

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

รณรงก์ เสงี่ยม

นางสาวรณรงก์ หมีรักษา

ผู้วิจัย

ดร.นงนุช นาม

รองศาสตราจารย์สุรินทร์ กลัมพากร,
Ph.D. (Nursing)

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

กนก- วัฒน

รองศาสตราจารย์สุณีย์ ตะกำป็น,
กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อ.ดร. จันทะโร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมสุภาว จันทะโรสถ์,
Ph.D. (Nursing)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อ.ดร. นร

อ.ดร. นร

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์ทัศนีย์ รวิวรกุล,

ปร.ด. (การพยาบาล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2552

รณรงคน นิ่มงาม

นางสาวรณรงคน นิ่มงาม
ผู้วิจัย

อานนท์ งามเลิศ

อาจารย์อานนท์ทิพย์ บัวเพ็ชร,
ส.ค. (การพยาบาลสาธารณสุข)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

สุวิมล งามเลิศ

รองศาสตราจารย์สุวิมล งามเลิศ,
Ph.D. (Nursing)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รณรงคน นิ่มงาม

รองศาสตราจารย์สุวิมล งามเลิศ,
กศ.ค. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อานนท์ งามเลิศ

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ.
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อานนท์ งามเลิศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลสุภาว จันทนะโสทธิ,
Ph.D. (Nursing)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อานนท์ งามเลิศ

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,
พ.บ., อ.ว. (ระบาดวิทยา)
คณบดี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณาจารย์หลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ กลัมพากร ประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ ละกำป็น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมสุภาว จันทะโสทธิ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความกรุณาและเสียสละเวลามาโดยตลอด พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และ ร่วมเป็นประธานกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรา อาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รุ่งนภา วัฒนรัตน์ อาจารย์ ดร. ธาณี แก้วธรรมานุกูล อาจารย์จริยา จันทร และอาจารย์ภูมิรัตน์ ฤทธิเกิด ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจด้วยดีมาตลอด รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ทุกท่านในภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมาตลอด ระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันแห่งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขต กรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มี ส่วนช่วยและสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท พี่ๆ น้องๆ พยาบาล ทุกท่าน ที่โรงพยาบาลศิริราช และที่ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การ สนับสนุนด้วยดีมาตลอดจนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยดี

ธนวรรณ หมีรักษา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า
ขนาดย่อม

FACTORS RELATED TO STRESS OF GARMENT WORKERS IN SMALL ENTERPRISES

ธนวรรณ หมีรักษา 4837641 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : สุรินทร์ กลัมพากร, Ph.D. (Nursing), สุณีย์ ละคำปิ่น, กศ.ด.

(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร), พิมสุภาวี จันทนะโสทธิ, Ph.D. (Nursing)

บทคัดย่อ

ความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหากไม่สามารถจัดการหรือควบคุมได้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยใช้ทฤษฎีของ Cooper & Davidson เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 213 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ANOVA และการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความเครียดระดับสูงกว่าปกติร้อยละ 42.8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) คือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่อายุ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน การเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ปัญหา การเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ ปัจจัยจากการ ทำงาน ได้แก่ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยทางครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทาง เศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย ผลการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่าอายุ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา พฤติกรรมการเผชิญ ความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว และฐานะทาง เศรษฐกิจ ที่มีความสามารถในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมการป้องกันความเครียดได้ร้อยละ 34.4 ($p < 0.05$)

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้คือ นายจ้างควรดำเนินการจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับเรื่อง ความเครียดให้แก่พนักงาน เพื่อจะได้ทราบสาเหตุ ผล และวิธีในการจัดการกับความเครียด นอกจากนี้ นายจ้างควรตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาความเครียดพร้อมทั้งหาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยใน การทำงานในด้านต่างๆ เพื่อเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ สุขภาพกาย จิตของพนักงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและ ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร

คำสำคัญ : ความเครียด / การเผชิญความเครียด / พนักงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า

FACTORS RELATED TO STRESS OF GARMENT WORKERS IN SMALL ENTERPRISES

THANAVAN MEERUGSA 4837641 PHPH/M

M.Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJORING IN PUBLIC HEALTH NURSING

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SURINTORN KALAMPAKORN, Ph.D. (Nursing),
SUNEE LAGAMPAN, Ed.D. (Res.& Curr. Dev.), PIMSUPA CHANDANASOTTHI,
Ph.D. (Nursing)

ABSTRACT

Stress is a part of daily life that is unavoidable and has physical and psychological effects. Therefore, this study was designed to examine factors related to stress of garment workers in small enterprises. The sample consisted of 213 workers randomly selected from various establishments in Bangkok. The concept of stress by Cooper & Davidson was used as the conceptual basis of this study. Data were collected by using a self-administered questionnaire. Descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient, ANOVA and stepwise multiple regression analysis were used for data analysis.

The result of this study indicated that 42.8% of workers had higher stress than normal. Personal factors including age, work experience, coping skills, working factors including factors intrinsic to the job, role in organization, relationships at work, organizational structure, climate and career development, factors family factors including economic, family responsibility, family relationship and social factors including living satisfaction had a significant relationship with stress ($p < 0.05$).

Multiple regression analysis showed that age, work experience, coping skills, role in organization, family relationships and economic could altogether explain 34.4 percent of the variance in stress.

It is suggested that manager should provide workers with training programs regarding the knowledge of stress including cause, effects and stress management techniques. In addition, working conditions related to stress should be improved to enhance worker health and eventually increase work efficiency.

KEY WORDS: STRESS / COPING SKILL / GARMENT WORKERS

172 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	7
ตัวแปรในการศึกษาวิจัย	8
นิยามคำศัพท์	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด	35
อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในประเทศไทย	42
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดในการวิจัย	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
รูปแบบการวิจัย	55
กลุ่มประชากร	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
วิธีดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	64
บทที่ 5 อภิปรายผล	82
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	95
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	104
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	121
บรรณานุกรม	133
ภาคผนวก	144
ภาคผนวก ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	145
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	146
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์รายข้อ	159
ภาคผนวก ง คำรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	171
ประวัติผู้วิจัย	172

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูล	57
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	65
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม	67
4	จำนวน ร้อยละและระดับความรุนแรงของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา	68
5	จำนวน ร้อยละและระดับความรุนแรงของการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา	70
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเผชิญความเครียด จำแนกตามลักษณะของพฤติกรรมในการเผชิญความเครียด	70
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามปัจจัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน	71
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความเครียด	72
9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน และปัจจัยทางครอบครัวต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง	73
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง	74
11	ความสามารถในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)	77
12	สรุปผลการศึกษา	79

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กลไกของการเกิดความเครียด	14
2	การประเมินค่าเชิงการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม	19
3	สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด	22
4	กลไกการทำงานของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด	24
5	ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาเมื่อเกิดความเครียด	28
6	โครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ	43
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	54

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเครียดส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลทั้งทางร่างกาย ทางด้านจิตใจและทางด้านพฤติกรรม ระดับความเครียดของบุคคลแต่ละคนจะไม่เท่ากัน ความเครียดในระดับเล็กน้อยจะเป็นแรงผลักดันทำให้คนทำงานดีขึ้น ระดับปานกลางจะส่งผลเสียต่อชีวิตประจำวันของบุคคลและระดับรุนแรงจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมก้าวร้าว ถ้ามีความเครียดเป็นระยะเวลานานทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง หัวใจ และโรคต่างๆ อันจะทำให้บุคคลนั้นแก่เร็วและอายุสั้นได้ (Needle, 1980: 96-97)

จากสถิติการตายที่สำคัญของคนไทยในกลุ่มวัยทำงานช่วงอายุ 15-59 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2535-2540 พบว่าโรคหัวใจและโรคความดันโลหิตสูงเป็นสาเหตุการตายอันดับต้นๆ โดยมีอัตราการตายเพิ่มขึ้นทุกปี (ชูชัย สุภวงศ์, 2542: 13-25) ถึงแม้ว่าโรคหัวใจและโรคความดันโลหิตสูงจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วยก็ตาม แต่พบว่าความเครียดก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ ผลการวิจัยในต่างประเทศพบว่าหากสามารถลดความเครียดในกลุ่มอาชีพที่มีความเครียดสูง จะสามารถลดจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคหัวใจได้ถึงร้อยละ 23 (Barer & Karasek, 2000: 419-316)

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งที่มีผลกระทบ ทำให้เกิดปฏิกิริยาการปรับตัว (Adaptation) เพื่อนำไปสู่ภาวะสมดุลของร่างกาย หากร่างกายไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะนำไปสู่ความเครียด (Selye, 1956: 53-54) โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแบ่งเป็น 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคล โดยเมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบปัจจัยทั้งหมด (Cooper & Davidson, 1987: 99-108)

นักวิชาการหลายท่านศึกษาเกี่ยวกับความเครียดพบว่าการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากบุคคลจะต้องเข้าไปอยู่ในสภาพการทำงานที่แตกต่างจากบ้านที่อยู่อาศัยและสถานที่ที่เคยชิน สิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ปัญหาความเครียดนอกจากจะส่งผลกระทบต่อบุคคลแล้วยังจะส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยความเครียดจะนำไปสู่

ความไม่สบายทางจิตประสาท โรคพิษสุราเรื้อรัง การใช้ยาเสพติดเกินเหตุหรือพฤติกรรมอื่นๆ ที่ทำให้หน้าที่เกี่ยวกับงานเสียหรือบกพร่อง (ทงศ์ศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, 2544: 3) เนื่องจากเป็นสาเหตุให้บุคลากรหยุดหรือลางาน ขาดงานบ่อยขึ้น มีการลาออก โอนย้าย เปลี่ยนงานไปสู่อาชีพอื่น หรือผลงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง ความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือการลาออก และการขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่างๆ จากความเครียดนี้ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย (Cooper, 1998: 1,213) นอกจากนี้พบว่าปัจจัยทางครอบครัวได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในครอบครัว การขาดการสนับสนุนจากคู่ครอง เพื่อนหรือลูก ความรู้สึกไม่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมภายในบ้านพักไม่ดี ปัญหาด้านเศรษฐกิจของครอบครัว ตลอดจนปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกแปลกถิ่น แปลกที่แปลกทาง สภาพภูมิอากาศ อาหารการกิน การย้ายที่อยู่บ่อย การที่ต้องอาศัยอยู่ในเมืองหรือชนบทรวมทั้งลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ พันธุกรรม อายุ เพศ การศึกษา ศาสนา บุคลิกภาพแบบเอ เหตุการณ์สำคัญในชีวิตก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดทั้งสิ้น (Cooper & Davidson, 1987: 99-108)

งานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นงานที่ใช้ฝีมือและแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เมื่อล้าได้ง่ายเพราะเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ จำกัดอยู่กับที่ ติดต่อกันเป็นเวลานาน บางแห่งนั้นพนักงานขาดโอกาสในการพูดจาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานที่ขาดการแนะนำช่วยเหลือจากที่ปรึกษา หรือผู้ควบคุม ขาดความรู้ในงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงานไม่ชัดเจน ไม่มีจุดมุ่งหมาย มีความขัดแย้งในการทำงาน ขาดการสนับสนุน ความก้าวหน้า มีการเร่งการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตมากๆ ก็จะเป็นแรงเสริมให้เกิดความเครียดได้ (อมรากุล อินโอชานนท์, 2532: 10)

สำหรับอุตสาหกรรมในประเทศไทยจำแนกตามจำนวนเงินทุนและคนงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดย่อม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2535 อ้างในอภิsek ปิ่นสุวรรณ, 2547) จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2540 พบว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมกว่า 111,971 โรงงานจาก 123,481 โรงงานหรือคิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมทั้งประเทศและก่อให้เกิดการจ้างงานกว่า 1,180,832 คนจาก 3,150,162 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 37 (กรมโรงงานอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม, 2540 อ้างในอภิsek ปิ่นสุวรรณ, 2547: 1)

อุตสาหกรรมขนาดย่อมจึงเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากการดำเนินงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นฐานสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันจะนำไปสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

อุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ และการจ้างงานอย่างมาก โดยในปี 2547 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มร้อยละ 4.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และก่อให้เกิดการจ้างงานกว่าร้อยละ 20 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม นับได้ว่าเป็นแหล่งรองรับการจ้างงานที่สำคัญของประเทศ ตลอดจนมีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 6.5 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยประกอบด้วยอุตสาหกรรมย่อยหลายอุตสาหกรรมด้วยกัน คือ อุตสาหกรรมต้นน้ำ (Upstream) ได้แก่อุตสาหกรรมเส้นใย อุตสาหกรรมกลางน้ำ (Midstream) ได้แก่อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ และอุตสาหกรรมปลายน้ำ (Downstream) ได้แก่อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและตกแต่งเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในปี 2538-2542 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยมีจำนวนโรงงานโดยเฉลี่ย 4,800-5,000 โรงงาน ด้านการจ้างงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม นับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุดในหมวดอุตสาหกรรมรวม โดยคิดเป็นประมาณร้อยละ 25.9 ของภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด สำหรับปี 2542 มีจำนวนคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอรวมทั้งสิ้นประมาณ 1,085,800 คนโดยอุตสาหกรรมปลายน้ำได้แก่อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุดในหมวดอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอื่นๆ มีจำนวนคนงานถึง 843,030 คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 77.6 ของจำนวนคนงานในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มทั้งหมดและมีจำนวนโรงงานมากที่สุดจำนวน 2,666 โรงงานคิดเป็นร้อยละ 58.5 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2548: 4-1)

โรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเป็นสถานประกอบการหนึ่ง ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานานและมีลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจทำให้ร่างกายอ่อนล้า ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ตลอดเวลา ได้แก่แสงที่ไม่เพียงพอ เสียงจากเครื่องจักร ฝุ่นและความร้อนที่เกิดจากกระบวนการผลิต ท่าทางการทำงานที่ผิดธรรมชาติ อันตรายจากเครื่องจักร และสภาพความเป็นอยู่ที่แออัดซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อปัญหาสุขภาพจิตอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาความเครียด การขาดงาน ลางาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ลดประสิทธิภาพการทำงานและ ก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ

จากการประเมินภาวะสุขภาพจิตในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขในพนักงานจำนวน 30 คนพบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับปกติจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 60 และระดับสูงกว่าปกติจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 40 โดยแบ่งเป็นระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อยจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 30 ระดับสูงกว่าปกติปานกลางจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 3.3 และระดับสูงกว่าปกติมากจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6.6 โดยเมื่อนำแบบสอบถามของพนักงานที่มีความเครียดสูงกว่าปกติจำนวนทั้งหมด 12 คนมาวิเคราะห์พบว่าพนักงานจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 91.66 ให้ความเห็นว่าปัจจัยจากการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียด อันเนื่องจากลักษณะงานหนักเกินไป งานยากและงานอันตราย พนักงานจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 83.3 ระบุว่าปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมเนื่องจากมีฝุ่นละอองมาก เสียงดัง อากาศร้อน และสถานที่คับแคบไม่เป็นระเบียบ พนักงานจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 75 ระบุว่าเงินเดือน โบนัส สวัสดิการและเบี้ยเลี้ยงน้อยเกินไป พนักงานจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 83.3 ระบุว่า ความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือนไม่เหมาะสม พนักงานจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 ระบุว่าระบบการปกครอง สั่งการ กฎระเบียบและข้อบังคับไม่เหมาะสม พนักงานจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 มีปัญหาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและลูกน้อง ในด้านปัจจัยจากครอบครัวได้แก่ฐานะทางเศรษฐกิจพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 75 มีรายได้ไม่พอใช้และมีหนี้สิน ทั้งหมดมีการระดมดูแลบุคคลในครอบครัว ในส่วนของปัจจัยทางสังคมพบว่าพนักงานจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 เคยเปลี่ยนที่อยู่อาศัยในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยจากครอบครัว ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดทั้งสิ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดที่ผ่านมาได้มีการศึกษาในหลากหลายอาชีพ เช่น พยาบาล แพทย์ ตำรวจ พนักงานบริษัท และพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมักจะเป็นการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ยังพบการศึกษาปัญหาความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมน้อย ประกอบกับงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัญหาความเครียดซึ่งมีสาเหตุจากงานเป็นหลัก แต่จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเกิดจาก 4 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคล (Cooper & Davidson, 1987: 99-108) ดังนั้นเพื่อให้การศึกษามีความเครียดและสาเหตุของปัญหาถูกต้องครบถ้วนขึ้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมใน

เขตกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดของ Cooper & Davidson (1987: 99-108) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเกิดความเครียด อันจะเป็นแนวทางในการวางแผนให้ความรู้ คำแนะนำให้แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง เพื่อปรับปรุง แก้ไข และป้องกันในเรื่องความเครียดของพนักงานและส่งเสริมการดำเนินงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะการลดความเครียดเป็นการเพิ่มพลังใจและพลังกายในการทำงานของพนักงานอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวพนักงานและองค์กร

คำถามการวิจัย

1. ระดับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว และปัจจัยทางสังคมในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 เหตุการณ์สำคัญในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.7 การเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยจากการทำงานได้แก่ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 บทบาทและหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5 ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยจากทางครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

4.1 ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2 การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ที่เข้ารับการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมมีอัตราการจ้างงานจำนวนมาก ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเฉพาะในส่วน of พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพบว่าเป็นพื้นที่ที่มีการจ้างงานมากที่สุดในภาคอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมทั้งหมด

ตัวแปรในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการขนาดย่อม ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียด
2. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ปัจจัยทางครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและการละทิ้งครอบครัว
4. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย และการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม ความเครียด

นิยามคำศัพท์

ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตและความต้องการของมนุษย์ เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมีเพื่อต่อต้านสิ่งคุกคามนั้น ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล (Selye, 1956: 53-54)

ในการศึกษาครั้งนี้ความเครียด หมายถึง การรับรู้ภาวะสุขภาพจิตของตนเองในพนักงาน โดยวัดจากแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (กรมสุขภาพจิต, 2542) เป็นคำถามเกี่ยวกับอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้คัดกรองผู้ที่มีภาวะความเครียด ในการให้คะแนน ให้คะแนนเป็นช่วง 0-3 (0 ไม่เคยเลย, 1 เป็นครั้งคราว, 2 เป็นบ่อย ๆ, 3 เป็นประจำ) โดยแปลผลตามระดับคะแนนที่ได้โดยจัดเป็น 5 กลุ่ม คือระดับคะแนน 0-5 เป็นคะแนนที่มีความเครียดต่ำกว่าปกติ ระดับคะแนน 6-17 มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ ระดับคะแนน 18-25 มีระดับความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย

ระดับคะแนน 26-29 มีระดับความเครียดสูงกว่าปกติปานกลางและระดับคะแนน 30-60 มีระดับความเครียดสูงกว่าปกติมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด หมายถึง ภาวะใดๆ ที่มารบกวน กดดันหรือขัดขวาง จนอาจก่อความเครียดให้เกิดขึ้นแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบในการศึกษา 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากงาน ปัจจัยทางครอบครัวและ ปัจจัยทางสังคม (Cooper & Davidson, 1987: 99-111)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดความเครียด ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึงปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียด

เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง จำนวนอายุจริงตามปีปฏิทิน นับเป็นจำนวนเต็มปีของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม นับถึงวันที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นไม่ได้เรียนหนังสือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อนุปริญญาหรือ ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ โสด คู่ หย่า/แยกกันอยู่ หม้าย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปี โดยนับตั้งแต่วันที่เข้าทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

เหตุการณ์สำคัญในชีวิต หมายถึงการเกิดเหตุการณ์ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้ความเสถียรของความเจ็บป่วยหรือการเกิดโรคสูงขึ้น (Homes & Rahe, 1967: 11,213-218)

ในการศึกษาครั้งนี้เหตุการณ์สำคัญในชีวิต หมายถึง เหตุการณ์สำคัญ 10 เหตุการณ์ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกมาจาก Life Event Inventory (LEI) ของ Spurgeon และคณะ (2001: 287-293) ที่ใช้ในประชากรกลุ่มอายุวัยทำงานโดยเลือกเอาเหตุการณ์สำคัญ 10 เหตุการณ์ที่มีค่าคะแนนทำให้เกิดความเครียดสูงสุด 10 อันดับแรกซึ่งไม่มีสาเหตุเกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ คู่ชีวิตหรือคู่สมรสเสียชีวิต มีเรื่องเป็นคดีความต้องขึ้นศาล มีสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิตกระทันหัน สมาชิกในครอบครัวพยายามที่จะฆ่าตัวตาย มีหนี้สินที่ต้องจ่ายชดใช้ อยู่ในช่วง

ระยะเวลาที่ไม่มีที่อยู่อาศัย หรือกำลังหาที่พักอาศัย สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วยเป็นโรครุนแรง อย่างกระตั้นหัน หัวหน้าครอบครัวอยู่ในสภาพตกงานหรือขาดรายได้ มีปัญหาหย่าร้างในชีวิต สมรสและ ครอบครัวแตกแยก

การเผชิญความเครียด หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ที่เป็ความพยายามทั้งทางความคิดและการกระทำของบุคคล ที่ใช้ในการจัดการกับความต้งการของร่างกาย ทั้งภายนอกและภายในของบุคคล ซึ่งได้ประเมินสถานการณ์นั้นว่าเกิดภาวะเครียดต่อตนเองและจะต้องใช้แหล่งทรัพยากรมากกว่าที่มีอยู่ การเผชิญความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญห และการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ (Lazarus & Folkman, 1984: 141-153)

ในการศึกษาในครั้งนี้การเผชิญความเครียด หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อแนวทางในการเผชิญความเครียดโดยวัดจากแบบวัดการเผชิญความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Lazarus & Folkman (1984: 141-153) เป็นการวัดความถี่ของการใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียด โดยคะแนนที่ได้เป็นคะแนนรวมของการใช้วิธีการเผชิญความเครียดทั้ง 2 ลักษณะหากคะแนนสูงแสดงว่าพนักงานใช้การเผชิญความเครียดมากและหากคะแนนต่ำแสดงว่าพนักงานใช้การเผชิญความเครียดน้อย

ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถก่อให้เกิดความกดดัน ทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดผลเสียต่อการทำงานโดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน (Cooper, 1997: 366-370)

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานด้านต่างๆ ที่มีผลให้เกิดความเครียด โดยปัจจัยจากการทำงานแบ่งออกเป็นลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หากคะแนนรวมสูงทำให้พนักงานเกิดความเครียดสูง คะแนนรวมต่ำทำให้พนักงานเกิดความเครียดต่ำ

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ปริมาณของงานที่ได้รับมากหรือน้อยเกินไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ภาระที่รับผิดชอบในแต่ละวันมากหรือน้อยเกินไป งานยาก มีความซ้ำซากจำเจ เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม

บทบาทและหน้าที่ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบทบาทหน้าที่อันก่อให้เกิดความเครียดขณะปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ มีภาระ

รับผิดชอบมากหรือน้อยเกินไป ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ขาดการชี้แนะจากบุคคลอื่น ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานกระจ่ายงานไม่เหมาะสม รวมถึงขาดอิสระในการตัดสินใจ

สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะของการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันตลอดจนความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเครียดได้แก่ มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีการแก่งแย่งความดีความชอบในการทำงาน ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อโครงสร้างและรูปแบบองค์กร นโยบายการบริหารงาน บรรยากาศ และเป้าหมายขององค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ คำสั่งในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่เหมาะสม ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม หัวหน้าไม่ยุติธรรม มีปัญหาการเมืองการปกครองในที่ทำงาน

ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จ และก้าวหน้าในอาชีพในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ขาดโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยทางครอบครัว หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ภายในครอบครัวที่สามารถก่อให้เกิดความเครียดในพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยทางครอบครัวหมายถึงการรับรู้ของพนักงานต่อสถานการณ์ต่างๆ ในครอบครัวที่ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ในครอบครัว ภาระในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ

สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว แบ่งเป็น รักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้ง หรือทะเลาะเบาะแว้งกันประจำ และห่างเหินกันไม่ค่อยพบปะกัน

ฐานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความเพียงพอของรายได้ในการใช้จ่ายทางการเงิน และภาระหนี้สินที่มีของพนักงานแบ่งเป็น รายได้ไม่พอใช้ มีหนี้สิน รายได้ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้สิน รายได้พอใช้ ไม่มีเหลือเก็บ รายได้พอใช้ มีเหลือเก็บ

ภาระในครอบครัว หมายถึง ความรับผิดชอบในครอบครัว เช่น บิดา มารดา ภรรยา/สามี บุตร พี่น้องหรือบุคคลอื่นที่อยู่ในอุปการะ ในด้านการเงินหรือการเลี้ยงดูแบ่งปัน ไม่มีภาระ มีภาระ แต่สามารถรับผิดชอบได้ มีภาระและเกินกำลังความสามารถที่จะรับผิดชอบ

ปัจจัยทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลทำให้เกิดความเครียด ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยทางครอบครัวหมายถึงการรับรู้ของพนักงานต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมที่ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งได้แก่ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย

ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ซึ่งแบ่งเป็น เคยเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย และไม่เคยเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
 - ความหมายของความเครียด
 - ทฤษฎีความเครียด
 - สาเหตุของความเครียด
 - ผลของความเครียด
 - การวัดความเครียด
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและการเผชิญความเครียด
3. อุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

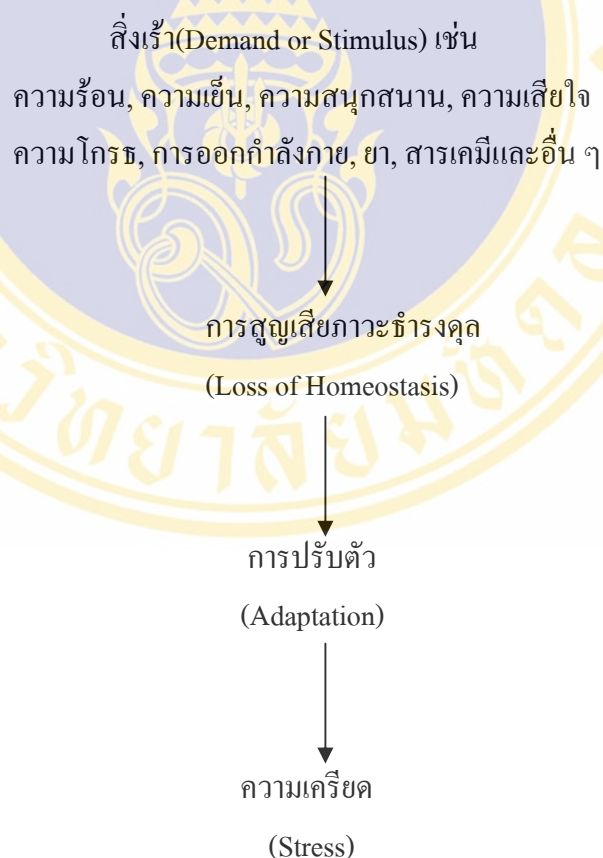
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

1.1 ความหมายของความเครียด

เดิมแนวคิดของความเครียดถูกนำมาใช้ในทางฟิสิกส์ ซึ่งหมายถึงแรงกด (Pressure or strain) และแรง (force) เมื่อใช้ในความหมายที่เกี่ยวข้องกับเซลล์ในร่างกายจะหมายถึงผลของปฏิกิริยาทางร่างกาย ซึ่งสร้างแรงกดต่อกล้ามเนื้อ ความเครียดในระดับที่สูงที่มีอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ ในปี ค.ศ. 1932 Cannon เป็นคนแรกที่ใช้คำว่า Stress โดยไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางฟิสิกส์ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ทำให้ความสมดุลหรือดุลยภาพ (equilibrium or balance) ของบุคคลเสียไป cannon ใช้คำว่าความเครียด เมื่อมีสิ่งเร้าไปกระตุ้นทำให้เกิดปฏิกิริยาที่เกี่ยวข้องกับการสู้หรือการหนี (fight or flight) ภาวะธำรงดุล (Homeostasis) หมายถึงความโน้มเอียง

ของอินทรีย์ที่จะคงสภาพสิ่งแวดล้อมภายในให้คงที่ ความจริงภาวะข้างดุลมิใช่เป็นภาวะที่คงที่อย่างเดียว แต่เป็นภาวะเชิงพลศาสตร์ที่กลับไปกลับมาได้ ทำนองเดียวกับการแกว่งของลูกตุ้มไปมาระหว่าง ความต้องการ (need) กับความสำเร็จ (fulfillment)

จากแนวคิดของ Selye (1956: 485) กล่าวถึงความเครียดว่าเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองของร่างกายที่ไม่จำเพาะเจาะจงต่อสิ่งที่มากระทบกับร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตาม เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้น การใช้สารเคมี ความร้อน ความเย็น ความรีบเร่ง ความเศร้า ความผิดหวัง ยา ฮอร์โมน และอื่นๆ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาเฉพาะ ทั้งหมดนี้มีสิ่งที่เหมือนกันคือ ทำให้เกิดปฏิกิริยาการปรับตัว (Adaptation) เพื่อนำมาซึ่งภาวะข้างดุลของร่างกาย ในที่สุดการปรับตัวเช่นนี้จะนำไปสู่ความเครียด คำว่าความต้องการ (demand) ในที่นี้หมายถึงสิ่งเร้าใดๆ ก็ตามที่มีผลกระทบต่อร่างกายของคนเราแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กลไกของการเกิดความเครียด (Selye, 1956: 485)

ความเครียดได้รับการกล่าวถึงเป็นครั้งแรกในราวกลางศตวรรษที่ 19 โดยนักวิชาการคนแรกที่ทำให้ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดเป็นนักสรีรวิทยาชาวฝรั่งเศสชื่อ Claude Bernard ได้เขียนบทความเกี่ยวกับความเครียดว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางภายนอกซึ่งสามารถรบกวนความสมดุลของอินทรีย์ และในการรักษาสมดุลอินทรีย์ จำเป็นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต่อมา Hans Selye ซึ่งถือว่าเป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียด ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดว่า เป็น “สมมุติฐานของการปรับตัวทั่วไป และได้ให้ความหมายความเครียดว่า เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งมาคุกคามหรือขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต และความต้องการของมนุษย์ อันเป็นผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมี เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิดและการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม

Lazarus (1976 อ้างถึงในสุนันท์ ฤทธิมนตร์, 2543: 9) ให้ความหมายความเครียดว่า หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้ หรือการประเมินของบุคคล ต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่คุกคาม (threat) โดยที่การรับรู้หรือการประเมินนี้เป็นผลมาจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ในการทำงาน ในธรรมชาติและเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในบุคคล อันประกอบด้วย ทัศนคติ ลักษณะประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

Claus (1980: 110) ได้ให้ความหมายความเครียดในเชิงปรากฏการณ์ (Phenomenon) ซึ่งบุคคลได้รับสิ่งเร้าหรือการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมและจะแสดงออกทางด้านสรีระ จิตใจและพฤติกรรม ซึ่งการตอบสนองต่อความเครียด คือการปรับตัวโดยอาจสามารถปรับตัวได้หรือไม่ได้

สุทธิชัย ปานปรีชา (2534: 47) จิตแพทย์แห่งวงการสุขภาพไทย ได้ให้ความหมายความเครียดว่า เป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในตัวคนหรือนอกตัวคน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหามาจากความผิดปกติทางร่างกายหรือความผิดปกติทางจิตใจ ความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจไม่พอใจเหมือนจิตใจถูกบังคับให้เผชิญสิ่งเร้า ความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นต้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นสภาวะจิตใจ ร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลจากการต้องปรับตัวต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่บีบคั้น กดดัน หรือคุกคามให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ

จากความหมายของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดหมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล เนื่องมาจากสิ่งที่มีมากระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ร่างกาย ภาวะดังกล่าวส่งผลกระทบต่อในด้านดี หากบุคคลนั้นสามารถจัดการหรือควบคุมความเครียดได้และส่งผลในด้านเสียหากบุคคลนั้นไม่สามารถควบคุมภาวะความเครียดให้กลับคืนสู่ภาวะปกติได้

1.2 ทฤษฎีของความเครียด (Theory of stress)

1.2.1 ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า (Stimulus – oriented theories)

ทฤษฎีนี้ถือว่าความเครียดเกิดจากสิ่งเร้าที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของบุคคล Cox & Ferguson (1978 อ้างถึงในประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ 2531: 16) โดยเหตุก่อความเครียดเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาของความตึงเครียด (strain reaction) ต่อร่างกายของคนเรา แบ่งความเครียดออกเป็น

1. เหตุก่อความเครียดแบบเฉียบพลันและมีช่วงระยะเวลาที่จำกัด (Acute, Time-limited stressors) เช่น เดินตามท้องถนนแล้วเจอสุนัขดุ ขณะที่กำลังรอผลการตรวจ HIV จากห้องปฏิบัติการ สตรีรอผลการตรวจการตั้งครรภ์เป็นต้น
2. ผลต่อเนื่องจากเหตุก่อความเครียด (stressors sequence) เช่น การตกงาน หรือการตายของสมาชิกในครอบครัว เหตุการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมาได้
3. เหตุก่อความเครียดเรื้อรังเป็นช่วงๆ (Chronic intermittent stressors) เช่น การสอบไล่ของนักศึกษา การเรียนข้ามรชยนต์ และการผ่าตัดเป็นต้น
4. สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง (Chronic stressors) เช่น มีผู้ตรวจการที่ดูมีปัญหาการเงิน ปัญหาเกี่ยวกับความผิดปกติทางเพศ (sexual dysfunction) เป็นต้น

ตามทฤษฎีเชิงสิ่งเร้ามีการเน้นเหตุการณ์ (Event) และการเกิด (occurrence) ของความเครียด ถ้าเหตุการณ์ใดก็ตามนำไปสู่ความยุ่งยากทางด้านจิตใจ เกิดความวุ่นวายของพฤติกรรมหรือความเสื่อมเสียของการกระทำในหน้าที่ เหตุการณ์นั้นๆ เรียกว่า เหตุก่อความเครียด (Stressors)

Homes & Rahe (1967: 11,213-218) กล่าวว่าเหตุการณ์ชีวิต (Life event) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้เสี่ยงต่อความเจ็บป่วยหรือการเกิดโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสังสรรค์ เรื่องส่วนตัว นิสัย และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความแตกต่างกันในระดับของการปรับตัว (Justment Rating Scales) หรือ SRRS ซึ่งเกี่ยวข้องกับปริมาณ ความรุนแรงและช่วงเวลาของการปรับตัว เหตุการณ์ชีวิตแต่ละอย่างได้รับการจัดเรียงตามลำดับ โดยอาศัยวิธีการให้คะแนนซึ่งเรียกว่าหน่วยการ

เปลี่ยนแปลงของชีวิต (Life Change Unit) หรือ LCU แม้เหตุการณ์ในด้านดี เช่นการแต่งงาน การหยุดพัก่อน การเลี้ยงในเทศกาลก็อาจนำไปสู่ความเครียดได้ ปัจจุบันได้มีงานวิจัยจำนวนมากกล่าวถึงเหตุการณ์ยุ่งยากเล็กน้อย ในชีวิตประจำวันที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรังว่าเรื่องยุ่งยากหรือเรื่องรบกวน (daily hassles) เป็นเหตุก่อความเครียดซึ่งนำไปสู่การเริ่มต้นของสุขภาพที่ไม่ดีหรือเกิดโรคได้ตัวอย่างของเรื่องรบกวนประจำวัน เช่น การวางของผิดที่ กุญแจบ้านหาย ของหาย มีงานต้องรับผิดชอบหลายอย่าง การเตรียมอาหาร การดูแลบ้านให้เรียบร้อย การรอคอย การนอนและการพักผ่อนไม่พอเพียง การถูกจ้องระหว่างการรักษาอาหาร การที่เจ้านายจู้จี้ จุกจิก ขี้บ่น ความล่าช้า รถยนต์หรือรถบรรทุกที่ส่งเสียงดัง การติดอยู่ในถนนที่มีการจราจรแออัด ต้องเข้าแถวยาวตอนเบิกเงินที่ธนาคาร เป็นต้น สิ่งรบกวนประจำวันเช่นนี้บางทีเรียกว่า เหตุก่อความเครียดที่อยู่เบื้องหลัง (Background stressors) ตามปกติสิ่งรบกวนประจำวันไม่ต้องการวิธีการจัดการ (coping) หรือการตอบสนอง แม้ว่าจะก่อให้เกิดอารมณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ อย่างไรก็ตามสิ่งรบกวนประจำวันสามารถสะสมมากขึ้นเรื่อยๆ และสุดท้ายอาจมีผลเท่ากับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดได้ มีความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนของสิ่งรบกวนประจำวันกับจำนวนของอาการทางจิตที่เกิดขึ้น แม้แต่ปัญหาสุขภาพ ก็มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งรบกวนประจำวันได้

