ($\bar{X} = 1.53$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ การสัมผัสสิ่งแวดล้อมที่คุกคามสุขภาพอนามัยทางการยศาสตร์ ($\bar{X} = 1.50$, $SD = 0.30$)

5. ความสามารถในการทำงาน แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 60.0 รองลงมาความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีมากร้อยละ 19.6 และความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมีเพียงร้อยละ 1.2

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะสุขภาพ คุณลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่อความสามารถในการทำงาน

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) การทำงานระบบกะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และภาระงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 255$)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	R ²	R ² Change	t	p-value
1. ภาวะสุขภาพจิต ด้านอาการทางกาย	-0.233	0.088	-0.168	0.058	0.058	-2.643	0.009
2. การทำงานแบบเข้ากะ	2.232	0.643	0.205	0.105	0.047	3.474	0.001
3. ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	0.420	0.107	0.225	0.144	0.039	3.918	<0.001
4. อายุ	-0.548	0.168	-0.192	0.175	0.031	-3.274	0.001
5. ภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน	-0.070	0.030	-0.149	0.198	0.023	-2.312	0.022
6. สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านการยศาสตร์	-0.143	0.062	-0.133	0.215	0.017	-2.299	0.022
Overall F = 11.309			ค่าคงที่ = 65.567		p-value < 0.001		

6.2 ภาวะสุขภาพ พบว่า ภาวะสุขภาพจิตและภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p\text{-value} < 0.001$)

6.3 คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.025$)

6.4 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p\text{-value} = 0.004$)

7. ความสามารถในการทำนายความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะสุขภาพคุณลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการทำนายความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 โดยมีความสามารถในการทำนายความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุได้ร้อยละ 21.5 (ตารางที่ 1) ซึ่งตัวแปรในกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และการทำงานแบบเข้ากะ กลุ่มภาวะสุขภาพ ได้แก่ ภาวะสุขภาพจิต และภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน กลุ่มคุณลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน กลุ่มสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านการยศาสตร์ โดยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีความสามารถในการทำนายสูงที่สุด ($Beta = 0.225$)

อภิปรายผล

1. ความสามารถในการทำงาน

แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 60.0 อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีถึงร้อยละ 57.6 มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจนเกิดความชำนาญเฉลี่ยประมาณ 19 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-25 ปี ร้อยละ 38.8 ไม่มีประวัติโรคประจำตัวถึงร้อยละ 63.9 และมีการรับรู้สุขภาพโดยทั่วไปของตนเองว่าดีและดีมากถึงร้อยละ 54.5 จึงทำให้แรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับการศึกษาของบุปผา วิริยารัตกุล (Buppha Viriyaratkul, 2005 อ้างถึงในสุลี ทองวิเชียร, วันเพ็ญ แก้วปาน, พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ, 2549: 116-117) ศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลไทยพบว่า มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 63.8 เช่นเดียวกับการศึกษาของพรเลิศ ชุ่มชัย (2007: V) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความโกรธในขณะขับรถ ความสามารถในการทำงาน ลักษณะงานกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่า ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 58.8 และการศึกษาของสุกัลลักษณ์ เขยชม (2551: 79) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี ร้อยละ 60.7

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการทำงาน

อายุ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของอิลมารินเนน, ทูโอมิ และคลอการส์¹³ ที่ว่า เมื่อบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสามารถในการทำงานลดลงโดยเฉพาะเมื่อมีอายุตั้งแต่ 45 ปี ซึ่งเป็นความเสื่อมตามธรรมชาติของมนุษย์โดยพบว่า เพียงร้อยละ 10 ที่สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเองได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 60 สามารถคงความสามารถในการทำงานได้เท่าเดิม และถึงร้อยละ 30 พบว่ามีความสามารถ

ในการทำงานลดลง เมื่อถึงอายุ 51 ปีความสามารถในการทำงานจะลดลงอย่างมาก ซึ่งความสามารถในการทำงานย่อมเสื่อมถอยตามอายุที่มากขึ้น

