

บทวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

FACTORS RELATED TO JOB STRAIN AMONG WORKERS IN BLEACHING, DYING, PRINTING
AND FINISHING ENTERPRISE

อนันตศักดิ์ พันธุ์พุด *

แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ ** สุรินทร์ กลัมพการ *** สรา อารณ ****

บทคัดย่อ

ความเครียดในการทำงาน เป็นความไม่สมดุลของข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ โดยใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมสุขภาพตามรูปแบบนิเวศวิทยา (Ecological models of health behavior) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประเมินความเครียดในการทำงานโดยใช้แบบจำลอง Job demand/ control model กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ สายการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 200 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Odd Ratio)

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานร้อยละ 80.0 มีองค์ประกอบของความเครียดในการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากงานต่ำ ร้อยละ 62.5 มีอำนาจควบคุม หรือการตัดสินใจในงานสูง และร้อยละ 70.0 มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 พบว่ากลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง ร้อยละ 8.0 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานพบว่ามีเพียงเหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = .019$)

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมในการส่งเสริมการใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิต การติดตามผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการมีสุขภาวะของพนักงาน

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน/ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์และแต่งสำเร็จ

ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

Job strain is an imbalance of job demand, job control or decision latitude and social support. The objective of this study was to examine factors related to job strain among workers in bleaching, dying, printing and finishing enterprise. The Ecological model of health behavior was used as conceptual basis of this study. Job demand/ control model was used as assessment of job stress. The sample consisted of 200 workers randomly selected from a bleaching, dying, printing and finishing enterprise in Samutsakhon Province. Data were collected by using a self-administrative questionnaire. Descriptive statistic and Odd-Ratio were used for data analysis.

The result of this study indicated that 80.0 percent of the worker had low job demand, 62.5 percent had high job control or decision latitude and 70.0 percent had low social support. The interaction of three components found that 8.0 percent of workers had high job strain. Factors related to job strain found that life crisis events had significant job strain ($p\text{-value} = .019$).

Findings suggest that in order to prevent job strain, program promoting the use of coping strategies due to life crisis events should be provided. Health impact in who had high job strain should be enhanced to promoting enhance the performance and well-being in workers.

Keywords: Job Strain/ Workers in Bleaching/ Dying/ Printing and Finishing Enterprise

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทยในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2552 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2555 พบว่าปัญหาเรื่องงาน คือ 1 ใน 5 สาเหตุหลักของความเครียด นอกจากนี้ยังพบว่าความเครียดในการทำงานเกิดจากสาเหตุภายใน คือลักษณะสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล และสาเหตุภายนอก คือสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เสี่ยงรบกวนในสถานที่ทำงาน ระบบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน บรรยากาศในการทำงาน ความเสี่ยงต่ออันตรายของงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (วรวรรณ จุฑาดวงกมล สัมพันธ์ และ กมลวรรณ จันทร์โชติ,

2555) ความเครียดในการทำงานเป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการอาชีพจะต้องเผชิญอยู่เสมอ และไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการอาชีพในภาค อุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามในแต่ละอาชีพจะมีความเครียดแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ปัจจัยภายในลักษณะงาน บทบาทในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน โครงสร้างของสถาบันและบรรยากาศในหน่วยงาน (Cooper, El-Batawi & Kalimo, 1987) ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ เช่น ปวดศีรษะ โรคความดันโลหิตสูง หลอดเลือดหัวใจตีบตัน กล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดเฉียบพลัน ความจำและความคิด

สร้างสรรค์ลดลง เส้นโลหิตในสมองแตก แผลในกระเพาะอาหาร ปวดข้อ และมะเร็ง เป็นต้น (อนามัย (ธีรวิโรจน์) เทศกะทีก, 2551)

อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์และแต่งสำเร็จ ที่เป็นอุตสาหกรรมขั้นตอนสุดท้ายของการผลิตผ้าสู่ผู้บริโภคหรือโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป การทำงานในกระบวนการฟอกย้อม พิมพ์และแต่งสำเร็จมีการสัมผัสกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพทั้งด้านกายภาพ เช่น ความร้อนจากไอน้ำ ฝุ่นย้ายจากการตัดขนผ้า การระบายอากาศไม่ดี ด้านเคมี เช่น สีและสารเคมีประกอบในกระบวนการฟอกย้อมผ้า (ศูนย์ข้อมูลสิ่งทอสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2550) ซึ่งการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ประกอบกับลักษณะการทำงานต้องอาศัยความละเอียด พิถีพิถัน และเป็นงานที่ทำซ้ำๆ และต้องมีความรับผิดชอบสูง ประกอบกับเป็นการทำงานลักษณะเดิมอยู่กับที่ให้เกิดความเบื่อหน่าย รู้สึกซ้ำซากจำเจส่งผลให้เกิดความเครียดได้สูง (ณัฐรีพิเดช, 2547)