1.2.2 ทฤษฎีเชิงการตอบสนอง (Response-Oriented Theories)

ทฤษฎีเหล่านี้มุ่งเน้นที่ปฏิกิริยาของการตอบสนองต่อสิ่งเร้า Selye (1956: 485) กล่าวว่าความเครียดเป็นการตอบสนองที่ไม่จำเพาะเจาะจง ที่มีต่อร่างกายไม่ว่าโดยทางใดก็ตาม เชื่อว่าการตอบสนองต่อความเครียดทางสรีระวิทยา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการตอบสนองไม่ว่าสิ่งเร้าจะเป็นชนิดใดก็ตาม แต่การตอบสนองนั้นจะเหมือนกัน สิ่งที่แตกต่างกันคือความแตกต่างของระดับของการตอบสนองซึ่งขึ้นอยู่กับการปริมาณของความต้องการในการปรับตัว ดังนั้นเหตุก่อความเครียดอาจจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพอใจหรือความไม่พอใจก็ได้ ทั้งหมดนี้ต่างก็ก่อให้เกิดปฏิกิริยาของการปรับตัวเหมือนกัน

Selye (1956: 485) พบว่าเมื่อมีความเครียด เกิดขึ้นจะก่อให้เกิด (General Adaptation Syndrome) หรือ GAS ซึ่งมี 3 ระยะด้วยกัน

1. ระยะตกใจ (Alarm reaction) แสดงลักษณะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า จะมีการกระตุ้นหรือช่วยให้ตื่นตัว

1.1 ระยะช็อก (Shock phase) เป็นระยะแรก และเป็นปฏิกิริยาได้ตอบทันทีทันใด ต่อสิ่งที่ป็นภัย ปฏิกิริยาของร่างกายในระยะนี้มีอยู่สองแบบคือ “สู้ (fight) หรือหนี (flight)” ระยะนี้มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างเกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากการกระตุ้นของระบบประสาท Sympathetic เช่น หัวใจเต้นเร็ว กล้ามเนื้ออ่อนแรง อุณหภูมิลดลง และความดันโลหิตต่ำลง

1.2 ระยะต้านช็อก (Counter shock phase) จะเกิดปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (rebound reaction) เช่น adrenal cortex จะโตขึ้นและมีการหลั่งของ corticoid hormones และ adrenaline หรือ epinephrine ทำให้ร่างกายหายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น เลือดแข็งตัวเร็วขึ้น น้ำตาลถูกปล่อยจากตับ มีการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่แล้วปฏิกิริยาต่อความเครียดแบบเฉียบพลัน (Acute stress reaction) จะสัมพันธ์กับสองระยะนี้

2. ระยะต้านทาน (Stage of resistance) หรือระยะปรับตัว (Adaptation stage) ระยะนี้ร่างกายจะพยายามปรับตัวต่อเหตุก่อความเครียด (Stressor) และทำให้สภาพทั่วไปดีขึ้น อาการต่างๆ จะหายไป ความพยายามของร่างกายในการปรับตัว มีส่วนช่วยให้พลังงานที่สูญหายไปกลับคืนมา และยังช่วยซ่อมแซมส่วนที่ถูกทำลายไปให้ดีขึ้น

3. ระยะหมดแรง (Stage of exhaustion) ถ้าสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างพอเพียง ร่างกายจะผ่านเข้าสู่ระยะที่สามคือ ระยะหมดแรง เนื่องจากความเครียดยังคงมีอยู่ไม่รู้จักหมดสิ้น เมื่อร่างกายมีความเครียดเกิดขึ้นอยู่ซ้ำๆ ร่างกายจะเสื่อมโทรมจนกระทั่งเกิดเป็นโรคต่างๆ เช่น ภูมิแพ้ ลมพิษ แผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูงและอาจถึงแก่ความตายในที่สุด

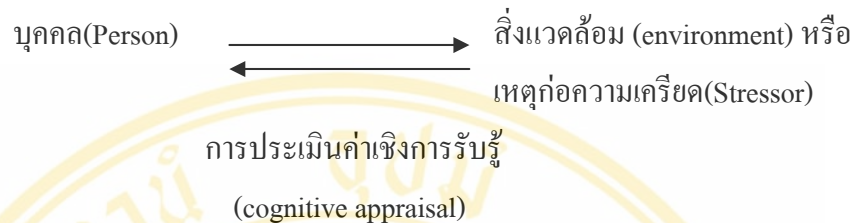
สิ่งมีชีวิตทั้งหลายมีความสามารถในการปรับตัว หรือการคงสภาพไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมในร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก Cannon จึงได้นำคำว่าภาวะธำรงดุลมาใช้ เมื่อกล่าวถึงภาวะสมดุลหรือดุลยภาพ ซึ่งได้แก่ กลไกต่างๆ ที่มนุษย์นำมาใช้ในการจัดการกับความเครียด หากวิธีการจัดการล้มเหลวก็เกิดโรคที่เรียกว่าโรคแห่งการปรับตัว (disease of adaptation) หรือ stress diseases

Selye (1956: 485) ยังได้จำแนก stress ออกเป็น Eustress และ Distress คำว่า Eustress หมายถึงความเครียดที่ดีที่มนุษย์พยายามแสวงหา ตัวอย่าง การสอบทำให้นักศึกษาต้องกระตือรือร้นและขยันในการศึกษาเล่าเรียน การปรับปรุงนิสัย การขยายธุรกิจ หรือการมีตำแหน่งและหน้าที่การทำงานสูงขึ้น ส่วน Distress เป็นความเครียดไม่ดี เช่น การหย่าร้าง การถูกออกจากงาน ความเจ็บป่วย การถูกจำคุก ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์พยายามหลีกเลี่ยง

1.2.3 ทฤษฎีเชิงการกระทำ (Interactional Theories)

บางที่เรียกว่าทฤษฎีเชิงการกระทำระหว่างกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ (Cognitive transactional theory) ของความเครียด Lazarus & Folkman (1984: 19) กล่าวว่า ความเครียดทางจิตใจ เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ที่จำเพาะเจาะจงระหว่างบุคคล กับสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม บุคคลจะมองว่าสิ่งเร้าดังกล่าวที่ก่อให้เกิดความเครียด จะเกินความสามารถของ

ตนเองในการจัดการ และเป็นอันตรายต่อตัวเขามากหรือน้อยแค่ไหน การประเมินค่าเชิงการรับรู้ (cognitive appraisal) มีปัจจัยเกี่ยวข้อง 3 อย่าง



แผนภูมิที่ 2 การประเมินค่าเชิงการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม (Lazarus & Flokman, 1984: 25)

จากภาพที่ 2 จะเห็นการกระทำระหว่างกันของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมหรือเหตุก่อความเครียด เมื่อบุคคลเผชิญความเครียด รวมทั้งสาเหตุของความเครียดก็ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเพื่อการประเมินค่าเชิงการรับรู้

นักทฤษฎีเชิงการรับรู้ มีทัศนะว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ว่องไว มีเหตุผล และกล้าตัดสินใจ มนุษย์ยังสร้างเค้าร่างหรือแผนงานทางจิตใจไว้ด้วย โดยแผนงานนี้เป็นตัวแทนของสิ่งเร้าต่างๆ เกี่ยวกับโลกภายนอก รวมทั้งการเรียนรู้ว่าแต่ละสิ่งทำงานอย่างไร และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร จุดสำคัญของทฤษฎีเชิงการกระทำมีหลักว่า “ความเครียดไม่ใช่สิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ลักษณะเฉพาะบุคคล ไม่ใช่การตอบสนอง แต่เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างสิ่งสามสิ่งนี้” จะเห็นได้ชัดว่าการวิเคราะห์เชิงสัมพันธ์ภาพเป็นกุญแจสำคัญของทฤษฎีนี้ มีสิ่งควรพิจารณาอยู่สองประการคือ ประการแรกเหตุการณ์จากสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกัน อาจได้รับการแปลความหมายว่าทำให้เกิดความเครียด โดยคนหนึ่งและไม่ใช่อีกคนหนึ่ง แสดงว่าสิ่งเร้าจากภายนอกส่วนใหญ่ไม่สามารถจะโน้มน้ามนิยามได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอย่างแท้จริงแต่กลับเป็นการประเมินค่าเชิงการรับรู้ (cognitive appraisal) ที่จะบอกได้ว่าเหตุการณ์อะไรที่ทำให้เกิดความเครียดหรือไม่ทำให้เกิด นอกจากนั้นยังมีความสำคัญที่จะต้องสังเกตว่าการประเมินค่าส่วนบุคคลได้ถูกฝังลึกแน่นอยู่ในบริบทแห่งการสมานฉันท์ (assimilation context) ของวัฒนธรรมและเพศ ของแต่ละคนแล้ว ประการที่สอง คนๆ เดียวกันอาจแปลความหมายของเหตุการณ์หนึ่งว่าเป็นความเครียดในสถานการณ์หนึ่งและไม่ใช่ในสถานการณ์หนึ่ง สิ่งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในสภาวะทางจิตใจ คนๆ นั้นอาจมีความผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจในโอกาสหนึ่ง สภาวะเกี่ยวกับอารมณ์และแรงจูงใจแตกต่างกันได้จากขณะหนึ่งไปสู่อีกขณะหนึ่ง และมีผลต่อกระบวนการประเมินค่าด้วย

Lazarus (1976) แนะนำว่าการประเมินค่ามีอยู่สามอย่าง ซึ่งต่างก็มีความหมายและอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการ (coping process) ได้แก่การประเมินค่าปฐมภูมิ การประเมินค่าทุติยภูมิและการประเมินค่าใหม่

1. การประเมินค่าปฐมภูมิ (Primary appraisal) เป็นการประเมินค่าการรับรู้เบื้องต้น เพื่อดูว่าเหตุการณ์ก่อความเครียดมีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด จะเกินความสามารถของตนหรือไม่ เช่นดูว่าสาเหตุของความเครียดนั้นเป็นเรื่องยากหรือง่าย หากสิ่งนั้นยากมากก็จะเกิดความเครียดสูง ถ้าดูเป็นเรื่องง่ายก็รู้สึกเบาสบาย ไม่ค่อยเครียดวิตกกังวลเท่าไร

2. การประเมินค่าทุติยภูมิ (Secondary appraisal) เป็นวิธีหรือตัวแบบของการจัดการ (coping model) ที่คนเราใช้กับเหตุการณ์ก่อความเครียดเพื่อทำให้ความเครียดลดลงหรือหมดไป เช่น การแสวงหาสารสนเทศหรือรายละเอียด (Information seeking) และการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นต้น

3. การประเมินค่าใหม่ (Reappraisal) เป็นการประเมินค่าที่ขึ้นอยู่กับผลป้อนกลับ จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการประเมินค่าทั้งสองอย่างข้างต้น สิ่งนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการประเมินค่าปฐมภูมิ ซึ่งอาจกลับมามีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเราให้ใช้ทักษะที่เหมาะสมกว่าเพื่อจัดการกับสถานการณ์นั้นๆ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เน้นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงการกระทำ (Interactional Theories) ของ Lazarus & Folkman (1984: 19) โดยกล่าวว่าความเครียดทางจิตใจ เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะรับรู้ว่ามีสิ่งเร้าดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียด จะเกินความสามารถของตนเองในการจัดการ และเป็นอันตรายต่อตัวเขามากหรือน้อยแค่ไหนโดยใช้การประเมินค่าเชิงการรู้ (cognitive appraisal) ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่ามีสิ่งเร้าเหล่านั้นมีความรุนแรงและเกินความสามารถที่จะจัดการได้ก็จะนำไปสู่ความเครียด การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้เน้นศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากงาน ปัจจัยจากครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดเนื่องจากเป็นที่ยอมรับว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความเครียด

1.3 สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดหรือตัวก่อให้เกิดความเครียดซึ่งมีมากแตกต่างกันไปเนื่องจากสภาวะการณ์ของความเครียดอันหนึ่ง ไม่ทำให้เกิดระดับความเครียดในบุคคลได้เท่าเทียมกัน จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังต่อไปนี้ Cooper และ Davidson (1987: 99-111) ได้สร้างรูปแบบความเครียด โดยอธิบายว่า การศึกษาเรื่องเหตุการณ์ก่อความเครียดนั้น ต้องศึกษาจากหลายปัจจัยได้แก่เหตุการณ์ก่อความเครียดจากงาน เหตุก่อความเครียดจากทางบ้าน เหตุก่อ

ความเครียดทางสังคมและเหตุก่อความเครียดแต่ละบุคคล โดยเหตุก่อความเครียดในแต่ละด้านเหล่านี้ มีผลเกี่ยวข้องกัน

1. เหตุก่อความเครียดจากงาน

ปัจจัยที่มาจากตัวงานเอง ได้แก่ ความพอเหมาะของคณงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน การฝึกงาน เครื่องจักรในการทำงาน การทำงานเป็นผลัด งานหนัก งานเบา งานเสี่ยงอันตราย ทำงานแล้วรู้สึกว่าคุณค่า

ปัจจัยต่างๆ ไป คือ จำนวนปีที่ทำงาน ตำแหน่ง หน้าที่ การได้รับมอบหมาย การรับตำแหน่งหัวหน้า

ปัจจัยเรื่องบทบาทในองค์กร ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้ง การต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น ขอบเขตของบทบาท

ปัจจัยเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเร็ว ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น อนาคตในการทำงานไม่แน่นอน ตำแหน่งงานไม่เหมาะสม ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ

ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์หรือการสนับสนุน จากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยการจัดองค์กร หรือบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การได้รับคำปรึกษา การติดต่อประสานงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การถูกควบคุมความประพฤติ ในแผนกที่มีความเข้มงวดมาก ผู้อื่นได้รับการยกย่องมากกว่า

2. เหตุก่อความเครียดทางบ้าน ได้แก่

การอยู่ร่วมกันมานาน ความสัมพันธ์กับคู่ครอง ขาดการสนับสนุนจากคู่ครองหรือเพื่อนสนิทหรือเพศตรงข้าม ความสัมพันธ์กับลูก ความรู้สึกไม่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมภายในบ้านพักไม่ดี เศรษฐฐานะของครอบครัว และระยะเพิ่งสร้างครอบครัว

3. เหตุก่อความเครียดทางสังคม ได้แก่

ความรู้สึกแปลกถิ่น แปลกที่แปลกทาง สภาพภูมิอากาศ อาหารการกิน การย้ายที่อยู่บ่อย ต้องขับรถมาทำงานและการที่ต้องอาศัยอยู่ในเมืองหรือชนบท

4. เหตุก่อความเครียดเฉพาะบุคคล

พันธุกรรม ประวัติปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ศาสนา บุคลิกภาพแบบ เอ เหตุการณ์สำคัญในชีวิต

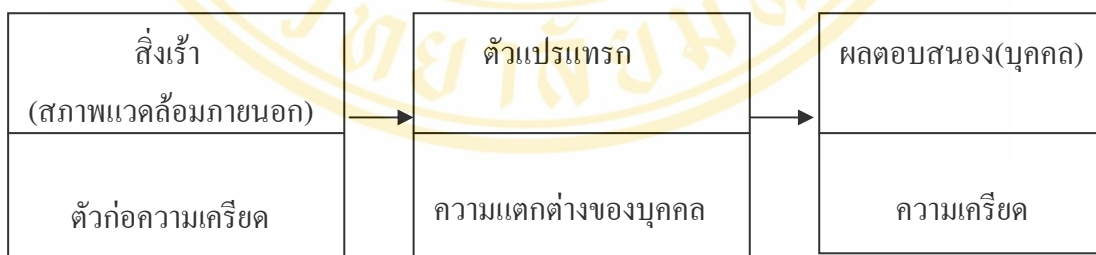
Engel (1962: 65) ได้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ 3 ประการดังนี้

1. การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะเกิดการสูญเสียสิ่งที่มีค่า สิ่งที่มีค่า สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ได้แก่ การสูญเสียอวัยวะ บอบบาททางสังคม อาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนมีความผูกพันกันอยู่ เป็นต้น

2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การสอบแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่น่าตกใจ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน

3. ความคับข้องใจ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การทำงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้า ซ้ำซาก จำเจ ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้ในสภาพต่างๆ กัน
บุญทัน ดอกไธสง (2530: 57) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้นักบริหารเกิดความเครียดสรุปได้ 4 ประการคือ

1. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เศรษฐกิจ บทบาททางการเมือง เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมของรายได้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น



แผนภูมิที่ 3 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2531: 26)

จากแผนภาพเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประการ

1. ปัจจัยภายใน ซึ่งหมายความรวมถึง คุณลักษณะทางพันธุกรรม เพศ อายุ และการศึกษา อารมณ์ การประสพภัยอันตรายต่ออวัยวะต่างๆทางร่างกาย มีปัจจัยหลายประการที่เป็นสาเหตุของการก่อให้เกิดความเครียด คือสาเหตุทางกาย ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ภาวะติดสุรา และยาเสพติด สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล โกรธ เศร้า ความรู้สึกสูญเสีย

ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภูมิใจ ความคับข้องใจ จิตใจที่ถูกบีบคั้น บุคลิกบางประเภท เช่น ความจริงจังกับชีวิตเป็นคนใจร้าย ก้าวร้าว หรือเป็นคนที่ต้องพึ่งพาคนอื่น ขาดความมั่นใจในตนเอง

2. ปัจจัยภายนอก การสูญเสียสิ่งที่เป็นที่รัก เช่น ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน พ่อ แม่ ลูก เพื่อนสนิทเสียชีวิต การเปลี่ยนแปลงในชีวิตในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ การอพยพย้ายถิ่น เปลี่ยนงาน เป็นต้น ภัยอันตรายต่างๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ทำงานชนิดที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น งานที่ต้องรับผิดชอบมาก งานที่ต้องใช้เงินมหาศาล ทำงานหลายหน้าที่ หรือสภาพสังคม ความเป็นอยู่ในหน้าที่การงานไม่ดี ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ขาดโอกาสก้าวหน้า ดังรายงานไว้ว่า อาชีพแพทย์ ตำรวจ นักบินอวกาศ เป็นต้น ทำงานรับผิดชอบในระดับสูง อยู่ในตำแหน่งหัวหน้านาน หรือผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบงานด้านวินิจัยสั่งการ วางแผน คำนวณนโยบาย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นจำนวนมากมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ยากจนเป็นหนี้สิน อยู่ในชุมชนแออัด สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม สภาพสังคมเมือง ชีวิตต่อสู้แข่งขัน การเดินทางไม่สะดวก ขาดอากาศบริสุทธิ์

Farmer และคณะ (1984: 20-24) แบ่งสาเหตุของความเครียดออกได้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal source) เป็นสาเหตุของวิถีชีวิตของบุคคลซึ่งได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (self-concept) สุขภาพและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล
2. สาเหตุจากการเงิน (Financial source) หมายถึง สาเหตุที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น สภาพทางการเงิน รายได้ ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรได้รับ
3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational source) หมายถึงสาเหตุที่เป็นผลมาจากการพบปะสังสรรค์กับคนอื่น ได้แก่ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน
4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

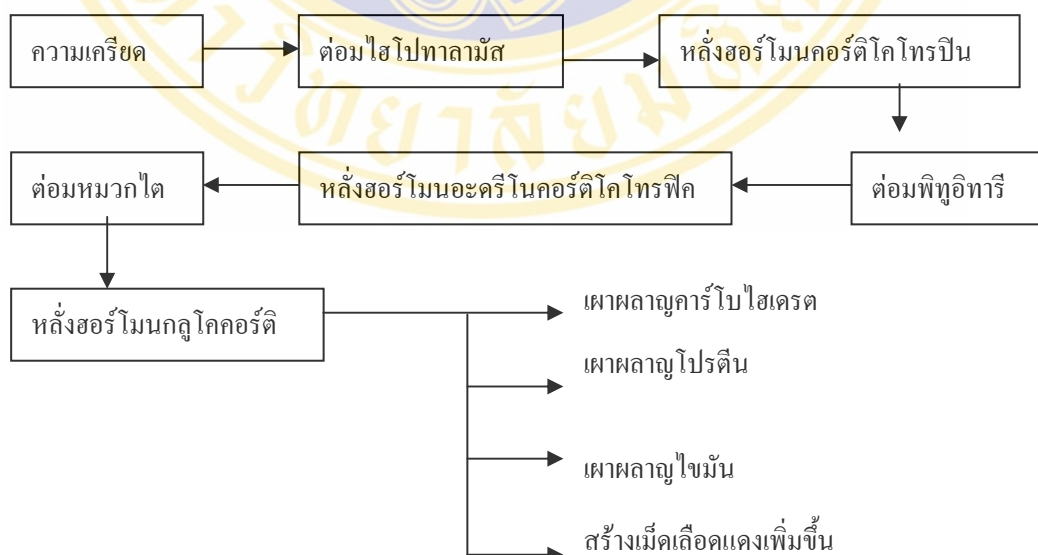
จากสาเหตุของความเครียดที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมานี้ สามารถจะกล่าวโดยสรุปว่า ความเครียดมีสาเหตุมาจาก

1. ตัวบุคคลเอง ได้แก่ ประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยที่มีมาแต่กำเนิด บุคลิกภาพและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล
2. สภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัญหาจากอาชีพการทำงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและแวดล้อมตัวบุคคลนั้น

ในการศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Cooper และ Davidson (1987: 99-111) โดยแบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเป็น 4 ด้านได้แก่ ปัจจัยจากงาน ปัจจัยทางบ้าน ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคล โดยเหตุก่อความเครียดในแต่ละด้านเหล่านี้ มีผลเกี่ยวข้องกัน โดยเมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบปัจจัยทั้งหมด

1.4 กลไกการเกิดความเครียด

เมื่อร่างกายได้รับปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความเครียด ความเครียดจะไปกระตุ้นสมองส่วนไฮโปทาลามัส (hypothalamus) ให้หลั่งฮอร์โมนคอร์ติโคโทรปินรีลีสซิง (Corticotropin releasing hormone: CRH) ผ่านเข้าไปในเส้นเลือด ซึ่งมีผลต่อต่อมใต้สมองทำให้หลั่งฮอร์โมนอะดรีโนคอร์ติโคโทรฟิค (Adrenocorticotrophic hormone: ACTH) ซึ่งควบคุมการทำงานของต่อมหมวกไต (Adrenal cortex) เป็นผลทำให้กลูโคคอร์ติคอยด์หลั่งออกมาในกระแสเลือดมากกว่าปกติ ทำให้มีการสลายคาร์โบไฮเดรต และเพิ่มน้ำตาลในเลือด เม็ดเลือดแดงถูกสร้างขึ้นเป็นจำนวนมาก การมีระดับน้ำตาลสูงในกระแสเลือดเป็นระยะเวลานาน โดยไม่ถูกนำไปใช้เผาผลาญให้เกิดพลังงาน น้ำตาลจะถูกเปลี่ยนไปเป็นไขมันสะสมต่อไป ปริมาณไขมันในกระแสเลือดสูงขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่สำคัญของการเกิดโรคไขมันอุดตันในเส้นเลือด นำไปสู่การเป็นโรคหัวใจและความดันโลหิตสูงต่อไป



แผนภูมิที่ 4 กลไกการทำงานของร่างกายเมื่อได้รับความเครียด (Needle et. al., 1980: 96)

1.5 ผลของความเครียด

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกายก็จะเกิดปฏิกิริยาต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความเครียดนั้น Needle et. al. (1980: 96-97)

1. ผลต่อร่างกาย เนื่องจากการทำงานของระบบต่างๆ ในร่างกายถูกควบคุมด้วยระบบประสาทซึ่งมีความสัมพันธ์กับจิตใจเป็นอย่างมาก ดังนั้นเมื่อเกิดความเครียดขึ้นภายในจิตใจก็จะส่งผลให้เกิดการแสดงออกเป็นความผิดปกติทางสรีระวิทยาของระบบอื่นๆ ในร่างกาย ลักษณะอาการผิดปกติต่างๆ ทางร่างกาย ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดปรากฏออกมาดังนี้

อาการทั่วไป เป็นอาการที่เกิดจากระบบหลายระบบร่วมกัน เช่น ความรู้สึกไม่มีแรง ไม่อยากเคลื่อนไหว เหนื่อย มึนงง เป็นต้น หรืออาจจะเป็นอาการของประสาท เช่น ฝันร้าย นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร เหงื่อออกมาก เป็นต้น อาการทางระบบหัวใจและหลอดเลือด เกิดขึ้นเนื่องจากในภาวะที่มีความเครียดเกิดขึ้น ร่างกายจะมีการหลั่งฮอร์โมนแอดรีนาลีน จากต่อมหมวกไต ทำให้เกิดอาการสำคัญของระบบหัวใจและหลอดเลือด เช่น ความดันโลหิตสูง การหดตัวของเส้นเลือด ทำให้เกิดอาการปวดหัว เจ็บหน้าอกเป็นต้นทางระบบหายใจ เกิดขึ้นเนื่องจากฮอร์โมนแอดรีนาลีน ทำให้กล้ามเนื้อของหลอดลมหดรัดตัวเกิดอาการหายใจถี่ๆ ถ้ายังมีความเครียดเกิดขึ้นนานต่อไปนานๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิต และแสดงออกมาในรูปการหายใจผิดปกติ

อาการทางระบบทางเดินอาหาร เกิดขึ้นเนื่องจากในภาวะเครียดจะมีการหลั่งน้ำย่อยและกรดออกมาเพิ่มมากขึ้น มีการเคลื่อนไหวของลำไส้และกระเพาะอาหารเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการท้องผูก หรืออาจท้องเสียได้

2. ผลต่อจิตใจ ความเครียดได้ส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจของบุคคลโดยการก่อให้เกิดปัญหาโรคประสาท เช่น บางคนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดทางอารมณ์อย่างรุนแรงถึงขั้นการแสดงออกมาจากจิตใต้สำนึกโดยไม่รู้ตัว (Subconscious) เสมือนเป็นผลของทางร่างกาย จนกระทั่งเขาสามารถหนีพ้นจากความเครียดนั้น หรือปลอดภัยจากสิ่งรบกวนทำให้เกิดความเครียดนี้ ปฏิกิริยาตอบสนองถึงขั้นนี้เรียกว่า การตอบสนองแบบฮีสทีเรีย (Hysteria reaction) ส่วนความเครียดทางจิตใจถ้ามีมากกว่าระดับหนึ่ง ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นอาจมีผลตอบสนองต่อความต้องการการทำงานของร่างกายได้ โดยการทำงานตามปกติของร่างกาย อาจถูกรบกวนจนกระทั่งคนเราไม่สามารถทำหรือคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าความเครียดทางจิตใจนี้รุนแรงและคงอยู่นานจะมีผลต่อการปรับตัวทางสรีระวิทยา ซึ่งทำให้มีอันตรายต่อเนื่องต่างๆ ได้อย่างแท้จริง และอาจมีผลให้เกิดโรคทางกายอันเนื่องมาจากจิตใจเป็นต้นเหตุ หรือเรียกว่า (Psychosomatic Disease) และนอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกระทบต่อจิตใจอีกหลายประการ เช่น ทำให้มีขวัญกำลังใจต่ำ ดัดสินใจผิดพลาดบ่อย ไม่กล้าเสี่ยงในเรื่องที่จำเป็น ความคิดสร้างสรรค์ค่อยๆ ลดลง เป็นต้น

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองกับความเครียดใน 4 ทางด้วยกัน (อัจฉรา บัวเลิศ, 2536: 42) ได้แก่

1. การตอบสนองทางความนึกคิดและการรับรู้เมื่อคนเรารู้สึกถูกคุกคาม ตกอยู่ในภาวะความเครียดจะมีกลไกการป้องกันตนเองเพื่อลดหรือขจัดสิ่งคุกคามที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น โดยทั่วไปการตอบสนองทางความนึกคิดและการรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

(1) การหนีและเลี่ยง เป็นกลไกการป้องกันตนเองที่พบในคนส่วนใหญ่ โดยการที่บุคคลจะนึกคิด หรือรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะของการเข้าข้างตนเอง การรับรู้บิดเบือนหรือปฏิเสธสิ่งที่เกิดขึ้น เนื่องจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับโครงการ “ตน” หรือไม่ไปตามที่ตนคาดหวังไว้กระบวนการนึกคิดและการรับรู้เหล่านี้เป็นความพยายามที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าย่ำแย่ หรือการควบคุมต่อจิตใจนั้นลดลงหรือหมดไป ขณะเดียวกันบุคคลอาจรู้สึกขัดแย้งต่อการที่เขาตีความต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ของเขา กับความพยายามที่จะคะเนถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้น การตีความผิดพลาด การหนีการเลี่ยงจากความจริง โดยการรับรู้ที่บิดเบือน สะท้อนให้เป็นถึงกระบวนการนึกคิดและการรับรู้ที่เสียไปของบุคคล

(2) การยอมรับและเผชิญกับภาวะเครียด บุคคลพยายามนึกทบทวนถึงที่มาของความเครียด พยายามใช้ความคิดเพื่อค้นหาวิธีการ ที่จะนำมาแก้ไขสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อลดภาวะเครียด จึงมีอยู่ 2 ลักษณะคือการแก้ไขปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความเครียด และแก้ไขหรือสร้างตัวเราเองให้มีความเข้มแข็ง และแข็งแกร่งขึ้นเพื่อที่จะเผชิญกับภาวะเครียดได้มาก

(3) การเรียนรู้ที่จะอยู่กับความเครียด ในยามที่เราไม่สามารถหนีจากภาวะเครียดหรือไม่สามารถจะแก้ไขภาวะเครียดได้ เราต้องใช้วิธีการใหม่ คือการเรียนรู้ที่จะอยู่กับความเครียดด้วยกลวิธีต่างๆ เช่น การผ่อนคลายตัวเอง การแสวงหาคนช่วยเหลือ เป็นต้น

2. การตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึก ในคนที่มีความเครียด อารมณ์และความรู้สึกจะเปลี่ยนแปลงไป เช่น อารมณ์ที่เกิดจากภาวะของความกดดัน ความบีบคั้น กระสับกระส่าย คับข้องใจ หรือรู้สึกกลัว โกรธ ซึมเศร้า เสียใจ และรู้สึกผิผิดเกิดขึ้น เมื่อความวิตกกังวลเกิดขึ้น ก็มักจะเกิดอาการอันต่อเนื่องกับความวิตกกังวลไปด้วย อาการเหล่านี้ประกอบด้วย ความวิตกกังวลในลักษณะรุนแรง (Nervous anxiety) นอนหลับยาก หงุดหงิด มีอาการชาตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย กระวนกระวาย ปวดหรือเจ็บบริเวณใดบริเวณหนึ่งในร่างกาย และกลัวในสิ่งที่ไม่มองได้ไม่ชัด หรือลักษณะคลุ้มเครือ ขณะเดียวกันเมื่อเกิดการซึมเศร้าก็จะมีอาการเหล่านี้เกิดขึ้นด้วย

ได้แก่ มีปัญหาในการนอน เบื่ออาหาร หงุดหงิด กระจวนกระวาย อ่อนเพลีย และขาดความสนใจต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

3. การตอบสนองทางพฤติกรรม เป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่เตรียมพร้อม หรือถอยหนี พฤติกรรมแสดงออกมาทางสีหน้า ท่าทาง มีอาการสั่นเนื่องจากความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ บางขณะจะมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปชั่วคราว หรือเป็นเวลานานๆ เช่น การตอบสนองทางอารมณ์ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ ได้แก่ อาการกระตุกที่เกิดจากความกลัว หรือความวิตกกังวล รุนแรง พุดคิดอย่าง พุดเกินกว่าความเป็นจริงที่เกิดขึ้น สามารถจดจ่อในการกระทำสิ่งต่างๆ ในช่วงเวลาที่นานขึ้นหรือเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม คือทำงานได้น้อยลง มีความผิดพลาดมากขึ้น ขาดสมาธิ การมีพฤติกรรมก้าวร้าว มีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงจากสภาพการณ์ที่อาจทำให้เกิดความวิตกกังวล ปลีกตัวจากสังคม

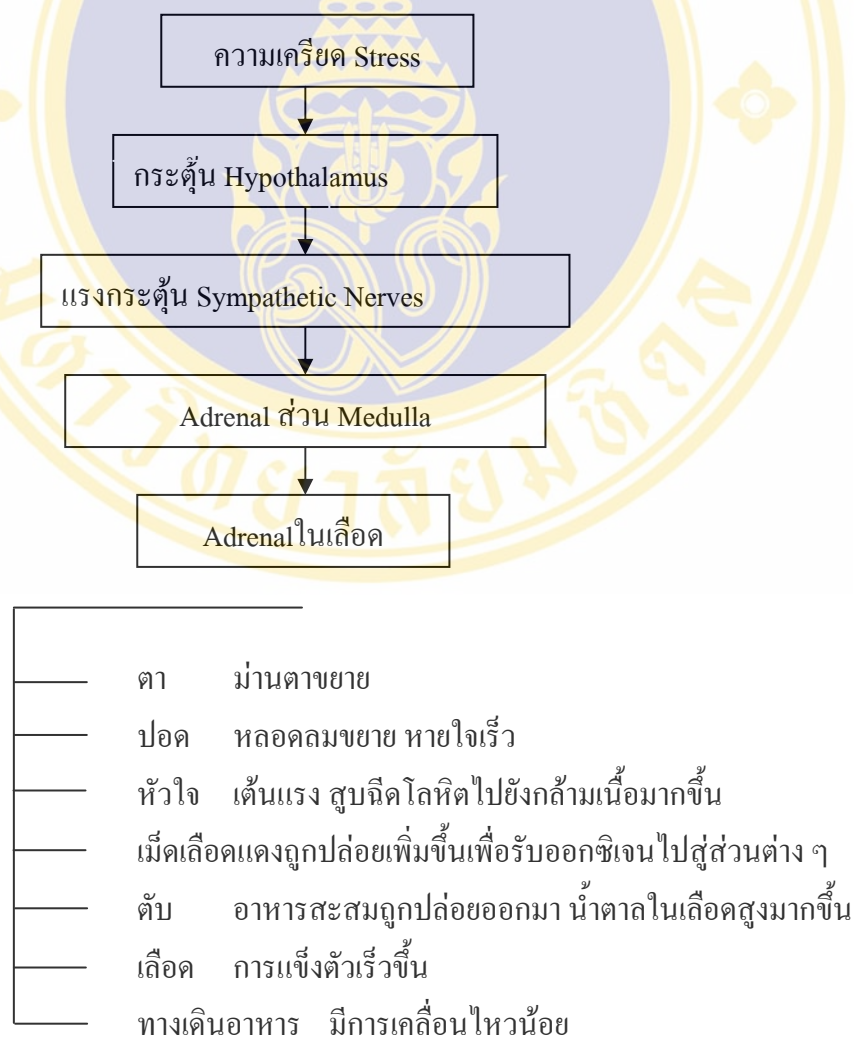
4. การตอบสนองทางสรีระ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในระบบประสาทอัตโนมัติ เช่นการเปลี่ยนแปลงการทำงานของหัวใจ ระบบทางเดินหายใจ ต่อมเหงื่อ และการเปลี่ยนแปลงของต่อมไร้ท่อซึ่งจะหลั่งฮอร์โมนออกมาหลายชนิด เพื่อการปรับตัวของร่างกาย ขณะที่คนเรารู้สึกเครียดการตอบสนองดังกล่าวนี้ อาจเกิดขึ้นเฉพาะกับอวัยวะหนึ่งหรือเกิดขึ้นกับระบบของร่างกายทั่วไปแบ่งเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะสัญญาณอันตราย (Alarm Reaction Stage) เป็นระยะที่ร่างกายถูกกระตุ้นให้มีความพร้อม และตื่นตัวในการสร้างกลไก ที่จะต่อต้านภาวะเครียด เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ เริ่มต้นที่ไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) จะหลั่งสารออกมากระตุ้นต่อมไร้ท่อและระบบประสาทอัตโนมัติให้หลั่งฮอร์โมนอิพิเนฟริน (Epinephrine) ออกสู่กระแสเลือด ทำให้มีการหลั่งของน้ำตาลซึ่งเป็นผลให้หัวใจเต้นแรงขึ้น ขณะเดียวกันก็มีกลไกเปลี่ยนแปลงอีกหลาย อย่าง ซึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาทั้งทางด้านร่างกายและพฤติกรรมต่างๆ เช่นปวดศีรษะ น้ำตาลในเลือดมาก ความดันโลหิตเพิ่ม ผิวหนังซีดเย็น (มือและเท้าเย็น) เหงื่อออก น้ำหนักลด ท้องผูก ท้องอืด นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กลไกในช่วงนี้จะใช้เวลาไม่มากนักก็จะนำไปสู่ภาวะการปรับตัวได้หรืออาจดำเนินไปโดยเข้าสู่ระยะที่สองคือระยะต่อต้านต่อไป

