

บทวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับ
เครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

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

กำพล นาคนเจริญวารี* ศรีรัตน์ ล้อมพวง**

จิตรพรรณ ภูษาภักดิ์ทิพย์** อรรพรรณ แก้วบุญชู***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า 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 มีสถานภาพ คือ สมรส ร้อยละ 56.2 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย อายุงานเฉลี่ย 4.92 ปี ร้อยละ 53.8 มีการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ระดับคะแนนความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 84.6 ระดับคะแนนค่าตอบแทนสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 70.0 มีความเมื่อยล้าระดับปานกลาง ร้อยละ 65.4 ระดับน้อย ร้อยละ 31.5 และระดับมาก ร้อยละ 3.1 และ มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 49.2 สูงกว่าปกติเล็กน้อย ร้อยละ 43.8 ต่ำกว่าปกติอย่างมาก ร้อยละ 3.8 สูงกว่าปกติปานกลาง ร้อยละ 1.5 และสูงกว่าปกติมาก ร้อยละ 1.5 โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ค่าตอบแทนสวัสดิการและความเมื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 จากผลการวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณา วางแผน ปรับเปลี่ยน สนับสนุน ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟได้ในอนาคต

คำสำคัญ: ความเครียด/ ความเมื่อยล้า/ พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟ/ ชลบุรี

ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีรัตน์ ล้อมพวง คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

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. Method used in this study was a questionnaire and statistical techniques used 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 income package by sequence. 65.4% the employees have subjective fatigue at a moderate level, 31.5% the employees experience fatigue a low level and 3.1% at high level. 49.2% the employees have subjective stress at a normal level, 43.8% slightly higher than normal, 3.8% extremely lower than normal, 1.5% moderately higher than normal, and 1.5% extremely higher than normal. The correlation between the job satisfaction and subjective stress was significant at the 0.05 level, and the correlation between two factors, income package and fatigue, and subjective stress was significant at the 0.01 level. This research can be used in consideration for the planning to adjust and support factors related to stress in the employees.

Keywords: Stress; Fatigue; Employees in a Wire Connector Assembly; Chonburi

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาความเครียด เป็นปัญหาสุขภาพจิตที่ส่งผลกระทบต่อคนทุกเพศทุกวัย มีผลต่อการดำเนินชีวิต ความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ ตลอดจนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นสาเหตุสำคัญของความเจ็บป่วยทางกายในหลายโรค จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของคนไทยในปี 2546 พบว่า ปัญหาจากการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งจากปัจจัยหลักหลายๆ ด้านที่สร้างความเครียดให้กับคนไทย (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2546) ดังนั้น ความเครียดในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจ โดยในแต่ละอาชีพจะมีความเครียดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น โดยงาน

ที่ต้องรับผิดชอบสูง หรือมีความจำเจย่ำเยิ่นก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่างานที่รับผิดชอบน้อยกว่าหรือไม่จำเจ อย่างไรก็ตาม เมื่อเกิดความเครียด ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งเลวร้ายหรือเกิดผลเสียแก่ผู้นั้นเสมอไป โดยความเครียดที่เกิดระดับน้อยจะกระตุ้นให้คนพยายามทำการต่อสู้เพื่อขจัดความเครียด ผลก็คือส่งเสริมให้บุคคลนั้นเข้มแข็ง มีความอดทนสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหาย่างยากได้ ทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต ในกรณีเช่นนี้ก็จะเป็นสิ่งดี คือส่งเสริมให้คนไม่ย่อท้อ มีมานะที่จะเอาชนะอุปสรรค กระตุ้นให้มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นแต่ในกรณีที่เกิดความเครียดสูงมากและมีความเครียดอยู่เป็นเวลานาน ถึงแม้บุคคลนั้นจะต่อสู้แล้วก็ตาม จะทำให้ความสามารถในการต่อสู้

เหนื่อยล้าหมดแรงได้ ในที่สุดทนไม่ไหวก็จะเกิดปัญหาสุขภาพจิตหรือเจ็บป่วยทางจิตใจได้ (ซูร์พร จันท์เจริญ, 2550)

โรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ก็เป็นหนึ่งในงานจากหลายๆ ประเภทที่มีสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความเครียดสูงกับผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย ซึ่งทางบริษัทเองก็มีการสนับสนุนในเรื่องของการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ที่อยู่ในสภาพที่เครียดบ่อยๆ ต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทั้งจากการทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน และเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า มีสถิติในการขอใช้ห้องพยาบาลในเดือนตุลาคม 2555 ด้วยอาการโรคกล้ามเนื้อและกระดูกจำนวน 15 ราย ผู้ปฏิบัติ แต่ละคนใช้มือทั้ง 2 ข้างประกอบสายไฟฟ้า โดยมีลักษณะที่ผิดปกติ เช่น บริเวณคอเอียง ไหล่ยกแขนยก ข้อมืองอ หลังมีลักษณะโน้มไปด้านหน้า ขาอ และเป็นงานที่ทำซ้ำๆ ตลอดระยะเวลาการทำงานใน 8 ชั่วโมงบางรายต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเมื่อยล้า และ โดยภาพรวมของการทำงานพบว่ายังคงมีการเกิดอุบัติเหตุอยู่บ่อยครั้ง โดยผลของการปฏิบัติงานที่มีรายงานการเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาจาก ปัญหาของสภาพการทำงาน เช่น การจัดการด้านอุปกรณ์ในการทำงาน บวกกับการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา จนกลายเป็นวิถีชีวิตของการทำงาน และการจัดการในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การทำงานจะไม่เกิดความเสียหายขึ้น เช่นกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ รวมถึงความเมื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้อาจจะนำไปสู่การเกิดความเครียดสูงของพนักงานได้

จากการศึกษาของ Lazarus และ Folkman (1984) พบว่าความเครียดสามารถก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อบุคคลและองค์กร ด้านผลเสียที่เกิดต่อองค์กร

พบว่าความเครียดนั้นทำให้บุคคลมีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ลดลง บุคลากรเกิดการลาป่วย ขาดงาน ลาออก โอนย้ายและทำให้ประสิทธิภาพในการคิดและการทำงานลดลง ความเครียดในการทำงานระดับสูงทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายสูงขึ้น ทำให้ขาดความตั้งใจ ไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง และท้ายที่สุดจะทำให้องค์กรหยุดชะงัก (ฉลลกันธุ์ ปิยะธนาพันธ์, 2547)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ต้องทำงานในสภาพความกดดันหลายๆด้าน รวมถึงปัจจัยด้านความเมื่อยล้าว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดมากน้อยเพียงใดเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นแนวทางในการวางแผนการแนะแนวส่งเสริมทักษะในการเผชิญกับความเครียดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤติชีวิต และการปรับตัวสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวรวมถึงเพื่อนในสังคมได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรสของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ แผนการทำงาน อายุการทำงาน ระยะเวลาทำงาน ความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและ

กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานของพนักงานใน
โรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่ง
หนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