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาเพียงปัจจัยเดียวหรือสองปัจจัยเท่านั้น แต่จากการศึกษาของคูเปอร์ และ เดวิดสัน (1987) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมี 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคล (Cooper & Marshall, 1975) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมสุขภาพตามรูปแบบเชิงนิเวศวิทยาที่ว่า พฤติกรรมสุขภาพของบุคคลจะเป็นเช่นไร ย่อมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆทั้งภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้นๆ (Mc Leroy et al., 1988) ดังนั้นเพื่อการศึกษาสาเหตุของความเครียดในการทำงานให้ครอบคลุมขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสาเหตุของ

ความเครียดในการทำงานทั้งหมดในทุกๆ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมสุขภาพตามรูปแบบนิเวศวิทยา (Ecological models of health behavior) ใน 3 ระดับ คือระดับบุคคล ระหว่างบุคคล และระดับองค์กร

ผลการศึกษจะทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน พยาบาลอาชีวอนามัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลสุขภาพผู้ประกอบการอาชีพสามารถใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารจัดการความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังจะทำให้ผู้บริหารของสถานประกอบการและพนักงานรับรู้ถึงความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในงานเป็นข้อมูลในการหาแนวทางจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการมีสุขภาพของพนักงานตนเอง และสามารถควบคุมความดันโลหิตได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับระหว่างบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

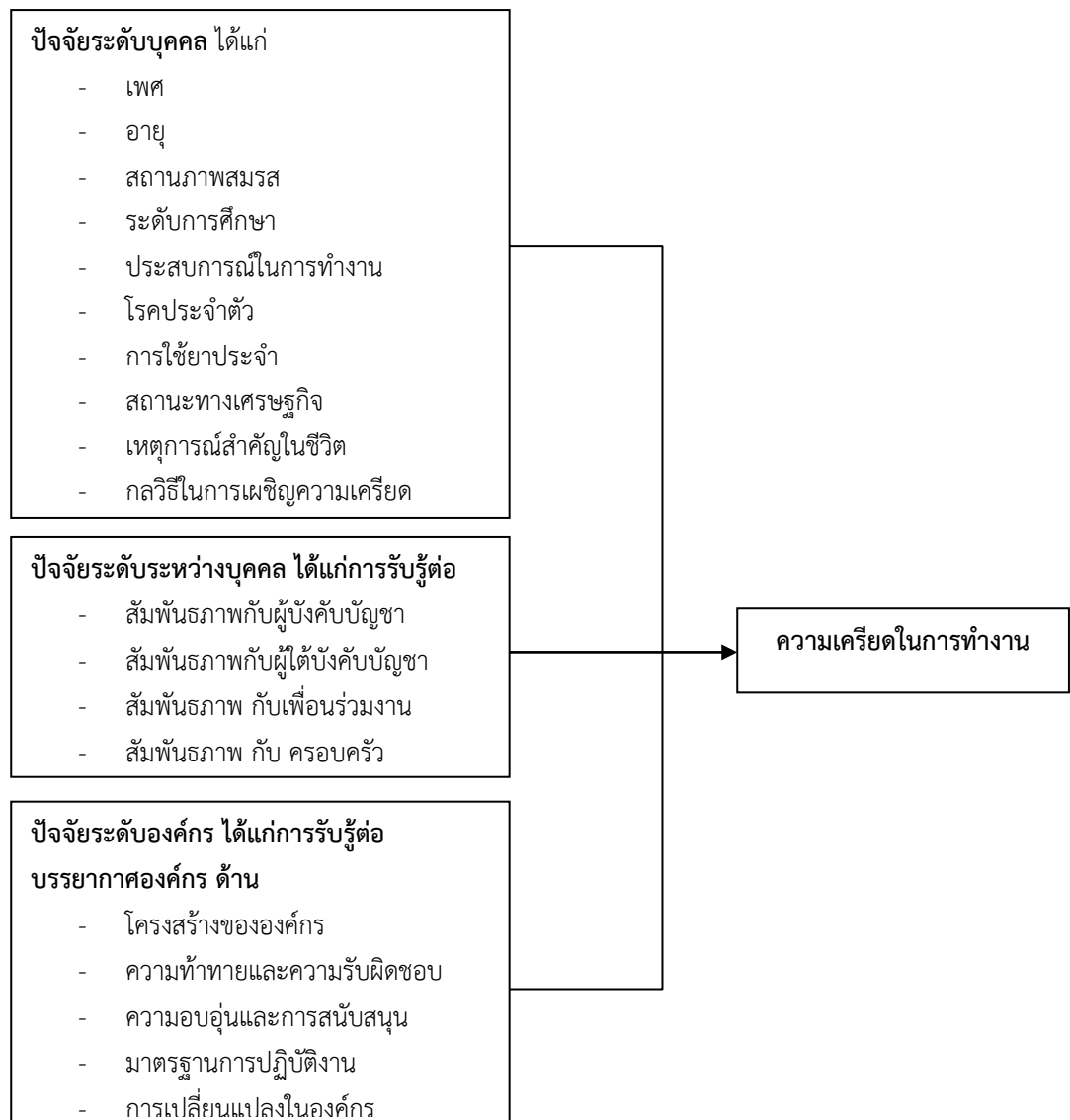
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โรคประจำตัว การใช้ยาประจำ สถานะทางเศรษฐกิจ เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และกลวิธี

ในการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

2. ปัจจัยระหว่างบุคคล ได้แก่ การรับรู้ต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

3. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ ในโรงงานฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การประมาณค่าสัดส่วน ของแดเนียล (Daniel, 2005) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 189 คน และเพื่อป้องกันการติดตามข้อมูลไม่ได้จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 208 คน โดยคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ สายการผลิตที่ทำงานประจำมีสัญชาติไทย สามารถอ่าน เขียน ภาษาไทยได้ และมีประสบการณ์ทำงาน 6 เดือน ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามปัจจัยในการทำงานและแบบสอบถามกลวิธีในการเผชิญความเครียดดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โรคประจำตัว ยาที่ใช้ สถานะทางเศรษฐกิจ และเหตุการณ์สำคัญในชีวิต

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามตัวชี้วัดความเครียดในการทำงาน (Occupational stress indicator: OSI) ของคูเปอร์และคณะ (Cooper et al., 1988) ร่วมกับการทบทวนองค์ความรู้ด้านความเครียดในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งข้อความทางบวก

และข้อความทางลบ จำนวน 53 ข้อ จากการ Try out ได้ค่าความเชื่อมั่นคือ 0.84

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบประเมินสภาพทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition Questionnaire: PWC) ของ วินเดอร์ซาล-เบซิล และคณะ (Winderszal-Basyl, 2000) ที่ผ่านกระบวนการ แปลและแปลย้อนกลับ โดย ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุขและคณะ (2544) จำนวน 53 ข้อ ประเมินความเครียด ในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามแนวคิดแบบจำลองของ คาราสเซค และคณะ (Karasek et al., 1998) คือ กลุ่มที่มีระดับความเครียดในการทำงานต่ำ (Low job strain) กลุ่มที่มีระดับความเครียดในการทำงานสูง (High job strain) กลุ่มที่ทำงานลักษณะเชิงรุก (Active jobs) และกลุ่มที่ทำงานในลักษณะเชิงรับ (Passive jobs) ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งกลุ่มผลปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบความเครียดในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง (High job strain) คือ และกลุ่มที่ไม่มีความเครียดในการทำงานสูง (Non-high job strain) โดยในกลุ่มที่ไม่มีความเครียดในการทำงานสูงได้รวมกลุ่มที่มีระดับความเครียดในการทำงานต่ำ (Low job strain) กลุ่มที่ทำงานลักษณะเชิงรุก (Active jobs) และกลุ่มที่ทำงานในลักษณะเชิงรับ (Passive jobs) เข้าด้วยกัน จากการ Try out ได้ค่าความเชื่อมั่นคือ 0.76

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลวิธีในการเผชิญปัญหา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิดและทฤษฎีของ Lazarus and Folkman (1984) จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆครั้ง และไม่เคย จำนวน 23 ข้อ จากการ Try out ได้ค่าความเชื่อมั่นคือ 0.70