2. ระยะต่อต้าน (Resistance Stage) เป็นระยะของการปรับตัวอย่างแท้จริง ร่างกายจะปรับภาวะของความไม่สมดุลของระบบต่างๆ ให้คืนสู่สภาวะปกติ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ฮอร์โมนระดับน้ำตาลในเลือดเปลี่ยนแปลง เลือดจาง หรือความเข้มข้นขึ้น ในที่สุดการตอบสนองจะกลับสู่ปกติ เมื่อสิ่งกระตุ้นความเครียดลดน้อยลง แต่ถ้าสิ่งกระตุ้นความเครียดเกิดขึ้นในเวลานานโดยไม่ได้ปล่อยออกไปอย่างเพียงพอ เมื่อสิ่งกระตุ้นความเครียดยังคงต่อไปเรื่อยๆ บุคคลจะรู้สึกเป็นทุกข์และมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เช่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มช่วงของการหายใจกว้าง เวียนศีรษะ เจ็บตรงนี้ รู้สึกแปลบ ๆ ตามผิวหนัง กล้ามเนื้อหดตัว ปวด เจ็บ ปวดศีรษะ

อาการสั่น ปวดศีรษะรุนแรง แผลในกระเพาะ คลื่นไส้ หอบหืด ผื่นแดงที่ผิวหนัง เป็นต้น ระยะต่อต้านยังคงอยู่ต่อไปอีก วิธีการเผชิญปัญหา ไม่ได้ผลที่จะช่วยในการปรับตัวได้ บุคคลจะยิ่งเครียดมากขึ้นกระทั่งถึงจุดที่ปรับตัวไม่ได้ นั่นคือเข้าสู่ระยะสุดท้าย

3. ระยะหมดกำลัง (The Stage of Exhaustion) ระยะนี้เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อภาวะเครียดที่รุนแรงและอยู่นานไม่ได้ต่อไปอีกแล้ว ภาวะไม่สมดุลยังคงอยู่ ร่างกายไม่สามารถคืนสู่สภาวะปกติ ผลของการปรับตัวในทั้งสองระยะที่ผ่านมา ถือได้ว่า ล้มเหลว ก็จะเข้าสู่ภาวะหมดกำลัง เกิดโรคทางกายและจิตหรือแม้แต่ถึงขั้นเสียชีวิตได้ การเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยา เมื่อเกิดความเครียดระบบประสาทส่วนที่เรียกว่า ซิมพาเทติก (Sympathetic) จะกระตุ้นต่อมหมวกไตส่วน เมดุลลา (Medulla) หลั่งฮอร์โมนอะดรีนาลิน (Adrenalin) ออกมามากกว่าปกติ ฮอร์โมนนี้จะมีการหลั่งออกมามากในขณะที่ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยา



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาเมื่อเกิดความเครียด (Needle et. al., 1980: 97)

จากหนังสือคู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2533: 35) ได้กล่าวถึง เมื่อคนเราเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อตนเอง และบุคคลรอบข้างดังต่อไปนี้

1. ต่อตนเอง ได้แก่ ร่างกาย ทำให้ภูมิคุ้มกันต่ำ อาจก่อให้เกิดโรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง จิตใจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ หงุดหงิดง่าย วิตกกังวลสูง
2. ต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เป็นคนแยกตัวเอง เข้าอารมณ์ โทษคนอื่น มองคนอื่นในแง่ร้าย
3. ต่อการทำงาน ทำให้เสียสมาธิ ขาดความคิดสร้างสรรค์ เบื่ออาหาร เปลี่ยนงานบ่อย
4. ต่อครอบครัว ทำให้เกิดความเหินห่างในครอบครัว เกิดการทะเลาะกันโดยเหตุไม่สมควร ขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อาจเกิดปัญหาครอบครัวถึงขั้นหย่าร้าง

1.6 ระดับของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลแม้จะมีสาเหตุอย่างเดียวกัน แต่ว่าระดับของความเครียดที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ไปขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การเรียนรู้ประสบการณ์ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคล ได้มีผู้แบ่งระดับความเครียดที่แตกต่างกันคือ

รัชดา เอี่ยมพานิชย์ (2531: 42) แบ่งความเครียดของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นและสิ้นสุดลงในช่วงระยะเวลาสั้นๆ อาจแค่ชั่วโมงหรือนาทีเท่านั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสาเหตุเล็กน้อย เช่น อาจเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินทางไปทำงาน การมาไม่ทันเวลานัด

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดชนิดรุนแรงกว่าชนิดแรกอาจใช้เวลาเป็นชั่วโมง หรือหลายชั่วโมงจนกระทั่งเป็นวัน เช่น ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งที่เกิดกับผู้ร่วมงาน

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดนี้จะแสดงอาการอยู่นาน เป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน เป็นปี เช่น การตายของบุคคลใกล้ชิด ความเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะที่สำคัญของร่างกาย ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

ชูวิทย์ ปานปรีดา (2534: 34) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ประการคือ

ระดับแรก เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดอยู่เล็กน้อย ยังถือเป็นภาวะปกติของทุกคนขณะเผชิญปัญหาต่างๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกไม่ดีของตนเอง

ระดับสอง เป็นภาวะจิตใจมีความเครียดปานกลางเป็นระยะที่ร่างกาย และจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่แสดงออกให้เห็น โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และการดำเนินชีวิต

ระดับสาม เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดรุนแรงหรือความเครียดมากกว่าร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และจิตใจให้เห็นได้ชัดเจน มีพยาธิสภาพ หรือการป่วยเป็นโรค ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาดระดับของความเครียดที่แตกต่างกันย่อมส่งผลกระทบต่อร่างกาย และจิตใจที่แตกต่างกันไปด้วย กล่าวคือถ้าเป็นความเครียดในระดับต่ำจะเป็นตัวผลักดันให้คนทำงานได้มากขึ้น ไม่เกียจคร้านนั่งดูสาย

1. ถ้าเป็นความเครียดในระดับปานกลาง อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น กินมากกว่าปกติ นอนไม่หลับ คิดเหวี่ยงคิดขุ่นเป็นต้น
2. ถ้าเป็นความเครียดในระดับรุนแรง อาจทำให้เกิดการกระทำที่ก้าวร้าวถึงบาดเจ็บหรือซึมเศร้าถึงกับวิตกกังวลไม่สามารถควบคุมตนเองได้
3. ถ้าเป็นความเครียดในระยะยาวก็อาจทำให้เกิดโรคทางกายได้ เช่น โรคกระเพาะ โรคหัวใจ รวมทั้งแก่เร็วและอายุสั้นด้วย

สรุปได้ว่า ระดับของความเครียดแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ ความเครียดระดับต่ำหรือความเครียดระดับปกติ จะมีความเครียดอยู่เล็กน้อยเกิดขึ้นในระยะสั้นๆ ซึ่งมักเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันความเครียดระดับปานกลางจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น และเวลาในการเกิดขึ้นยาวนานกว่าระดับความเครียดระดับต่ำ ความเครียดระดับสูงจะปรากฏอาการอยู่เป็นเวลานานส่งผลให้เกิดการสูญเสียในการดำเนินชีวิต และเป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ

1.7 การแก้ไขความเครียด

กรมสุขภาพจิต กรมการแพทย์ได้เสนอแนะวิธีการแก้ไขและผ่อนคลายความเครียดไว้ดังนี้ (กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2533: 5-7)

1. รักษาสุขภาพสม่ำเสมอ เมื่อสุขภาพดี อาหารดี ออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ก็พร้อมที่จะเผชิญกับความเครียด
2. งานอดิเรกที่มีประโยชน์ทำในยามว่างเป็นการดึงความสนใจไปจากงานและปัญหาที่มีอยู่เช่น ปลูกต้นไม้ เย็บปักถักร้อย คุยสังสรรค์กับเพื่อน
3. พยายามคิดทำเรื่องสนุกสนานเพื่อทิ้งปัญหาต่างๆไปชั่วคราว เมื่ออารมณ์ดีขึ้นแล้วค่อยสู้ใหม่

4. อย่าลืมนึกว่าทุกคนมีปัญหา เมื่อมีปัญหาและรู้สึกเครียดก็ปล่อยให้ “แล้วมันก็จะผ่านไปเอง”
5. ฝึกทำให้ปกติ รับสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งดีและร้ายด้วยใจสงบ คือทำตนที่จะรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่างๆ
6. ฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นวิธีได้ผลดีมาก
7. หากมองแต่สิ่งที่ดีในตัวคนอื่น อย่าสนใจ ได้แข่ง ในสิ่งที่ไม่สู้บ้าง
8. มุ่งหน้ารับปัญหาเพียงด้านเดียวอย่าให้มีปัญหาหลายด้านเข้ามาอยู่ในอารมณ์ เช่น การทำงานก็ให้เลือกงานที่คิดว่าสำคัญที่สุด
9. รู้จักแพ้และชนะ การแข่งขันใด ๆ ต้องคิดว่าชัยชนะไม่จำเป็นต้องได้รับทุกครั้งไป ย่อมมีแพ้บ้าง

ศูนย์สุขภาพ กองสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2533:แผ่นพับ) ได้เสนอวิธีการแก้ไขเมื่อต้องตกอยู่ในสภาวะเครียดไว้ดังนี้

1. พุดออกมาเมื่อมีปัญหาอย่าเก็บไว้ จงพูดคุยกับคนที่เราเข้าใจ เช่น พ่อแม่ สามี ภรรยา เพื่อน หัวหน้างาน หมอ ทำให้ความตึงเครียดลดลง และอาจจะพบหนทางแก้ไข
2. หนีไปชั่วขณะ อาจไปดูภาพยนตร์ อ่านหนังสือ เล่นกีฬา ไปทัศนจร
3. หาทางออกเมื่อโกรธ เช่น ทำสวน อ่านหนังสือ เล่นกีฬา เดินเล่น
4. ให้โอกาสถ้าพบว่าตนเป็นคนดี และมักมีเรื่องขัดแย้งต้องค้นหาความจริงว่า ตนผิดหรือถูก ถ้าคิดว่าถูกก็หาหลักฐานมาอ้างอิง พูดอย่างประนีประนอม ต่างหันหน้าเข้าหากัน
5. ทำประโยชน์ให้ผู้อื่น จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า
6. ทำงานอย่างเดียว งานที่หนักจนทำให้เกิดความเครียด ไม่รู้จะทำสิ่งไหนก่อนจะทำ สิ่งสำคัญและด่วนที่สุด หลังจากนั้นการทำงานชิ้นอื่นจะง่าย
7. หลีกเลี่ยงการเป็นคนเก่ง บางคนมีความวิตกกังวลเพราะคิดว่าทำได้ดีที่สุดอย่าผูกพันกับงานหลาย ๆ อย่าง จงเลือกเพียงอย่างเดียว
8. เข้าใจที่ดิ้นรน พยายามหาส่วนที่ดีของเขาและช่วยส่งเสริมให้ดีขึ้น
9. หยุดการชิงดีชิงเด่น ไม่ทำตัวแข่งขันกับใคร จะรู้สึกว่าทำอะไรได้ง่ายขึ้น คนอื่นก็หยุดต่อสู้กับเรา
10. ทำตัวให้พร้อมเสมอ เพื่อสถานการณ์หลายคนมีความรู้สึกว่าคุณดีอยู่แล้วอยู่ คุณดูแลตน ทอดทิ้ง และบ่อยครั้งที่ความรู้สึกเหล่านี้มักคิดไปเอง ควรปรับตัวเสียใหม่ โดยความคิดและปฏิบัติในทางบวก
11. จัดตารางเพื่อพักผ่อนควรจัดตารางพักผ่อนหลังตรากตรำงานมาก

1.8 วิธีการและเครื่องมือในการวัดความเครียด (Stress measurement)

ความเครียดเป็นภาวะของความกดดันที่เราไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เมื่อบุคคลรู้สึกเครียดจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียด 4 ทางคือด้านความนึกคิด ด้านอารมณ์ ด้านพฤติกรรม และด้านสรีระ นักวิจัยทางจิตวิทยาใช้วิธีต่างๆ ในการวัดความเครียด ในจำนวนวิธีการวัดทั้งหมดนั้นมี 3 วิธีต่อไปนี้ เป็นการวัดความเครียดที่ถูกนำมาใช้อย่างมาก

1. การวัดการเร้าทางสรีระ (Physiological Arousal) แนวคิดในการวัดลักษณะนี้เชื่อว่าการหลั่งฮอร์โมนบางชนิด เช่น แดทชโคลามีนส์ เป็นการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายในสภาวะความเครียด ดังนั้นการวัดระดับฮอร์โมน หรือความดันโลหิต จึงเป็นวิธีการที่สะท้อนให้เห็นความเครียดได้ วิธีการหนึ่งที่ใช้การวัดลักษณะนี้ คือการใช้เครื่องมือวัดความดันโลหิต อัตราการเต้นของหัวใจ หรือการตอบสนองทางผิวหนัง (Galvanic skin response: GSR) การวัดอาจวัดแยกกันหรือวัดพร้อมๆ กันก็ได้ โดยใช้แสดงด้วยโพลีกราฟ (Polygraph) อีกวิธีหนึ่งคือ ใช้วัดระดับฮอร์โมน โดยการวิเคราะห์ทางชีวเคมีของโลหิตหรือปัสสาวะ เพื่อศึกษาคอร์ติโคสเตอรอยด์ (Corticosteroids) ที่สำคัญคือ คอร์ติโซล (Cortisol) และแดทชโคลามีนส์ (Catecholamine) ซึ่งรวมทั้ง epinephrine และ nor epinephrine

2. การใช้การสังเกต (Observation) เราสามารถจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงเมื่อบุคคลตกอยู่ในภาวะเครียด เช่น พุดจาเกรี้ยวกราด เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือสังเกตจากภาษาท่าทาง เช่น ถอนหายใจบ่อย สีหน้า แววตาน้ำเสียงหรือทำนองเป็นต้น

3. การวัดอาการที่เกิดขึ้นจากความเครียด (Stress symptom) มีแบบวัดหลายชุดที่ถูกสร้างขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดเรื่องอาการต่างๆ ที่มีผลมาจากความเครียดอาจเป็นอาการทางกายที่มีผลจากจิตใจ หรือ Psychosomatic symptom การบกพร่องหน้าที่ทางสังคม (Social Dysfunction) การซึมเศร้า (Depression) ความกังวลใจและการนอนไม่หลับ (Anxiety and Insomnia) ได้แก่

3.1 แบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง จำนวน 20 ข้อ ของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข เป็นคำถามเกี่ยวกับอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้คัดกรองผู้ที่มีภาวะความเครียดในชุมชน ในการให้คะแนน ให้คะแนนเป็นช่วง 0-3 (0 ไม่เคยเลย, 1 เป็นครั้งคราว, 2 เป็นบ่อยๆ และ 3 เป็นประจำ) โดยแปลผลตามระดับคะแนนที่ได้โดยจัดเป็น 5 กลุ่มคือระดับคะแนน 0-5 เป็นคะแนนที่มีความเครียดต่ำกว่าปกติ ระดับคะแนน 6-17 มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ ระดับคะแนน 18-25 มีระดับความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย ระดับคะแนน 26-29 มีระดับความเครียดสูงกว่าปกติปานกลางและระดับคะแนน 30-60 มีระดับความเครียดสูงกว่าปกติมาก ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

3.2 แบบสำรวจความคิดเห็นทางสุขภาพ The Health Opinion Survey (HOS) แบบสำรวจนี้สร้างขึ้นโดย แมคมิลแลน (Allister M. Macmillan) (McDowell and Newell, 1987) เป็นการทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับผู้ใหญ่ในชุมชนชนบท ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ระบุอาการทางประสาทและอาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนทางจิตประสาท เริ่มใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1951 และตีพิมพ์ในปี 1957 ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราส่วน ประเมินแบบเรียงลำดับ แบบ 3 ระดับ จำนวน 20 ข้อ พัฒนาโดย พ.อ. พญ.บรรจง สืบสมาน เพื่อใช้คัดกรองผู้มีปัญหาสุขภาพจิตในชุมชน ผู้ประเมินเป็นทีมงานสุขภาพจิตและนักวิจัย การให้คะแนนให้คะแนนเป็นช่วงที่ 1 ถึง 3 (1 ไม่มีอาการ, 2 มีบ้างและ 3 มีบ่อย) การแปลผลใช้ผลรวมระหว่างค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\text{Mean} + \text{SD}$) และผลต่าง ($\text{Mean} - \text{SD}$) เป็นเกณฑ์การแบ่งระดับความเครียดสูงและต่ำ การตัดสินคะแนนความเครียดมากหรือน้อยใช้การพิจารณาเป็นแบบอิงกลุ่ม (Normative reference) ซึ่งไม่มีการกล่าวถึงแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานของแบบทดสอบฉบับนี้แต่ข้อความเน้นเรื่องภาวะความเครียดที่ส่งผลต่ออาการทางร่างกาย

3.3 แบบวัดสุขภาพจิต The Mental Health Inventory (MHI)

แบบสำรวจนี้สร้างโดย Rand Corporation และ John E. Ware ในปี ค.ศ. 1979 เป็นการวัดความเครียดและความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีแนวคิดที่ว่าแบบสำรวจความคิดเห็นทางสุขภาพ (The Health Opinion Survey) มีข้อจำกัดที่ว่าไม่สามารถแยกแยะการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพจิตจากการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพกายได้ แบบวัดสุขภาพจิต (MHI) ใช้ 15 ข้อคำถามจาก Dupuy's General Well-being Schedule (DGW) ซึ่งถามเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไป 20 ข้อคำถามจากมาตรวัด อื่นๆ ที่วัดความวิตกกังวล ความซึมเศร้า อารมณ์ยั้งคิดและการเสียการควบคุม พฤติกรรมและอารมณ์อีก 3 ข้อคำถาม เขียนมาเพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ทางด้านอารมณ์รวมทั้งหมด 38 ข้อ แบบวัดนี้ให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบเอง โดยให้รายงานสุขภาพจิตของตนเองในเดือนที่ผ่านมา โดยที่คำตอบแตกต่างกันตามลักษณะของข้อคำถาม

3.4 แบบวัดความเครียดสำหรับคนไทย Thai Stress Test (TST) ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรประเมินแบบเรียงลำดับ แบบ 3 มาตร จำนวน 24 ข้อ ผู้พัฒนาคือสุชีรา ภัทรายุทธวรรณ และคณะ เพื่อใช้คัดกรองผู้มีภาวะเครียด ในประชาชนทั่วไป ผู้รับการทดสอบทำการประเมินตนเอง การให้คะแนนให้คะแนนเป็นช่วง 0, 1, 3 (คะแนนข้อ 1-12 บอกภาวะทางด้านลบ) (คะแนนข้อ 13-24 บอกภาวะทางด้านบวก) (คะแนนรวมแต่ละด้านเทียบกับตารางเมตริกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น) โดยแบ่งภาวะความเครียดเป็น 4 ระดับคือ สุขภาพจิตดีมาก สุขภาพจิตปกติ มีภาวะเครียดเล็กน้อย และมีภาวะเครียดมาก

3.5 แบบสอบถาม SCL-90 (Symptom Check List) จำนวน 90 ข้อ พัฒนาโดย L. R. Derogates นำไปใช้ทางคลินิกเพื่อประกอบการวินิจฉัยและติดตามผลในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาสุขภาพจิต โดยใช้บุคคลทั่วไปและผู้ป่วยจิตเวช ผู้ประเมินต้องเป็นนักจิตวิทยาและบุคลากรด้านจิตเวช โดยประเมินสภาพจิตใน 9 ด้าน

3.6 แบบวัดความเครียดสวนปรุง (SPST - 20) พัฒนาโดยนายแพทย์สุวัฒน์ มหัตถินันต์กุล และคณะ เป็นแบบวัดความเครียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามข้อความที่ตรงกับความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่จริงที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบ เหมาะสำหรับคนในวัยทำงานหรือวัยเรียน แบบวัดความเครียดสวนปรุงมี 3 ชุด คือ 102 ข้อ 60 ข้อ และ 20 ข้อ แต่ละข้อมี 5 คำตอบ การให้คะแนนให้ผู้ตอบสำรวจว่า 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ข้อใดเกิดขึ้นกับผู้ตอบบ้าง ถ้าข้อไหนไม่เกิดขึ้นกับผู้ตอบให้ข้ามไปไม่ต้องตอบคำถาม หลักการให้คะแนนมี 1-5 คะแนน ไม่ตอบให้ 0 คะแนน การแปลผลแบบวัดความเครียดสวนปรุง ชุด 20 ข้อ มีคะแนนรวมไม่เกิน 100 คะแนน โดยผลรวมที่ได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ เครียดเล็กน้อย เครียดปานกลาง เครียดสูงและเครียดรุนแรง ในแบบสอบถามถามถึงภาวะทางจิตคือภาวะความเศร้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกโกรธ และวัดความเครียดที่แสดงออกทางกาย

3.7 แบบวัดสุขภาพทั่วไป The General health questionnaire (GHQ)

แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นโดยโกลด์เบิร์ก (David Goldberg) ในปี ค.ศ. 1972 เพื่อวัดสถานะทางจิตใจในปัจจุบัน แนวคิดพื้นฐานของการสร้างแบบวัด GHQ เพื่อระบุปัญหาหลัก 2 ประการคือ (1) ความไม่สามารถทำหน้าที่ตามปกติได้ (2) ความเครียด แบบวัดประกอบด้วยองค์ประกอบความเครียด 4 ประการ คือ (1) ความซึมเศร้า (2) ความวิตกกังวล (3) ความบกพร่องทางสังคมและ (4) อาการผิดปกติทางกาย รวมทั้งหมด 60 ข้อ แต่ในทั้งหมดนี้อาจแยกออกเป็นชุดๆ ได้คือ GHQ 12, GHQ 20, GHQ 30 และ GHQ 28 คำตอบมี 4 คำตอบคือ ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ แย่กว่าปกติ และแย่มาก เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตที่ได้รับการยอมรับกว้างขวางที่สุดในปัจจุบันฉบับหนึ่งและมีผู้แปลในภาษาต่างๆ มากกว่า 36 ภาษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง จำนวน 20 ข้อ ของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข ลักษณะของแบบวัดความเครียดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการเผชิญความเครียด (Coping with Stress)

ความหมาย

เมื่อมีสิ่งมากระตุ้นให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่คุกคาม เป็นอันตราย หรือทำให้เกิดการสูญเสีย บุคคลจะมีกลวิธีในการเผชิญกับสิ่งนั้นเพื่อควบคุมสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด เรียกว่าการเผชิญความเครียด (Lazarus, 1976: 74)

การเผชิญความเครียด หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ที่เป็ความพยายามทั้งทางความคิดและการกระทำของบุคคล ที่ใช้ในการจัดการกับความต้งการของร่างกาย ทั้งภายนอกและภายในของบุคคล ซึ่งได้ประเมินสถานการณ์นั้นว่าเกิดภาวะเครียดต่อตนเองและจะต้องใช้แหล่งทรัพยากรมากกว่าที่มีอยู่ การเผชิญความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ (Lazarus & Folkman, 1984: 141-153)

พฤติกรรมในการเผชิญความเครียด หมายถึง ความพยายามของบุคคลทั้งด้านความคิดและการกระทำเพื่อจัดการบรรเทา ลดความต้องการหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก (Cook, 1997: 869)

จะเห็นได้ว่าการเผชิญความเครียดตามแนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984: 141-153) เป็นพฤติกรรมทั้งทางความคิดและการกระทำ ที่ใช้ในการจัดการกับความเครียด ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีการแบ่งวิธีของการเผชิญความเครียดอย่างชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการศึกษาและทำความเข้าใจ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984: 141-153)

ประเภทของการเผชิญความเครียด

การเผชิญความเครียดตามกรอบแนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984: 150-152) แบ่งเป็น 2 ประเภทและโดยปกติบุคคลจะมีการใช้การเผชิญความเครียดทั้ง 2 ประเภท เปลี่ยนไปตามสถานการณ์และการประเมินของบุคคล โดยการเผชิญความเครียดทั้ง 2 ประเภทได้แก่

1. การเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา (Problem – focused of Coping) เป็นวิธีการที่บุคคลใช้ทั้งความคิดและการกระทำเพื่อจัดการกับปัญหาโดยมุ่งแก้ไขที่ตนเองหรือปรับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบุคคลมักจะใช้การเผชิญความเครียดแบบนี้เมื่อมีการประเมินปัญหาว่าสามารถปรับหรือเปลี่ยนแปลงได้ โดยการมุ่งแก้ไขที่ตนเองซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินทางปัญญาเพื่อ

พัฒนาและเรียนรู้วิธีการใหม่ ส่วนการปรับสิ่งแวดล้อมจะเป็นการแก้ไขที่แหล่งประโยชน์หรือวิธีการ โดยการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา แบ่งเป็น 2 ชนิดได้แก่

1.1 การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontive coping) เป็นความคิดหรือการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างตรงไปตรงมา ด้วยการเผชิญหน้ากับสถานการณ์โดยไม่หลีกเลี่ยงเพื่อปรับแก้ปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลต้องมีความมั่นคงทางจิตใจ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้ในสิ่งที่ต้องการในที่สุด

1.2 การวางแผนแก้ปัญหา (Planful problem solving) เป็นการมุ่งจัดการกับปัญหาโดยพยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้น มีการวิเคราะห์ปัญหาและมีการกระทำอย่างมีขั้นตอน ซึ่งต้องใช้ความพยายามสูงหรือใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการแก้ไขปัญหานั้น

2. การเผชิญความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ (Emotion –focus Forms of Coping) เป็นกระบวนการทางความคิดและพฤติกรรม ที่บุคคลเลือกใช้ในการลด หรือบรรเทาความไม่สบายใจ โดยการปรับอารมณ์ของตนเอง เมื่อประเมินแล้วว่าไม่สามารถแก้ไขสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นได้ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ชนิดได้แก่

2.1 การประเมินค่าใหม่ทางบวก (Positive Reappraisal) เป็นความคิดและพฤติกรรมในการที่จะพยายามให้ความหมายต่อสถานการณ์ใหม่ในทางที่ดีขึ้น เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองในการลดความตึงเครียดของอารมณ์ ให้มีวิธีการเผชิญความเครียดในทางที่พัฒนากว่าเดิม ซึ่งรวมถึงมุมมองและความเชื่อทางศาสนาด้วย

2.2 การแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหา (Accepting Responsibility) เป็นความคิดและพฤติกรรมที่ยอมรับสถานการณ์ที่แท้จริง แม้ว่าจะไม่ใช่สิ่งที่ตนเองต้องการที่สุดรวมทั้งมีการตระหนักว่าตนเองเป็นผู้สร้างปัญหา และบางครั้งปัญหานั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

2.3 การควบคุมตนเอง (Self-control) เป็นความคิดและพฤติกรรมที่พยายามควบคุมความสม่ำเสมอของอารมณ์หรือเป็นการพึ่งตนเองเพื่อคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น พยายามเก็บความรู้สึกไว้กับตนเองโดยไม่ให้คนอื่นทราบว่าสถานการณ์นั้นเลวร้ายเพียงใดเพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนคนอื่น

2.4 การแสวงหาการเกื้อหนุนทางสังคม (Seeking social support) เป็นความคิดและพฤติกรรมที่บุคคลพยายามจะเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและหนทางที่จะจัดการกับปัญหานั้น โดยการแสวงหาแหล่งเกื้อหนุนทางสังคมทั้งด้านข้อมูล วัตถุหรือด้านจิตใจ

2.5 การถอยห่างหรือการเมินเฉย (Distancing) เป็นความพยายามทางความคิดที่ทำให้ความสำคัญกับสถานการณ์นั้นน้อยลง โดยการถอยห่างจากสถานการณ์ที่เผชิญอยู่เช่น พยายามลืมสิ่งที่เกิดขึ้น

2.6 การเลี่ยงหนีปัญหา (Escape-avoidance) เป็นความคิดและพฤติกรรมที่บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาชั่วขณะ เช่น การเพ้อฝัน การดื่มสุรา การนอนหลับมากกว่าปกติเพื่อให้ตนเองพ้นจากความเครียดในระยะเวลาหนึ่ง

เทลอร์ (Taylor, 1995: 435) ได้แบ่งพฤติกรรมการเผชิญความเครียดออกเป็น 2 แบบคือ

1. พฤติกรรมการเผชิญความเครียดระยะสั้น (Short-term method) เป็นพฤติกรรมการเผชิญความเครียดที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงความไม่พอใจหรือความโกรธมากกว่าการเปลี่ยนแปลงสาเหตุของความเครียด จุดประสงค์คือการทำให้นอนสบายใจขึ้น แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยลดความวิตกกังวลลงได้แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้บุคคลปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบนี้จะช่วยลดความเครียดได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น ได้แก่ การใช้นอนหลับ ยากล่อมประสาท แอลกอฮอล์ การรับประทานอาหารมากผิดปกติ เป็นต้น และหากใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบนี้เป็นเวลานานอาจทำลายสุขภาพได้

2. พฤติกรรมการเผชิญความเครียดระยะยาว (Long-term method) เป็นพฤติกรรมการเผชิญความเครียดที่มุ่งจัดการกับสาเหตุของความเครียด แม้ว่าความเครียดไม่ได้จำกัดไปโดยตรงแต่สาเหตุของความเครียดจะถูกจำกัดอย่างต่อเนื่อง เป็นการเผชิญหน้ากับสาเหตุของความเครียดมากกว่าจะถอยหนีได้แก่ การใช้ประสบการณ์ในอดีต การอภิปรายปัญหาการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม เป็นต้น

เครื่องมือประเมินวิธีการเผชิญความเครียด

มีผู้สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินวิธีการเผชิญความเครียดไว้ดังนี้

1. แบบสอบถามวิธีการเผชิญความเครียด (Ways of Coping Questionnaire: WCQ) ของ Lazarus และ Folkman ที่สร้างขึ้นและพัฒนาระหว่างปี พ.ศ. 1976-1977 แบ่งวิธีการเผชิญความเครียดเป็น 2 แบบประกอบด้วย 8 วิธี คือการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา มี 2 วิธีคือ 1) การเผชิญหน้ากับปัญหา 2) การวางแผนแก้ไขปัญหาละการเผชิญความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ มี 6 วิธี คือ 1) การประเมินค่าใหม่ทางบวก 2) การแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหา 3) การควบคุมตนเอง 4) การแสวงหาการเกื้อหนุนทางสังคม 5) การถอยห่าง 6) การเลี่ยงหนีปัญหา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับตั้งแต่ไม่เคยใช้เลยให้ 0 คะแนน จนถึงเคยใช้ประจำให้ 3 คะแนน มีจำนวน 66 ข้อ และในปี ค.ศ. 1988 Lazarus และ Folkman ปรับแบบสอบถามให้เหลือเพียง 31 ข้อ เพื่อให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุ โดยจะเลือกข้อคำถามจากแบบสอบถามฉบับเดิมด้วยการ

พิจารณาคำนำหนักปัจจัยแล้วนำไปทดสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการเผชิญความเครียด 8 วิธี อยู่ในช่วง 0.47-0.74 (Lazarus และ Folkman, 1988)

ในประเทศไทยมีผู้นำแบบสอบถามวิธีการเผชิญความเครียดของ Lazarus และ Folkman มาแปลและนำมาใช้เช่น สิริลักษณ์ วรรณะพงษ์ (2539) นำมาแปลและให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงและความเหมาะสมของภาษา และนำไปให้ชาวต่างประเทศที่เข้าใจภาษาไทยจำนวน 1 ท่าน แปลฉบับภาษาไทยกลับเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบให้มีความหมายและความหมายตรงกับต้นฉบับ และได้ทดสอบความเที่ยง โดยการนำไปใช้ในผู้ติดเชื้อเอชไอวี จำนวน 20 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 0.81 หลังจากนั้นปองลดา พรหมจันทร์ (2542) นำมาใช้ในผู้ป่วยเอดส์ที่เป็นวัณโรคปอด ทดสอบความเที่ยงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 0.90

2. แบบวัดวิธีการเผชิญความเครียดของ Jalowiec (Jalowiec coping scale) ซึ่ง Jalowiec Murphy และ Power (1984) ซึ่ง Jalowiec Murphy และ Power (1984) นำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1981 แบ่งวิธีการเผชิญความเครียดออกเป็น 2 แบบคือการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาและการเผชิญความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ มี 40 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน หมายถึงไม่เคยปฏิบัติพฤติกรรมนั้นไปจนถึง 5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติพฤติกรรมนั้นบ่อยที่สุด ต่อมาในปี ค.ศ. 1984 Jalowiec Murphy และ Power (1984) พบว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงโครงสร้างของการสนับสนุนด้านอารมณ์ยังไม่เหมาะสม แต่มีความตรงตามเนื้อหา จึงทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง และในปี ค.ศ. 1988 Jalowiec ได้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น และได้แบ่งวิธีการเผชิญความเครียดออกเป็น 3 แบบ ซึ่งวิธีการเผชิญความเครียดที่เพิ่มขึ้นมา คือ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบการบรรเทาความเครียด (Palliative coping behavior) เป็นวิธีการเผชิญความเครียดโดยการเลือกรับรู้ปัญหา โดยที่เหตุการณ์หรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง เหลือข้อคำถาม 36 ข้อ ส่วน 4 ข้อที่ตัดออก เนื่องจากไม่จัดอยู่ในการเผชิญความเครียดแบบใด

ในประเทศไทยมีผู้นำแบบวัดวิธีการเผชิญความเครียดของ Jalowiec มาแปลและนำมาใช้หลายคน เช่น หทัยรัตน์ จรัสสุไรสิน (2538) ที่นำมาแปลและดัดแปลง หลังจากนั้น สุขุมาลด้อยแก้ว (2540) นำมาปรับข้อความเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น มีข้อความจำนวน 30 ข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ไปจนถึงบ่อยที่สุด ให้ 5 คะแนน ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และหาความเที่ยงโดยนำไปทดลองใช้กับผู้ป่วยความดันโลหิตสูงจำนวน 10 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 0.72 นอกจากนี้ปราณี มิ่งขวัญ (2542) นำมาแปลโดยวิธีการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยแล้วแปลภาษาไทย

กลับไปเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าใจภาษาไทยและภาษาอังกฤษจำนวน 3 ท่าน แต่ไม่ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ส่วนการตรวจสอบความเที่ยง ได้นำไปทดลองใช้กับผู้สูงอายุโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 15 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 0.86