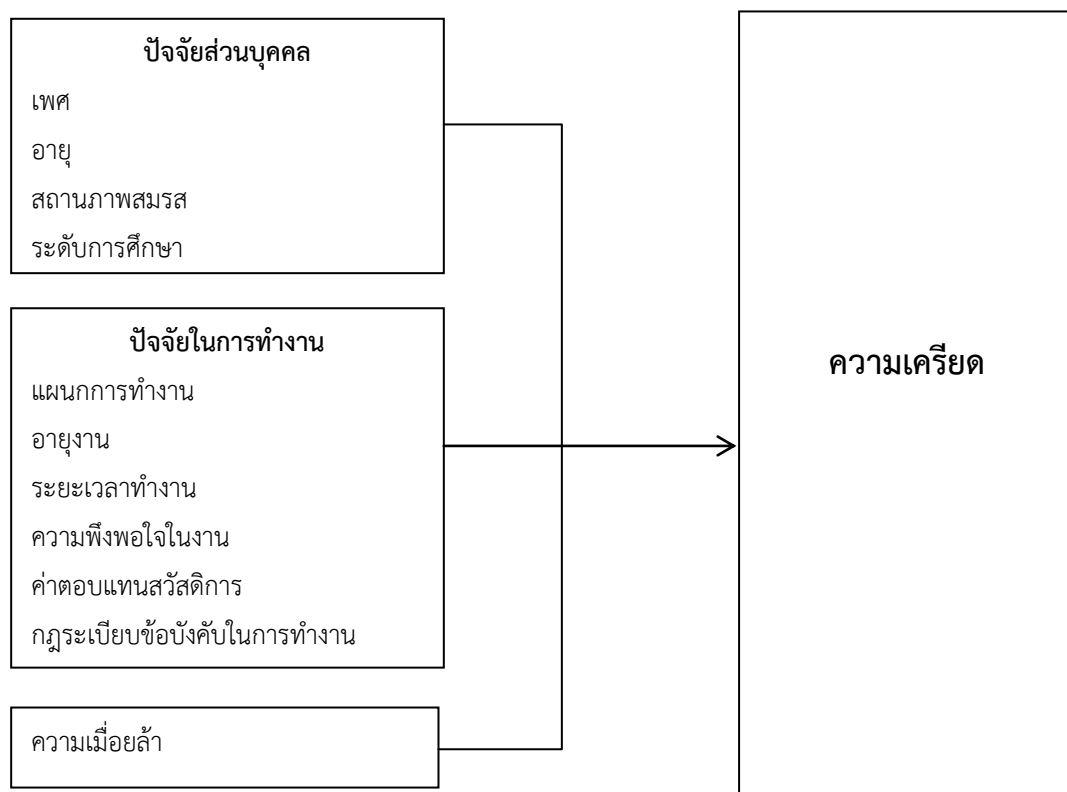
4. เพื่อศึกษาความเมื่อยล้าของพนักงานใน
โรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่ง
หนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

5. เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงานและความ
เมื่อยล้า กับความเครียดของพนักงานในโรงงาน

ประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการ
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน และ
ความเมื่อยล้า มีความสัมพันธ์กับความเครียดของ
พนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้
ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ
ภาคตัดขวาง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ
พนักงานของโรงงานประกอบสายไฟสำหรับ
เครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรม

อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีขนาดของประชากร
จำนวน 191 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่ม
ตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้
จำนวน 130 ตัวอย่าง

ในการสุ่มตัวอย่างได้มีการสุ่มตัวอย่างแบบ
 อันตรภาคชั้นโดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละเพื่อให้ได้
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่าๆกันในแต่ละส่วนการ
 ทำงานต่อไป และทุกคนที่ผ่านเกณฑ์คัดเลือก คือ
 เป็นผู้ที่สมัครใจและยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย และ
 ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงที่ดำเนินการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยประกอบ-
 ด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วน
 บุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ
 สมรส จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลาย
 ปิด-เปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยใน
 การทำงาน ได้แก่ แผนกการทำงาน ลักษณะงาน
 อายุงาน ระยะเวลาทำงาน จำนวน 4 ข้อ เป็น
 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด ความพึงพอใจในงาน
 จำนวน 10 ข้อ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
 จำนวน 9 ข้อ ค่าตอบแทนสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ
 และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ
 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า
 (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert มี
 เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์
 ที่เสนอแนะ โดยเกศรินทร์ ปัญญาตวง (2552)

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ย
 น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ย
 น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ย
 ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ย
 มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับคะแนนเฉลี่ย
 มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเมื่อยล้าเชิงจิต
 วิสัย (Subjective test) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้วัด
 ความเมื่อยล้าตามแนวคิดของไปเปอร์ (Piper fatigue
 model, 1998) ฉบับที่แปลเป็นภาษาไทยโดยเพียงใจ
 ดาโลปการ (วาทีณี ศรีไทย, 2548) ซึ่งประกอบด้วย
 ข้อคำถาม 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน (จันทร์จิรา
 ความรู้, 2548) เป็นมาตรวัดแบบตัวเลข (Numeric
 scale) ตั้งแต่ 1 - 10 โดย “1” หมายถึง ไม่มีความ
 รู้สึกต่อข้อความนั้นเลย “10” หมายถึง มีความรู้สึก
 ต่อข้อความนั้นมากที่สุด ประเมินความเมื่อยล้าโดย
 นำคะแนนรวมของแบบวัดทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย
 จากนั้นแบ่งคะแนนเฉลี่ยความเมื่อยล้าเป็น 3 ระดับ
 (นารา กุลวรรณวิจิตร, 2549) ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 3.99 หมายถึง ระดับ
 ความไม่เมื่อยล้า (ความเมื่อยล้าระดับน้อย)