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามไปให้คณะอาจารย์ที่ปรึกษา 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม 1 ท่าน ด้านการพยาบาลสาธารณสุข 1 ท่าน และด้านการพยาบาลอาชีวอนามัย 1 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ในส่วนของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.84 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.76 และแบบสอบถามกลวิธีในการเผชิญความเครียดค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.70

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัย เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคนของ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-IRB) และได้ใบรับรองเลขที่ MUPH 2013-067 ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ และกระบวนการในการวิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรับทราบ ลงนามในเอกสารยินยอม และมีอิสระในการเข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆ การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเชิงวิชาการ ปกปิดผู้ให้ข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลไว้ในที่ปลอดภัยตลอดจนสิ้นสุด การวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 208 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 200 ฉบับ ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ตัดออกจากการวิจัยได้

แบบสอบถามที่สมบูรณ์และมีอัตราการตอบ (Response rate) เท่ากับร้อยละ 96.2

การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยลงรหัสวิเคราะห์โปรแกรมคอมพิวเตอร์กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำเสนอผลการศึกษาในรูปความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Odd ratio)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยระดับบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.5) เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 30 - 39 ปี (ร้อยละ 48.5) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.0) มากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 56.5) ด้านประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์ และแต่งสำเร็จ พบว่ามีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 59.0) และพบว่ามีประสบการณ์การทำงานในแผนกฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 63.0) ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 78.5) พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 13.5 ที่ใช้ยาประจำ เกือบครึ่งหนึ่งมีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บสะสม (ร้อยละ 47.5) กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งรับรู้ว่ามีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา (ร้อยละ 53.0) โดยเป็นเหตุการณ์ทางลบมากที่สุด (ร้อยละ 44.0) และส่วนใหญ่ใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียดระดับ ปานกลาง (ร้อยละ 85.5) โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (ร้อยละ 82.0) การใช้สติในการแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น (ร้อยละ 81.0) พยายามทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น (ร้อยละ 81.0) และพยายามหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น (ร้อยละ 80.5)

2. ความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ ร้อยละ 80.0 มีองค์ประกอบความเครียดในการทำงานด้านข้อเรียกร้องจากงานต่ำ ร้อยละ 62.5 มีอำนาจการควบคุม หรือตัดสินใจในงานสูง ร้อยละ 70.0 มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ เมื่อวิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 พบว่ากลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานต่ำ มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 54.0)

รองลงมาคือกลุ่มที่ทำงานลักษณะเชิงรับ (ร้อยละ 28.0) กลุ่มที่ทำงานลักษณะเชิงรุก (ร้อยละ 10.0) และกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง (ร้อยละ 8.0) ตามลำดับ และเมื่อรวมกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานต่ำ กลุ่มที่ทำงานลักษณะเชิงรับ และกลุ่มที่ทำงานลักษณะเชิงรุก เข้าด้วยกันเป็นกลุ่มที่ไม่มีความเครียดในการทำงานสูง (Non-high job strain) จะพบว่ามีจำนวนมากถึง ร้อยละ 92.0 ในขณะที่กลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง (High job strain) ยังคงมี ร้อยละ 8.0 เท่าเดิม ดังแสดงในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ จำแนกตามองค์ประกอบของความเครียดในการทำงาน (n = 200)

องค์ประกอบของความเครียดในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านข้อเรียกร้องจากงาน (Job demand)		
สูง	40	20.0
ต่ำ	160	80.0
ด้านอำนาจการควบคุม หรือตัดสินใจในงาน (Job control)		
สูง	125	62.5
ต่ำ	75	37.5
ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support)		
สูง	60	30.0
ต่ำ	140	70.0

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ จำแนกตามการแปลผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงาน อำนาจการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม (n = 200)

ผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานอำนาจการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานต่ำ	108	54.0
กลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง	16	8.0
กลุ่มที่ทำงานในลักษณะเชิงรับ	56	28.0
กลุ่มที่ทำงานในลักษณะเชิงรุก	20	10.0

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล ระหว่างบุคคล และระดับองค์กรกับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่ามีเพียงเหตุการณ์สำคัญชีวิตเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (p-value = .019) โดยพนักงานที่มีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเป็น 0.29 เท่า (95% CI: 0.09-0.89) โดยไม่พบความสัมพันธ์ในปัจจัยอื่นๆ และปัจจัยระดับบุคคล และระดับองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ (n=200)