3. แบบสอบถามประสิทธิภาพการเผชิญความเครียดของ Mcnett (1986: 100) กล่าวว่าแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1984 จากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยคุณลักษณะของประสิทธิภาพการเผชิญความเครียด 14 ข้อ เช่น รู้สึกมีความสุข นอนหลับสนิทในเวลากลางคืน ใช้ประเมินระดับของความรู้สึกหรือพฤติกรรมนั้น ผ่านการทดสอบความเที่ยงด้วยการทำการศึกษานำร่อง (Pilot Study) ในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 52 รายและผู้ทพพลภาพที่ใช้เก้าอี้มีล้อเข็น จำนวน 50 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา 0.89 และ 0.82 ตามลำดับ ซึ่งหลังจากการศึกษานำร่องนี้ Mcnett ได้พิจารณาตัดข้อคำถามออก 5 ข้อ และนำมาใช้กับผู้ทพพลภาพที่ใช้เก้าอี้มีล้อเข็นอีก ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา 0.90 ทดสอบตรงเชิงโครงสร้างด้วยการทดสอบความตรงรวมเข้ากับคำถามที่ใช้ประเมินระดับประสิทธิภาพการเผชิญความเครียด ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.68

สำหรับการศึกษานี้ใช้แนวคิดการเผชิญความเครียดของ ของ Lazarus และ Folkman (1984: 141-153) เนื่องจากกระบวนการเผชิญความเครียดในแต่ละด้านอย่างชัดเจนทำให้สามารถวัดการเผชิญความเครียดในกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเฉพาะเจาะจง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเผชิญความเครียด

เมื่อเกิดความเครียดบุคคลจะมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในลักษณะที่ต่างกันออกไป เพื่อปรับสภาวะร่างกายและจิตใจให้เข้าสู่สภาวะสมดุล การเผชิญความเครียดของบุคคลจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ กาแทนด์และบุช (Gartand and Bush, 1982: 234) กล่าวว่า พฤติกรรมการเผชิญความเครียดต้องอาศัยทั้งแหล่งภายในและภายนอก แหล่งภายใน คือ การที่บุคคลเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามโดยอาศัยความสามารถและความพยายามของตน ได้แก่ การใช้อารมณ์ขัน การพึ่งตนเอง การเรียนรู้ที่จะแก้ไขและควบคุมภาวะเครียดที่เกิดขึ้น สำหรับแหล่งภายนอก คือ การใช้ความรู้จากแหล่งที่ใช้บริการการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากคนในสังคม นอกจากนั้นได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเผชิญความเครียดดังนี้

1. ความรุนแรงของความเครียด ระดับความรุนแรงของความเครียดที่แตกต่างกันจะทำให้บุคคลใช้กลวิธีในการเผชิญความเครียดแตกต่างกัน

2. ระยะเวลาของการเกิดความเครียด ในระยะแรกบุคคลอาจไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลจะสามารถปรับตัวได้ดีในที่สุด
3. ความเครียดที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน เช่นการสูญเสียบุคคลที่รักไปอย่างกะทันหัน
4. อายุ กล่าวคือ เด็กเมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤติจะมีความผิดปกติทางจิตใจมากกว่าผู้ใหญ่ ในวัยรุ่นต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการเผชิญความเครียด ส่วนผู้สูงวัยมีความสามารถในการเผชิญความเครียดต่ำลง
5. ประสบการณ์ในอดีต บุคคลที่เคยเผชิญสถานการณ์ทำนองเดียวกันมาก่อนจะมีความเข้าใจและเรียนรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี และสามารถเลือกใช้วิธีการเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม
6. เพศ เพศชายจะได้รับการคุกคามจากความเครียดมากกว่าเพศหญิง
7. ระดับการศึกษา จะช่วยให้บุคคลมีความรู้สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือปัจจัยที่จะช่วยบรรเทาอันตรายจากสิ่งที่มาคุกคามและประเมินสถานการณ์ได้เหมาะสมกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย
8. ฐานะทางเศรษฐกิจ ผู้ที่มีความเป็นอยู่ดีย่อมสามารถเผชิญความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่มีฐานะยากจน
9. ความเชื่อ ทำให้บุคคลสามารถควบคุมหรือเอาชนะต่อสิ่งคุกคามบางอย่าง เช่น ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ พระเจ้าเป็นต้น
10. วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี บางวัฒนธรรมช่วยประคับประคองและมีกิจกรรมลดความรุนแรงของความเครียดแต่บางวัฒนธรรมกลับส่งเสริมให้เกิดความเครียด

แหล่งประโยชน์ในการเผชิญความเครียด

Lazarus และ Folkman (1984: 157-164) กล่าวว่า แหล่งประโยชน์ที่บุคคลใช้ในการเผชิญความเครียดได้แก่

1. สุขภาพและพลังงาน (Health and energy) โดยผู้ที่มีความผาสุกทางกายหรือมีสุขภาพดีและมีพลังงานมากจะสามารถเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่อ่อนแอ เจ็บป่วยเหนื่อยล้าหรืออื่นๆ ที่ทำให้บุคคลมีพลังงานน้อย
2. ความเชื่อด้านบวก (Positive belief) เป็นความหวังว่าจะสามารถควบคุมผลลัพธ์ของเหตุการณ์ได้ ซึ่งอาจเกิดจากอำนาจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์เช่น บุคคล หรือเป็นความเชื่อด้านบวกเกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสม ความสมัครใจและพระเจ้า

3. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem –solving skills) เป็นความสามารถในการค้นหาข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ การวิเคราะห์สถานการณ์ โดยมีจุดประสงค์ในการระบุปัญหาเพื่อที่จะทำให้เกิดทางเลือกของการกระทำ พิจารณาทางเลือกของการกระทำ พิจารณาทางเลือกที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือที่ต้องการ และการเลือกรวมทั้งการดำเนินการวางแผนการกระทำที่เหมาะสม
4. ทักษะทางสังคม (Social skills) เป็นความสามารถในการประพจน์ตัวและการสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้
5. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสารหรือวัตถุสิ่งของจากบุคคลอื่น
6. ทรัพยากรวัตถุ (Material resources) หมายถึง เงินหรือสิ่งของและบริการที่สามารถซื้อหาได้ด้วยเงิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเผชิญความเครียด

การเผชิญความเครียดเป็นความพยายามของบุคคลที่จะควบคุมและจัดการกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดเครียด (Lazarus, 1976: 74) จากการศึกษาของ ศศลักษณ์ ศิระภิญโญศ (2544:75) พบว่าการเผชิญความเครียดมีผลเชิงลบกับความเครียดคือบุคคลที่มีการเผชิญความเครียดดีกว่าจะมีความเครียดในระดับที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับสิริรัตน์ จัตรชัยสุชาและคณะ (2541:66) ทำการศึกษาเรื่องความวิตกกังวลและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในพยาบาลจบใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2541 พบว่าความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีผู้นำการเผชิญความเครียดมาศึกษาอย่างหลากหลาย การศึกษาผลของการเผชิญความเครียดต่อความเครียดก็เป็นหัวข้อหนึ่งที่นิยมศึกษา โดยงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า การเผชิญความเครียดมีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การศึกษาที่ผ่านมาได้ศึกษาในหลากหลายอาชีพ และใช้แนวคิด ทฤษฎีและเครื่องมือที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการเผชิญความเครียดของ Lazarus & Folkman (1984: 141-153) ซึ่งได้รับการยอมรับและนิยมนำมาใช้บ่อยในงานวิจัยเกี่ยวกับการเผชิญความเครียด และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและชัดเจนของผลการศึกษาผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดการเผชิญความเครียดโดยอาศัยแนวคิดของ Lazarus & Folkman 1984: 141-153 มาใช้ในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดย่อมประเภทตัดเย็บเสื้อผ้า โดยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีเนื้อหาครอบคลุมการเผชิญความเครียดทั้ง 2 ด้านตามแนวคิดของ Lazarus & Folkman 1984: 141-153 ข้อคำถามทั้งหมดเป็น

คำถามเชิงบวกเนื่องจากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเมื่อบุคคลมีการเผชิญความเครียดดีกว่าจะมีความเครียดในระดับที่ต่ำกว่า

3. อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในประเทศไทย

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการทำรายได้เงินตราต่างประเทศ เข้าสู่ประเทศแต่ละปีเป็นจำนวนกว่า 1 แสนล้านบาท คิดเป็นประมาณร้อยละ 10 ของมูลค่าการส่งออกรวมทั้งประเทศ เป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการจ้างงานมากที่สุดในภาคอุตสาหกรรม ประมาณกว่า 1 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 30 ของการจ้างงานรวมในภาคอุตสาหกรรม

โครงสร้างการผลิต

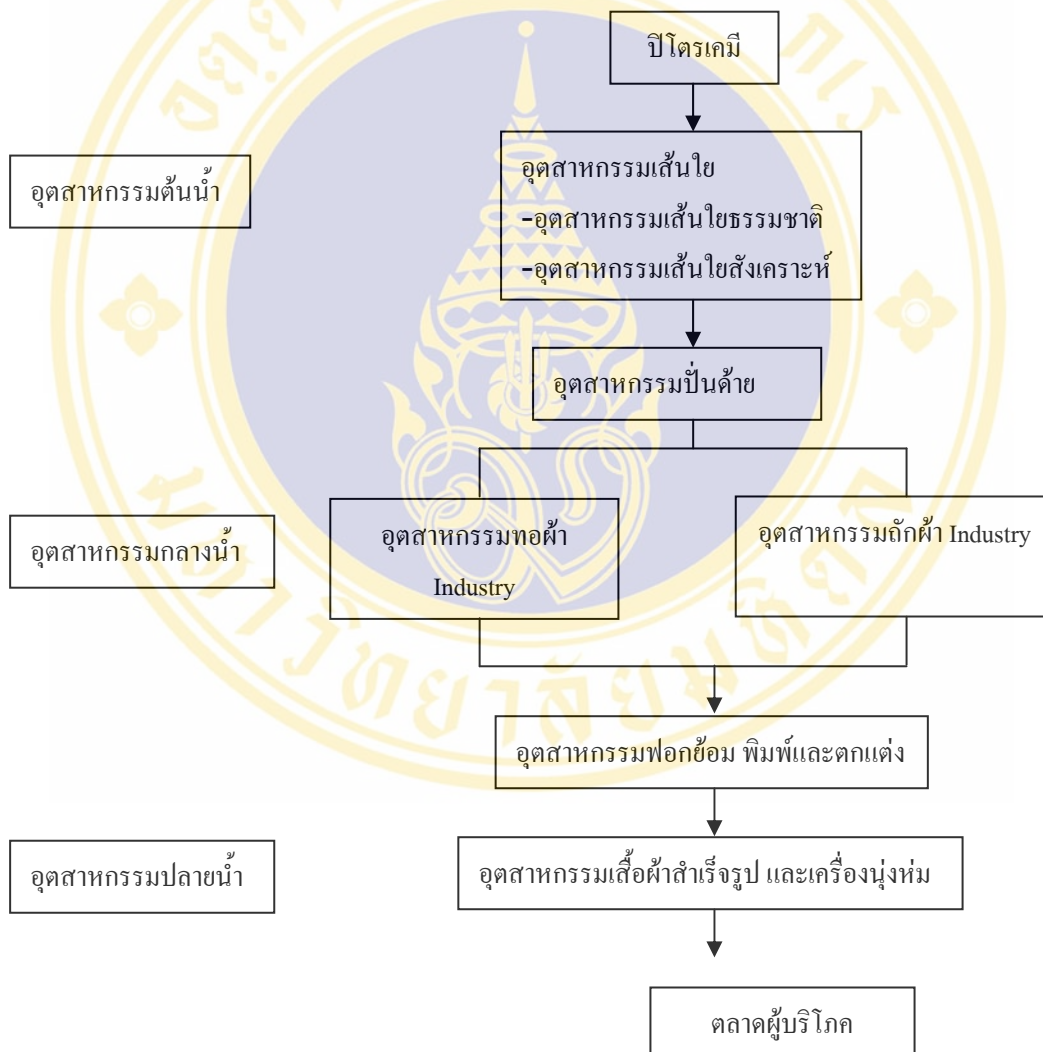
อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยประกอบด้วย อุตสาหกรรมต่างๆ 5 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเส้นใย อุตสาหกรรมปั่นด้าย อุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า อุตสาหกรรมฟอกย้อม พิมพ์ลายและตกแต่งสำเร็จ และอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งอุตสาหกรรมทั้ง 5 อุตสาหกรรมนี้มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในวงจรการผลิต ผลผลิตอุตสาหกรรมหนึ่งจะไปเป็นวัตถุดิบที่สำคัญของอีกอุตสาหกรรมหนึ่ง โดยเริ่มตั้งแต่ผลผลิตของอุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์จะเป็นวัตถุดิบที่สำคัญในการผลิตของอุตสาหกรรมปั่นด้าย เพื่อนำไปผลิตเป็นเส้นด้าย ผลผลิตเส้นด้ายจะนำไปทอและถักผ้าของอุตสาหกรรมทอผ้าและถักผ้า แล้วนำไปผ่านการฟอกย้อม พิมพ์ลาย และตกแต่งสำเร็จ แล้วจึงนำมาผลิตเป็นเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยแต่ละอุตสาหกรรมจะมีลักษณะโครงสร้างทางการผลิตที่แตกต่างกัน เริ่มตั้งแต่อุตสาหกรรมที่เน้นการใช้ปัจจัยแรงงานในการผลิตมาก (Labour Intensive) ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ไปจนถึงอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้ปัจจัยทุนในการผลิตมาก (Capital Intensive) โดยเครื่องจักรในกระบวนการผลิตจำนวนมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมเส้นใย อุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้าและถักผ้า และฟอกย้อม สำหรับอุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้าและถักผ้า ฟอกย้อม พิมพ์ลาย

โครงสร้างการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

อุตสาหกรรมสิ่งทอขั้นต้น (Upstream) ได้แก่ อุตสาหกรรมเส้นใย ใช้เงินทุนการผลิตมาก และใช้เทคโนโลยีในระดับสูง (Capital Intensive) ใช้แรงงานไม่มาก วัตถุดิบสำคัญในการผลิตเส้นใยสังเคราะห์คือ สารปิโตรเคมี ต้องนำเข้าจากต่างประเทศเป็นหลัก ผลผลิตจากอุตสาหกรรมนี้ นำไปใช้ต่อไปในอุตสาหกรรมขั้นกลาง

อุตสาหกรรมชั้นกลาง (Middlestream) ได้แก่ อุตสาหกรรมปั่นด้าย ทอผ้าและถักผ้า ฟอกย้อม พิมพ์ลายและตกแต่งสำเร็จ สามารถเลือกใช้เงินทุนการผลิตและเทคโนโลยีในระดับสูงหรือเน้นการใช้แรงงานการผลิตมากได้ ผลผลิตที่ได้จากอุตสาหกรรมชั้นกลางจะนำไปผลิตในอุตสาหกรรมขั้นปลายต่อไป

อุตสาหกรรมขั้นปลาย (Downstream) ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และเสื้อผ้าสำเร็จรูป และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก (Labour Intensive) และใช้เงินทุนในการผลิตน้อย เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมขั้นต้นและชั้นกลาง



แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งระบบ (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย, 2547: 56)

จำนวนโรงงาน เครื่องจักรและการจ้างงาน

อุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยในปี 2538-2542 มีจำนวนโรงงานโดยเฉลี่ย 4,800-5,000 โรงงาน โรงงานในจำนวนนี้อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีจำนวนโรงงานมากที่สุดจำนวน 2,666 โรงงานคิดเป็นร้อยละ 58.5 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดและเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอื่นๆ มีจำนวนคนงานถึง 843,030 คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 77.6 ของจำนวนคนงานในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มทั้งหมดโดยพบว่าโรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและจากการสำรวจในปี 2542 พบว่าร้อยละ 90 ของโรงงานผลิตเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย เป็นโรงงานขนาดกลางและย่อม โดยโรงงานขนาดย่อมซึ่งมีจำนวนคนงานน้อยกว่า 50 คน มีจำนวน 1,265 โรงงาน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ของจำนวนโรงงานเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปทั้งหมด จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาวิจัยปัญหาความเครียดและองค์ประกอบของความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานและพนักงานสูงสุดและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) ซึ่งถ้าหากพนักงานมีปัญหาความเครียดก็จะเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศมากที่สุด

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นอุตสาหกรรมขั้นปลายของอุตสาหกรรมสิ่งทอโดยรวมซึ่งการผลิตของอุตสาหกรรมเหล่านี้จะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบกล่าวคือความต้องการจากอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นตัวกำหนดทั้งปริมาณและคุณภาพทางการผลิตในอุตสาหกรรมขั้นต้น (อุตสาหกรรมเส้นใย) และอุตสาหกรรมขั้นกลาง (อุตสาหกรรมปั่นด้าย ผ้าผืน และฟอกย้อม พิมพ์และตกแต่งสำเร็จ) เนื่องจากอุตสาหกรรมสิ่งทอของไทยในแต่ละขั้นตอนการผลิต ตั้งแต่ขั้นต้น ขั้นกลาง จนถึงขั้นปลายยังไม่สามารถพึ่งพากันได้อย่างสมบูรณ์ และต่อเนื่อง อีกทั้งการผลิตเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ยังเป็นการรับจ้างผลิตเสียเป็นส่วนใหญ่ และผู้จ้างมักจะกำหนดผ้าซึ่งต้องนำเข้าจากต่างประเทศอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 20 ของต้นทุนการผลิต ประกอบด้วยผู้ผลิตจำนวนมากมีทั้งโรงงานขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก การแข่งขันกันระหว่างกลุ่มผู้ประกอบการจึงอยู่ในระดับสูง โดยในปี 2542 มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 2,530 โรง มีจำนวนเครื่องจักรเย็บผ้าทั้งสิ้นประมาณ 759,010 เครื่อง จากการสำรวจของสถาบันพัฒนา

อุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่าร้อยละ 90 ของโรงงานผลิตเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย เป็นโรงงานขนาดกลางและย่อม โดยจำแนกตามจำนวนแรงงาน โรงงานขนาดย่อมซึ่งมีจำนวนคนงานน้อยกว่า 50 คน มีจำนวน 1,265 โรงงาน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ของจำนวนโรงงานเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปทั้งหมด โรงงานที่มีคนงาน 50 คนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 200 คน มีจำนวน 1,138 โรงงาน คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 45 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด สำหรับโรงงานขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานมากกว่า 200 คน มีจำนวน 127 โรงงานคิดเป็นสัดส่วนเพียงประมาณร้อยละ 5 เท่านั้น

สภาพและปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในประเทศไทย

เนื่องจากอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น ใช้เครื่องจักรน้อยมีลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจในขณะทำงาน สภาพความเป็นอยู่ที่แออัด ต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานานๆ เพื่อเร่งการผลิต มีค่าจ้างราคาถูกเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ต้องประสบกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมของโรงงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จึงเป็นภาคอุตสาหกรรมหนึ่งที่ประสบกับปัญหาด้านแรงงานซึ่งได้แก่

1. ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ได้แก่ ปัญหาแรงงานมีฝีมือประเภทช่าง (ช่างออกแบบ ช่างเทคนิคสิ่งทอและเคมีหายาก และปัญหาแรงงานกึ่งฝีมือฝ่ายผลิตโดยเฉพาะพนักงานเย็บผ้าหายากในช่วงฤดูกาลเกษตร)
2. ปัญหาขาดประสบการณ์ของแรงงาน ได้แก่ แรงงานฝ่ายผลิตเช่น งานเย็บจักร
3. ปัญหาการเข้า – ออกแรงงานมีสูง และหาแรงงานทดแทนไม่ได้ หรือหากหาได้ก็ขาดประสบการณ์ทำให้ต้องใช้เวลาฝึกงาน ส่วนสาเหตุที่ทำให้มีการเข้า- ออกสูงนั้นมาจาก

3.1 การลาออกเพื่อคลอดบุตรของแรงงานหญิง เนื่องจากว่ากิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นกิจการที่มีการจ้างแรงงานหญิงถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะงานเย็บผ้า ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดและประณีต รวมทั้งเป็นงานในแผนกที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น ดังนั้นการเข้าออกจากงานของแรงงานจึงมีสูงตามไปด้วย

3.2 ลาออกเนื่องจากสภาพแวดล้อมของการทำงานและลักษณะงานของกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูปไม่สามารถดึงดูดแรงงานให้ทำงานอยู่ได้นาน เช่นอากาศร้อน เสียงดัง รวมทั้งเป็นงานที่ต้องใช้สายตามาก มีโอกาสเสี่ยงต่อการทำให้สายตาเสื่อมก่อนวัยอันสมควร

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพศ

เพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความเครียดสูงกว่าเพศชาย เหตุผลเนื่องจากเพศหญิงต้องทำงานนอกบ้านและถูกคาดหวังให้ดูแลรับผิดชอบงานบ้านและดูแลลูกสิ่งเหล่านี้ทำให้เพศหญิงมีภาระเพิ่มมากขึ้นทั้งกายและใจ (Addley 1997 อ้างในณัฐรี พิเดช, 2547: 41) นอกจากนี้พบว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีอารมณ์อ่อนไหว ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกกดดันได้ง่ายจึงเกิดความเครียดมากกว่าเพศชาย (สิริพร เลียวกิตติกุล, 2545: 49) สอดคล้องกับการศึกษาของ มนตรี ลิจูติภูมิ (2547: 70) กรรณก อ่อนคำภา (2546: 79) ณัฐรี พิเดช (2547: 41) และ Lam (1985: 199-205) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีปัญหาความเครียดมากกว่าเพศชาย

อายุ

ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากเนื่องจากอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้บุคคลสะสมประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะ สุขุมรอบคอบมีประสบการณ์ชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีขึ้น (Maslach, 1986: 60) และเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นบุคคลจะมีความสามารถในการคิดการวินิจฉัย ไตร่ตรองและตัดสินใจ เลือกวิธีในการเผชิญปัญหามากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลได้ผ่านวิกฤติ มีประสบการณ์พัฒนาการทำให้วุฒิภาวะสูงขึ้น (Lazarus and Folkman, 1984: 172) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 71) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความเครียดโดยคนงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีความเครียดสูงถึงร้อยละ 62 เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี สิริวัลย์ สนธิรัตน์ (2546: 70) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปีมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงสุด และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดต่ำที่สุดซึ่ง ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542: 85) พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ณัฐรี พิเดช (2547: 41) พบว่าพนักงานในช่วงอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่าช่วงอายุอื่น ฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548: 76) พบว่าอายุที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน และอายุมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียด

ระดับการศึกษา

การศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า เพราะจะใช้ความรู้ในอดีตและพฤติกรรมที่เคยประสบผลสำเร็จมาเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Jalowice & Power, 1980: 10) สอดคล้องกับการศึกษาของมารศรี ศิริเหลืองตระกูล (2546: 96) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการปรับตัวกับความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความเครียดต่างกัน

สถานภาพสมรส

ผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะส่งผลต่อความเครียดแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่เมื่อมีความเครียดสามารถมีคนที่จะระบายความรู้สึก ร่วมรับรู้สุขและทุกข์ร่วมกัน ทำให้มีความอบอุ่นทางใจ ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวทำให้บุคคลนั้นเป็นคนที่มีความสุขจิตใจที่ดีมองโลกในแง่ดี พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุและผล สอดคล้องกับการศึกษาของจิระพร อุดมกิจ (2539: 98) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานสูง เมื่อมีปัญหาจากการทำงานเกิดขึ้นก็สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต จึงทำให้ไม่มีปัญหาในการทำงานและไม่มีความเครียด (สิริพร เลียวกิตติกุล, 2545: 49) สอดคล้องกับการศึกษาของอารณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2541: 82) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 7 ปี มีระดับความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 12 ปีขึ้นไป สรีวัลย์ สนธิรัตน์ (2546: 73) พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน คือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปีมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดสูงสุดและพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปีมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดต่ำที่สุด ณัฐริ พิเดช (2547: 42) พบว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดสูงสุด

เหตุการณ์สำคัญในชีวิต

เหตุการณ์ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้ความเสี่ยงของความเจ็บป่วยหรือการเกิดโรคสูงขึ้น (Homes & Rahe, 1967: 11,213-218) โดยเป็นทั้งเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดี ซึ่งได้แก่ชีวิตหรือคู่สมรสเสียชีวิต มีเรื่องเป็นคดีความต้องขึ้นศาล มีสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต กระทั่งหัน สมาชิกในครอบครัวพยายามที่จะฆ่าตัวตายเป็นต้น เหตุการณ์สำคัญในชีวิตเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตประจำวันของคนเราและเมื่อเกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย ก่อให้เกิดการเกิดโรคและสุขภาพจิตทำให้เกิดความเครียดซึ่งแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรุนแรงและความถี่ในการเกิดเหตุการณ์ จากการศึกษาของจิริสุดา ธานีรัตน์ (2547: 120) พบว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตได้แก่การมีหนี้สินต้องชดใช้ หัวหน้าครอบครัวตกงานหรือขาดรายได้และครอบครัวแตกแยก มีความสัมพันธ์กับความเครียดโดยมีความเครียดมากกว่าปกติ

การเผชิญความเครียด

การเผชิญความเครียดเป็นความพยายามของบุคคลที่จะควบคุมและจัดการกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดเครียด (Lazarus, 1976: 74) จากการศึกษาของศศลักษณ์ ศิวะภิญโญยศ (2545:75) พบว่าการเผชิญความเครียดมีผลเชิงลบกับความเครียดคือบุคคลที่มีการเผชิญความเครียดดีกว่าจะมีความเครียดในระดับที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับสิริรัตน์ จัตรชัยสุชา และคณะ (2541:66) ทำการศึกษาเรื่องความวิตกกังวลและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในพยาบาลจบใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2541 พบว่าความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะงาน

องค์การต่างๆ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่ง เช่น สภาพการทำงานไม่ดี อาจเนื่องจากการออกแบบงานไม่เหมาะสม หรือการออกแบบสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องปฏิบัติงานเป็นผลัด ซึ่งรบกวนขบวนการทางสรีรวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน งานที่หนัก ยาก หรือมีความซับซ้อนของงานเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่น่าเบื่อ จำเจ หรือไม่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ (Pearlin and Schooler, 1987) การศึกษาของวรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 73) พบว่าปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดเนื่องจากพนักงานรู้สึกว่ายาก และมีความสามารถน้อยในการทำงาน อุมารณ์ บุญเรือง (2542: 76)

พบว่าลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ กรรณก อ่อนคำภา (2546: 81) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความเครียดในการปฏิบัติงาน เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548: 122) พบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 84) พบว่าลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดเนื่องจากงานยากเกินไป และงานมีคุณภาพสูง Mino (1990: 41-56) พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบงานมากเกินไป การทำงานที่ผิดพลาดไม่ได้

บทบาทหน้าที่

บทบาทของพนักงานในองค์กรที่ถูกกำหนดและมีการสื่อสารให้พนักงานอย่างชัดเจน สามารถทำให้พนักงานแสดงบทบาทนั้น ๆ ได้อย่างไม่เกิดความขัดแย้ง ความเครียดก็จะต่ำ (Cooper and Cartwright, 1997: 14) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์ (2535: 54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด และสอดคล้องกับการศึกษาของรติดา สันติมิตร (2543: 75) ซึ่งทำการศึกษาความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่านักจิตวิทยาโดยรวมมีความเครียดค่อนข้างสูงเนื่องจากความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่

สัมพันธภาพในการทำงาน

สัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาจะน้อยลง ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางใจและรู้สึกว่าคุณค่าที่เกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง การมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน (Brown and Moberg, 1980: 551) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาศิริมาศ อเต็นดำ (2542: 78) พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดคือพนักงานที่มีปัญหาด้านสัมพันธภาพจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีปัญหาด้านสัมพันธภาพ วรินทร์บุญเยี่ยม (2543: 73) พบว่าความสัมพันธ์ที่ต่างคนต่างอยู่หรือขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อ

ความเครียด Mino (1990: 41-46) พบว่าสาเหตุความเครียดของคณงานเกิดเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้บริหาร กรกนก อ่อนคำภา (2546: 81) พบว่าสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียดณัฐริ พิเดช (2547: 38) พบว่าสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 80) พบว่า หากสัมพันธภาพกับผู้บริหารหรือ เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด

โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

องค์กรที่มีระบบการบริหารแบบมีโครงสร้างเป็นลำดับขั้นจะทำให้พนักงานสื่อสารกันน้อย ขาดการให้คำปรึกษา สัมพันธภาพไม่ดี ไม่สามารถควบคุมการทำงาน นโยบาย สภาพแวดล้อมในองค์กรทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจและขาดการสนับสนุน ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด และถ้าระบบการบริหารองค์กรให้พนักงานได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สุขภาพจิตดีและทำให้เกิดผลปฏิบัติงานที่ดี (Cooper and Cartwright, 1997: 16) สอดคล้องกับการศึกษาของศิริมาส อติเตนต้า (2542: 47) ได้ทำการศึกษารับรู้ความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานด้าน โครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด และสอดคล้องกับการศึกษาของนุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542: 54) ที่พบว่าโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียด

ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ

ความเครียดอาจเกิดได้เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการเลื่อนขั้นที่ไม่เหมาะสมอีกด้วยความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงานและการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเขามีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน (Macmillan and Schultz , 1982: 444-446) สอดคล้องกับการศึกษาของกรกนก อ่อนคำภา (2546: 81) พบว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียด เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548: 119) พบว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความเครียดแตกต่างกัน

ฐานะทางเศรษฐกิจ

ผู้ที่มีรายได้น้อยมีโอกาสที่จะเผชิญกับความยากลำบากมากกว่าและมักจะมีวิธีการจัดการความเครียด ซึ่งเกิดจากความทุกข์ยากนั้นได้น้อยกว่าผู้ที่มีรายได้มาก สอดคล้องกับการศึกษาของธนชาติธนานนท์ และคณะ (2542: 29-36) พบว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดมาจากเงินไม่พอใช้ ร้อยละ 22.3 ปัจจัยด้านรายได้และฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด วรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 76) พบว่าผู้ที่มีความเครียดจะมีฐานะทางการเงินที่ไม่พอใช้และมีหนี้สิน มนตรี ลิขิตภูมิ (2547: 68) พบว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่เพียงพอและมีหนี้สินมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเหลือเก็บ

ภาระในครอบครัว

ผู้ที่มีภาระในครอบครัวมากย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากตามไป ทำให้มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และเกิดความเครียดได้มากกว่าผู้ที่มีภาระครอบครัวน้อย ซึ่งจากการศึกษาของ มนตรี ลิขิตภูมิ (2547: 67) พบว่าการมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัวและมีภาระหนักมีโอกาพบความเครียดมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาระในครอบครัวถึง 1.93 เท่า สวงวลักษณ์ สุขสวัสดิ์ (2547: 46) พบว่าภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดคือ ผู้ที่มีภาระที่ต้องเลี้ยงดูมากกว่า 3 คนจะมีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีภาระต้องเลี้ยงดู 1-3 คน

ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกๆ ที่ทุกคนต้องเกี่ยวข้อง ชีวิตครอบครัวที่เพียบพูนด้วยความรักใคร่กลมเกลียว ย่อมเป็นรากฐานของบุคลิกภาพที่ดีงามและสามารถปรับตัวได้ดีมีชีวิตที่เป็นสุข แต่ถ้าสมาชิกในครอบครัวห่างเหินกันก็ย่อมจะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้สัมพันธ์ภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคคล กล่าวคือ ถ้าสัมพันธ์ภาพของบุคคลในครอบครัวไม่ดี ก็จะทำให้มีเรื่องขัดใจหรือทะเลาะเบาะแว้งกันได้ จนทำให้เกิดความเครียดขึ้นในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในครอบครัวมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น ปัญหาในครอบครัวก็จะน้อยลง ส่งผลให้มีความเครียดน้อยด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 75) พบว่าปัจจัยทางบ้าน ได้แก่ ความอบอุ่นในครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้งมีความสัมพันธ์กับความเครียด มนตรี ลิขิตภูมิ (2547: 67) พบว่าสัมพันธ์ภาพในครอบครัวที่แตกต่างกันทำให้ความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ไม่ดี

ได้แก่วิธีการขัดแย้งกันบ้างเล็กน้อยและเป็นประจำมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวดีถึง 1.46 เท่า

ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย

ลักษณะที่พักอาศัยที่เป็นบ้านเช่า มีความคับแคบ แออัด เก่า ชำรุด สิ่งแวดล้อมรอบบริเวณที่พักอาศัยไม่ดีมีเสียงรบกวน ขยะมีกลิ่นเหม็น การระบายน้ำไม่ดี มีผลต่อจิตใจของผู้พักอาศัย ผู้ที่ไม่พึงพอใจต่อที่พักอาศัยมีความเครียดมากกว่าบุคคลที่พึงพอใจต่อที่พักอาศัย จากการศึกษาของ วรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 76) ได้ศึกษาความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องของพนักงานส่วนการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป พบว่า ความพอใจในที่พักอาศัย มีความสัมพันธ์กับความเครียด คือพนักงานที่มีความพึงพอใจต่อสภาพที่พักอาศัยต่ำจะมีความเครียดมากกว่าผู้ที่พึงพอใจต่อสภาพที่พักอาศัยสูง

การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย

การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดเนื่องจากในการเปลี่ยนที่พักอาศัยแต่ละครั้งพนักงานต้องปรับสภาพร่างกายและจิตใจกับสิ่งแวดล้อมใหม่ถ้าหากไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 76) ศึกษาความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทปและอัลตราโซนิกเทปพบว่า ผู้ที่มีการย้ายหรือเปลี่ยนที่พักอาศัยจะมีความเครียดถึงร้อยละ 62.5 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้ย้ายหรือเปลี่ยนที่พักอาศัยมีความเครียดร้อยละ 37.5

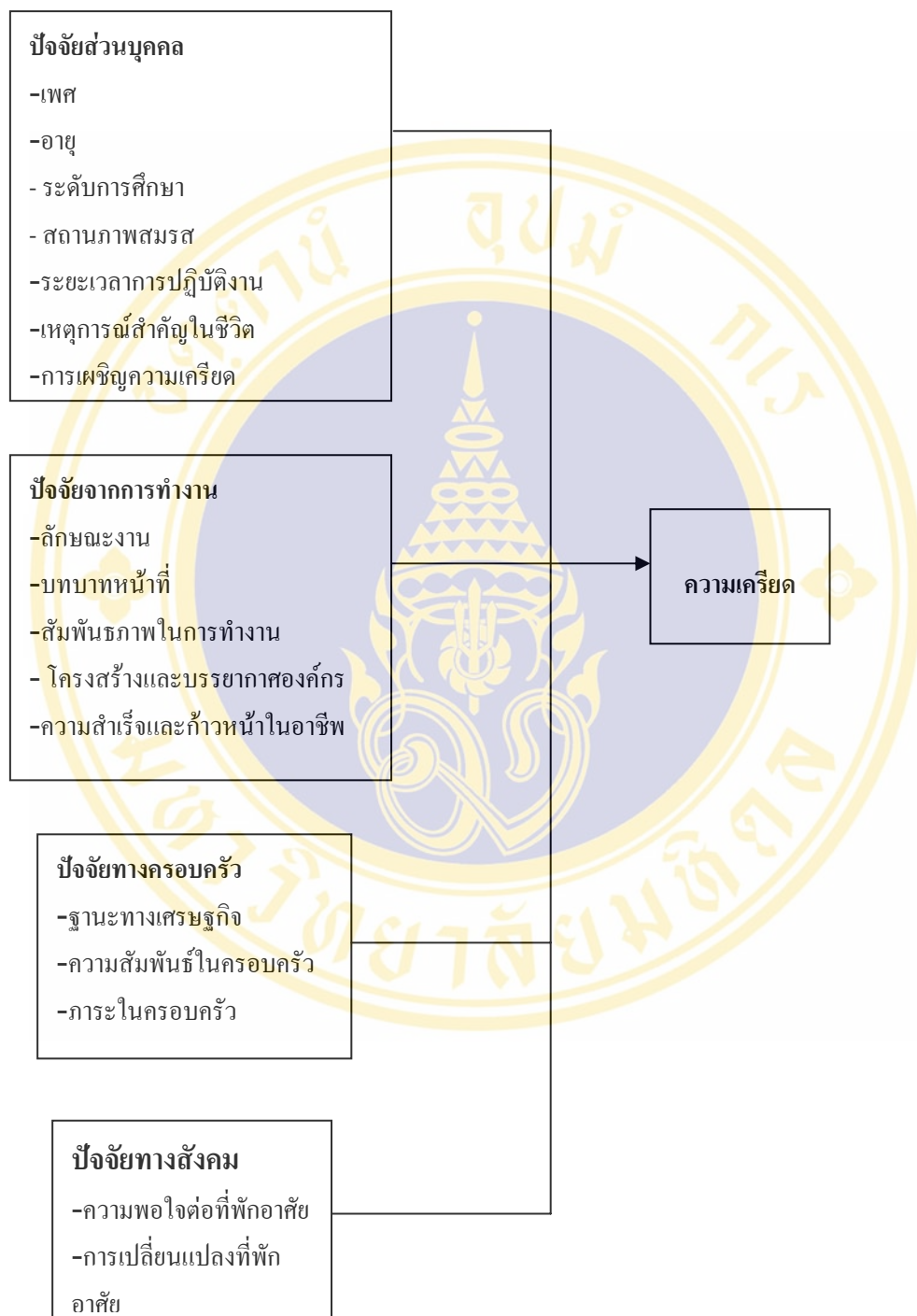
จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมาทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาความเครียด เนื่องจากหากพนักงานเกิดความเครียดนอกจากจะเกิดผลเสียต่อพนักงานแล้วยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลรอบข้างและองค์กรด้วย ที่ผ่านมามีการศึกษาปัญหาความเครียดโดยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาปัญหาความเครียดเนื่องจากการทำงานเป็นหลัก แต่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเกิดจาก 4 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคลโดยเมื่อเกิดผลจากปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อปัจจัยทั้งหมด (Cooper & Davidson, 1987: 99-108)และ งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาปัญหาความเครียดในหลายอาชีพได้แก่พยาบาล ตำรวจ ครู พนักงานบริษัท พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ฯลฯ ซึ่งพบว่าการศึกษาปัญหาความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมยังมีน้อย แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เป็น

ภาคอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงโดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มซึ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงสุดและมีการใช้แรงงานเข้มข้นดังนั้นหากเกิดความเครียดในพนักงานกลุ่มนี้ก็จะก่อให้เกิดผลกระทบสูง จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัญหาความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มโดยเลือก 4 ปัจจัยซึ่งได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม (Cooper & Davidson, 1987: 99-111) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 7



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายการผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมซึ่งมีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2548:45) ที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมซึ่งมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน(กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2548:45) ที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงงาน พนักงานจำนวน 213 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Power analysis (Cohen & Cohen, 1983: 248).