คะแนนเฉลี่ย 4.00 - 6.99 หมายถึง ระดับ
 ความเมื่อยล้าปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 7.00 - 10.0 หมายถึง ระดับ
 ความเมื่อยล้ามาก

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความเครียดด้วย
 ตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
 ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ใช้ประเมินความเครียด
 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดย
 คำถามเหล่านี้เป็นข้อความเกี่ยวกับอาการต่างๆ ของ
 การตอบสนองทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นต่อ

ระดับความเครียด ซึ่งมี 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (พิมภรณ์ รุ่งอาญา, 2548)

- 0 หมายถึง ระดับความเครียดไม่เคยเลย
- 1 หมายถึง ระดับความเครียดเป็นครั้งคราว
- 2 หมายถึง ระดับความเครียดเป็นบ่อยๆ
- 3 หมายถึง ระดับความเครียดเป็นประจำ

โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ดังนี้

- 1. คะแนน 0-5 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติอย่างมาก
- 2. คะแนน 6-17 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ
- 3. คะแนน 18-25 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติเล็กน้อย
- 4. คะแนน 26-29 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติปานกลาง
- 5. คะแนน 30-60 ท่านมีความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติมาก

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านและผ่านการตรวจสอบจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นจึงได้นำไปทดลองใช้ก่อนนำมาใช้จริง มีการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน 0.743
- ข้อมูลด้านความเมื่อยล้า 0.933
- ข้อมูลด้านความเครียด 0.853

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับการชี้แจง

วัตถุประสงค์ วิธีการเก็บข้อมูล และสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัย ผู้ปฏิบัติงานถูกขอให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยไม่มีการระบุชื่อ ซึ่งการตอบแบบสอบถามนั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจ ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่สะดวกที่จะตอบคำถามใดก็สามารถเว้นว่างไว้ ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะตอบคำถามหรือไม่ก็ตามจะไม่มีผลกระทบใดๆ กับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานยินดีเข้าร่วมการศึกษาโดยการลงนาม จึงดำเนินการรวบรวมข้อมูล ซึ่งการนำเสนอรายงานการวิจัยเป็นการนำเสนอในภาพรวมของกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ไม่มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอนว่ามีผลต่อความเสี่ยงด้านสุขภาพทั้งในด้านความเมื่อยล้าและความเครียด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้โปรแกรมทางสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ สถิติเชิงพรรณนาในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด สถิติ Pearson correlation ในข้อมูลเชิงปริมาณ และ Chi square ในข้อมูลเชิงคุณภาพ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นเพศหญิงร้อยละ 86.2 มีอายุ 31 ถึง 40 ปี ร้อยละ 37.7 มีสถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 56.2 และมีการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย ร้อยละ 56.2

ปัจจัยในการทำงาน การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นพนักงานแผนก Assembly ร้อยละ 36.2 รองลงมาตามลำดับได้แก่แผนก Cutting ร้อยละ 13.8 แผนก Terminal ร้อยละ 12.3 แผนก Marketing ร้อยละ 9.2 แผนก Sleeve tube ร้อยละ 6.2 แผนก Purchasing & BOI ร้อยละ 6.2 แผนก Quality control ร้อยละ 5.4 แผนก Planning ร้อยละ 3.8 แผนก Human resources ร้อยละ 3.8 แผนก Account ร้อยละ 2.3 ส่วนแผนกที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือแผนก Engineering ร้อยละ 0.8

การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า มีอายุการทำงานในแผนกน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 67.7 มีอายุการทำงานในโรงงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 63.8 และมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเท่ากับ 8 ชั่วโมง ร้อยละ 53.8

การศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.6 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 12.3 และอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 3.1 การศึกษาค่าตอบแทนสวัสดิการ พบว่า โดยส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนเฉลี่ยของค่าตอบแทนสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.0 อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 22.3 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 5.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 2.3

การศึกษากฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พบว่า 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 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 1.63 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขณะนี้รู้สึกว่ามีอาการเมื่อยล้าในระดับใด ค่าเฉลี่ย 5.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.93 รองลงมา คือ 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 โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกสดชื่นไปจนถึงเมื่อยล้าขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.23 รองลงมาคือ ความรู้สึกตื่นตัวไปจนถึงง่วงนอนขณะนี้เป็นอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ความรู้สึกมีความอดทนในการทำงานไปจนถึงไม่มีความอดทนในการทำงานขณะนี้เป็นอย่างใด ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.85 รองลงมาคือ ความรู้สึกแข็งแรงไปจนถึงอ่อนแอขณะนี้เป็นอย่างใด ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.07

ด้านสติปัญญา อารมณ์ มีค่าเฉลี่ย คะแนนโดยรวม 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.51 โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่าคิดอะไรได้แจ่มแจ้งไปจนถึงคิดอะไรไม่ออกขณะนี้เป็นอย่างใด ค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีความจำดีไปจนถึงความจำไม่ดีขณะนี้เป็นอย่างใด ค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.08 ในส่วนที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าเบิกบานไปจนถึงหดหู่ขณะนี้เป็นอย่างใด ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.70 รองลงมาคือ รู้สึกว่ามีสมาธิไปจนถึงไม่มีสมาธิขณะนี้เป็นอย่างใด 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 อาการที่เป็นบ่อยๆ และเป็นประจำสูงสุด

ได้แก่ ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ร้อยละ 23.1 และ ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ยังพบว่าอาการพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่เป็นกันมาก ได้แก่ มีความวุ่นวายใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 79.2 นอนไม่หลับ เพราะคิดมากหรือกังวลใจเป็นครั้งคราว ร้อยละ 78.5 รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิเป็นครั้งคราว ร้อยละ 76.2 รู้สึกผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ 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

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 สูงกว่าปกติปานกลาง และมาก ร้อยละ 1.5 เท่ากัน ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ($r = .173$) ค่าตอบแทนสวัสดิการ ($r = -.234$) และ ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย ($r = .280$) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยต่างๆกับคะแนนความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบ
สายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า**

ตัวแปร (n = 130)	r	p-value
อายุ	.019	.834
อายุงานที่ทำในแผนก	.033	.709
อายุงานที่ทำในโรงงาน	.023	.792
ชั่วโมงการทำงาน	-.098	.269
ความพึงพอใจในงาน	.173	.049*
ค่าตอบแทนสวัสดิการ กฎระเบียบข้อบังคับในการ ทำงาน	-.234	.007**
ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย	.280	.001**

* มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05), ** มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .01)

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพศ จากผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานชายและหญิงต่างก็มีลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติคล้ายคลึงกันหรือทำงานเหมือนกัน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมือนกันจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของชวลัญญา ชีวะพฤกษ์ (2547) โดยกล่าวว่าผลเปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานชาย กับ พนักงานหญิงฝ่ายสินเชื่อของธนาคารทหารไทย ไม่พบว่ามี ความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และสมฤดี ราชภูรอนุกูล (2547) ไม่พบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้ คือ กรกนก อ้นคำภา (2546) กล่าวว่า เพศมีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อายุ จากผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อย เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาปฏิบัติงานให้ดีที่สุด จึงไม่ค่อยรู้สึกถึงความยากลำบากของการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมาก มักจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง และสามารถปรับตัวต่อความยากลำบากในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของชวลัญญา ชีวะพฤกษ์ (2547) โดยกล่าวว่าผลเปรียบเทียบระดับความเครียดของธนาคารทหารไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่พบว่ามี ความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิมภรณ์ รุ่งอาญา (2548) ที่พบว่า ระดับความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และ มรุรา จุลเจิม (2551) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้างนี้ คือ ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) กล่าวว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สถานภาพสมรส จากผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดนั้น การที่พนักงานยังไม่มี คู่ชีวิต หรือบุตร ทำให้ไม่ต้องรับภาระที่มากมาย หรือมีความคาดหวังที่สูงเกินไป แต่กลับมีเวลาให้กับตนเองในการทำงานมากยิ่งขึ้น และถึงแม้จะเป็นพนักงานที่สมรส ซึ่งต้องมีการทางครอบครัว แต่จะมีคู่สมรสคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษา นอกจากนั้นในการทำงานก็จะมีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่จะให้ความช่วยเหลือได้อีก จึงทำให้พนักงานทั้งโสดและคู่ สามารถทำงานให้บริษัทได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด สมฤดี ราชภูรอนุกูล (2547) ไม่พบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มธรา จุลเจิม (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และ ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ไม่พบว่า พนักงานสำรองที่นั่งที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ คือ ชวัลญา ชิวะพุกซ์ (2547) กล่าวว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากก่อนที่บริษัทจะรับพนักงานคนใดเข้ามาทำงานจะดูความสามารถของพนักงานตั้งแต่ในตอนเลือกรับสมัครเข้ามาแล้วตั้งแต่ต้น เพื่อบริษัทจะมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ คือถ้าหากพนักงานที่จบระดับต่ำกว่าปริญญาตรีทางบริษัทจะให้ทำงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถมากนักเป็นลักษณะงานประจำเหมือนๆ กัน