ปัจจัยระดับบุคคล	ความเครียดในการทำงาน		p-value	OR	95% CI
	High job strain จำนวน (ร้อยละ)	Non-High job strain จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ					
ชาย	2(3.5)	55(96.5)	0.246**	2.7	0.65-11.88
หญิง	14(9.8)	129(90.2)			
อายุ					
น้อยกว่า 30 ปี	9(10.0)	91(90.0)	0.346	1.6	0.61-4.05
30 ปีขึ้นไป	7(6.4)	103(93.6)			
สถานภาพสมรส					
เดี่ยว	4(5.1)	75(94.9)	0.216	1.9	0.65-5.85
คู่	12(9.9)	109(90.1)			
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8(8.6)	85(91.4)	0.770	1.15	0.45-2.94
ปริญญาตรีขึ้นไป	8(7.5)	99(92.5)			
ประสบการณ์การทำงาน					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	9(7.1)	117(92.9)	0.560	0.75	0.29-1.94
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	7(9.5)	67(90.5)			
โรคประจำตัว					
มี	4(15.4)	22(84.6)	0.236**	0.45	0.15-1.32
ไม่มี	11(7.0)	146(93.0)			

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมพอลิเอทิลีน พิมพ์ และแต่งสำเร็จ (n=200) (ต่อ)

ปัจจัยระดับบุคคล	ความเครียดในการทำงาน		p-value	OR	95% CI
	High job strain	Non-High job strain			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
การใช้ยาประจำ					
ใช่	4(16.0)	21(84.0)	0.122**	2.33	0.81-6.67
ไม่ใช่	12(6.9)	163(93.1)			
สถานะทางเศรษฐกิจ					
เพียงพอ	13(7.9)	152(92.1)	0.556**	1.08	0.32-3.61
ไม่เพียงพอ	3(8.6)	32(91.4)			
เหตุการณ์สำคัญในชีวิต					
มี	4(3.8)	102(96.2)	0.019*	0.29	0.09-0.89
ไม่มี	12(12.8)	82(87.2)			
การใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียด					
ใช้ในระดับต่ำ	14(8.1)	159(91.9)	0.630**	1.09	0.26-4.54
ใช้ในระดับสูง	2(7.4)	25(92.6)			

* p-value < .05, ** Fisher's Exact test

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพอลิเอทิลีน พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งกลุ่มผลปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบความเครียดในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง (High job strain) คือ และกลุ่มที่ไม่มีความเครียดในการทำงานสูง (Non-high job strain) พบว่าพนักงาน ร้อยละ 8.0 อยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง และพนักงานร้อยละ 92.0 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความเครียดในการทำงานสูง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของทงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข พิสมัย เสรี ขจรกิจเจริญ และจิตรพรรณ ภูษากัฏฐิภ (2544), จันทนา สิทธิกัน (2551) และนิษฐ์ ประสีระเตสัง (2553) ที่ประเมินความเครียดจากการทำงานโดยใช้แบบประเมินสภาพทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (PWC) พบว่า พนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พนักงานขับรถบรรทุกเหมืองขุดถ่านหิน และพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน แต่ส่วนน้อยเท่านั้นที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง (ร้อยละ 6.74, 13.09 และ 3.6 ตาม