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.183$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความแตกต่างในเรื่องของระดับการศึกษาน้อย กล่าวคือ มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.ถึงร้อยละ 71.4 จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.492$) จากข้อมูลพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานสตรีสูงอายุมีสถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 65.1 ทำให้สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน

รายได้ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.147$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความแตกต่างในเรื่องรายได้น้อย รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ถึงร้อยละ 70.6 จึงทำให้รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.773$) ถึงแม้ว่าประสบการณ์การทำงานมากจะมีความสามารถในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ประสบการณ์การทำงานน้อย¹⁴ แต่จากข้อมูลพบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานเป็นการประกอบและตรวจสอบชิ้นส่วนงานอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ และแรงงานสตรีสูงอายุส่วนใหญ่ทำงานมานานจนเกิดความชำนาญ จากข้อมูลพบว่า มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 19 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-25 ปี ร้อยละ 38.8

ภาระงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.063$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงการเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

ทั่วโลกทำให้ต้องลดภาระงานหรือจำนวนชิ้นงานลง โดยส่วนใหญ่มีภาระงานน้อยกว่า 1,001 ชิ้นต่อกะ ถึงร้อยละ 40.8 จึงทำให้ภาระงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน

การทำงานระบบกะ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ทำงานแบบเช้ากะมีความสามารถในการทำงานดีกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานเช้ากะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานสตรีสูงอายุส่วนหนึ่งที่มีปัญหาสุขภาพหรือความเจ็บป่วยได้เปลี่ยนการเข้ากะทำงาน จากเดิมที่ต้องเข้ากะแบบหมุนเวียนมาเป็นการทำงานแบบกะที่มีช่วงเวลาแน่นอนหรือเข้ากะประจำแบบระบบกะเดียว สอดคล้องกับที่โรเจอร์ และมิสเซล¹⁵ กล่าวว่าไว้ว่า แรงงานที่ทำงานแบบกะมาเป็นระยะเวลานานจะเกิดผลกระทบต่อสุขภาพโดยแรงงานเหล่านี้จะเปลี่ยนกะการทำงานมาเป็นแบบกะกลางวันเพราะเป็นที่ทราบกันว่า หากทำงานต่อไปจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพและความเจ็บป่วยอันเป็นเหตุให้ต้องออกจากงานในที่สุด ดังนั้นการเปลี่ยนกะการทำงานมาเป็น แบบกะที่มีช่วงเวลาแน่นอนหรือเข้ากะประจำจะช่วยลดการออกจากงานให้ช้าลงในแรงงานที่มีปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วย จากผลการศึกษาจึงพบว่า ผู้ที่ไม่ได้ทำงานเช้ากะแล้ว ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีปัญหาสุขภาพและความเจ็บป่วย ซึ่งมีผลให้ประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่ทำงานแบบเช้ากะ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพกับความสามารถในการทำงาน

ภาวะสุขภาพจิตและภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) สอดคล้องกับแนวคิดของอิลมาริเนน ที่กล่าวว่า สุขภาพจะอยู่ชั้นล่างสุดของโครงสร้างความสามารถในการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่มีสุขภาพที่ดีเท่านั้น ยังต้องมีความสามารถในการทำหน้าที่ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม⁷ ภาวะสุขภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีผลต่อความสามารถในการทำงานมากที่สุด² และสุขภาพถือเป็นปัจจัย

ที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานมากที่สุดด้วย¹⁶

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความสามารถในการทำงาน

คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.025$) สอดคล้องกับแนวคิดของอิลมาริเนน ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสามารถในการทำงาน การสนับสนุนทางสุขภาพ และส่งเสริมความสามารถในการทำงาน จำเป็นต้องดูแลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านงานด้วย¹⁷ นอกจากนี้ลักษณะงานยังมีผลต่อความสามารถในการทำงาน โดยลักษณะงานที่ต้องใช้กำลังด้านความคิดและงานที่ต้องใช้กำลังด้านร่างกาย เมื่อระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อสัปดาห์ คือ เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีผลทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง¹⁸