จากสูตร	อำนาจการทดสอบ(power) = 1-β		
เมื่อกำหนด	β	=	โอกาสที่จะยอมให้เกิดความผิดพลาดกำหนด 20%
	α	=	0.05(ค่าความเชื่อมั่น 95%)
Effect size		=	0.2

ดังนั้น

$$\text{อำนาจการทดสอบ(Power)} = 1 - 0.2$$

$$\text{อำนาจการทดสอบ(Power)} = 0.8$$

เมื่อเปิดตารางที่ค่า $\alpha = 0.05$ ค่าอำนาจการทดสอบ (power) = 0.8 เนื่องจากทฤษฎีของ Cohen & Cohen (1983: 248) พบว่าค่า β ที่เหมาะสมสำหรับใช้ในงานวิจัยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ควรเท่ากับ 0.2 (หรืออำนาจของการทดสอบทางสถิติเท่ากับ 0.8) และค่า Effect size = 0.2 ซึ่งเป็นค่าจากผลการศึกษาที่ผ่านมาเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น (จารุวรรณ นิพนพานนท์, 2548) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 197 คน

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง 197 คน แต่เพื่อป้องกัน Type II error ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 จึงได้ขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 213 คน

เกณฑ์ในการคัดเข้าในการศึกษา

1. มีประสบการณ์ทำงาน 3 เดือนขึ้นไปซึ่งและปัจจุบันอยู่ในฝ่ายการผลิต
2. สนใจในการให้ข้อมูล
3. สามารถอ่าน/เขียนหนังสือได้
4. มีสติสัมปชัญญะครบถ้วน

เกณฑ์ในการคัดออกจากการศึกษา

1. แบบสอบถามของพนักงานที่ขาดความสมบูรณ์ของข้อมูล

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling โดยทุกหน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกสุ่มเลือกเท่ากัน มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. ค้นหารายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมดัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่มีพนักงาน 1-50 คนที่เข้ารับการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงานอุตสาหกรรม
2. สุ่มเลือกโรงงานแรกที่ตรวจสอบพบจากบัญชีรายชื่อและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

3. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

- หากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการตกลงนำหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลและเครื่องมือไปติดต่อกับสถานประกอบการด้วยตนเอง

- หากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการไม่ตกลงก็ค้นหาโรงงานอุตสาหกรรมรายชื่อต่อไป

4. ทำการสุ่มเก็บข้อมูลในโรงงานหรือสถานประกอบการที่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของกิจการครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 193 คน

5. ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเพื่อป้องกันการติดตามข้อมูลไม่ได้อีกร้อยละ 10 จึงได้ขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 213 คน ผู้วิจัยสุ่มเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้ในสถานประกอบการทั้งหมดจำนวน 10 โรงงาน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูล

สถานประกอบการ	พนักงาน ทั้งหมด (คน)	จำนวน แบบสอบถาม ที่แจก	จำนวน แบบสอบถาม ที่รับคืน (ร้อยละ)	จำนวนแบบสอบถาม ที่นำมาวิเคราะห์ ข้อมูล(ร้อยละ)
โรงงานที่ 1	35	30	23(76.7)	20(66.7)
โรงงานที่ 2	27	25	23(92.0)	20(80.0)
โรงงานที่ 3	50	50	41(82.0)	35(70.0)
โรงงานที่ 4	35	35	31(88.6)	30(85.7)
โรงงานที่ 5	20	20	18(90.0)	15(75.0)
โรงงานที่ 6	42	40	32(80.0)	25(62.5)
โรงงานที่ 7	25	25	20(80.0)	18(72.0)
โรงงานที่ 8	20	20	20(100)	12(60.0)
โรงงานที่ 9	15	15	13(86.7)	10(66.7)
โรงงานที่ 10	45	40	34(85.0)	28(70.0)
รวม	314	300	235(78.3)	213(71.0)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดความเครียดของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน รายได้รวมของครอบครัว ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว ความพึงพอใจต่อสภาพที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้ตรวจรายการ (Check List) และให้เติมข้อความ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่ผ่านมาในช่วง 6 เดือนตามความเป็นจริง 10 เหตุการณ์ที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งเหตุการณ์สำคัญในชีวิตเกิดได้จากหลายสาเหตุทั้งเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีของชีวิต ผู้วิจัยได้ดัดแปลงและคัดเลือกมาจาก Life Event Inventory (LEI) ของ Spurgeon A, Jackson C. A., Beach J. R. (2001: 287-293) ที่ใช้ในประชากรกลุ่มวัยทำงาน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อซึ่งเป็น 10 เหตุการณ์ที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความเครียดในวัยทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบว่ามี หรือไม่มีเหตุการณ์นั้นๆ ในกรณีที่มีเหตุการณ์นั้นให้ผู้ตอบแสดงถึงระดับการรับรู้ถึงความรุนแรงต่อเหตุการณ์นั้นโดยข้อคำถามแต่ละข้อได้จัดสเกลลำดับคะแนนระหว่าง 0-100 ระดับคะแนน 0 หมายถึงไม่รับรู้ต่อความรุนแรงของเหตุการณ์ดังกล่าว ระดับคะแนน 100 หมายถึงการรับรู้ต่อเหตุการณ์ดังกล่าวว่ารุนแรงมากที่สุด โดยแบ่งระดับคะแนนการรับรู้ความรุนแรงของเหตุการณ์สำคัญในชีวิตได้แก่

0 - 33 คะแนน	หมายถึง	รับรู้ความรุนแรงระดับต่ำ
34 - 66 คะแนน	หมายถึง	รับรู้ความรุนแรงระดับปานกลาง
67 - 100 คะแนน	หมายถึง	รับรู้ความรุนแรงระดับสูง

ค่าคะแนนที่นำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับความเครียดเป็นคะแนนรวมของการมีเหตุการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 แบบวัดการเผชิญความเครียดเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดของลาซารัสและฟอล์กแมน ((Lazarus & Folkman, 1984: 844) ที่ว่าพฤติกรรมการเผชิญความเครียด

แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้นและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาโดยแก้ไขที่อารมณ์ คำถามประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถใช้ลดและจัดการกับความเครียด จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น

1. การเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้น 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 4, 5, 6, 9, 12, 14, 16, 18, 20
2. การเผชิญความเครียดโดยแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 17, 19

การตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบประเมินด้วยตนเองว่า เคยใช้วิธีการนั้นในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยเพียงใด คำตอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับดังนี้

คะแนน	ความหมาย
0	ไม่เคยใช้เลย
1	เคยใช้บางครั้ง
2	เคยใช้บ่อยครั้ง
3	เคยใช้ประจำ

คะแนนจะเป็นคะแนนรวมของพฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้นและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาโดยแก้ไขที่อารมณ์ หากคะแนนรวมด้านใดสูงแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างใช้การเผชิญความเครียดด้านนั้นมาก และถ้าหากคะแนนรวมด้านใดต่ำแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างใช้การเผชิญความเครียดในด้านนั้นน้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านปัจจัยการทำงานผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ วิถี ภูษิต (2546) โดยรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเรื่องปัจจัยความเครียดจากการทำงานของ Cooper & Marshall (1976: 345-352) ซึ่งใช้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจนครบาลในเขตกรุงเทพมหานครมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คำถามด้านบวก	คำถามด้านลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	1	5
เห็นด้วยมาก	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3

เห็นด้วยน้อย	4	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5	1

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยดังกล่าว โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 3 ระดับ โดยหากคะแนนรวมสูงแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงานก่อให้เกิดความเครียดสูง คะแนนรวมต่ำแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัจจัยการทำงานก่อให้เกิดความเครียดต่ำ

1.00-2.49	หมายถึง	รับรู้ต่อปัจจัยในการทำงานระดับต่ำ
2.50-3.49	หมายถึง	การรับรู้ต่อปัจจัยในการทำงานระดับปานกลาง
3.50-5.00	หมายถึง	การรับรู้ต่อปัจจัยในการทำงานในระดับสูง

ส่วนที่ 5 แบบวัดความเครียด เป็นแบบวัดมาตรฐานของกรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2542) จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดความเครียดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา

การให้คะแนน

การให้คะแนนของแบบสอบถามนี้ กำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

ไม่เคยเลย	ให้ 0 คะแนน
เป็นครั้งคราว	ให้ 1 คะแนน
เป็นบ่อย ๆ	ให้ 2 คะแนน
เป็นประจำ	ให้ 3 คะแนน

การแปลผล

0-5 คะแนน	มีความเครียดในระดับต่ำกว่าปกติ
6-17 คะแนน	มีความเครียดในเกณฑ์ปกติ
18-25 คะแนน	มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย
26-29 คะแนน	มีความเครียดในเกณฑ์สูงกว่าปกติปานกลาง
30-60 คะแนน	มีความเครียดในเกณฑ์สูงกว่าปกติมาก

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดเขตกรุงเทพมหานคร

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างเนื้อหาและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

3. สร้างแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. ทดสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัย 1 ท่าน (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตเวช 2 ท่าน (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน (4) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม 1 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง ครอบคลุม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Content Validity) แล้วปรับแก้ตามคำแนะนำ

5. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือไปทดสอบกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งมีลักษณะงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รายและ นำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สำหรับแบบสอบถามซึ่งมีคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. แบบวัดการเผชิญความเครียด มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยแบ่งเป็นรายด้านได้แก่

1.1 แบบวัดการเผชิญความเครียด โดยมุ่งแก้ไขปัญหา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

1.2 แบบวัดการเผชิญความเครียด โดยมุ่งแก้ไขอารมณ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

2. แบบสอบถามด้านปัจจัยการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 โดยแบ่งเป็นรายด้านได้แก่

2.1 ด้านลักษณะงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

2.2 ด้านบทบาทหน้าที่ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

2.3 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

2.4 ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

2.5 ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

3. แบบวัดความเครียดของกรมสุขภาพจิต มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

วิธีการดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ค้นหารายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ที่เข้ารับการจดทะเบียนเป็นโรงงานขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครตามบัญชีรายชื่อของกรมโรงงานอุตสาหกรรม
2. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ทำบันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อออกหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคล/เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และขอจริยธรรมการทำวิจัยในคนได้ใบอนุญาตเลขที่ 2008/095.1109
4. นำหนังสือเสนอขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เสนอต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล/เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครด้วยตนเองเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ณ สถานประกอบการ
5. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และอธิบายการพิทักษ์สิทธิ์แก่ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
6. ให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์โดยโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับตัวแทนสถานประกอบการเป็นระยะเพื่อซักถามถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการเก็บข้อมูล รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในการตอบแบบสอบถาม
7. เมื่อครบเวลาที่กำหนดผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืน ณ สถานประกอบการเอง
8. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้สำรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนและลงรหัสข้อมูล ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้ต่อเดือน รายได้รวมของครอบครัว ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว ความพึงพอใจต่อสภาพที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และพฤติกรรมในการเผชิญความเครียดวิเคราะห์โดยสถิติพรรณนาในรูปของค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient), ANOVA, t-test ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม กับความเครียด
3. สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ใช้เพื่อทดสอบความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ตอบด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป จำนวน 213 คน โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 ผลการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคม เหตุการณ์สำคัญในชีวิต การเผชิญความเครียด ความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานและความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ส่วนที่ 3 ความสามารถของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคม เหตุการณ์สำคัญในชีวิต การเผชิญ
ความเครียด ความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานและความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (n = 213)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	46	21.6
หญิง	167	78.4
อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 20	13	6.1
20 – 29	92	43.2
30 – 39	78	36.6
40 – 49	23	10.8
50 ปีขึ้นไป	7	3.3
ค่าเฉลี่ย = 30.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.78 ค่าต่ำสุด=18 ปี ค่าสูงสุด = 55 ปี		
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	19	8.9
ประถมศึกษา	87	40.8
มัธยมศึกษาตอนต้น	61	28.6
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช	34	16.0
อนุปริญญาหรือ ปวส	6	2.9
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	6	2.8
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		
< 5	163	76.5
6-10	28	13.1
11-15	14	6.6
16-20	6	2.9
> 20	2	0.9
ค่ากลาง = 3.00 ค่าต่ำสุด = 1 ค่าสูงสุด = 26		

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (n = 213) (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	85	39.9
คู่	98	46.0
หย่า/แยกกันอยู่	21	9.9
หม้าย	9	4.2
รายได้เฉลี่ยของพนักงานต่อเดือน (บาท)		
<5,000	47	22.1
5,001 -7,500	138	64.8
7,501 -10,000	24	11.3
10,001 – 12,500	2	0.9
> 12,500	2	0.9
ค่าเฉลี่ย = 6,396.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1,569.65 ค่าต่ำสุด = 4,000 ค่าสูงสุด = 16,000		
รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (บาท)		
<5,000	25	11.7
5,001 -7,500	53	24.9
7,501 -10,000	39	18.3
10,001 – 12,500	38	17.8
> 12,500	58	27.3
ค่าเฉลี่ย = 11,091.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5,294.27 ค่าต่ำสุด = 5,000 ค่าสูงสุด = 40,000		

จากผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.4 มีอายุอยู่ระหว่าง 18-55 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 30.9 ± 7.8 ปี พนักงานส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-26 ปี โดยที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3.00 ปี ด้านสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 46 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ $6,396.85 \pm 1,569.65$ บาท โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.8 และมีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนเท่ากับ $11,091.27 \pm 5,294.27$ บาท

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม (n = 213)

ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยทางครอบครัว		
ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว		
รักใคร่ช่วยเหลือกันดี	112	52.6
ทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้ง	67	31.5
ทะเลาะเบาะแว้งกันประจำ	1	0.5
ห่างเหินไม่ค่อยพบปะกัน	33	15.5
รายได้รวมของครอบครัว		
รายได้ไม่พอใช้ มีหนี้สิน	71	33.3
รายได้ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้สิน	33	15.5
รายได้พอใช้ ไม่มีเหลือเก็บ	80	37.6
รายได้พอใช้ มีเหลือเก็บ	29	13.6
ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว		
ไม่มีภาระ	32	15.0
มีภาระแต่สามารถรับผิดชอบได้	145	68.1
มีภาระและเกินกำลังความสามารถที่จะรับผิดชอบ	36	16.9
ปัจจัยทางสังคม		
ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย		
พึงพอใจน้อย	27	12.7
พึงพอใจปานกลาง	141	66.2
พึงพอใจมาก	45	21.1
การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา		
เคย	90	42.3
ไม่เคย	123	57.7

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 2 พบว่าร้อยละ 52.6 ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในครอบครัวในลักษณะรักใคร่

ช่วยเหลือกันดี ในด้านรายได้รวมของครอบครัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.6 ระบุว่าไม่มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ โดยส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวและเห็นว่าตนเองสามารถรับผิดชอบได้ (ร้อยละ 68.1) ในด้านที่พึงอาศัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจต่อที่พำนักอาศัยในระดับปานกลางร้อยละ 66.2 โดยร้อยละ 57.7 ไม่เคยเปลี่ยนแปลงที่พำนักอาศัยในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละและระดับความรุนแรงของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา (n=213)

เหตุการณ์สำคัญในชีวิต	จำนวน	ร้อยละ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของเหตุการณ์	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความรุนแรงของเหตุการณ์
ไม่มีเหตุการณ์	62	29.1					
มีเหตุการณ์ *	151	70.9					
1. มีหนี้สินต้องจ่าย	119	55.9	10	100	47.31	21.97	ปานกลาง
ชดใช้							
2. สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วยหรือ เป็นโรคที่รุนแรงอย่างกระทันหัน	49	23.0	10	100	54.69	21.32	ปานกลาง
3. สมาชิกในครอบครัวมีเรื่องเป็นคดีความต้องขึ้นศาล	34	16.0	10	100	50.29	26.11	ปานกลาง
4. สมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต	34	16.0	10	100	64.41	28.31	ปานกลาง
กระทันหัน							
5. หัวหน้าครอบครัวอยู่ในสภาพตกงานหรือขาดรายได้	34	16.0	10	90	50.00	21.89	ปานกลาง
6. ครอบครัวแตกแยก	31	14.6	10	100	68.88	24.99	สูง

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละและระดับความรุนแรงของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา (n=213) (ต่อ)

เหตุการณ์สำคัญในชีวิต	จำนวน	ร้อยละ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ยความรุนแรงของเหตุการณ์	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความรุนแรงของเหตุการณ์
7.มีปัญหาหย่าร้างในชีวิตสมรส	27	12.7	10	100	66.31	27.05	สูง
8.อยู่ในช่วงระยะเวลาที่ไม่มีที่อยู่อาศัยหรือกำลังหาที่พักอาศัย	17	8.0	10	80	47.65	50.00	ปานกลาง
9.สมาชิกในครอบครัวพยายามที่จะฆ่าตัวตาย	14	6.6	10	100	55.00	31.56	ปานกลาง
10.คู่ชีวิตหรือคู่สมรสเสียชีวิต	10	4.7	10	100	52.00	32.59	ปานกลาง

* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงใน ตารางที่ 3 พบว่าในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา มีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.9 เกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิต โดยเหตุการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างประสบมากที่สุดคือการมีหนี้สินต้องชดใช้ คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือการที่สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วยหรือเป็นโรครุนแรงกระทบกันหัน ร้อยละ 23 และสมาชิกในครอบครัวมีเรื่องคดีความต้องขึ้นศาล คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ ส่วนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดคือคู่ชีวิตหรือคู่สมรสเสียชีวิต คิดเป็นร้อยละ 4.7 และเมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ความรุนแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พบว่าเหตุการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความรุนแรงในระดับสูงประกอบด้วย 2 เหตุการณ์ได้แก่ มีปัญหาครอบครัวแตกแยกมีค่าคะแนนการรับรู้ความรุนแรงสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 68.88, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 24.99) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาหย่าร้างในชีวิตสมรส (ค่าเฉลี่ย = 66.31, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 27.05) ส่วนเหตุการณ์สำคัญในชีวิตด้านอื่นพบว่าพนักงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความรุนแรงในระดับปานกลางทุกรายการ โดยพบว่าปัญหา

สมาชิกในครอบครัวพยายามที่จะฆ่าตัวตายมีคะแนนการรับรู้ความรุนแรงสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 55.00, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 31.56)) รองลงมาคือ ปัญหาสมาชิกเจ็บป่วยหรือ เป็นโรคที่รุนแรงอย่าง กระทั่งหัน (ค่าเฉลี่ย = 54.69, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 21.32) และเหตุการณ์ที่พนักงานมีค่า คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความรุนแรงจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิตต่ำสุดคือเหตุการณ์มีหนี้สินต้อง จ่ายชดใช้ (ค่าเฉลี่ย = 47.31 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 21.97)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละและระดับความรุนแรงของการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในช่วง 6 เดือน ที่ผ่านมา (n = 151)

เหตุการณ์สำคัญในชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	29	13.60
ระดับปานกลาง	92	43.20
ระดับสูง	30	14.10

จากผลการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตของกลุ่ม ตัวอย่าง ในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ดังแสดงใน ตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 46.48 เกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตและรับรู้ความรุนแรงของเหตุการณ์ในระดับปานกลาง รองลงมา คือรับรู้ความรุนแรงในระดับต่ำ ร้อย 34.75 และรับรู้ความรุนแรงในระดับสูง ร้อยละ 18.77

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเผชิญความเครียด จำแนกตาม ลักษณะของพฤติกรรมการเผชิญความเครียด (n = 213)

พฤติกรรมการเผชิญความเครียด	ระดับ คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหา	0-30	14.22	5.82
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขที่อารมณ์	0-30	14.34	4.88
พฤติกรรมความการเผชิญความเครียดโดยรวม	0-60	11.59	8.06

จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงใน ตารางที่ 5 พบว่าเมื่อจำแนกการเผชิญความเครียดออกเป็น 2 ลักษณะ คือการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตาม

ปัญหาและการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขที่อารมณ์ พบว่าเมื่อมีปัญหาก็ทำให้รู้สึกเครียดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเผชิญความเครียดทั้ง 2 รูปแบบใกล้เคียงกัน แต่ใช้วิธีการเผชิญความเครียด โดยแก้ไขที่อารมณ์ (ค่าเฉลี่ย = 14.34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.82) มากกว่าการแก้ไขที่ปัญหาเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย = 14.22, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.88)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามปัจจัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และรายด้าน (n = 213) (ต่อ)

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
รายด้าน			
1. ลักษณะงาน	2.81	1.01	ปานกลาง
2. บทบาทหน้าที่	2.77	1.10	ปานกลาง
3. สัมพันธภาพในการทำงาน	2.53	1.12	ปานกลาง
4. โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	2.65	1.07	ปานกลาง
5. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.05	1.09	ปานกลาง
โดยรวม	2.76	1.07	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงใน ตารางที่ 6 พบว่าพนักงานมีการรับรู้ปัจจัยการทำงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.08) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคะแนนอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ซึ่งด้านที่มีลำดับคะแนนสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.09) รองลงมาคือลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) และน้อยที่สุดคือสัมพันธภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความเครียด ($n = 213$)

ระดับความเครียด	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
				ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	
ระดับต่ำกว่าปกติ	8	3.8	3.37	1.60	5	1
ระดับปกติ	114	53.5	13.00	3.37	17	6
ระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อย	62	29.1	20.82	2.10	25	18
ระดับสูงกว่าปกติปานกลาง	8	3.8	27.87	1.13	29	26
ระดับสูงกว่าปกติมาก	21	9.9	34.7	3.78	42	30

จากผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงใน ตารางที่ 7 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อย คิดเป็น ร้อยละ 29.1 และพบพนักงานมีความเครียดสูงกว่าปกติมาก คิดเป็นร้อยละ 9.9

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน และปัจจัยจากครอบครัวกับ
ความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน และปัจจัยทางครอบครัว
กับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง (n = 213)

ตัวแปร	ความเครียด	
	r	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	-0.358	<0.001**
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	-0.142	0.038*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-0.068	0.326
เหตุการณ์สำคัญในชีวิต	0.104	0.129
การเผชิญความเครียด โดยมุ่งแก้ปัญหา	0.250	<0.001**
การเผชิญความเครียด โดยมุ่งปรับอารมณ์	0.355	<0.001**
ปัจจัยจากการทำงาน		
ลักษณะงาน	0.175	0.011*
บทบาทหน้าที่	0.194	0.004**
สัมพันธภาพในการทำงาน	0.225	0.001**
โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	0.157	0.021*
ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ	0.172	0.012*
ปัจจัยทางครอบครัว		
รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน	-0.112	0.104

*p < 0.05

**p < 0.01

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงานและปัจจัยทางครอบครัวต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.358 และ

-0.142 ตามลำดับ ส่วนการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา การเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ และปัจจัยการทำงานได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพในการทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.250 0.355 0.322 0.175 0.194 0.225 0.157 และ 0.172 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 213$)

ตัวแปร	ความเครียด					p-value
	n	mean	S.D.	df	F/t	
เพศ						
ชาย	46	17.52	7.38	1	0.008(t)	.929
หญิง	167	17.64	8.17			
ระดับการศึกษา						
ไม่ได้เรียนหนังสือ/ประถมศึกษา	106	16.52	7.44	2	2.046	0.132
มัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย /	95	18.78	8.65			
ปวช						
อนุปริญญาตรี ปวส ปริญญาตรี/	12	18.08	6.16			
เทียบเท่า						

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง (n = 213) (ต่อ)

ตัวแปร	ความเครียด					
	n	mean	S.D.	df	F/t	p-value
สถานภาพสมรส						
โสด	86	17.43	7.14	2	0.051	0.950
คู่	97	17.80	8.38			
หย่า แยกกันอยู่หรือหย่า	30	17.53	9.19			
ความสัมพันธ์ในครอบครัว						
รักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี	111	16.14	7.77	2	4.095	0.018*
ทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้ง	69	19.19	8.08			
หรือเป็นประจำ						
ห่างเหินไม่ค่อยพบปะกัน	33	19.30	7.80			
ฐานะทางเศรษฐกิจ						
รายได้ไม่พอใช้ มีหนี้สิน	71	19.647	8.809	3	2.917	0.035*
รายได้ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้สิน	33	18.151	8.467			
รายได้พอใช้ ไม่มีเหลือเก็บ	80	16.137	7.587			
รายได้พอใช้ มีเหลือเก็บ	29	16.103	5.052			
ภาระรับผิดชอบในครอบครัว						
ไม่มีภาระ	32	17.66	7.29	2	3.355	0.037*
มีภาระแต่สามารถรับผิดชอบได้	145	16.85	7.97			
มีภาระและเกินกำลัง	36	20.67	8.12			
ความสามารถที่จะรับผิดชอบ						

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง (n = 213) (ต่อ)

ตัวแปร	ความเครียด					
	n	mean	S.D.	df	F/t	p-value
ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย						
พึงพอใจน้อย	27	20.67	8.07	2	3.468	0.033
พึงพอใจปานกลาง	141	16.67	7.58			
พึงพอใจมาก	45	18.73	8.74			
การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย						
ไม่เคยเปลี่ยนแปลง	123	16.69	7.73	1	3.877(t)	0.050
เคยเปลี่ยนแปลง	90	18.86	8.20			

p < 0.05

t = t-test

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 8 และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในภาคผนวก พบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือกันมีความเครียดน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้งหรือเป็นประจำ ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีหนี้สิน มีความเครียดสูงสุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้พอใช้ไม่มีหนี้เก็บ และกลุ่มที่มีรายได้พอใช้ มีหนี้เก็บมีความเครียดน้อยที่สุด การรับผิดชอบในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระรับผิดชอบในครอบครัวและสามารถรับผิดชอบได้มีความเครียดน้อยกว่ากลุ่มที่มีภาระและเกินกำลังความสามารถที่จะรับผิดชอบ นอกจากนี้พบว่าความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยน้อยมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่พึงพอใจต่อที่พักอาศัยในระดับปานกลาง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

ส่วนที่ 3 ความสามารถของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ตารางที่ 11 ความสามารถในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ($n = 213$)

ตัวแปร	b	Beta	Standard error	R^2	R^2 change	F	p-value
อายุ	-0.383	-0.373	0.059	0.128	0.128	31.048	<0.001*
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ปัญหา	-0.047	-0.028	0.137	0.186	0.057	23.946	<0.001*
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์	0.762	0.377	0.167	0.275	0.090	26.466	<0.001*
บทบาทหน้าที่ในการทำงาน	0.155	0.155	0.058	0.301	0.026	22.427	0.006*
ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี	-2.616	-0.164	0.916	0.327	0.026	20.111	0.005*

ตารางที่ 11ความสามารถในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (n = 213) (ต่อ)

ตัวแปร	b	Beta	Standard error	R ²	R ² change	F	p-value
ฐานะทางเศรษฐกิจ แบบมีรายได้ พอใช้ ค่าคงที่ = 24.015	-2.137	-0.134	0.930	0.344	0.017	17.985	0.023*

* p < 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 11 พบว่ามีเพียง 6 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ อายุ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจที่ความสามารถในการร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05) และสามารถร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 34.4 โดยพบว่าอายุมีความสามารถในการทำนายความเครียดได้ร้อยละ 12.8 ในขณะที่ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้สามารถร่วมทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7, 9.0, 2.6, 2.6 และ 1.7 ตามลำดับ สมการความถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและปัจจัยที่สามารถอธิบายการเกิดความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = 24.015 - 0.383X_1 - 0.047X_2 + 0.762X_3 + 0.155X_4 - 2.616X_5 - 2.137X_6$$

เมื่อ Y = ความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

X_1 = อายุของกลุ่มตัวอย่าง

X_2 = พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา

X_3 = พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์

X_4 = บทบาทหน้าที่ในการทำงาน

X_5 = ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี

X_6 = ฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้

สมการความถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่ใช้ในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างคือ

ความเครียด = $24.015 - 0.383 \text{ อายุ} - 0.047 \text{ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไข}$
 $\text{ปัญหา} + 0.762 \text{ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์} + 0.155 \text{ บทบาทหน้าที่ใน}$
 $\text{การทำงาน} - 2.616 \text{ ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี} - 2.137 \text{ ฐานะทางเศรษฐกิจ}$
 แบบพอใช้

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า ความเครียดของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 24.015 แต่เมื่ออายุเพิ่มขึ้น 1 ปีทำให้ความเครียดลดลง 0.383 คะแนน โดยตัวแปรอื่นๆ คงที่ และถ้าใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ความเครียดลดลง 0.047 คะแนน ถ้าใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้น 0.762 คะแนน ถ้าคะแนนการรับรู้ทางลบต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้เพิ่มความเครียดได้ 0.155 คะแนน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์แบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีมีความเครียดลดลง 2.616 คะแนน ด้านฐานะทางเศรษฐกิจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้พอใช้ จะมีความเครียดลดลง 2.137 คะแนน

ตารางที่ 12 สรุปผลการศึกษา

สมมติฐาน	ผล
1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม	
1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความเครียด	ns
1.2 อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด	(sig) -
1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด	ns
1.4 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียด	ns
1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด	(sig) -
1.6 เหตุการณ์สำคัญในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความเครียด	ns
1.7 การเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์กับความเครียด	(sig) +

ตารางที่ 12 สรุปผลการศึกษา (ต่อ)

สมมติฐาน	ผล
1.8 การเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเครียด	(sig) +
2. ปัจจัยจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม	
2.1 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด	(sig) +
2.2 บทบาทและหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด	(sig) +
2.3 สัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด	(sig) +
2.4 โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด	(sig) +
2.5 ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด	(sig) +
3. ปัจจัยจากทางครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม	
3.1 ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียด	(sig) +
3.2 ภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด	(sig) +
3.3 ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด	(sig) +
4. ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม	
4.1 สภาพที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียด	(sig) +
4.2 การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียด	ns

ตารางที่ 12 สรุปผลการศึกษา (ต่อ)

สมมติฐาน	ผล
5.ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว และปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร	ปัจจัยทำนาย อายุ/พฤติกรรมการเผชิญ ความเครียดโดยมุ่งแก้ไข ปัญหา/พฤติกรรมการเผชิญ ความเครียดโดยมุ่งปรับ อารมณ์/บทบาทหน้าที่/ ความสัมพันธ์ในครอบครัว/ ฐานะทางเศรษฐกิจ

หมายเหตุ (sig) + = มีความสัมพันธ์ทางบวก

(sig) - = มีความสัมพันธ์ทางลบ

ns = ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 5

อภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยจากการทำงาน (3) ปัจจัยทางครอบครัว (4) ปัจจัยทางสังคม ซึ่งผลการศึกษาผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาระดับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมซึ่งมีจำนวนพนักงาน 0-50 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 53.5 มีความเครียดในระดับปกติ แต่พบว่ามีพนักงานถึงร้อยละ 42.8 มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติ โดยแบ่งเป็นสูงกว่าปกติเล็กน้อยร้อยละ 29.1 สูงกว่าปกติปานกลางร้อยละ 3.8 และสูงกว่าปกติมากร้อยละ 9.9 ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา โดยผลการศึกษาของระวีวรรณ ไชวรรณ (2549: 89) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย โดยเมื่อสำรวจความเครียดของพนักงานโดยใช้แบบวัดความเครียด ของกรมสุขภาพจิต พบว่าพนักงานมีความเครียดระดับต่ำ และจากการศึกษาของฐาปนี วังสันติ (2548: 95) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยใช้แบบสำรวจความเครียดของกรมสุขภาพจิตพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดระดับต่ำ โดยเหตุผลที่ทำให้ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่างานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งเน้นศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม ซึ่งมีบริบทและปัจจัยหลายด้านที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีปริมาณงานมาก แต่จำนวนพนักงานน้อย ระยะเวลาการทำงานไม่เหมาะสมทำให้พนักงานต้องเร่งทำงาน ระบบการบริหารโดยมีนายจ้างคนเดียวทำให้ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับการทำงาน ไม่มีการจัดให้มีการอบรมหรือส่งเสริมด้านการศึกษาทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงาน ประกอบกับสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการที่มีความคับแคบ การระบายอากาศไม่ดี มีฝุ่นละอองเยอะ ปัญหาความร้อนเนื่องจากอุตสาหกรรมขนาดย่อมมีข้อจำกัดด้านเงินทุนในการปรับปรุงสถานที่ นอกจากนี้ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี ซึ่งมีอายุน้อยเมื่อเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมาโดยจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความสามารถในการคิดวินิจฉัยไตร่ตรองและตัดสินใจในการเลือกวิธีการเผชิญปัญหาได้น้อยกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ด้านพฤติกรรมการเผชิญความเครียดพบว่าเมื่อมีปัญหาพนักงานใช้วิธีการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขอารมณ์มากกว่าการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขที่ปัญหาซึ่งพบว่าการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขที่อารมณ์จะทำให้ความเครียดลดลงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ต้นเหตุของปัญหานั้นยังคงอยู่เมื่อมีสิ่งกระตุ้นหรือผ่านไประยะเวลาหนึ่งความเครียดก็จะเกิดขึ้นได้อีกและอาจเพิ่มในระดับที่รุนแรงขึ้นเนื่องจากปัญหานั้นสะสมในระยะเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ด้านปัจจัยทางครอบครัวพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบในครอบครัวและเมื่อมีปัญหาทางด้านการเงินก็ไม่สามารถที่จะพึ่งพาบุคคลอื่นได้ทำให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความเครียดประกอบกับช่วงเวลาในการศึกษาที่ต่างกันทำให้มีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความเครียดเพิ่มสูงขึ้น และไม่ได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เช่น สถานการณ์ทางการเมือง ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียดกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