ลำดับ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพากร สายเพชร (2552) และกำพล นาคเจริญ วารี ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ จิตรพรรณ ภูษาภักดี และ อรรณณ แก้วบุญชู (2558) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ และพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความเครียดในการทำงานสูง (ร้อยละ 41.8 และ 46.8)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะพบว่าพนักงานเพียงร้อยละ 8.00 ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง แต่พนักงานเหล่านี้ควรได้รับการส่งต่อนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ เพื่อให้การวินิจฉัยที่ถูกต้องมีการป้องกันสาเหตุของความเครียดและควรให้ความสนใจในการเฝ้าระวังสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียด นอกจากนี้ ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีการเปิดเขตการค้าเสรี และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จะทำให้มีการแข่งขันทางการตลาดที่สูงขึ้น มีคู่แข่งทางการตลาดเพิ่มขึ้น อาจส่งผลให้องค์ประกอบด้านข้อเรียกร้องจากงานสูงขึ้น ในขณะเดียวกันจากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมต่ำ จึงอาจเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความเครียดในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้ ดังแนวคิดพฤติกรรมสุขภาพตามรูปแบบนิเวศวิทยา (Ecological model for health behavior) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมสุขภาพของบุคคลจะเป็นเช่นไร ย่อมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆทั้งภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น (McLeroy et al., 1988)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระหว่างบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับเหตุการณสำคัญในชีวิตเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอก ย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า เหตุการณ์สำคัญในชีวิต เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความเครียดได้ ขึ้นอยู่กับความรุนแรงและความถี่ในการเกิดเหตุการณ์ และจากการสำรวจการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตของโฮมส์ และเรย์ (Homes & Rahe, 1967) เช่นการย้ายที่อยู่ การตายของคู่สมรส การหย่า การมีบุตรคนแรก การตั้งครรภ์ การมีบุตรคนแรก การเปลี่ยนแปลงงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดและโรคทางกาย นอกจากนี้ตามแนวคิดพฤติกรรมสุขภาพตามรูปแบบนิเวศวิทยา (Ecological model for health behavior) กล่าวว่า พฤติกรรมสุขภาพของบุคคลจะเป็นเช่นไร ย่อมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆทั้งภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น (McLeroy et al., 1988) ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรัฐา ธานีรัตน์ (2547) ที่พบว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จพบว่า พนักงานที่มีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเป็น 0.29 เท่า อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่เคยมีเหตุการณ์สำคัญในชีวิต จะมีประสบการณ์ในการเผชิญกับเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว

เมื่อมีปัญหาหรือความเครียดในการทำงานเกิดขึ้น จึงสามารถแก้ไข ปรับตัวได้ดีกว่า ดังนั้นจึงเกิดความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดขึ้นในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา

จากการศึกษาปัจจัยระหว่างบุคคล คือการรับรู้ต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์และแต่งสำเร็จ อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อสัมพันธภาพในการทำงาน ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนส่วนปัจจัยระดับองค์กร คือ การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์และแต่งสำเร็จ อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

1.1 พัฒนาโปรแกรมในการส่งเสริมการใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียดในการทำงานที่มีสาเหตุจากการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตต่างๆ โดยพิจารณาเลือกกลวิธีที่พนักงานใช้บ่อย เช่น การใช้สติในการแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น การพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามหา

สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีกลวิธีในการเผชิญความเครียดและใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียดในการทำงานที่เหมาะสม

1.2 ควรมีการติดตามผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง โดยการส่งต่อจิตแพทย์เพื่อให้การวินิจฉัยและประเมินผลกระทบของความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งจัดโปรแกรมการตรวจร่างกายในกลุ่มผู้ที่มีความเครียดในการทำงานสูง เพื่อเฝ้าระวังการเกิดโรคในระบบหัวใจและหลอดเลือด

1.3 ควรมีการจัดโปรแกรมในการลดความเครียดในกลุ่มพนักงานที่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูง ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับเพศของพนักงาน เช่น คลินิกให้คำปรึกษาเรื่องความเครียด การทำกิจกรรมเพื่อลดความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การฝึกสมาธิ เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกกิจกรรมได้ตามความต้องการ

2. ด้านการบริหารจัดการ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ประกอบการและฝ่ายพัฒนาบุคคลกรของสถานประกอบการ ให้มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาในพนักงานกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานสูง โดยการส่งเสริมให้มีการให้คำปรึกษา หรือโปรแกรมในการเผชิญความเครียดที่มีสาเหตุมาจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น สนับสนุนให้มีคลินิกให้คำปรึกษาในสถานประกอบการ การตรวจคัดกรองโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาติดตามไปข้างหน้าในระยะยาว (Cohort prospective study) เกี่ยวกับปัจจัยและผลกระทบของความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อมพิมพ์ และแต่งสำเร็จ โดยศึกษาปัจจัย และผลกระทบทั้งต่อระดับบุคคล ระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชน และนโยบายสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน เพื่อหาอัตราอุบัติการณ์ (Incidence rate) ของปัญหาด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของความเครียดจากการทำงานที่ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ ในภาพรวมระดับประเทศ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการนำไปอ้างอิงต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และแต่งสำเร็จ ในกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ภายใต้ความเข้าใจถึงความหลากหลายของวัฒนธรรม เนื่องจากใน พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

4. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบประเมินสภาพทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition Questionnaire: PWC) ของวินเดอร์ชาล-เบซิล และคณะ ที่ผ่านกระบวนการแปลและแปลย้อนกลับโดยทนะนงค์ดี ยิ่งรัตน์สุข และคณะ (2544) ประเมินความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการประเมินความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของแบบประเมินดังกล่าว ดังนั้นใน

การนำไปใช้ประเมินความเครียดของกลุ่มตัวอย่างอื่น ควรมีการหาความตรงภายใน (Internal validity) ของเครื่องมือเพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสอดคล้องมากยิ่งขึ้น

5. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงาน โดยควรแยกศึกษารายละเอียดในแต่ละเพศหรือลักษณะงานที่ต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2547).