ปัญหาในระดับนี้ก็เกิดได้แต่พนักงานก็สามารถที่จะแก้ไขได้เพราะไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญหรือต้องใช้ความสามารถมากนัก แต่หากเป็นพนักงานที่จบระดับปริญญาตรีย่อมได้รับตำแหน่งงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นและต้องใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการตัดสินใจ และต้องแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานแต่ละวันมากขึ้น เนื่องจากต้องมีการติดต่อประสานงานกับแผนกอื่นมากขึ้น และต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ แต่พนักงานย่อมสามารถทำได้เช่นกันเพราะมีศักยภาพในด้านการทำงาน ดังนั้น ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาระดับใด จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ พิมภรณ์ รุ่งอาญา (2548) ที่พบว่า ระดับความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) ไม่พบว่า พนักงานสำรองที่นั่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สมฤดี ราชภูรอนุกูล (2547) ไม่พบว่า พนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ คือ มธรา จุลเจิม (2551) กล่าวว่า การศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ. ดี. พูลส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แผนกการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า แผนกการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานแต่ละแผนกมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ วัฒนกัญญ์ ปิยะธนาพันธ์ (2547) โดยกล่าวว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกบริหารมีระดับความเครียดสูงกว่าที่ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 14.60 และพนักงานที่ทำงานในแผนกร้านอาหาร มีระดับความเครียดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.34 พบว่าระดับความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง หน้าที่ ต่างกันจะมีระดับความ เครียดไม่แตกต่างกัน

6. อายุงาน จากผลการศึกษาพบว่า อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากมีความชำนาญในงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยก็จะได้รับการอบรมอยู่เป็นระยะจึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ฌิลลกันฐ์ ปิยะธนานนท์ (2547) โดยกล่าวว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี 1 วันขึ้นไปมีระดับความเครียดสูงกว่า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.95 และพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 เดือน ถึง 1 ปี มีระดับความเครียดที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 13.04 พบว่าระดับความเครียดกับปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน ทรงศักดิ์ ลิตา (2549) ที่พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และ มธูรา จุลเจิม (2551) ที่พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยมีการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผล การศึกษาครั้งนี้ คือ ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2545) กล่าวว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ระยะเวลาทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงานถูกออกแบบได้อย่างเหมาะสมกับประเภทของงานที่ทำ ทำให้ระยะเวลาทำงานที่ เพิ่มขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่ง สอดคล้องกับความเห็นของ ฌิลลกันฐ์ ปิยะธนานนท์ (2547). โดยกล่าวว่า พนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันมีระดับความเครียดสูงกว่า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.24 และพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อ

วันมีระดับความเครียดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.08 พบว่าระดับความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ชั่วโมงการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีการวิจัยที่ไม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ คือ พิมภรณ์ รุ่งอาญา (2548) กล่าวว่า ระยะเวลาในการขับรถต่อ 1 เทียว จะมีระดับความเครียดแตกต่างกันตาม นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ความพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ไป ในทิศทางเดียวกันกับความเครียดในระดับต่ำ ซึ่ง ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่ต้องแข่งกับเวลา เนื่องจากลักษณะงานที่ทำการเป็นการทำงานตามการ คำสั่งซื้อของลูกค้าที่มีระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้และ ยังเป็นการทำงานตามลำดับขั้นตอนที่ส่งต่อเนื่องไป ยังแต่ละแผนกการทำงาน โดยเริ่มจากแผนกการ ทำงานเริ่มต้นส่งต่อไปยังแผนกการทำงานต่อไปจน จบขบวนการผลิต ซึ่งแต่ละแผนกการทำงานจะต้อง เร่งการทำงานเพื่อให้ได้งานตามระยะเวลาที่กำหนด ไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียดใน ประเด็นดังกล่าวได้ อันดับต่อมาคือ ปริมาณงานใน ความรับผิดชอบ จากการมีรายการสั่งซื้อของลูกค้า จำนวนมากทำให้ปริมาณงานมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้เกิดความกดดันในการทำงานได้ และอันดับ สุดท้ายคือ การทำงานที่จำเริญรูปแบบการทำงานถูก ออกแบบให้มีความสอดคล้อง ความคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นงานในแต่ละแผนก ของส่วนการผลิตจึงเป็นงานที่ทำซ้ำๆเดิมเป็นส่วน ใหญ่และตลอดเวลาของการปฏิบัติงาน นอกจาก ทำทางการทำงานที่เข้าไปเข้ามาแล้วการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ยังเป็นการยืนปฏิบัติงานอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ จึงส่งผลให้เกิดความเครียดได้ง่าย จากประเด็น ดังกล่าว จึงทำให้ทราบว่าการพึงพอใจในงานส่งผล ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) โดยกล่าวว่า ปัจจัย

ภายในลักษณะงาน เช่น สภาพการทำงานที่ไม่ดี เนื่องจากการออกแบบงานที่ไม่เหมาะสมหรือการออกแบบสถานที่ เครื่องมือใช้ไม่เหมาะสมกับ ผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องปฏิบัติเป็นผลัดหรือเป็นกะ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง ต้องแข่งขันกับเวลา งานที่ จำเจน่าเบื่อ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ล้วนแล้วแต่มีผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดขึ้นได้ทั้งสิ้น และยัง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์หรือต่ำกว่า ศักยภาพที่แท้จริงของบุคคลนั้นจะแสดงออกมา

9. คำตอบแทนสวัสดิการ จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคำตอบแทนสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) โดยกล่าวว่า คำตอบแทนสวัสดิการมีผลต่อ ความเครียดในการทำงานเนื่องมาจากการปรับฐาน เงินเดือนของพนักงานจากการประเมินผลปลายปีมี การปรับขึ้นน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น จึงอาจจะทำให้คำตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อ ความเครียดในการทำงาน และเช่นเดียวกันกับสมฤติ ราชภูรอนุกูล (2547) โดยได้กล่าวในทำนองเดียวกัน

10. ภาวะเครียดข้อบังคับในการทำงาน จาก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะเครียดข้อบังคับในการ ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดเนื่องจาก พนักงานมีส่วนร่วมในภาวะเครียดข้อบังคับรับทราบ ถึงกฎต่างๆและยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ ก่อนที่จะเข้ามาเริ่มทำงาน โดยมีงานวิจัยที่ไม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ คือ อติศักดิ์ สวนกุล (2552) กล่าวว่า นโยบายในการบริหารงานมีความ สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย จากผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยความเมื่อยล้าเชิงจิตวิสัย มีความ สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดในระดับ ต่ำ ซึ่งจากรูปแบบของการทำงานที่ต้องยืนหรือนั่ง