เพศ

ผลการศึกษาพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดย Cooper and Lewis (1994: 123) กล่าวว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความเครียดสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงจะถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่สองอย่างในเวลาเดียวกัน

คือเป็นผู้หญิงที่มีภาระรับผิดชอบในการทำงาน และมีบทบาทสำคัญในการเป็นแม่บ้านที่รับผิดชอบงานบ้านรวมถึงการดูแลบุตรด้วย แต่ในการศึกษานี้พบว่าลักษณะงานของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเป็นงานที่มีการแข่งขันกันน้อย การแบ่งงานกันอย่างชัดเจนระหว่างเพศชายและหญิงและพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 78.4 เป็นเพศหญิง และแม้พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.1 รับรู้ว่าตนเองมีภาระแต่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 89) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย พบว่าเพศที่ต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548: 90) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่าเพศแตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

อายุ

ผลการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม กล่าวคือพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูง และพนักงานที่มีอายุมากจะมีความเครียดต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ สำหรับการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี อายุน้อยที่สุดคือ 18 ปี สูงสุดคือ 50 ปี โดยพบว่าบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีความสามารถในการคิดการวินิจฉัย ไตร่ตรองและตัดสินใจในเลือกวิธีในการเผชิญปัญหามากขึ้น เพราะบุคคลได้ผ่านวิกฤติมีประสบการณ์และพัฒนการทำให้วุฒิภาวะสูงขึ้น (Lazarus & Folkman: 1984; 172) และบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะสะสมประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะ สุขุมรอบคอบมีประสบการณ์ชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีขึ้น (Maslach, 1986: 60) ซึ่งผลการศึกษาได้สอดคล้องกับการศึกษาของธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542: 48) ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานในสถานีโทรทัศน์พบว่าอายุที่ต่างกันทำให้มีความเครียดแตกต่าง และการศึกษาของฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548: 90) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่าอายุแตกต่างกันมีผลทำให้ความเครียดแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดย Jalowice and Power (1980: 10) ได้กล่าวว่าการศึกษที่ดีจะช่วยให้นักลดตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า เพราะจะใช้ความรู้ในอดีตและพฤติกรรมที่เคยประสบผลสำเร็จมาเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งในการศึกษานี้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือหรือเรียนจบแค่ระดับประถมศึกษา

(ร้อยละ 49.7) แต่เนื่องจากงานของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเป็นงานที่ไม่ค่อยมีความยุ่งยากซับซ้อน พนักงานมีการที่ปฏิบัติหน้าที่เดียวเป็นประจำทำให้เกิดความชำนาญ จึงไม่ค่อยประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานดังนั้นจึงไม่ส่งผลให้เกิดความเครียดจากปัจจัยดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548: 90) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 89) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความเครียด

สถานภาพสมรส

ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ อาจเกิดเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ แต่แม้จะพบว่าพนักงานบางส่วนมีสถานภาพสมรสโสด เป็นหม้ายหรือแยกกันอยู่ เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะรักใคร่ช่วยเหลือกันดี โดยเมื่อพนักงานเกิดความเครียดก็จะมีบุคคลคอยให้กำลังใจและคำปรึกษาดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อการเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมารศรี ศิริเหลืองตระกูล (2546: 96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการปรับตัว กับความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเกียรติศักดิ์ เทพสินธพ สกฤต (2548: 92) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลมในประเทศไทย พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลานานมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่มากจะทำให้บุคคลได้ผ่านอุปสรรคและปัญหาต่างๆ และผ่านการแก้ไขปัญหาล่วงหน้ามาแล้ว ทำให้เมื่อพบกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็สามารถที่จะจัดการกับปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 76.5) โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของนุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542: 78) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้พิพากษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียด

เหตุการณ์สำคัญในชีวิต

ผลการศึกษาพบว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 70.9 เกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิต และเมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ความรุนแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 43.20 มีค่าคะแนนการรับรู้ความรุนแรงเหตุการณ์สำคัญในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อสอบถามจากพนักงานพบว่าเมื่อพนักงานต้องประสบกับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดพนักงานจะมีบุคคลคอยให้กำลังใจและคำปรึกษาดังนั้นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพันเอกวรินทร์ บุญเลียม (2543: 80) เรื่องความสุขของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องของแรงงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเสติกเทปและอัลคาไลน์แบตเตอรี่ พบว่า เหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเผชิญความเครียด

ผลการศึกษาพบว่าการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม กล่าวคือพนักงานที่ใช้วิธีการเผชิญความเครียดมากคือพนักงานที่มีความเครียดมาก และพนักงานที่ใช้วิธีการเผชิญความเครียดน้อยคือพนักงานที่มีความเครียดน้อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยจากผลการพบว่าเมื่อมีปัญหาพนักงานจะใช้การเผชิญความเครียด 2 รูปแบบ คือใช้วิธีการเผชิญความเครียด โดยแก้ไขที่อารมณ์

(ค่าเฉลี่ย = 14.34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.82) และการเผชิญความเครียดโดยการแก้ไขที่ปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 14.22, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.88) โดยการเผชิญความเครียดเป็นความพยายามของบุคคลที่จะควบคุมและจัดการกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ดังนั้นเมื่อเกิดความเครียด บุคคลจะมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในลักษณะที่ต่างกันออกไปเพื่อปรับสภาวะร่างกายและจิตใจให้เข้าสู่สภาวะสมดุล (Gartland and Bush, 1982: 234) ทำให้เมื่อมีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในสภาวะร่างกายก็จะมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดสูงเพื่อจัดการเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นและทำให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในสภาวะที่สมดุล ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสิริรัตน์ นัตรชัยสุชา และคณะ (2541: 65) ทำการศึกษาเรื่องความวิตกกังวลและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในพยาบาลฉบับใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2541 พบว่าพฤติกรรมการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์ความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ปัจจัยจากการทำงานได้แก่ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะงาน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ กล่าวคือพนักงานที่รับรู้ต่อลักษณะงาน ที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ซึ่งได้แก่งานที่ทำเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าควรจะเป็น งานที่ทำมีขั้นตอนการทำงานมากเกินไป สภาพงานมีความซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ฝุ่นละออง แสงสว่างไม่เพียงพอจะมีความเครียดสูง ซึ่งอมรากลุ อินโชนน (2532: 32) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่งานที่หนักเกินไป งานที่ต้องรับผิดชอบมาก หรืองานที่น้อยเกินไปทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความมั่นใจในตนเองหรือทำให้รายได้น้อยลง หรืองานที่เร่งด่วน โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของใจตา รุ่งสัมพันธ์ (2539: 63) ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลในเครือข่ายเขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างและจากการศึกษาของศิริมาส อเด้นด้า (2542: 46) พบว่า ลักษณะงาน

เป็นความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไป และยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความเครียดทั่วไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผล การศึกษาของนุชรรัตน์ ศิริประภาวรรณ (2542: 53) ที่พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานมี ความสัมพันธ์กับความเครียดและสามารถทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 21.44 และสอดคล้องกับการศึกษาของระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 87) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ กับความเครียดของพนักงาน

บทบาบทหน้าที่

ผลการศึกษาพบว่าบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ กล่าวคือ หากพนักงานมีการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงานอันก่อให้เกิดความเครียดซึ่งได้แก่ การ กำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน งานที่ทำนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมาย ให้ผู้อื่นทำงานแทนเป็นไปด้วยความลำบาก งานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหลาย คน ในระดับสูงจะมีความเครียดสูง แต่ถ้าหากพนักงานรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่อันจะก่อให้เกิด ความเครียดในระดับต่ำก็จะมีเครียดต่ำ โดยถ้าหากบทบาทของพนักงานในองค์กรได้ถูก กำหนดและมีการสื่อสารให้พนักงานอย่างชัดเจน ก็จะทำให้พนักงานสามารถแสดงบทบาทนั้นๆ ได้อย่างไม่เกิดความขัดแย้ง ความเครียดก็จะต่ำ (Cooper and Cartwright, 1997,p.14) ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของสิริลักษณ์ ดัยชัยสวัสดิ์ (2535: 54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบาง ประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรติดา สันติมิตร (2543: 75) ซึ่งทำการศึกษา ความเครียดจากการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักจิตวิทยาโดยรวมมี ความเครียดค่อนข้างสูงเนื่องจากความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 87) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรม รถยนต์ในประเทศไทย พบว่าบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน

สัมพันธภาพในที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

กล่าวคือหากพนักงานมีการรับรู้ต่อสัมพันธภาพในที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น มีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน มีการแก่งแย่งความดีความชอบในผู้ร่วมงาน ในระดับสูงจะมีความเครียดสูง และหากพนักงานรับรู้ต่อสัมพันธภาพในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับต่ำก็จะมีระดับความเครียดต่ำ โดย Brown and Moberg (1980: 55) กล่าวว่าปัญหาสัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น การมีปัญหากับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะแก้ไขปัญหามีน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความเครียดทางใจและรู้สึกว่าตนเองถูกคุกคามทั้งทางด้านการงานและความสุขส่วนตัวสอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537: 72) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาศรีมาส อเต็นต้า (2542: 68) ได้ทำการศึกษารับรู้ความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่าความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดทั่วไป และสอดคล้องกับการศึกษาของระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 87) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน

โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ กล่าวคือหากพนักงานรับรู้ต่อโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งได้แก่การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่เหมาะสม ขวัญ กำลังใจและบรรยากาศในที่ทำงานไม่ดี มีปัญหาการเมืองการปกครองในที่ทำงานในระดับสูงจะมีความเครียดสูง และหากรับรู้ต่อโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับต่ำก็จะมีระดับความเครียดต่ำ โดยพบว่าองค์กรที่มีระบบการบริหารแบบมีโครงสร้างเป็นลำดับขั้นจะทำให้พนักงานมีการสื่อสารกันน้อย ขาดการให้คำปรึกษา สัมพันธภาพไม่ดี ไม่สามารถควบคุมการทำงาน นโยบาย สภาพแวดล้อมในองค์กรทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจและขาดการสนับสนุน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด และถ้าระบบการบริหารองค์กรให้พนักงานได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สุขภาพจิตดี และทำให้เกิดผลปฏิบัติงานที่ดี (Cooper and Cartwright, 1997, p. 16) โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาศรีมาส อเต็นต้า (2542: 47) ได้ทำการศึกษารับรู้ความเครียดในการทำงาน และความเครียดทั่วไปของ

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด และผล การศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นุชรินทร์ สิริประภาวรรณ (2542: 54) ที่พบว่าโครงสร้าง และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียด

ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่วางไว้ กล่าวคือพนักงานที่มีการรับรู้ต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพที่ก่อให้เกิด ความเครียด ซึ่งได้แก่ การไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง ความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำงานที่ทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น ถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริงในระดับสูงจะมีความเครียดสูงและพนักงานที่มีการรับรู้ต่อความสำเร็จและ ก้าวหน้าในอาชีพที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับต่ำจะมีความเครียดต่ำ โดยการที่พนักงานไม่ได้ รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่รับการเสริมและการเลื่อนตำแหน่งนั้นส่งผลต่อระดับความ พึงพอใจและความเครียดในการทำงาน (Cooper and Cartwright, 1997, p.15) ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของศิริมาศ อติเตนต้า (2542: 43) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความเครียดในการทำงานและ ความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ความเครียดที่มีสาเหตุ จากปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความเครียดทั่วไป และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความเครียดทั่วไป

2.3 ปัจจัยจากทางครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว และ ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร

ฐานะทางเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้โดยผู้ที่มี รายได้น้อยมีโอกาที่จะเผชิญความยากลำบากมากกว่าและมักจะมีวิธีการจัดการกับความเครียด ซึ่ง เกิดจากความทุกข์ยากนั้นได้น้อยกว่าผู้ที่มีรายได้มาก (Pearlin and Schooler, 1987: 145) จาก การศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้ แต่ไม่มีเหลือเก็บ (ร้อยละ 37.6) และมีรายได้ไม่

พอใช้ มีหนี้สิน (ร้อยละ 33.3) แต่จากการสอบถามพบว่าเมื่อมีปัญหาทางการเงินไม่สามารถที่จะพึ่งพาบุคคลอื่นได้ หรือหากได้ก็จะเป็นไปด้วยความลำบาก ทำให้มีบ่อยครั้งที่เกิดความเครียดเนื่องจากปัญหาทางการเงิน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรัญญา จรัสสุริยวงศ์ (2539: 71) เรื่องบุคลิกภาพกับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีผลทำให้ความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 89) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในประเทศไทย พบว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

ภาระในครอบครัว

ผลการศึกษาพบว่าภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้เนื่องจากผู้ที่มีการะในครอบครัวมากย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากตามไปด้วย ทำให้มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และเกิดความเครียดได้มากกว่าผู้ที่มีการะในครอบครัวน้อย โดยจากการศึกษาแม้จะพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการะและสามารถรับผิดชอบได้แต่เนื่องจากการสอบถามพนักงานส่วนใหญ่เป็นกำลังหลักของครอบครัวซึ่งเมื่อมีปัญหาทางการเงินไม่สามารถพึ่งพาบุคคลอื่นได้ ทำให้มีบ่อยครั้งที่เกิดความเครียดเนื่องจากต้องรับภาระในการรับผิดชอบบุคคลในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารยะ คงมนต์ (2545: 87) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัทไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานครพบว่าภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พนักงานที่มีการะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากและปานกลางมีความเครียดโดยรวมและความเครียดด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีการะความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย

ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้โดยถ้าหากสัมพันธ์ภาพของบุคคลในครอบครัวไม่ดี ก็จะทำให้มีเรื่องขัดใจหรือทะเลาะกันจนทำให้เกิดความเครียดขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในครอบครัวมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น ปัญหาในครอบครัวก็จะน้อยลงส่งผลให้มีความเครียดน้อยดังแสดงใน

ตารางการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในภาคผนวก จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือกันดี (ร้อยละ 52.6) แต่เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัดต้องจากครอบครัวมาทำงานในกรุงเทพฯ และพักอาศัยอยู่คนเดียวเมื่อเกิดความเครียดก็ไม่มีบุคคลคอยให้กำลังใจและคำปรึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของรัชดา เอี่ยมพานิช (2541: 90) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีปัญหาสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกิติวรรณ เทียมแก้ว (2541: 87) ศึกษาสภาวะและที่มาของความเครียดในครูที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสาเหตุของความเครียดอันดับแรก มาจากเรื่องครอบครัวคือ เกิดจากมีความลำบากที่จะทำให้ได้อย่างที่ครอบครัวต้องการ ครอบครัวมีความขัดแย้งกันและชีวิตมีปัญหา

2.4. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ สภาพที่อยู่อาศัย การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยหากสภาพที่อยู่อาศัยคับแคบ แออัด เก่า ชำรุด สิ่งแวดล้อมรอบบริเวณที่พักอาศัยไม่ดีมีเสียงรบกวน ขยะมีกลิ่นเหม็น การระบายน้ำไม่ดี พึงพอใจต่อที่พักอาศัยน้อย มีผลต่อจิตใจของผู้พักอาศัย จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจต่อที่พักอาศัยในระดับปานกลาง ซึ่งจากการสอบถามส่วนใหญ่พนักงานพักอยู่ในห้องเช่าซึ่งอยู่ใกล้สถานประกอบการ มีลักษณะค่อนข้างคับแคบและอยู่ในที่ชุมชน การระบายอากาศไม่ดี มีปัญหาเสียงดังซึ่งพนักงานคิดว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด แต่มีข้อดีคือสะดวกที่จะเดินทางมาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวรินทร์ บุญเลี่ยม (2543: 76) ได้ศึกษาความทุกข์ของความเครียดและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนงานส่วนการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป พบว่า สภาพที่พักอาศัยมีผลต่อความเครียด

การเปลี่ยนแปลงพักอาศัย

ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ อาจเกิดเนื่องจากพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย เพราะมีเหตุผลที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ที่พักอาศัยเดิมอยู่ไกลจากที่ทำงาน พนักงานไม่พึงพอใจต่อที่พักอาศัยเดิม ที่พักอาศัยเดิมต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง เป็นต้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยของพนักงานจึงไม่เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของวรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 76) ได้ศึกษาความชุกของความเครียดและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนงานส่วนการผลิตโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยไม่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน

5. เพื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่ามี 6 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ อายุ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีและฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้ที่มีความสามารถในการร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และสามารถร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 34.4 โดยพบว่าอายุมีความสามารถในการทำนายความเครียดได้ร้อยละ 12.8 ในขณะที่ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้สามารถร่วมทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7, 9.0, 2.6, 2.6 และ 1.7 ตามลำดับ โดยเหตุผลที่ทำให้เมื่อพนักงานอายุมากขึ้นจะมีความเครียดลดลงเนื่องจากบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีความสามารถในการคิดวินิจฉัย ไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกวิธีในการเผชิญปัญหามากขึ้น เพราะบุคคลได้ผ่านวิกฤติ มีประสบการณ์และพัฒนาการทำให้วุฒิภาวะสูงขึ้น นอกจากนี้พบว่าหากพนักงานใช้วิธีการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขปัญหาก็ทำให้ความเครียดลดลงเนื่องจากสาเหตุของปัญหาได้ถูกขจัดออกไป แต่หากเมื่อเกิดปัญหาหรือความเครียดและมีการเผชิญความเครียดโดยการปรับอารมณ์จะทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้นเนื่องจาก การปรับอารมณ์จะทำให้ความเครียดลดลงในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่

ต้นเหตุของปัญหานั้นยังคงอยู่เมื่อมีสิ่งกระตุ้นหรือผ่านไประยะเวลาหนึ่งความเครียดก็จะเกิดขึ้นได้อีกและอาจเพิ่มในระดับที่รุนแรงขึ้นเนื่องจากปัญหานั้นสะสมในระยะเวลาอันนานขึ้น ด้านการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงานทำให้ความเครียดเพิ่มขึ้นเนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่มีกำลังใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์แบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีจะมีความเครียดลดลง เนื่องจากเมื่อพนักงานต้องประสบกับปัญหาหรือความเครียดก็จะมีบุคคลคอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษา และด้านฐานะทางเศรษฐกิจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้ ซึ่งพบว่ามีผลทำให้ความเครียดลดลงเนื่องจาก บุคคลที่มีรายได้น้อยจะต้องเผชิญความยากลำบากมากกว่าบุคคลที่มีรายได้มาก จากผลการศึกษาพบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงานและปัจจัยทางครอบครัวที่มีผลต่อความเครียด ส่วนปัจจัยทางสังคมไม่มีผลต่อความเครียด

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมและเพื่อหาปัจจัยที่มีความสามารถในการทำนายความเครียดของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยจากครอบครัว ได้แก่ รายได้รวมของครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ สภาพที่อยู่อาศัย การเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต แบบวัดการเผชิญความเครียด แบบสอบถามด้านปัจจัยการทำงานและแบบวัดความเครียดของกรมสุขภาพจิต หากความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หากความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำเครื่องมือไปทดสอบกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม จำนวน 30 ราย และนำแบบวัดการเผชิญความเครียด แบบสอบถามด้านปัจจัยการทำงานและแบบวัดความเครียดของกรมสุขภาพจิต ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9266, 0.8912 และ 0.8969 ตามลำดับ การเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษานี้เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 ถึง 10 ตุลาคม 2551 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด สูงสุด และสถิติที่ใช้ทดสอบได้แก่ ANOVA สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ส่วนการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการศึกษาริบายได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.4 มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 55 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 30.9 ± 7.8 ปี โดยพนักงานส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-26 ปี โดยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3.00 ปี ด้านสถานภาพสมรส

พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 46 พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ $6,396.85 \pm 1,569.65$ บาท โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.8 และมีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนเท่ากับ $11,091.27 \pm 5,294.27$ บาท พนักงานร้อยละ 37.6 มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีลักษณะรักใคร่ช่วยเหลือกันดี ร้อยละ 52.6 ซึ่งส่วนใหญ่สามารถรับผิชอบต่อภาระในครอบครัวได้ร้อยละ 68.1 ในด้านที่พ่อกำลังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจต่อที่พ่อกำลังในระดับปานกลางร้อยละ 66.2 โดยร้อยละ 57.7 ไม่เคยเปลี่ยนแปลงที่พ่อกำลังในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา

จากการสอบถามการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.83 ต้องเผชิญกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต โดยเหตุการณ์ที่พนักงานประสบมากที่สุดคือการมีหนี้สินต้องชดใช้ ร้อยละ 55.9 แต่พนักงานรับรู้เหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงระดับต่ำ

ด้านการเผชิญความเครียดของพนักงานพบว่าพนักงานมีวิธีการเผชิญความเครียด 2 ลักษณะคือการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหาและการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขที่อารมณ์ โดยเมื่อต้องประสบกับปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดพนักงานใช้วิธีการเผชิญความเครียดทั้ง 2 รูปแบบ แต่จะใช้วิธีการเผชิญความเครียด โดยแก้ไขที่อารมณ์ (14.34 ± 5.82) มากกว่าแก้ไขที่ปัญหาเล็กน้อย (14.22 ± 4.88)

ส่วนความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานพบว่าพนักงานมีการรับรู้ต่อปัจจัยการทำงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (2.76 ± 1.08) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าปัจจัยการทำงานที่มีลำดับคะแนนสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ (3.05 ± 1.09) รองลงมาคือ ลักษณะงาน (2.81 ± 1.01) และน้อยที่สุดคือ สัมพันธภาพในการทำงาน (2.53 ± 1.12) ตามลำดับ

จากการวัดระดับความเครียดของพนักงานโดยใช้แบบสอบถามของกรมสุขภาพจิตพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 53.5 มีความเครียดในระดับปกติ และมีพนักงานร้อยละ 42.8 มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติ โดยแบ่งเป็นสูงกว่าปกติเล็กน้อยร้อยละ 29.1 สูงกว่าปกติปานกลางร้อยละ 3.8 และสูงกว่าปกติมากร้อยละ 9.9

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($t = 0.08, p = 0.929$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.358, p = 0.001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษามีไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 2.046, p = 0.132$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 0.051, p = 0.950$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.142$, $p = 0.038$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.5

สมมติฐานที่ 1.6 เหตุการณ์สำคัญในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.104$, $p = 0.129$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.6

สมมติฐานที่ 1.7 การเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา ($r = 0.250$, $p = 0.001$) และการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ ($r = 0.355$, $p = 0.001$) มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1.7

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.175$, $p = 0.011$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.1

สมมติฐานที่ 2.2 บทบาทและหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าบทบาทและหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.194$, $p = 0.004$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.225$, $p = 0.001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.157$, $p = 0.021$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.4

สมมติฐานที่ 2.5 ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($r = 0.172$, $p = 0.012$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.5

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจากทางครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

สมมติฐานที่ 3.1 ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 2.917$, $p = 0.035$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.1

สมมติฐานที่ 3.2 ภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 3.355$, $p = 0.037$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.2

สมมติฐานที่ 3.3 ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 4.095, p = 0.018$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3.3

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัย การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

สมมติฐานที่ 4.1 ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 3.468, r = 0.033$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1

สมมติฐานที่ 4.2 การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

ผลการศึกษาพบว่าการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ($F = 3.877, r = 0.050$)ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

พบว่ามีเพียง 6 ตัวแปร ซึ่งได้แก่อายุ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไข ปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีและฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้ที่มีความสามารถในการร่วมกันทำนายความเครียดของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และสามารถร่วมกันทำนายความเครียดของพนักงานได้ร้อยละ 34.4 โดยพบว่าอายุมีความสามารถในการทำนายความเครียดได้ร้อยละ 12.8 ในขณะที่ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้สามารถร่วมทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7, 9.0, 2.6, 2.6 และ 1.7 ตามลำดับ

ข้อจำกัดของงานวิจัย

1. ในช่วงเก็บข้อมูล สถานการณ์ของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมมีลักษณะงานที่มีการเร่งการผลิตทำให้เป็นอุปสรรคในการเก็บข้อมูลเนื่องจากพนักงานไม่มีเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้ไม่ได้รับแบบสอบถามตามจำนวนที่วางไว้ และแบบสอบถามที่ได้รับคืนบางส่วนขาดความสมบูรณ์ของข้อมูลทำให้ต้องคิดแบบสอบถามชุดนั้นออกจางานวิจัย

2. ในบางสถานประกอบการ พนักงานไม่ได้รับการอธิบายการพิทักษ์สิทธิ์จากผู้วิจัยโดยตรงเนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของประกอบการ แต่อ่านจากเอกสารพิทักษ์สิทธิ์ซึ่งแนบไปกับแบบสอบถามทำให้มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามบางส่วนไม่ใช่ข้อมูลจริงเนื่องจากพนักงานกลัวผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อจำกัดนี้อาจทำให้ผลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับปกติ แต่ก็พบว่าพนักงานถึงร้อยละ 42.8 มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติ ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงเมื่อเทียบกับผลการศึกษาที่ผ่านมา นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านอายุ การเผชิญความเครียด บทบาทและหน้าที่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และหาทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงานอันจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาความเครียดมีดังนี้

1. อายุ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้นจะสะสมประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะ สุขุม รอบคอบมีประสิทธิภาพชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีขึ้น (Maslac, 1986: 60) ดังนั้นจึงควรเพิ่มความรู้และประสบการณ์ทำให้แก่พนักงานในกลุ่มที่มีอายุน้อย โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย และเพื่อให้พนักงานมีความ

มั่นใจในการทำงาน เรียนรู้ประสบการณ์จากบุคคลอื่นเพื่อนำมาปรับใช้เมื่อต้องพบกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคอันจะนำไปสู่ความเครียด

2. การเผชิญความเครียด ควรมีการจัดกิจกรรม หรือโครงการอบรมให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด วิธีการและประโยชน์ที่ได้เพื่อพนักงานเห็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

3. ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารหรือเจ้าของประกอบการควรมีการปรับปรุงปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วย และควรมีการปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่เพื่อเป็นการเผยแพร่และแจ้งข้อมูลในด้านต่างๆ ให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อลดความกังวลในงานและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี

4. ฐานะทางเศรษฐกิจ เนื่องจากพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงานมีผลต่อความเครียด ดังนั้นควรแจ้งผลการศึกษานี้ให้ผู้บริหารหรือเจ้าของประกอบการทราบเพื่อนำปัญหาดังกล่าวไปพิจารณาในการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานเช่น มีรถรับส่งพนักงาน มีหอพักให้เป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน

5. ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานประกอบการควรมีการจัดกิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกภายในครอบครัว

6. จากผลการศึกษา เพื่อป้องกันปัญหาความเครียดและยับยั้งไม่ให้พนักงานมีความเครียดในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสาธารณสุขควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในพนักงานกลุ่มนี้ โดยอาจประสานงานกับบุคลากรอื่นในการร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหา โดยการร่วมประเมินความเสี่ยงของ ครอบครัวในด้านคน งาน และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนให้ความรู้ คำแนะนำให้แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง การจัดทำโครงการอบรมเกี่ยวกับเรื่องของความเครียดให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบสาเหตุและผล รวมทั้งวิธีในการจัดการกับความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ประสิทธิภาพการปรับตัว เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีผลต่อความเครียด โดยจะเป็นประโยชน์ทำให้ผลการศึกษากับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดถูกต้องและสมบูรณ์เพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของความเครียด

2. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะในสถานประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในสถานประกอบการขนาดย่อมประเภทอื่นๆ ด้วยเนื่องจากพบว่าอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นสถานประกอบการที่มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ง่ายเช่น ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจ พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ระบบเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม มีสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพและไม่ได้รับการปรับปรุงให้ปลอดภัยกับตัวพนักงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อปัญหาสุขภาพจิตอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาความเครียด การขาดงาน ลางาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ลดประสิทธิภาพการทำงานและ ก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ

3. ควรมีการศึกษาแบบทดลองโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการจัดโปรแกรมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความเครียดที่เหมาะสมได้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

FACTORS RELATED TO STRESS OF GARMENT WORKERS IN SMALL
ENTERPRISES

ชนวรรณ หมี่รักษา 4837641 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุรินทร์ กลัมพากร, Ph.D. (Nursing), สุนีย์ ละกำป็น,
กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร), พิมสุภาว จันทนะโสทธิ์, Ph.D. (Nursing)

บทสรุปแบบสมบูรณ

ความสำคัญและความเป็นมาของการศึกษา

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งที่มากระทบ ทำให้เกิดปฏิกิริยา
การปรับตัว (Adaptation) เพื่อนำไปสู่ภาวะสมดุลของร่างกาย หากร่างกายไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะ
นำไปสู่ความเครียด (Selye, 1956: 53-54) ปัญหาความเครียดนอกจากจะส่งผลกระทบต่อบุคคลใน
ด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ยังจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้การทำงานเสียหรือบกพร่อง
(ทงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, 2544: 3) เนื่องจากความเครียดเป็นสาเหตุให้บุคลากรหยุดหรือลางาน ขาด
งานบ่อยขึ้น มีการลาออก โอนย้าย เปลี่ยนงานไปสู่อาชีพอื่น หรือผลงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
เป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือการลาออก และ
การขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่างๆ
จากความเครียดนี้ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสีย
ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย (Cooper, 1998: 1,213) จากสถิติการตายที่สำคัญของคนไทยในกลุ่มวัยทำงาน
ช่วงอายุ 15-59 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2535-2540 พบว่าโรคหัวใจและโรคความดันโลหิตสูงเป็นสาเหตุ
การตายอันดับต้นๆ โดยมีอัตราการตายเพิ่มขึ้นทุกปี (ชูชัย สุภวงค์, 2542: 13-25) ผลการวิจัยใน

ต่างประเทศพบว่าหากสามารถลดความเครียดในกลุ่มอาชีพที่มีความเครียดสูง จะสามารถลดจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคหัวใจได้ถึงร้อยละ 23 (Barer & Karasek, 2000: 419-316)

สำหรับอุตสาหกรรมในประเทศไทยจำแนกตามจำนวนเงินทุนและคนงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดย่อม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2535 อ้างในอภิsek ปิ่นสุวรรณ, 2547) อุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากการดำเนินงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นฐานสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันจะนำไปสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

อุตสาหกรรมขนาดย่อมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ และการจ้างงานอย่างมาก โดยในปี 2547 อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มร้อยละ 4.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และก่อให้เกิดการจ้างงานกว่าร้อยละ 20 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม นับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุดในหมวดอุตสาหกรรมรวม โดยคิดเป็นประมาณร้อยละ 25.9 ของภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด สำหรับปี 2542 มีจำนวนคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอรวมทั้งสิ้นประมาณ 1,085,800 คนโดยอุตสาหกรรมปลายน้ำได้แก่อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอื่นๆ โดยมีจำนวนคนงานถึง 843,030 คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 77.6 ของจำนวนคนงานในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มทั้งหมดและมีจำนวนโรงงานมากที่สุดจำนวน 2,666 โรงงานคิดเป็นร้อยละ 58.5 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2548: 4-1)

ลักษณะงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นงานที่ใช้ฝีมือและแรงงานเป็นส่วนใหญ่ มีแนวโน้มก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เมื่อยล้าได้ง่ายเพราะเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ จำกัดอยู่กับที่ติดต่อกันเป็นเวลานาน มีการเร่งการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตมาก ๆ ซึ่งจะเป็นแรงเสริมให้เกิดความเครียดได้ (อมรากุล อินโชนนท์, 2532: 10) โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มก็เป็นสถานประกอบการหนึ่งซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานานและมีลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจทำให้ร่างกายอ่อนล้า ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ แสงที่ไม่เพียงพอ เสียงจากเครื่องจักร ฝุ่น และความร้อนที่เกิดจากกระบวนการผลิต ทำท่างานที่ผิดธรรมชาติ อันตรายจากเครื่องจักรและสภาพความเป็นอยู่ที่แออัดซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อปัญหาสุขภาพจิตอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาความเครียด

การขาดงาน ลางาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ลดประสิทธิภาพการทำงานและก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ

งานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดที่ผ่านมาได้มีการศึกษาในหลากหลายอาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัญหาความเครียดซึ่งมีสาเหตุจากงานเป็นหลัก แต่พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเกิดจาก 4 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคล (Cooper & Davidson, 1987: 99-108) ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าปัญหาความเครียดและสาเหตุของปัญหาคอบคลุมมากขึ้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดของ Cooper & Davidson (1987: 99-108) เนื่องจากเป็นที่ยอมรับว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเกิดความเครียด อันจะเป็นแนวทางในการวางแผนให้ความรู้ คำแนะนำให้แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง เพื่อปรับปรุง แก้ไข และป้องกันในเรื่องความเครียดของพนักงานและส่งเสริมการดำเนินงานของอุตสาหกรรมขนาดย่อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความเครียดในพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและ ปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความสามารถของปัจจัยบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยจากการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยจากทางครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพที่พักอาศัย การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมที่ได้เข้ารับการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Power analysis (Pilot, 1999: 491-495) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 197 คนและเพื่อป้องกันการติดตามข้อมูลไม่ได้จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดในการศึกษานี้จำนวน 213 คนโดยคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มีประสบการณ์ทำงาน 3 เดือนขึ้นไป สมัครใจในการให้ข้อมูล สามารถอ่าน/เขียนหนังสือได้ มีสติสัมปชัญญะครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต

ลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อได้จัดลำดับคะแนนระหว่าง 0-100 ระดับคะแนน 0 หมายถึงไม่มีเหตุการณ์หรือมีเหตุการณ์แต่ไม่รับรู้ต่อความรุนแรงของเหตุการณ์ดังกล่าว ระดับคะแนน 100 หมายถึงการรับรู้ต่อเหตุการณ์ดังกล่าวว่ารุนแรงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดการเผชิญความเครียด

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบ่งพฤติกรรมการเผชิญความเครียดเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ได้แก่พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้นจำนวน 10 ข้อและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาโดยแก้ไขที่อารมณ์จำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จาก 0 (ไม่เคยใช้เลย) ถึง 3 (เคยใช้เป็นประจำ) คะแนนจะเป็นคะแนนรวมของพฤติกรรมการเผชิญความเครียดทั้ง 2 ด้าน หากคะแนนสูงแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างใช้การเผชิญความเครียดมาก และถ้าหากคะแนนต่ำแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างใช้การเผชิญความเครียดน้อย ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.93 ซึ่งแบ่งเป็นรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยแก้ไขตามปัญหาที่เกิดขึ้นเท่ากับ 0.90 และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาโดยแก้ไขที่อารมณ์เท่ากับ 0.83

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านปัจจัยการทำงาน

มีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ช่วงคะแนนเท่ากับ 1.00-5.00 คะแนนสูงหมายถึงการรับรู้ทางลบต่อปัจจัยในการทำงานในระดับสูง นำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.89 ซึ่งแบ่งเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานเท่ากับ 0.7729 ด้านบทบาทหน้าที่เท่ากับ 0.81 ด้านสัมพันธภาพในการทำงานเท่ากับ 0.79 ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.78 ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับ 0.82

ส่วนที่ 5 แบบวัดความเครียด เป็นแบบวัดมาตรฐานของกรมสุขภาพจิตซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบวัดความเครียดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ตั้งแต่ 0 (ไม่เคยเลย) ถึง 3 (เป็นประจำ) มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 0-60 ซึ่งคะแนนสูงหมายถึงมีความเครียดในเกณฑ์สูง นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.89