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสามารถในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.004$) สอดคล้องกับแนวคิดของอิลมาริเนน ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสามารถในการทำงาน การสนับสนุนทางสุขภาพ และส่งเสริมความสามารถในการทำงาน จำเป็นต้องดูแลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านงาน¹⁹ สิ่งแวดล้อมในการทำงานยังมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่วัดถึงความสามารถในการทำงานของบุคคลด้วย²⁰

6. ความสามารถในการทำนายความสามารถในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะสุขภาพคุณลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการทำนายความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยมีความสามารถในการทำนาย

ความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุ ได้ร้อยละ 21.5 สอดคล้องกับแนวคิดของอิลมาริเนน ที่กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานเป็นการประกอบขึ้นของความสมดุลระหว่างปัจจัยด้านคน และงานซึ่งมีความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงกัน⁷ โดยเฉพาะปัจจัยด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสามารถในการทำงาน¹⁹

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านบริหาร

1.1 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพควรมีการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการทำงาน ได้แก่

1.1.1 ปรับบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับอายุที่เพิ่มขึ้นของแรงงานสตรี เช่น ย้ายตำแหน่งให้ไปเป็นผู้ตรวจสอบงาน ควบคุมคุณภาพงาน ผู้สอนงาน หรือที่ปรึกษาเนื่องจากแรงงานสตรีสูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มีกำลังความคิดและความแข็งแกร่งทางจิตใจ

1.1.2 ในกลุ่มแรงงานสตรีที่ยังมีอายุน้อย ควรมีการส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจให้มีภาวะสุขภาพที่ดี ซึ่งจะช่วยลดการเกิดโรคและภาวะเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับแรงงานสตรีเมื่อมีอายุมากขึ้น เพื่อเป็นการคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงาน และให้แรงงานสตรีได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพนำมาซึ่งการได้ผลผลิตและการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายบุคคลเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการทำงาน เมื่อปรับบทบาทหน้าที่ใหม่ให้เหมาะสม เช่น เป็นผู้ตรวจสอบงาน ควบคุมคุณภาพงาน ผู้สอนงาน หรือที่ปรึกษาแล้ว ควรให้อำนาจในการตัดสินใจด้วย เพื่อให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3 สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายความปลอดภัย และพยาบาลอาชีวอนามัย ควรร่วมกันปรับปรุง สนับสนุน และส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านการควบคุมและป้องกันการได้รับสารเคมี การสนับสนุน และการรณรงค์การใช้อุปกรณ์ป้องกัน รวมถึงการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงของการได้รับสารเคมีด้วย ด้านการศาสตร์ควรมีการจัดทำทางการทำงานให้เหมาะสมกับงาน มีเก้าอี้สำหรับนั่งพักในขณะปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำเพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานสตรีสูงอายุได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.4 ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี เช่น การจัดการกับความเครียด กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด กิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีควรเพิ่มการประเมินสุขภาพจิตและการประเมินตามความเสี่ยงภาวะการขาดฮอร์โมนเอสโตรเจนในแรงงานสตรีสูงอายุเป็นต้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุ

2. ด้านวิชาการ

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความสามารถในการทำงานโดยเฉพาะแรงงานสตรีสูงอายุจัดทำสื่อต่างๆ เช่น เอกสาร บทความทางวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานสตรีสูงอายุให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

3. ด้านบริการ

พยาบาลอาชีวอนามัยควรมีบทบาทที่สำคัญในการประเมินให้ความรู้และคำปรึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและความสามารถในการทำงาน เช่น การส่งเสริมให้เกิดความแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย อันเนื่องมาจากการทำงาน การคัดกรองภาวะเสี่ยงต่างๆอันเนื่องมาจากการงานและภาวะสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้น การดูแล

แรงงานสตรีสูงอายุที่มีความสามารถในการทำงานลดลง
เพื่อให้การรักษาและฟื้นฟูสุขภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในแรงงานสตรีสูงอายุในสถานประกอบการประเภทอื่นๆ ในที่ต่างๆ และในอาชีพอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในภาพรวมและสามารถเปรียบเทียบการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

2. ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานในกลุ่มแรงงานสตรีสูงอายุที่มีอายุระหว่าง 45- 54 ปีกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 55 ปีขึ้นไป เนื่องจากความสามารถในการทำงานจะลดลงอีกหลังอายุ 55 ปี²¹

3. ควรศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดความสามารถในการทำงานในด้านค่านิยมทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานได้อย่างครอบคลุมประกอบของความสามารถในการทำงานเพราะค่านิยมทัศนคติเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพของงานและความสามารถในการทำงาน

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานกับปัจจัยอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ภาวะสุขภาพ หรือพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของแรงงานสตรีสูงอายุเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Ilmarinen J. Past, present and future of work ability. Finnish Institute of Occupational Health. Finland: n.p.: 2004.
2. Ilmarinen J. Aging workers. Occup Environ Med, 2001; 58: 149-60.
3. ภักดี โพธิศิริ. นโยบายการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพชายวัยทองในประเทศไทย. ใน: บัณฑิต จันทยานิ, และคณะ, บรรณาธิการ. เพิ่มสีสันของชีวิตชายวัยทองตอน สุขภาพดี ชีวีมีสุข. กรุงเทพฯ: บียอนด์ เอ็นเทอร์ไพรซ์; (2545). หน้า 11-9.

4. สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. สุขภาพผู้สูงอายุไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2551 [สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2551]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.agingthai.org>
5. สมนึก กุลสถิตพร. ภาพภาพบำบัดในผู้สูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทเพรส; 2549.
6. World Health Organization (WHO). Aging and Work Capacity. Report of a WHO Study Group. WHO Technical Report Series 835. Geneva: WHO; 1993.
7. Ilmarinen J. Towards a Longer Worklife!: Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki: 2005.
8. Kumashiro M. Japanese initiatives on aging and work: An occupational ergonomics approach to solving this complex problem. In: M Kumashiro, editors. Aging and work. London and New York: Taylor & Francis. 2003. p. 1-9.
9. กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม. ศัพท์แรงงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย; 2543.
10. Ilmarinen J. Promoting of work ability during aging. In: Kumashiro M, editors. Aging and work. London and New York: Taylor & Francis; 2003. p.21-35.
11. Hackman JR, Oldham GR. Work redesign. Massachusetts: Addison Wesley; 1980.
12. Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M. Changes in the work ability of active employees over an 11 year period. Scand J Work Environ Health 1997; 23(1): 49-57.
13. Muldary TW. Burnout and health professionals :Manifestion and Management. L.A.: Acapistrano Publication; 1983.

14. Roger RR, Michael JC. Plain language about shiftwork. Public Health Service. Ohio: Centers for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health; 1997.
15. Martinez MC, Latorre MRDO. Health and work ability among office workers. *Rev Saude Publica* 2006; 40(5): 1–7.
16. กรรณิการ์ คูประสิทธิ์. ลักษณะงาน ความโกรธ และความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
17. Ilmarinen, J. What can we do to support your health and work ability? *Work Ability* 2010. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health; 2005.
18. Finnish Institute of Occupational Health Helsinki Finland. Aging and work [Internet]. 2008 [cited 2008 Jan 13]; Available from: <http://www.ttl.fi/Internet/English/Thematic+pages/Aging+and+work>.
19. Pornlert Chumchai. The relationships between driving anger work ability job characteristics and accidents at work among truck drivers [Master degree of public health]. Nakhon Pathom: Mahidol University; 2007.
20. กองอนามัยครอบครัว, กระทรวงสาธารณสุข. สตรีวัยหมดระดู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2539.
21. ธนา นิลชัยโกวิทย์, จักรกฤษณ์ สุขยิ่ง และชัชวาลย์ ศิลปกิจ. “ความเชื่อถือได้ และความมั่นคงของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย”. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย* 2539; 41(1): 2–17.
22. สุกัลลักษณ์ เขยชม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
23. สุลี ทองวิเชียร, วันเพ็ญ แก้วปาน, พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ. *ครอบครัวและการทำงาน: ทักษะชีวิตของคู่สมรส*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์; 2549.