ภาวะสุขภาพจิตของลูกจ้างในสถานประกอบการในประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2554, จาก <http://www.dmh.go.th/Abstract/dtails.asp?id=3738>

กำพล นาคเจริญวารี ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ จิตรพรรณ ภูษามักดี และอรวรรณ แก้วบุญชู. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานในโรงงานประกอบสายไฟสำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้าในการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 29(1), 1-14.

จันทนา สิทธิกัน. (2551). *ความเครียดจากการทำงานและผลการปฏิบัติงานในพนักงานขับรถบรรทุก เหมืองขุดถ่านหิน*.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิรัฐดา ธาณิรัตน์. (2547). *ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพุมธานี*.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน
และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ณัฐริ พิเดช. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ในการทำงานกับความเครียดของพนักงาน
ในโรงงานทอผ้าไหมแห่งหนึ่งในอำเภอ
สันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, พิสมัย เสรีจรกิจเจริญ
และจิตพรรณ ภูษาภักดีภพ. (2544).
*การประเมินความเครียดจากการทำงาน
ของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของ
โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพากร สายเพชร. (2552). *ความเครียดจากการ
ทำงานและภาวะสุขภาพของพยาบาล
วิชาชีพสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนครนายก
ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการพยาบาล
สาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนวรรณ หมี่รักษา. (2552). *ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บ
เสื้อผ้าขนาดย่อม*. วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการ
พยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิษฐ์ ประสิทธิ์เตสัง. (2553). *การประเมิน
ความเครียดจากการทำงานของพนักงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัด
ลำพูน*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวรรณ จุฑา ดวงกลม สิมจันทร์ และ กมลวรรณ
จันทร์โชติ. (2555). สถานการณ์และ
แนวโน้มความเครียดของคนไทยในช่วง
เดือนเมษายน 2552-มกราคม 2555.
*เอกสารรายงานเลขที่ 0808-406-007
กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข*.
- ศูนย์ข้อมูลสิ่งทอ สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่ง
ทอ. (2550). *อุตสาหกรรมสิ่งทอและ
เครื่องนุ่งห่ม*. เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม พ.ศ.
2553, จาก [http://www.oie.go.th/
industry/status1_9_2.doc](http://www.oie.go.th/industry/status1_9_2.doc).
- สิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์. (2535). *ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียด
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลา-
นครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการ
พยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนามัย (ธีรวิโรจน์) เทศกะทิก. (2551). *อาชีพ
นักร้องและความปลอดภัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Brown, A.W. and Moberg, D.J. (1980).
*Organization theory and
Management: A Macro Approach*.
New York, N.Y

- Cooper, C.L., and Davidson, M. (1987). *Source of stress at work and their relation to stressors in non – working environments.*
- In R. Kalimo, M.A. El-Batawi, C.L. Cooper (Ed5.). *Psychosocial factors at work and their relation to health.* Geneva: World Health Organization.
- Cooper, C.L., El-Batawi, M. A., & Kalimo, R. (1987). *Psychosocial factors at work and their relation to health.* Geneva: World Health Organization.
- Cooper, C.L., and Marshall, J. (1975). “Occupational source of stress: A review of the literature health.” *Journal of Occupational Psychology.* 495, 11-28.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J. & Williams S. (1988). *Occupational stress indicator: Management guide.* Great Britain: NFER
- Nelson Publishing Company Limited. Daniel, W.W. (2005). *Biostatistic: A Foundation for analysis in the health sciences.* (8th ed.) USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Homes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Reseach.* 11, 213-218.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology,* 3, 322–355.
- McLeroy KR, Bibeau D, Steckler A, Glanz K. (1988). An ecological perspective on Health promotion program. *Health Education Quarterly,* 15, 351-377.