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ค้นหารายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมคัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่มีพนักงาน 1-50 คนที่เข้ารับการจดทะเบียนเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงานอุตสาหกรรม
2. สุ่มเลือกโรงงานแรกที่ตรวจสอบพบจากบัญชีรายชื่อและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด
3. โทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
4. ทำบันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อออกหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการ
5. นำหนังสือเสนอขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพและผ่านการพิจารณาจริยธรรมได้เลขหนังสือรับรองจริยธรรมเลขที่ 2008/095.1109 เสนอต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล/เจ้าของกิจการด้วยตนเอง ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตนำแบบสอบถามให้แก่พนักงานและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามแก่พนักงานด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่พนักงานทุกคนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด พร้อมทั้งได้แจ้งเบอร์โทรศัพท์ของผู้วิจัยแก่พนักงานไว้เพื่อให้พนักงานซักถามข้อสงสัยแก่ผู้วิจัยได้โดยตรงแต่หากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/เจ้าของกิจการไม่ตกลงก็ค้นหาโรงงานอุตสาหกรรมรายชื่อต่อไป
6. กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์
7. เมื่อครบเวลาที่กำหนดผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามจากพนักงานด้วยตนเองโดยจัดทำกล่องรับแบบสอบถามให้พนักงานทุกคนส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
8. ทำการติดต่อโรงงานหรือสถานประกอบการตามวิธีการข้างต้นจนกว่าจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้
9. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และการเผชิญความเครียดวิเคราะห์โดยสถิติพรรณนาในรูปของค่าแจกแจงความถี่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient), ANOVA, t-test ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยจากครอบครัวและปัจจัยทางสังคมกับความเครียด

3. สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อทดสอบความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียด

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 78.4 เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 55 ปี ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 30.9 ± 7.8 ปี โดยพนักงานส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-26 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.42 ± 4.53 ปี ด้านสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 46 พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ $6,396 \pm 1,569.65$ บาท โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-7,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.8 และมีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนเท่ากับ $11,091.27 \pm 5,294.27$ บาท ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีลักษณะรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี ร้อยละ 52.6 พนักงานร้อยละ 37.6 มีรายได้พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ โดยส่วนใหญ่มีการะับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวและเห็นว่าตนเองสามารถรับผิดชอบได้ร้อยละ 68.1 ในด้านที่พ่อกาอาศัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจต่อที่พักอาศัยในระดับปานกลางร้อยละ 66.2 โดยร้อยละ 57.7 ไม่เคยเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา จากการสอบถามการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 71.83 ต้องเผชิญกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต โดยพบว่าเหตุการณ์ที่พนักงานประสบมากที่สุดคือการมีหนี้สินต้องชดใช้ ร้อยละ 55.9 แต่พนักงานรับรู้ว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงระดับต่ำ ด้านการเผชิญความเครียดพบว่าจะใช้วิธีการเผชิญความเครียด โดยแก้ไขที่อารมณ์ (ค่าเฉลี่ย 14.34 ± 5.82) มากกว่าการแก้ไขที่ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 14.22 ± 4.88) ความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานพบว่าพนักงานมีการรับรู้ด้านลบต่อปัจจัยการทำงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.76 ± 1.08) และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าปัจจัยการทำงานด้านที่มีลำดับคะแนนสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.81 ± 1.09) รองลงมาคือ ลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81 ± 1.01) และน้อยที่สุดคือสัมพันธภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53 ± 1.12) ตามลำดับ และจากการวัดระดับความเครียดของพบว่าพนักงานถึง

ร้อยละ 42.8 มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติ โดยแบ่งเป็นสูงกว่าปกติเล็กน้อยร้อยละ 29.1 สูงกว่าปกติปานกลางร้อยละ 3.8 และสูงกว่าปกติมากร้อยละ 9.9

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.358 และ 0.142 ตามลำดับ ส่วนการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไข ปัญหา การเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ และปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพในการทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และความสำเร็จและก้าวหน้า ในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.025, 0.355, .0322, 0.175, 0.194, 0.225 และ 0.172 ตามลำดับ ส่วน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เหตุการณ์สำคัญในชีวิต และรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียด

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความเครียดจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พำนักอาศัยและการเปลี่ยนแปลงที่พำนักอาศัยต่อความเครียดของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบในครอบครัว ความพึงพอใจต่อที่พำนักอาศัยแตกต่างกันจะมีระดับความเครียดแตกต่างกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความเครียดน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้งหรือเป็นประจำ ในด้านฐานะทางเศรษฐกิจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีความเครียดสูงสุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้พอใช้ไม่มีเหลือเก็บ และกลุ่มที่มีรายได้พอใช้ มีเหลือเก็บมีความเครียดน้อยที่สุด นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภาระรับผิดชอบในครอบครัวและสามารถรับผิดชอบได้มีความเครียดน้อยกว่ากลุ่มที่มีภาระและเกินกำลังความสามารถที่จะรับผิดชอบ โดยเมื่อพิจารณาด้านความพึงพอใจต่อที่พำนักอาศัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจต่อที่พำนักอาศัยน้อยมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีพึงพอใจต่อที่พำนักอาศัยในระดับปานกลาง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

3. ความสามารถของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่าปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว และฐานะทางเศรษฐกิจมีความสามารถในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 34.4 โดยพบว่าอายุมีความสามารถในการทำนายความเครียดได้ร้อยละ 12.8 ในขณะที่พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้สามารถร่วมกันทำนายความเครียดของพนักงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7, 9.0, 2.6, 2.6 และ 1.7 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 1 ความสามารถในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (n = 213)

ตัวแปร	b	Beta	Standard error	R ²	R ² change	F	p-value
อายุ	-0.383	-0.373	0.059	0.128	0.128	31.048	<0.001*
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา	-0.047	-0.028	0.137	0.186	0.057	23.946	<0.001*
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์	0.762	0.377	0.167	0.275	0.090	26.466	<0.001*
บทบาทหน้าที่ในการทำงาน	0.155	0.155	0.058	0.301	0.026	22.427	0.006*

ตารางที่ 1 ความสามารถในการทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (n = 213) (ต่อ)

ตัวแปร	b	Beta	Standard error	R ²	R ² change	F	p-value
ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี	-2.616	-0.164	0.916	0.327	0.026	20.111	0.005*
ฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้	-2.137	-0.134	0.930	0.344	0.017	17.985	0.023*
ค่าคงที่ = 24.015 * p < 0.05							

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 53.5 มีความเครียดในระดับปกติ แต่มีพนักงานถึงร้อยละ 42.8 มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติ ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา จากผลการศึกษาของระวีวรรณ ไชยวรรณ(2549: 89) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย และการศึกษาของฐาปนี วังศ์อินตา (2548: 95) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยใช้แบบสำรวจความเครียดของกรมสุขภาพจิตพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดระดับต่ำ โดยเหตุผลที่ทำให้ระดับความเครียดของกลุ่มตัวในการศึกษานี้สูงกว่างานวิจัยอื่นที่ผ่านมา อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม ซึ่งมีบริบทของที่แตกต่างกันกับกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้แก่งานที่มากแต่ค่าตอบแทนต่ำ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานน้อย สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม ระบบสวัสดิการไม่ดี เป็นต้น ประกอบกับช่วงเวลาใน

การศึกษาที่ต่างกันทำให้มีปัจจัยอื่นๆ เช่นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ เข้ามามีผลกระทบทำให้ระดับความเครียดเพิ่มสูงขึ้น

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน ได้แก่ อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงาน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้นจะสะสมประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะ สุขุมรอบคอบมีประสบการณ์ชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีขึ้น (Maslac, 1986: 60) สอดคล้องกับการศึกษาของธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2542: 48) ฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548: 90) พบว่าอายุแตกต่างกันมีผลทำให้ความเครียดแตกต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของพนักงาน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลานานมาก เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่มากจะทำให้บุคคลได้ผ่านอุปสรรคและปัญหาต่างๆ และได้ผ่านการแก้ไขปัญหาล่วงหน้านั้นมาแล้ว ทำให้เมื่อพบกับปัญหาที่เกิดขึ้นก็สามารถที่จะจัดการกับปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของนุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542: 78) พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียด การเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน พบว่าพนักงานที่ใช้วิธีการเผชิญความเครียดมากคือผู้ที่มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่ใช้วิธีการเผชิญความเครียดน้อย เนื่องจากการเผชิญความเครียดเป็นความพยายามของบุคคลที่จะควบคุมและจัดการกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (Gartand and Bush, 1982: 234) ดังนั้นเมื่อมีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง ร่างกายก็จะมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดสูงเพื่อจัดการเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นและทำให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในภาวะที่สมดุล สอดคล้องกับสิริรัตน์ ฉัตรชัยสุขาและคณะ (2541: 65) พบว่าพฤติกรรมการเผชิญความเครียดมีความสัมพันธ์กับความเครียด ด้านปัจจัยการทำงานพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน โดยพนักงานที่รับรู้ด้านลบต่อลักษณะงานสูงจะมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่รับรู้ด้านลบต่อลักษณะงานต่ำ ซึ่งอมรากุล อินโอชานนท์ (2532: 32) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ งานที่หนักเกินไป งานที่ต้องรับผิดชอบมาก หรืองานที่น้อยเกินไปทำให้ผู้ทำงานรู้สึกว่าคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเองหรือทำให้รายได้น้อยลง หรืองานที่เร่งด่วน โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของใจตา รุ่งสัมพันธ์ (2539: 63) ศิริมาส อเต็นต้า (2542: 46) นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542: 53) และระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 87) ที่พบว่าปัจจัยในการ

ทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเครียด บทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน โดยพนักงานมีการรับรู้เชิงลบต่อบทบาทหน้าที่สูงก็จะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ทางลบต่อบทบาทหน้าที่ต่ำ เนื่องจากหากบทบาทของพนักงานในองค์กรได้ถูกกำหนดและมีการสื่อสารให้พนักงานอย่างชัดเจน ก็จะทำให้พนักงานสามารถแสดงบทบาทนั้นๆ ได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง ความเครียดก็จะต่ำ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) สอดคล้องกับการศึกษาของสิริลักษณ์ ดัยชัยสวัสดิ์ (2535: 54) รติดา สันติมิตร (2543: 75) และระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 87) พบว่าบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด สัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงานคือพนักงานมีการรับรู้ด้านลบต่อสัมพันธภาพในที่ทำงานสูงก็จะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ด้านลบต่อสัมพันธภาพในการทำงานต่ำ โดย Brown and Moberg (1980: 55) กล่าวว่าปัญหาสัมพันธภาพในหน่วยงาน เช่น การมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง หากสัมพันธภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะแก้ไขปัญหามีน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความเครียดทางใจและรู้สึกว่าตนเองถูกคุกคามทั้งทางด้านการงานและความสุขส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์จิรา ภูทองเกษ (2537: 72) ศิริมาส อเต็นต้า (2542: 68) ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 87) พบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียด โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน คือพนักงานที่รับรู้ทางลบต่อความเครียดสูงก็จะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ทางลบต่อความเครียดต่ำ โดยพบว่าองค์กรที่มีระบบการบริหารแบบมีโครงสร้างเป็นลำดับขั้นจะทำให้พนักงานมีการสื่อสารกันน้อย ขาดการให้คำปรึกษา สัมพันธภาพไม่ดี ไม่สามารถควบคุมการทำงาน นโยบาย สภาพแวดล้อมในองค์กรทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจและขาดการสนับสนุน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Cooper and Cartwright, 1997, p.16) สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริมาส อเต็นต้า (2542: 47) และนุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542: 54) ที่พบว่าโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดของพนักงาน โดยพนักงานที่มีการรับรู้เชิงลบต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพสูงจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้เชิงลบต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพต่ำ เนื่องจากการที่พนักงานไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพหรือไม่รับการเสริมและการเลื่อนตำแหน่งนั้นส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความเครียดในการทำงาน (Cooper and Cartwright, 1997, p.15) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริมาส อเต็นต้า (2542: 43) พบว่าความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด ด้านปัจจัยทางครอบครัวพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดของ

พนักงาน โดยผู้ที่มิรายได้น้อยมีความเครียดสูงกว่าผู้มิรายไ้ได้มากเนื่องจากผู้ที่มิรายได้น้อยมีโอกาสที่จะเผชิญความยากลำบากมากกว่าและมักจะมีวิธีการจัดการกับความเครียด ซึ่งเกิดจากความทุกข์ยากนั้นได้น้อยกว่าผู้ที่มิรายไ้ได้มาก (Pearlman and Schooler, 1987, 145) สอดคล้องกับการศึกษาของ อรัญญา จรัสสุริยวงศ์ (2539: 71) และระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 89) พบว่ารายได้น้อยที่ต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ภาระในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน เนื่องจากผู้ที่มิภาระในครอบครัวมากย่อมมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากตามไปด้วย ทำให้มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และเกิดความเครียดได้มากกว่าผู้ที่มิภาระในครอบครัวน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารยะ คงมนต์ (2545: 87) พบว่าภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน โดยถ้าหากสัมพันธ์ภาพของบุคคลในครอบครัวไม่ดี ก็จะทำให้มีเรื่องขัดใจหรือทะเลาะกัน จนทำให้เกิดความเครียดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของรัชดา เอี่ยมพานิช (2541: 90) และกิติวรรณ เทียมแก้ว (2541: 87) พบว่าสาเหตุของความเครียด มาจากปัญหาสัมพันธ์ภาพในครอบครัว และเมื่อพิจารณาปัจจัยทางสังคมพบว่าความพึงพอใจต่อสภาพที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน โดยหากสภาพที่อยู่อาศัยไม่ดี ความพึงพอใจต่อที่พักอาศัยน้อย มีผลต่อความเครียดของผู้พักอาศัย สอดคล้องกับการศึกษาของวรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 76) พบว่า สถานที่พักอาศัยมีผลต่อความเครียด

นอกจากนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานได้แก่ เพศ โดย Cooper and Lewis (1994: 123) กล่าวว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความเครียดสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงจะถูกคาดหวังทำให้ทั้งสองอย่างในเวลาเดียวกันคือแม่บ้านและผู้หญิงซึ่งทำงานเก่ง และนอกจากเพศหญิงจะมีภาระรับผิดชอบในการทำงานแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการดูแลรับผิดชอบงานบ้านรวมถึงการดูแลบุตรด้วย แต่เนื่องจากงานของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเป็นงานที่การแข่งขันกันน้อย มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนระหว่างเพศชายและหญิงและถึงแม้พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง แต่จากการสอบถามการรับรู้ภาระรับผิดชอบในครอบครัวพบว่าพนักงานส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณเองมีภาระแต่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 89) และฐาปนีย์ วงศ์อินตา (2548: 90) พบว่าเพศแตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดแตกต่างกัน ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงาน ซึ่ง Jalowice and Power (1980: 10) ได้กล่าวว่าการศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า เพราะจะใช้ความรู้ในอดีตและพฤติกรรมที่เคยประสบผลสำเร็จ

มาเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่เนื่องจากงานของอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเป็นงานที่ไม่ค่อยมีความยุ่งยากซับซ้อน พนักงานมีการที่ปฏิบัติหน้าที่เดียวเป็นประจำทำให้เกิดความชำนาญ จึงไม่ค่อยประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานดังนั้นจึงไม่ส่งผลให้เกิดความเครียดจากปัจจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาของฐาปณีย์ วงศ์อินดา (2548: 90) และระวีวรรณ ไชยวรรณ (2549: 89) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความเครียด สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ แต่แม้จะพบว่าพนักงานบางส่วนมีสถานภาพสมรสโสด เป็นหม้ายหรือแยกกันอยู่ เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะรักใคร่ช่วยเหลือกันดี โดยเมื่อพนักงานเกิดความเครียดก็จะมีบุคคลคอยให้กำลังใจและคำปรึกษาดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อการเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมารศรี ศิริเหลืองตระกูล (2546: 96) เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล (2548: 92) พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน เหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน เนื่องจากแม้พนักงานส่วนใหญ่จะเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิต แต่เมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ความรุนแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พบว่าพนักงานรับรู้ความรุนแรงจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ทำให้เหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด สอดคล้องกับผลการศึกษาของพันเอกวรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 80) พบว่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากพบว่าพนักงานเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย เพราะมีเหตุผลที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยของพนักงานจึงไม่เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของวรินทร์ บุญเยี่ยม (2543: 76) พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยไม่มีผลต่อความเครียด

จากการทดสอบความสามารถของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงาน ปัจจัยทางครอบครัวและปัจจัยทางสังคมในการทำนายความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า มี 6 ตัวแปร ซึ่งได้แก่อายุ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี และฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้ที่มีความสามารถในการร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และสามารถร่วมกันทำนายความเครียดของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 34.4 โดยพบว่าอายุมีความสามารถในการทำนายความเครียดได้ร้อยละ 12.8 ในขณะที่ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการเผชิญความเครียดโดยมุ่งปรับอารมณ์ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวแบบรักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูล

กันดี และฐานะทางเศรษฐกิจแบบมีรายได้พอใช้สามารถร่วมทำนายนความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.8, 8.9, 2.6, 2.6 และ 1.7 ตามลำดับ จากผลการศึกษาพบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากการทำงานและปัจจัยทางครอบครัวที่มีผลต่อความเครียด ส่วนปัจจัยทางสังคมไม่มีผลต่อความเครียด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม ซึ่งแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความเครียดอยู่ในระดับปกติ แต่ก็พบว่า มีพนักงานถึงร้อยละ 42.8 มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติ ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงเมื่อเทียบกับผลการศึกษาที่ผ่านมา นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การเผชิญความเครียด บทบาทและหน้าที่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และหาทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงานอันจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาความเครียดมีดังนี้

1. อายุ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้นจะสะสมประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะ สุขุมรอบคอบมีประสบการณ์ชีวิตและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีขึ้น (Maslac, 1986: 60) ดังนั้นจึงควรเพิ่มความรู้และประสบการณ์ทำให้แก่พนักงานในกลุ่มที่มีอายุน้อย โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพนักงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย และเพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน เรียนรู้ประสบการณ์จากบุคคลอื่นเพื่อนำมาปรับใช้เมื่อต้องเจอสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคอันจะนำไปสู่ความเครียด

2. การเผชิญความเครียด ควรมีการจัดกิจกรรม หรือโครงการอบรมให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการเผชิญความเครียด วิธีการและประโยชน์ที่ได้เพื่อพนักงานเห็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด

3. ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารหรือเจ้าของประกอบการควรมีการปรับปรุงปัจจัยในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

แนวทางการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วย และควรมีการปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่เพื่อเป็นการเผยแพร่และแจ้งข้อมูลในด้านต่างๆ ให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อลดความกังวลในงานและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี

4. ฐานะทางเศรษฐกิจ เนื่องจากพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงานมีผลต่อความเครียดดังนั้นควรแจ้งผลการศึกษานี้ให้ผู้บริหารหรือเจ้าของประกอบการทราบเพื่อนำปัญหาดังกล่าวไปพิจารณาในการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานเช่น มีรถรับส่งพนักงาน มีหอพักให้เป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน

5. ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานประกอบการควรมีการจัดกิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อลดความขัดแย้งและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกภายในครอบครัว

6. จากผลการศึกษาเพื่อป้องกันปัญหาความเครียดและยังยั้งไม่ให้พนักงานมีความเครียดในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรสาธารณสุขควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในพนักงานกลุ่มนี้โดยอาจประสานงานกับบุคลากรอื่นในการร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหา โดยการร่วมประเมินความเสี่ยงของ ครอบครัวในด้านคน งาน และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนให้ความรู้ คำแนะนำให้แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง การจัดทำโครงการอบรมเกี่ยวกับเรื่องของความเครียดให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบสาเหตุและผล รวมทั้งวิธีการจัดการกับความเครียดที่มีสาเหตุจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากับปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ การสนับสนุนทางสังคม ประสิทธิภาพการปรับตัว เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีผลต่อความเครียด โดยจะเป็นประโยชน์ทำให้ผลการศึกษากับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดถูกต้องและสมบูรณ์เพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของความเครียด

2. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะในสถานประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อมเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในสถานประกอบการขนาดย่อมประเภทอื่นๆ ด้วยเนื่องจากพบว่าอุตสาหกรรมขนาดย่อมเป็นสถานประกอบการที่มีปัจจัยหลายอย่างที่ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ง่ายเช่น ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจ พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ระบบเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม มีสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการซึ่ง

เป็นอันตรายต่อสุขภาพและไม่ได้รับการปรับปรุงให้ปลอดภัยกับตัวพนักงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อปัญหาสุขภาพจิตอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ปัญหาความเครียด การขาดงาน ลางาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ลดประสิทธิภาพการทำงานและ ก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ

3. ควรมีการศึกษาแบบทดลองโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการจัดโปรแกรมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความเครียดที่เหมาะสมได้



FACTORS RELATED TO STRESS OF GARMENT WORKERS IN SMALL ENTERPRISES

THANAWAN MEERUGSA 4837641 PHPH/M

M.Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJORING IN PUBLIC HEALTH NURSING

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SURINTORN KALAMPAKORN, Ph.D. (Nursing), SUNEELAGAMPAN, Ed.D. (Res. & Curr. Dev.), PIMSUPACHANDANASOTTHI, Ph.D. (Nursing).

EXTENDED SUMMARY

Background and Significance

Stress is the state of mentality that reacts toward treats from internal and external body system. It interrupts development of physical and mental needs of individual resulting in mental and physical imbalance. The stress not only causes stressful effects on physical and mental illness, but it also has effects on organization (Thanongsak Y., 1999: 3).

Stress has influences on physical and mental health and leads to the negative outcomes of stress on work including anxiety, fatigue, unwillingness to work, job dissatisfaction and decreased work inefficiency which may also have deteriorated effects on workers, as well as their organization. Indicators of stress include number of sickness absences, resignations, and accidents (Cooper, 1998: 1,213).

According to the mortality rate among Thai population (aged from 15 – 59 years old), in 1992-1997, hypertension was the main cause of death and the mortality rate keeps increasing continually (Chuchai S., 1999: 13-25).

Previous report found that twenty three per cent of heart disease can also be decrease if can eliminate anxiety in high stress jobs. (Barer & Karasek, 2000: 413-516).

In Thailand, industry can be divided according to number of workers into 3 groups; small enterprises, medium enterprises and large enterprise (Department of Industrial works, 1992, cited in Apisek Punsuwan, 2004: 45). Small enterprises, as a part of the industrial system, is essential for the country economics development as their operation is the foundation for medium and large enterprises, which finally leads to the economic growth and the national development.

Textile and garment industry in small enterprises play an important role in industrial system and employment. In 2004, textile and garment industry accounted for 42% or more in nation's Gross Domestic Product (GDP), and accounted for at least 20% of overall industrial employment, as it was the industry with most employed. In 1999, there were approximately 1,085,800 workers employed in textile industry.

Characteristics of work in textile and garment include long working hours, repetitive work, and often working in an unpleasant environment, which causes workers to feel tired, bored, and increase their stress level.

Most of previous reports on stress in various occupations generally focused only on working factors. Cooper and Davidson (1987: 99-108) suggested that there are four factors related to stress including personal factors, working factors, family factors and social factors. In this study, the researcher therefore used concept of stress by Cooper and Davidson (1987: 99-108) as research framework. The result from this study would be beneficial in planning and developing the working condition to improve work efficiency, and eventually to promote healthy physical and mental health of workers.

Research objectives

1. To study the stress level of garment workers in small enterprises.
2. To study the relationship between personal factors, working factors, family factors and social factors and stress of garment workers in small enterprises.
3. To examine whether personal factors, working factors, family factors and social factors can predict stress of garment workers in small enterprises.

Hypotheses

1. There are relationship between personal factors including gender, age, education, marital status, work experience, life crisis and coping skill and stress of garment workers in small enterprises.
2. There are relationship between working factors including work intrinsic, role in the organization, relationship at work, organization structure and climate, career development and stress of garment workers in small enterprises
3. There are relationship between family factors including family economic, family responsibility, family relation and stress of garment workers in small enterprises
4. There are relationship between social factors including living satisfaction, changing residence and stress of garment workers in small enterprises
5. Personal factors, working factors, family factors and social factors could predict stress of garment workers in small enterprises.

Materials and methods

Research Design

This study was a descriptive research

Population and sample

The population of this study were garment workers who work in small enterprises located in Bangkok. The sample size was calculated using power analysis (Cohen & Cohen, 1983: 248) The calculated sample size was 197 garment workers. In this study 10% of calculated sample size was added to ensure enough sample size. Therefore, total sample size was 213 garment workers. The inclusion criteria were having at least three months of work experience in selected establishments, voluntary to participate, being literate, and having normal consciousness.

Research Instruments

The instruments of this study was self-administered questionnaire. It was divided into 5 parts as follow:

Part 1 Demographic data

Part 2 Life crisis

The format of this questionnaire is visual analog scale with the continuous measure of problem severity according to the perception of subject about stressors during the past 6 month. It consisted 10 items ranged of scores between 0 and 100. For each item, a zero score referred to the problem that was not severe or had not happened and 100 referred to the problem that was very severe.

Part 3 Coping ability

The questionnaire consisted of 20 items which can be distinguished into two types: 10 items of problem focused coping and 10 items of emotional focused coping. Its format was 4 points rating scale from 0 (never) to 3 (always). The high score referred to high coping ability. Cronbach alpha's coefficient for coping ability scale was 0.93. The reliability value of problem focused coping scale and emotional focused coping was 0.90 and 0.83, respectably.

Part 4 Working factors

The questionnaire consisted of 40 items related to working factors. The rating scale format with 5 possible responses ranged from 1 (very little) to 5 (very much) was used. The score ranged from 1.00-5.00. High score referred to high level of negative perception toward working factors of garment workers in small enterprises. Cronbach alpha's coefficient of overall working factors scale was 0.89. Subscale included factors intrinsic to the job ($\alpha = 0.77$) role in the organization ($\alpha = 0.81$), relationships at work ($\alpha = 0.79$), organizational structure and climate ($\alpha = 0.78$), and career development ($\alpha = 0.82$).

Past 5 The stress test

The questionnaire consisted of 20 items. Rating scale format with 4 possible responses ranged from 0 (never) to 3 (always) was used. The score ranged from 0-60. High score referred to high stress. Cronbach alpha's coefficient of stress questionnaire was 0.89.

Data collection

Procedures for data collection were as follows :

1. List the name of garment factories in Bangkok that registered as small enterprises (1-50 workers) with Department Industrial Works, Ministry of Industry.
2. Select the first garment factory from list.
3. Call to human research department/owner of industry to ask for permission to collect data until the enough number of sample size was obtained.
4. Obtained approval for human right protection committee of Mahidol University before data collection.
5. Submit the letter from Faculty of Graduate Studies, Mahidol University to the human research department/owner of garment factory to request for official permission in data collection. Researcher explained the purpose of the research in details and requested co-operation from workers. Data were then collected from workers by using self-administered questionnaire.
6. Appointment with workers was made at 1 week later to collect the completed questionnaire.
7. Check the completeness of questionnaires before analyzing data.

Data analysis

The data was analyzed by using descriptive and analytical statistics as follows:

1. Personal factors such as gender, age, education, work experience, life crisis and coping ability were analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation.

2. Relationships between personal factors, life crisis, coping ability, working factors, family factors and social factors were tested by using pearson's product moment correlation coefficient, ANOVA and chi-square.

3. Multiple Regression analysis was employed to test predictability of the independent variables on stress.

Results

1. Demographic characteristic

Most of subjects were female (78.4%), aged between 18 – 55 years $\bar{x}$ average age นศ 30.9 ± 7.8 . Almost half of them (40.8%) was educated at elementary school level. Work experience ranged from 1 – 26 years (median = 3.00). About 46% of them were married. Average monthly salary was $6,396 \pm 1,569.65$ bahts. Family monthly salary was $11,091.27 \pm 5,294.27$ bahts. Most of them (52.6%) had good family relationship. About 37.6% of them have enough income to spend but not enough for saving. They (68.1%) are mostly responsible for everybody in the family. Almost 66.2% of them satisfied with their residence and 57.7% never change a residence in the past year. About 71.83% subjects confronted important incidents in life in the past six months. It was found that the incident they have in common most was having debt (55.9%). However, they perceived severity of most incidents at moderate level. For coping ability, workers used emotional focused coping (mean 14.34 ± 5.82) more than problem focused coping (mean 14.22 ± 4.88). Concerning working factors, it was found that most subjects perceived working factors at moderate level (mean 2.76 ± 1.08). Among 5 working factors, career development was highest perceived negatively (mean 2.81 ± 1.09) followed by work intrinsic (mean 2.81 ± 1.01). Relationship at work was the working factor that was perceived negatively least (mean 2.53 ± 1.12). About 42.8% of workers had stress higher than normal, among these 29.1% have stress a slightly higher than normal standard, 3.8% have higher than normal and 9.9% have stress very higher than normal.

2. The relationship between personal factors, working factors, family factors, and social factors and stress of garment workers in small enterprises.

It was found that personal factors including age and work experience had statistically significant negative relationship to stress ($r = 0.358$, $p < 0.05$ and $r = 0.142$, $p < 0.05$, respectively). Problem focused coping, emotional focused coping and working factors included work intrinsic, role in the organization, relationship at work, organization structure and climate, career development had statistically significant positive relationship to stress ($r = 0.025$, $r = 0.355$, $r = 0.322$, $r = 0.175$, $r = 0.194$, $r = 0.225$ and $r = 0.172$, respectively).

Comparing the differences between factors including economic, family responsibility, family relationship, living satisfaction and stress, it was found that good relation in family had less stress than those with poor family relationship. A family with better economic status has less stress than a family with worse economic status. Personnel who can effort more responsibility in family have less stress than those who cannot effort. More stress can also be found in personnel who feel unhappy with their residence. Other factors including gender, education, marital status and changing residence had no relationship with stress.

3. The prediction ability of personal factors, working factors, family factors, and social factors to stress of garment workers in small enterprises.

Stepwise multiple regression showed that the predictors of stress of in garment workers were (1) gender, (2) problem focused coping, (3) emotional focused coping, (4) role in the organization, (5) family relationship and (6) economic. They accounted for 34.4% of the total variance in the stress.(Table 1)

Table 1 Predictors of stress by stepwise multiple regression analysis (n=213)

Factor	b	Beta	Standard error	R ²	R ² change	F	p-value
Gender	-0.368	-0.358	0.066	0.128	0.128	31.048	<0.005*
Problem focused coping	0.402	0.240	0.104	0.186	0.057	23.946	<0.005*
Emotional focused coping	0.861	-0.063	0.427	0.275	0.090	26.466	<0.005*
Role in the organization	0.165	0.427	0.164	0.301	0.026	22.427	<0.005*
Family relationship	-2.597	-0.163	-0.163	0.327	0.026	20.111	<0.005*
Economic.	-2.137	-0.134	-0.134	0.344	0.017	17.985	<0.005*
Constant = 28.979 *p < 0.05							

Discussion

Concerning stress level of garment workers in small enterprises, although it was found that 53.5% of the workers have stress at normal level, 42.8% of workers had stress higher than normal. This is considered a high number of workers with stress when compared with previous studies. The study by Raweewan Chaiwan (2006; 89), on influential factors of stress among engineers working in automotive industry in Thailand and the study by Tapanee Wong-Inta (2005; 95) on influential factors that stress among worker in medium textile enterprises in Bang Puu, showed that most of them had stress at low level. This may be explained that subjects in this study had higher stress than subjects in other studies due to working in small businesses, which is different from medium and large enterprises in term of salary, stability, promotion, work atmosphere, welfare system and other factors such as economic crisis and political unrest at the time of the study.

In this study, the relationship between personal factors, working factors, family factors, and social factors and stress of garment workers in small enterprises was

explored. It was found that age was negatively related with stress. Young workers have higher stress level than older workers. This is because workers with more experiences are more mature as they get older. Being mature help them to adjust themselves in stressful situations better (Maslac, 1986; 10). This is consistent with the study of Thanasith Permpien (1999; 48) and Tapanee Wong-inta (2005; 90) which found that people with different ages are different in term of their stress level. Work experience is also negatively related to stress. Worker with shorter working experience have higher stress than those who have worked longer. This might due to the reason that workers who have worked for a long time know how to deal with the problems better. Similarly, study of Nuchrat Siriprapawan (1999; 78) found that the duration of work was related to stress in negative direction.

This study revealed that coping ability had relationship with stress of garment workers in small enterprises. Workers who used more coping had higher stress than workers who coped less. Since coping ability is how people try to control and deal with stress (Gartand and Bush, 1982; 234). Therefore, when there is a stressful situation, body will react against it to keep physical and mental balance. This is inaccordance with the study by Sirirat Chatchaisucha and colleagues (1998; 565) which found that coping ability had relationship with stress.

Result also revealed that working factors had positive relationship with stress. Workers who had negative perception toward working had higher stress than workers who had less negative perception. Umra In-ochanon (1989; 32) stated that the perception toward work is one important factor causing stress among workers. A hard work, a demanding work, an urgent work, a work with less remuneration and also a work that seems invaluable can be causes of stress. Similarly, with Jaita Rungsumpan (1996: 63), Keereemas Atenta (1999; 46), Nuchrat Siriprapawan (1999; 53), and Raweewan Chaiwan (2006; 87) founded that the perception toward work had relationship with stress. Role in organization had positive relationship with stress. Worker who had negative perception to the role in organization have higher stress than worker who had no negative perception to the role in organization. If the roles of all personnel in the organization are clearly understandable, workers will be able to perform the roles without conflicts and stress (Cooper and Cartwright, 1997; 14). This is in accordance with the study by Siriluk Taichaisawas (1992; 54), Ratida Santimitr

(2000; 75) and Raweewan Chaiwan (2006; 87) which found that role and duty were related to stress. Work efficiency was also related directly to stress. Workers with negative perception toward work efficiency have more stress than personnel with none negative perception. Brown and Moberg (1980; 55) stated that problem of efficiency in a work unit including problems between employers and employees, between work fellows, etc., can cause stress. Poor work efficiency also decrease the ability to solve problems and increase stress on workers. Similarly, the study by Junjira Putongkait (1999; 72), Keereemas Atenta (1999; 68) and Raweewan Chaiwan (2006; 87) found that work efficiency was related to stress. Structure and atmosphere in the organization had positive relationship with stress. Unclear structure affects controlling work and finally leads to distrust, lacking of support and stress (Cooper and Cartwright, 1997; 16). This is consistent with the study of Keereemas Atenta (1999; 47) and Nuchrat Siriprapawan (1999; 4) which found that structure and the atmosphere were related with stress. Success and advancements in the career were related directly to stress. Personnel with negative perception toward success and advancements have higher stress than workers without negative perception. Workers who receive no promotion and advancements will have less satisfaction than those who do (Cooper and Cartwright, 1997; 15). Similarly the study of Keereemas Atenta (1999; 47) found that success and advancements were related with stress.

Family factors had relationship with stress. Economic had relationship with stress. Workers with less income have higher stress than workers with more income. Workers with less income are at higher opportunity of facing roughness and they have less alternatives to deal with the situations than worker with high income (Pearlin and Schooler, 1987; 145). This is in accordance with the study of Aranya Jarussuriyawong (1996; 71) and Raweewan Chaiwan (2006; 89) which found that workers with different income were different in their stress level. Responsibility in family had relationship to stress. Workers who carry a lot of responsibilities in family have high stress as they tend to have more problems. This is consistent with the study of Araya Kongmon (2002; 89) which found that responsibility was related to stress. Social factor had relationship with stress. Workers satisfaction to the residence was related to stress. If the residence is not in good condition, or workers will feel unhappy

to live in and increase stress. The study of Varin Boonliem (2000; 76) also found that residential condition affected stress.

Gender, had no relation with stress. Cooper and Lewis (1994; 123) stated that different gender are different in their stress level. Female has more stress than male because women are expected to be good both in house-keeping and working. They have to be responsible for their job, house, and for maternal roles. However, in garment workers, no difference was found because the nature of work is not competitive and it was not obviously stated as men or women work. Even most of workers are female, they have positive perception for their responsibility as they can effort all responsibilities. This might lead to no relations to stress. Similarly, the study of Raweewan Chaiwan (2006; 89) and Tapanee Wong-inta (2006; 50) found that male and female were not different in their stress level.