ปฏิบัติงานเป็นเวลานานๆ รวมถึงผู้ปฏิบัติแต่ละคน ใช้มือทั้ง 2 ข้างประกอบสายไฟฟ้าโดยมีลักษณะที่ ผืนธรรมชาติ เช่น บริเวณคอเอียง ไหล่ยกแขนยก ข้อมืองอกลง หลังมีลักษณะโน้มไปด้านหน้า ขาอ และเป็นงานที่ทำซ้ำๆ ตลอดระยะเวลาการทำงาน บางรายต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้เกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่ง สอดคล้องกับความเห็นของ Pawilai Pitakwong (2002) ที่พบว่า พยาบาลอายุรศาสตร์ที่ได้รับการฝึก ผ่อนคลายกล้ามเนื้อโดยผู้วิจัย มีความเครียดลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) และมีความเครียดต่ำกว่าในกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลาย กล้ามเนื้อไปศึกษาด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p\text{-value} < .01$) และนัยนา เหลืองประวดี (2547) พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความ เครียดในการเรียนลดลง หลังจากได้รับการฝึกการ ผ่อนคลายกล้ามเนื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถที่จะสรุปผลได้ว่าการฝึกผ่อนคลาย กล้ามเนื้อสามารถที่จะจัดการกับความเครียดได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ พัฒนาแนวทางในการส่งเสริมการจัดการกับ ความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟ สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าและสามารถใช้เป็นแนวทางใน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจะมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ หรือแผนการทำงานทุกระยะ เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้พนักงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่จำเจ และ ยังสามารถรองรับการทดแทนการทำงานกันได้ใน กรณีฉุกเฉินอีกด้วย

2. ควรที่จะมีการปรับในเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น หรือมีการให้รางวัลเพิ่มเติมตามผลงานหรือปริมาณงานที่ได้รับ เพื่อกระตุ้นและจูงใจพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทได้วางไว้

3. ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องความเมื่อยล้า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเมื่อยล้า ปัจจัยป้องกันความเมื่อยล้า ให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้มีไว้เป็นแนวทางปฏิบัติผ่อนคลายกล้ามเนื้อเบื้องต้นด้วยตนเองในระหว่างเวลาพักจากการทำงานหรือหลังเลิกงาน

4. ควรฝึกเทคนิคการคลายเครียดแบบต่างๆ เช่น การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฝึกการหายใจ การใช้จินตนาการ การทำสมาธิ ควบคู่ไปกับการผ่อนคลายความเครียดแบบทั่วไป หรือ อาจจะมีการจำเป็นต้องไปพบผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตเพื่อปรึกษาและขอรับการช่วยเหลือเป็นการเฉพาะในกรณีที่พนักงานมีระดับคะแนนความเครียดอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะมีการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กับโรงงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่เหมือนกันด้วย

2. ควรที่จะมีการศึกษาตรวจสอบระดับความเครียดของพนักงานเป็นระยะ เพราะความเครียดอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

3. ควรมีการศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญกับความเครียดเหมือนกัน เช่น พนักงานในโรงงานหลอมโลหะ หรือ ประเภทงานหนัก

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

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากกรรมการผู้จัดการและหัวหน้าความปลอดภัยในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรกนก อ่อนคำภา. (2546). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานระดับ*

ปฏิบัติการสายการผลิต บริษัท เอกเซล

เลนท์ แมนูแฟคเจอร์รี่ (ประเทศไทย)

จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต

วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546).

ความเครียดของคนไทย: การศึกษา

ระดับชาติ. นนทบุรี: พิมพ์ที่ บริษัท

ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด

เกศรินทร์ ปัญญาตวง. (2552). *ปัจจัยที่มี*

ความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

จากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้า

ทางโทรศัพท์. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์จิรา ความรู้. (2548). *ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์*

กับความง่วงในพนักงานขับรถโดยสาร

ประจำทาง. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวัลญา ชีวะพฤกษ์. (2547). *ปัจจัยในการทำงาน*

และ กลวิธีในการเผชิญปัญหา ที่มีผลต่อ

ความเครียดของพนักงานลิ้นเชื่อนาคาร

ทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฏฐกัญญา ปิยะธนาพันธ์. (2547). *ความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่ฟู้ดแอนด์เบฟเวอเรจ จำกัด. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

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

นารา กุลวรรณวิจิตร. (2549). *อัตราความชุกของการเกิดความอ่อนล้าขณะขับรถและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ช้องในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในเส้นทางภาคเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือในสถานีขนส่งผู้โดยสารกรุงเทพฯ (จตุจักร). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ อดสาหกรรมและองค์การ, คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

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

มธูรา จุลเจิม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ.ดี.ฟูลส์ จำกัด. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

ศิวพร เล็งไพบูลย์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่ง*

ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

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

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

Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

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. *The revise Piper fatigue scale: Psychometric evaluation in women with breast cancer*. Oncology Nursing Forum 25 (1998): 677-684.

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