Education level had no relation to stress. Jalowice and Power (1980;10) stated that higher educated workers are better aware of problems because they can use their knowledge and experience to deal with the problem. However, job of garment workers is not complicate. After doing the job for sometime, they usually know how to deal with problems. Therefore, educational level has no relation to stress. Consistently with the study of Raweewan Chaiwan (2006; 89) and Tapanee Wong-inta (2006; 50) which found that education level has no relation to stress.

Marital status had no relationship to stress. Most of the workers are married, although some are single, divorced and have a widowhood status. Considering the relationship in the family, it was found that they mostly love each other. This means that they always has somebody to consult or to talk to when they have a problem or when they are depressed. This might cause no relation to stress. Consistently, the study of Marasri Siriluengtrakol (2003; 96) and Kiattisuk Thepsinthopsakul (2005; 92) found that marriage status has no relation to stress.

Life crisis had no relationship to stress. Although most workers have experience crisis incidents in life, those incidents were perceived to affect them at low level. This is in accordance with the study of Varin Boonliem (2000; 80) which found that important incidents in life make no relation to stress.

Changing residence had no relation to stress. It was found that workers change their residence because they feel necessary. This might include those who moved to a

better revidance. Therefore, this has no effects on stress. Similarly with the study of Varin Boonliem (2000; 76), which found that changing residence had no relation to stress. Predict ability of personal factors, working factors, family factors, and social factors to stress of garment workers in small enterprises was analyzed using stepwise multiple regression. The result showed that the predictors of stress in workers were (1) gender, (2) problem focused coping, (3) emotional focused coping, (4) role in the organization, (5) family relationship and, (6) economic. These factors altogether accounted for 34.4% of the total variance of stress. Finding from this study are in accordance with the theory of Cooper & Davidson (1987;99-108) in which indicated that beside working factors, personal factors, and family factors can also cause stress.

Implications for practice

1. According to stress level of garment workers in small enterprise, 42.8 per cent have stress higher than normal. Personal factors, working factors, family factors, and social factors were related to stress of garment workers in small enterprises. These information should be disseminated to the business owner to address this issue. Workers should be trained on how to deal with the stress, so that they can handle the situation when they are facing stress.

2. Role in organization was related to stress. The business owner should therefore define the role and responsibility of workers. It possible, they should have the workers participated in setting the target achievement, and being a part of decision making that might be related to their job. There should also be an orientation for new workers, so that they can be more ready for the job.

3. As 42.8 percent of workers have stress higher than normal, public health offices should pay more attention to these group of workers. For example, they should coordinate with other departments in identifying causes of the problems and evaluating risk and planning for stress management.

4. Implications for future research other factors that might be related to stress, such as personality and organization support should be examined in future studies.

5. This study focused only on garment workers, future studies should explore the stress level of workers in others types of industries.

บรรณานุกรม

- กรกนก อ่อนคำภา.(2546). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิต บริษัทเอกเซลเลนท์ เมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมสุขภาพจิต. (2540). *คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด*. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กรมสุขภาพจิต.(2541). *คู่มือคลายเครียด*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทดีไซด์ คอนจำกัด.
- กรมสุขภาพจิต.(2542). *การพัฒนาแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทย*. รายงานการวิจัย กระทรวงสาธารณสุข.
- กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2533). *ความเครียดและข้อคิดเพื่อชีวิตเป็นสุข*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทดีไซด์ คอนจำกัด.
- เกียรติศักดิ์ เทพสินธพสกุล.(2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลม ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง .
- กวีดา เสาหฤทวงศ์.(2544). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานออเอะไรสเทเลอรั* . วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด.(2540). *รายงานการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- ศิริมาศ อเต็นต้า. (2542). *การรับรู้ความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปของพนักงานธนาคาร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จตุพร ขยันการ.(2540). *ความเครียดของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม* .วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .

- จารุวรรณ นิพนานนท์, กาญจนีสา ครอบธรรมชาติ, หิรัญ แสงแก้ว.(2548). *คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผ้าไหมขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิระพร อุดมกิจ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรัฐดา ธานีรัตน์. (2547). *ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน สุกันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์ริยา ภูทองเกษ.(2537). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- เจษฎา สีหะเนิน.(2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทบริดจสโตนจำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชินโอสถ หัสบำเรอ. (2525). *อารมณ์หรือความเครียด*. กรุงเทพมหานคร: การประชาสงเคราะห์.
- ชูชัย สุภวงศ์. (2542). *สถานการณ์ด้านสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย*. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ชูทิศย์ ปานปรีชา.(2534). *จิตวิทยาทั่วไป*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐานข้อมูลกรมโรงงาน .ข้อมูลอุตสาหกรรม. [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://www.diw.go.th>
- ฐาปณีย์ วงศ์อินตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ณัฐรี พิเดช.(2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของพนักงานโรงงานทอผ้าไหมแห่งหนึ่ง ในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คารณิ เสงี่ยมือง.(2544). *ความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เต็มศรี ชำนิจารกิจ.(2540). *สถิติประยุกต์ทางการแพทย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, พิศมัย เสรีจรกิจเจริญ, จิตรพรรณ ภูษาภักดีภพ.(2544). *การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย ทวีชาชาติ, พนมศรี เสาร์สาร, ถักนพิน กิตติรักษนนท์, นันทิกา ทวีชาชาติ, สุขุม เฉลยทรัพย์. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่องความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย*. นนทบุรี: กองแผนงานกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
- ชนาธิธิ์ เพิ่มเพียร. (2542). *ความเครียดของพนักงานในสถานโทรทัศน์: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ .
- ชนินทร์ กล่อมฤกษ์. (2541). *ความเครียดของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายเคมี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ธนู ชาติธนานนท์, สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย.(2542). *ภาวะเครียด กลไกการจัดการกับความเครียดและความคิดอยากฆ่าตัวตายของคนไทยภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย,ปีที่12_ฉบับที่ 15), 29-36.*
- ธีรพร ศรีประสิทธิ์.(2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ กรณีศึกษา บริษัท เมดไลน์ โปรดักส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นางสภรณ์ สุทธิวงศ์.(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพร ไพรรุ่งโรจน์.(2539). การศึกษาความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2535). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามเจริญพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง .(2530). จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ปราณี มิ่งขวัญ.(2542). ความเครียดและการเผชิญความเครียดในผู้ป่วยสูงอายุโรคหลอดเลือดสมอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณี สุวรรณทิพย์.(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม รูปแบบการเผชิญความเครียดกับความเครียดของพนักงานสำนักงานแพทย์และอนามัยการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2531). ความเครียดของนักบริหารงานตำรวจ: ศึกษากรณีสารวัตรใหญ่และสารวัตรสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันพัฒนาบริหารธุรกิจ.
- ปองลดา พรหมจันทร์. (2542). วิธีการเผชิญความเครียดของผู้ป่วยที่เป็นวัณโรคปอด. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญนภา อนุชิตวงศ์. (2540). ความเครียดกับการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พชนีย์ สุวรรณชมพู. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัท ไทยเฟิร์ส เอ็นมาเมล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา (สาขาส่ง
ทอและเครื่องนุ่งห่ม): รายงานฉบับสมบูรณ์. เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/
policy7/14.htm](http://www.oie.go.th/policy7/14.htm).

สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. มูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยปี 2540-2547.
เข้าถึงได้จาก <http://www.thaitextile.org>

สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. โครงสร้างการผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและเสื้อผ้า
สำเร็จรูป. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaitextile.org>

มานิช ณรงค์เพชร. (2548). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดย่อม เขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มารศรี ศิริเหลืองตระกูล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการปรับตัว กับ
ความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

มนตรี ลิขิตภูมิ. (2547). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดจากการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาอาชีวเวชศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระวีวรรณ ไชยวรรณ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาจัดการ
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. (2531). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทาง
การแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
สังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัชนิวรรณ วงศ์พระจันทร์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดของผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสถิติประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรินทร์ บุญเลียม. (2543). ความสุขของความสำเร็จจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทปและอัลคาไลน์แบตเตอรี่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิที ภูษิต. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสังกัด สถานีตำรวจนครบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเอกพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิษารัช สัญญาลักษณ์ฤชาชัย. (2545). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพผลิตภาพของวิสาหกิจขนาดใหญ่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทยในภาคการผลิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศศลักษณ์ ศิวะภิญโญศ. (2544). ความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สงวนลักษณ์ สุขสวัสดิ์. (2547). ความเครียด คุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดกลาง กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชัย ดันดิชนวัฒน์. (2542). พัฒนาการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมไทย. วารสารส่งเสริมการลงทุน, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, 13-15.
- สวัสดิ์ พุ่มพวง. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สตรีวัลย์ สนธิรัตน์. (2546). ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพนักงานสำนักงานบริษัท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขาภพจิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สิริพร เลี้ยวติดิกุล. (2545). *ปัจจัยในการทำงาน การเผชิญปัญหา และความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ: เฉพาะกรณีสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์.(2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริลักษณ์ วรรณพงษ์. (2539). *วิธีการปรับแก้และการปรับทางจิตสังคมของผู้ติดเชื้อเอชไอวี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการระบาด, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพมดล ด้อยแก้ว. (2540). *การประเมินค่าทางปัญญาและการเผชิญความเครียดของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันท์ ฤทธิมนตร์.(2543). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่พนักงานสุกลางสังกัดส่วนสินค้าขาออกสำนักงานสุกลางส่งออกท่าเรือกรุงเทพ กรมสุกลางการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันพัฒนาบริหารธุรกิจ.
- หทัยรัตน์ จรัสอุไรสิน.(2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหาและภาวะสุขภาพของหญิงสูงอายุโรคข้อเสื่อม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรากุล อินโชนานนท์.(2532). *ความเครียดในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- อรรณพ ถนอมวงษ์. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภู่วิชพันธุ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานและระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของผู้ใหญ่วัยตอนต้นและผู้ใหญ่วัยกลางคน: กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดี สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อัจฉรา บัวเลิศ.(2536). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวของโรเจอร์ต่อการลดความเครียดในญาติผู้ป่วยโรคจิตเภท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมารณ บุญเรือง.(2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิเศก ปิ่นสุวรรณ.(2547). อุตสาหกรรมขนาดย่อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีชนบทกรณีศึกษาภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภูมิศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารยะ คงมนต์. (2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารี เพชรผุด.(2536). สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- Arkoff, A.(1968). *Adjustment and Mental Health*. New York: Mc Graw-Hill Book Company, inc.
- Baker D.B., Karasek R.A.(2000). *Stress In Occupational health*. Philadelphia: Maple Press.
- Brown, A. W. & Moberg, D. J.(1980). *Organization Theory and Manangment: A Macro Approach*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Cartwright, S & Cooper, C. L.(1997). *Managing Workplace Stress*. New York: Sage Publication Inc.
- Claus E. Karch and Bailey T.(1980). Living With Stress and Promoting Well-being. *A Handbook for Nurse*. St. Louis: The C. V. Mosby Company. Cox.
- Cohen, J. & Cohen, P.(1983). *Applied Multiple regression/Correlation analysis for the behavioral Sciences*. (2nd ed.) Hillsdale, New Jersey: Lawrence Alabama Associates.
- Cook, S. W., and Heppner, P. P.(1997). *A Psychometric Study of Three Coping Measures, Vol.* 57, No 6: 869.
- Cooper, C. L.(1984). Excutive Stress: A Ten Country Comparition. *Human Relations*. 1,395-1,407.

- Cooper, C. L., and Other.(1989). Mental Health, Job Satisfaction, and job Stress among General Practitioners.*British Medical Journal*, 298 : 366-370
- Cooper, C. L., Cooper, R. D. & Eaker, L. D.(1988). *Living with Stress*. London : Pengiun.
- 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. EI - Batawi, C. L. Cooper (Eds.). *Psychosocial factors at work and their relation to health* (pp.99-111). Geneva: World Health Organization.
- Cooper, C. L. & Marshall, J.(1976). Occupational Source of stress.*Journal of Occupational Psychology*. 495, 11-28
- Cooper, C. L., Slon, S. J. & William, S.(1997). *Occupational Stress Indicator: Management Guide*. Great British: NEER Nelson Publication Company. Ltd.
- Davidson, M. & Cooper, C. L.(1983). *Stress and Woman manager*. Oxford: Martin Robertsos & Company Ltd. 207-211.
- Dianna T. K.(1997). *Stress and Health: Reserch and Clinical Application*. Harwood Academic Publisher. 375-397.
- Engel, G. L.(1962). *Psychological Development in Health and Disease*. Philadelphia: W. B. Sanders Co.
- Farmer. R. E., Monahan, L. H. and Hakerler, R. (1984). *Stress Mananger for Human Service*. Michigan: Sage Publication Inc.
- French, J. R. P. & Caplan, R.(1972). *Organization Stress and Individual Strain*. New York: Amarcom.
- Gallagher, J. (1979). *Psychological Developmental in Health and Disease*. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Greller, M. M., Parsons, K. C. & Mitchell, D. D.(1993). *Additive Effect and Beyond:Occupational Stress and SocialBuffer in a Police Organization*. *Stress and Well-being at work* 2: 150.
- Homes, T. H. & Rahe, R. H.(1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11,213-218.
- Jalowice, A., Murply. P. S. and Power, J. M.(1984). Psychometric Assessment of the Jalowice Coping Scale.*Nursing Research*. 33: 15-61.

- Janis, I. L.(1952). *Psychological Stress*. New York: John Willey and Sons Co.
- Karasek, R. and Theorell, T.(1990). *Health work:Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working life*, New York: Basic Book.
- Klitzman S., Stellman J. M.(1989). The impact of the physical environment on the psychological well-being of office workers. *Social Science Med*: 733-742.
- Lam T. H. Ong S. G. Wong C. M. Lee P. W. Kleeven J. W.(1985). Mental health and work stress in office workers in Hong Kong. *Occupational Med*: 199-205.
- Lambert V. A., Lambert C. E., I to M.(2004). Workplace stressors. ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. *Nursing Study*, 41: 85-97.
- Lazarus, R. S.(1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: Mc Graw-Hill.
- Lazarus, R. S.(1976). *Pattern of Ajustment*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S.(1976). A Appraisal coping health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*: 74
- Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company:85.
- Luckman, J. and Sorensen K. C.(1979). *Basic Nursing: A Psychological Approach*. Philadelphia: Wb. Saunders Col.
- Maslach, C.(1979). *The burnout syndrome and patient care. Stress and survival: The emotion realitie of Life-treathening illness*. London: The C. V. Mosby.
- Mcmillan, P. and Schulth D. P.(1982). Psychology and Industry Today. *An Introductiional and Organizational*: 444-446.
- McNett, S. C.(1987). Social support, threat, and coping responses and effectiveness in the functionally disabled. *Nursing Research* ,36 :98-103.
- Mino Y., Shigemi J. Tssuda T., Yasuda N. Bebbington P.(1999). Perceived job stress and mental health in precision machine workers of Japan: a 2 year cohort study. *Occupational Environment Med*: 41-56.
- Morrell, J. S.(1994). "Source of Stress for Student Affairs Mid-Manager. Northern Colorado" Ph.D. Thesis, University of Northern Colorado.
- Needle, et al.(1980). Teacher Stress: Source and Consequence W. *Journal of school Health*. 50 :96-97.

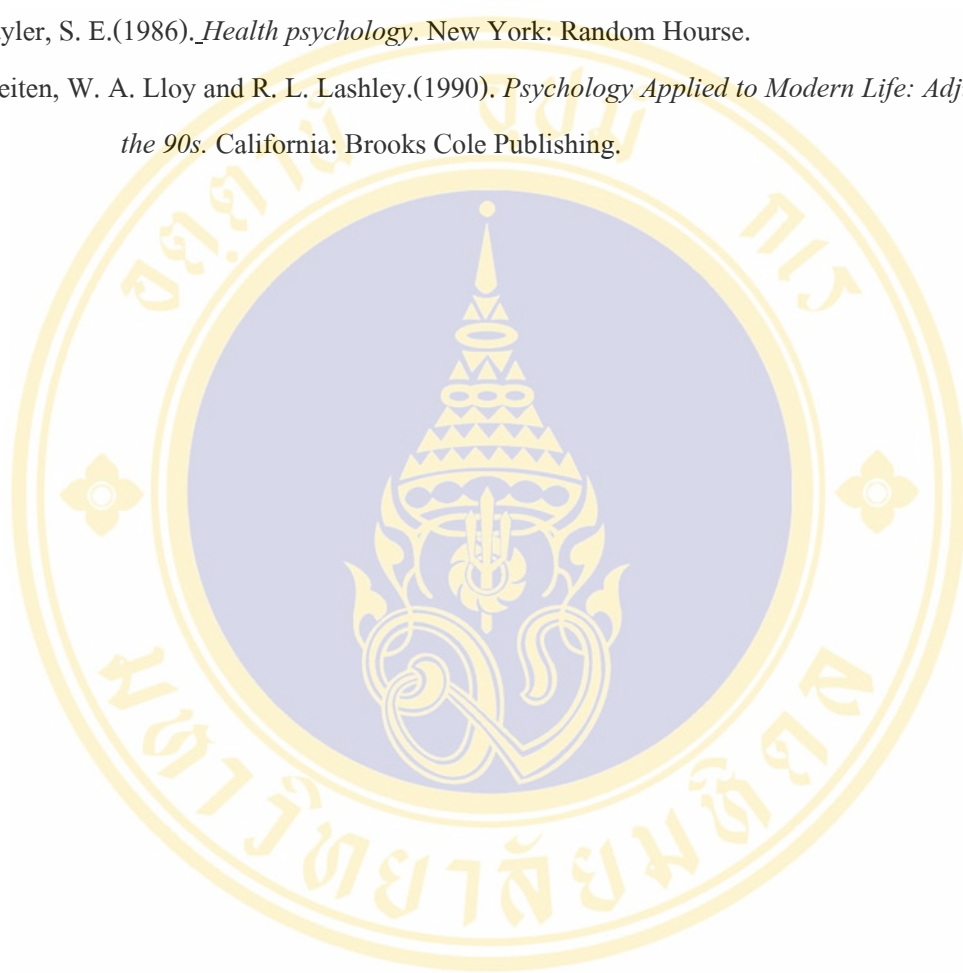
Pilot, Denise F.(2003). *Nursing Research: Principle and Methods*. Philadelphia: Lippincott.

Selye, H.(1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill Book.

Spurgeon A, Jackson C. A., Beach J. R.(2001). The Life Event Inventory: re-scaling based on an occupational sample. *Occupational Med*, 51: 287-293.

Taylor, S. E.(1986). *Health psychology*. New York: Random House.

Weiten, W. A. Lloyd and R. L. Lashley.(1990). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 90s*. California: Brooks Cole Publishing.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรุ อารณ
ภาควิชาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งนภา ผาณิตรัตน์
ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์ศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล
3. อาจารย์ ดร. ธาณี แก้วธรรมานุกูล
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. อาจารย์ภูมิรัตน์ ฤทธิเกิด
ภาควิชาศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5. อาจารย์จริยา จันท
ภาควิชาจิตเวช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต

ส่วนที่ 3 แบบประเมินวิธีการจัดการกับความเครียด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านปัจจัยการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบวัดความเครียดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

นางสาวชนวรรณ หมี่รักษา

นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ไม่ได้เรียนหนังสือ☐ ประถมศึกษา☐ มัธยมศึกษาตอนต้น☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช☐ อนุปริญญา หรือ ปวส☐ ปริญญาตรี / เทียบเท่า☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านในสถานประกอบการแห่งนี้ตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน _____ ปี _____ เดือน

5. สถานภาพสมรส

☐ โสด☐ คู่☐ หย่า/ แยกกันอยู่☐ หม้าย

6. ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในครอบครัว

☐ รักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี☐ ทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้ง☐ ทะเลาะเบาะแว้งกันเป็นประจำ☐ ห่างเหินกันไม่ค่อยพบปะกัน

7. รายได้ของท่านเฉลี่ยต่อเดือน _____ บาท

8. รายได้รวมของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน _____ บาท

9. ฐานะทางการเงินในครอบครัวของท่าน

- ☐ () รายได้ไม่พอใช้ มีหนี้สิน
- ☐ () รายได้ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้สิน
- ☐ () รายได้พอใช้ ไม่เหลือเก็บ
- ☐ () รายได้พอใช้ เหลือเก็บ

10. ความรับผิดชอบของท่านต่อสมาชิกภายในครอบครัวได้แก่บิดา มารดา ภรรยา/สามี พี่น้อง หรือบุคคลอื่นที่อยู่ในอุปการะ ในด้านการเงินหรือการเลี้ยงดู

- ☐ () ไม่มีภาระ
- ☐ () มีภาระแต่ท่านสามารถรับผิดชอบได้
- ☐ () มีภาระและเกินกำลังความสามารถที่ท่านจะรับผิดชอบ

11. ความพึงพอใจของท่านต่อที่พักอาศัยในปัจจุบัน

- ☐ () พึงพอใจน้อย
- ☐ () พึงพอใจปานกลาง
- ☐ () พึงพอใจมาก

12. ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมาท่านได้เปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยหรือไม่

- ☐ () เคยเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย _____ ครั้ง

เหตุผลที่เปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย

เนื่องจาก _____

- ☐ () ไม่เคยเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญในชีวิต

ในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ต่อไปนี้เกิดขึ้นกับครอบครัวของท่านหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่มีเหตุการณ์หรือไม่มีเหตุการณ์ และหากมีเหตุการณ์ท่านคิดว่าจะมีความรุนแรงหรือมีผลกระทบต่อท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย X ที่ช่องคะแนนที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ระดับคะแนน 0 หมายถึงเหตุการณ์ดังกล่าวเคยเกิดขึ้นแต่ท่านรับรู้ว่าเป็นเหตุการณ์ดังกล่าวไม่มีความรุนแรง ระดับคะแนน 100 หมายถึงการรับรู้ต่อเหตุการณ์ดังกล่าวว่ารุนแรงมากที่สุด

ตัวอย่าง

คะแนนน

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

ไม่มีเหตุการณ์ มีเหตุการณ์

0 50 80 100

ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

หมายเหตุ เหตุการณ์ดังกล่าวเคยเกิดขึ้นกับท่านและท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่ารุนแรงมากระดับ 80

1. คู่ชีวิตหรือคู่สมรสเสียชีวิต

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

ไม่มีเหตุการณ์ มีเหตุการณ์

0 50 100

ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

2. สมาชิกในครอบครัวมีเรื่องเป็นคดีความต้องขึ้นศาล

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

ไม่มีเหตุการณ์ มีเหตุการณ์

0 50 100

ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

3. สมาชิกในครอบครัวเสียชีวิตกระทันหัน

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

ไม่มีเหตุการณ์ มีเหตุการณ์

0 50 100

ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

4. สมาชิกในครอบครัวพยายามที่จะฆ่าตัวตาย

☐
ไม่มีเหตุการณ์

☐
มีเหตุการณ์

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

0 50 100
ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

5. ท่านมีหนี้สินที่ต้องจ่ายชดใช้

☐
ไม่มีเหตุการณ์

☐
มีเหตุการณ์

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

0 50 100
ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

6. ท่านอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ไม่มีที่อยู่อาศัย หรือกำลังหาที่พักอาศัย

☐
ไม่มีเหตุการณ์

☐
มีเหตุการณ์

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

0 50 100
ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

7. สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่รุนแรงอย่างกะทันหัน

☐
ไม่มีเหตุการณ์

☐
มีเหตุการณ์

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

0 50 100
ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

8. หัวหน้าครอบครัวอยู่ในสภาพตกงานหรือขาดรายได้

☐
ไม่มีเหตุการณ์

☐
มีเหตุการณ์

ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า

0 50 100
ไม่รุนแรง รุนแรงมาก

9. ท่านมีปัญหาหย่าร้างในชีวิตสมรส

☐	☐	ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า	
ไม่มีเหตุการณ์	มีเหตุการณ์	0 100 50	รุนแรงมาก
		ไม่รุนแรง	

10. ครอบครัวแตกแยก

☐	☐	ท่านรับรู้ต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ว่า	
ไม่มีเหตุการณ์	มีเหตุการณ์	0 100 50	รุนแรงมาก
		ไม่รุนแรง	

ส่วนที่ 3 แบบประเมินวิธีการเผชิญความเครียด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ไม่เคยใช้	หมายถึง	เมื่อมีปัญหาท่านไม่เคยใช้วิธีนี้เลย
เคยใช้บางครั้ง	หมายถึง	เมื่อมีปัญหาท่านใช้วิธีนี้ 1-2 ครั้ง/สัปดาห์
เคยใช้บ่อยครั้ง	หมายถึง	เมื่อมีปัญหาท่านใช้วิธีนี้ 3-4 ครั้ง/สัปดาห์
เคยใช้เป็นประจำ	หมายถึง	เมื่อมีปัญหาท่านใช้วิธีนี้มากกว่า 4 ครั้ง/สัปดาห์

วิธีเผชิญความเครียด	ไม่เคยใช้	เคยใช้ บางครั้ง	เคยใช้ บ่อยครั้ง	เคยใช้เป็น ประจำ
1.ฉันรวบรวมความพยายามที่จะหาวิธีแก้ปัญหที่เกิดขึ้น				
2.ฉันพยายามตัดปัญหานั้นไปจากจิตใจและหันไปสนใจเรื่องอื่นแทน				
3. ฉันพูดคุยกับบุคคลในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลที่ท่านไว้วางใจเพื่อระบายความรู้สึก				
4.ฉันพยายามหาวิธีการเผชิญกับสิ่ง ที่ก่อให้เกิดความเครียด				
5.ฉันพยายามปรับปรุงตัวเอง บางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น				
6.ฉันปรึกษากับบุคคลที่เคยเจอกับสถานการณ์นั้นมาก่อนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา				
7. ฉันสวดมนต์ หรือมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์				
8. ฉันหวังว่าสิ่งต่าง ๆ จะดีขึ้นในอนาคต				
9.ฉันพยายามค้นหาวิธีการแก้ไข ปัญหาเพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่				

วิธีเผชิญความเครียด	ไม่เคยใช้	เคยใช้ บางครั้ง	เคยใช้ บ่อยครั้ง	เคยใช้เป็น ประจำ
10.ฉันพยายามคิดถึงเรื่องที่สบายใจเพื่อลืมปัญหาที่เกิดขึ้น				
11.ฉันยอมรับว่าเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้นแล้วและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้				
12.ฉันเตรียมแผนการที่จะทำเพื่อแก้ไขปัญหานั้นโดยเฉพาะ				
13.ฉันพยายามคิดว่ามีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากปัญหาที่เกิดขึ้น				
14.เมื่อมีปัญหาฉันจะแก้ไขที่สาเหตุของปัญหานั้นโดยตรง				
15. ฉันบอกตัวเองว่ามันเป็นเพียงโชคร้ายของเรา				
16. ฉันชอบที่จะแก้ไขปัญหาดัง ๆ ด้วยตนเอง				
17. ฉันขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเพื่อช่วยจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น				
18. ฉันคิดถึงวิธีการต่าง ๆ ที่เคยนำมาใช้จัดการกับปัญหาดัง ๆ ที่เคยผ่านมา				
19. ฉันพยายามเลี่ยงไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
20. ฉันจัดการกับปัญหาดัง ๆ ทีละขั้นตอน				

ส่วนที่4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีผลก่อให้เกิดความเครียด ท่านรับรู้ว่าคุณลักษณะของท่านมีเหตุการณ์ดังกล่าวมาน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ดังกล่าวมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ดังกล่าวมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ดังกล่าวปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ดังกล่าวน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ดังกล่าวน้อยที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันเหมาะสม (+ve)					
2. งานที่ท่านมีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม(+ve)					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะที่ท่านทำเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าที่ควรจะเป็น (-ve)					
4. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน(+ve)					
5. งานที่ท่านทำมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป(-ve)					
6. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพพร้อมใช้(+ve)					
7. สภาพการทำงานมีความซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย(-ve)					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
8. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ฝุ่นละออง แสงสว่างไม่เพียงพอ(-ve)					
<u>บทบาทหน้าที่</u> 9. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบใน งานเหมาะสมและเป็นธรรม (+ve)					
10. การกำหนดหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน (-ve)					
11. ท่านต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ ความรับผิดชอบ (-ve)					
12. การมอบหมายให้ผู้อื่นทำงาน แทนเป็นไปด้วยความลำบาก (- ve)					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ทำงาน (+ve)					
14.งานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาหลายคน (-ve)					
15. ท่านได้รับการชี้แนะเกี่ยวกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย (+ve)					
16.ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน (+ve)					
<u>สัมพันธภาพในการทำงาน</u> 17. ผู้บังคับบัญชารับ ความสามารถของท่าน (+ve)					
18. ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความ คิดเห็นของท่าน(-ve)					
19. ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อน ร่วมงาน(-ve)					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
20. มีการแก่งแย่งความดีความชอบ ในหมู่ผู้ร่วมงาน(-ve)					
21. ท่านได้รับคำแนะนำและการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (+ve)					
22. ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ของท่าน(+ve)					
23. ท่านได้รับการช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงาน (+ve)					
24. ผู้ร่วมงานลาออกทำให้ท่านต้อง ปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่(-ve)					
<u>โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร</u>					
25. คำสั่งในการปฏิบัติงานมีความ ชัดเจน (+ve)					
26. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ เหมาะสม (-ve)					
27. ขวัญ กำลังใจและบรรยากาศในที่ ทำงานไม่ดี (-ve)					
28. บรรยากาศในที่ทำงานอบอุ่น มี ความเป็นมิตร (+ve)					
29. บรรยากาศในที่ทำงานทำให้ท่าน คิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (-ve)					
30. หัวหน้ามีความยุติธรรม (+ve)					
31. มีปัญหาการเมืองการปกครองใน ที่ทำงาน(-ve)					
32. หัวหน้าให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของ ท่าน (+ve)					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<u>ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ</u>					
33. ท่านไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง ตามที่คาดหวัง (-ve)					
34. ท่านรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในงานที่ทำ (-ve)					
35. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณา ความดีความชอบเป็นพิเศษ (+ve)					
36. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (+ve)					
37. งานที่ท่านมีโอกาสดำเนินงานน้อย กว่าอาชีพอื่น (-ve)					
38. ท่านถูกประเมินความสามารถต่ำ กว่าที่ควรจะเป็น (-ve)					
39. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ (+ve)					
40. ท่านได้รับการฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่อง(+ve)					

ส่วนที่ 5 แบบวัดความเครียดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง ในระยะ 2 เดือนที่ผ่านมาท่านมีอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่แสดงระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่านตามความเป็นจริง

ข้อ	อาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก	ระดับอาการ			
		ไม่เคย เลย	เป็นครั้ง คราว	บ่อยครั้ง	เป็น ประจำ
1	นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2	รู้สึกหงุดหงิดหรือรำคาญใจ				
3	ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด				
4	มีความวุ่นวายใจ				
5	ไม่อยากพบปะผู้คน				
6	ปวดหัวข้างเดียวหรือบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7	รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8	รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9	รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า				
10	กระวนกระวายใจอยู่ตลอดเวลา				
11	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ				
12	รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงทำอะไร				
13	รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากทำอะไร				
14	มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15	เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ				
16	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ				
17	ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่				
18	ตื่นตื่นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19	มีเหงื่อหรือเวียนศีรษะ				
20	ความสุขทางเพศลดลง				

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์รายข้อ

ตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

ข้อ		จำนวน	ร้อยละ	ระดับความรุนแรงของเหตุการณ์
1. คู่ชีวิตหรือคู่สมรสเสียชีวิต	มี	10	4.7	ต่ำ
	ไม่มี	203	95.3	
2. สมาชิกในครอบครัวมีเรื่องเป็นคดีต้องขึ้นศาล	มี	34	16.0	ต่ำ
	ไม่มี	179	84.0	
3. สมาชิกในครอบครัวเสียชีวิตกะทันหัน	มี	34	16.0	ต่ำ
	ไม่มี	179	84.0	
4. สมาชิกในครอบครัวพยายามที่จะฆ่าตัวตาย	มี	14	6.6	ต่ำ
	ไม่มี	199	93.4	
5. ท่านมีหนี้สินที่ต้องจ่ายชดใช้	มี	119	55.9	ต่ำ
	ไม่มี	94	44.1	
6. ท่านอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ไม่มีที่อยู่อาศัย หรือ กำลังหาที่พักอาศัย	มี	17	8.0	ต่ำ
	ไม่มี	196	92.0	
7. สมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่รุนแรงอย่างกะทันหัน	มี	49	23.0	ต่ำ
	ไม่มี	164	77.0	
8. หัวหน้าครอบครัวอยู่ในสภาพตกงานหรือขาดรายได้	มี	34	16.0	ต่ำ
	ไม่มี	179	84.0	
9. ท่านมีปัญหาหย่าร้างในชีวิตสมรส	มี	27	12.7	ต่ำ
	ไม่มี	186	87.3	
10. ครอบครัวแตกแยก	มี	31	14.6	ต่ำ
	ไม่มี	182	85.4	

ตารางภาคผนวกที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการเผชิญ
ความเครียด รายข้อ

ข้อความ	ไม่เคยเลย จำนวน (ร้อยละ)	เป็นครั้ง คราว จำนวน (ร้อยละ)	บ่อยครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เป็นประจำ จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
1.ฉันรวบรวมความพยายามที่จะหาวิธี แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	19 (8.9)	118 (55.4)	47 (22.1)	29 (13.6)	1.40	0.833
2.ฉันพยายามตัดปัญหานั้นไปจาก จิตใจและหันไปสนใจเรื่องอื่นแทน	32 (15.0)	121 (56.8)	45 (21.1)	15 (7.0)	1.20	0.778
3.ฉันพูดคุยกับบุคคลในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลที่ท่านไว้วางใจเพื่อ ระบายความรู้สึก	14 (6.6)	102 (47.9)	46 (21.6)	51 (23.9)	1.63	0.921
4.ฉันพยายามหาวิธีการเผชิญกับสิ่งที่ ก่อให้เกิดความเครียด	58 (27.2)	95 (44.6)	44 (20.7)	16 (7.5)	1.08	0.881
5.ฉันพยายามปรับปรุงตัวเองบางอย่าง 17 เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	17 (8.0)	98 (46.0)	68 (31.9)	30 (14.1)	1.52	0.833
6.ฉันปรึกษากับบุคคลที่เคยเจอกับ สถานการณ์นั้นมาก่อนเพื่อใช้เป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหา	37 (17.4)	106 (49.8)	45 (21.1)	25 (11.7)	1.27	0.885
7. ฉันสวดมนต์ หรือมีความเชื่อมั่นต่อ สิ่งศักดิ์สิทธิ์	36 (16.9)	72 (33.8)	34 (16.0)	71 (33.3)	1.66	1.112
8.ฉันหวังว่าสิ่งต่างๆจะดีขึ้นในอนาคต	10 (4.7)	73 (34.3)	56 (26.3)	74 (34.7)	1.91	0.935
9.ฉันพยายามค้นหาวิธีการแก้ไขปัญห เพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่	27 (12.7)	93 (43.7)	51 (23.9)	42 (19.7)	1.51	0.95
10.ฉันพยายามคิดถึงเรื่องที่สบายใจ เพื่อลืมปัญหาที่เกิดขึ้น	17 (8.0)	66 (31.0)	71 (33.3)	59 (27.7)	1.81	0.934

ข้อความ	ไม่เคยเลย จำนวน (ร้อยละ)	เป็นครั้ง คราว จำนวน (ร้อยละ)	บ่อยครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เป็น ประจำ จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
11.ฉันยอมรับว่าเหตุการณ์นั้นได้ เกิดขึ้นแล้วและไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงอะไรได้	39 (18.3)	90 (42.3)	51 (23.9)	33 (15.5)	1.37	0.955
12.ฉันเตรียมแผนการที่จะทำเพื่อแก้ไข ปัญหานั้นโดยเฉพาะ	50 (23.5)	100 (46.9)	41 (19.2)	22 (10.3)	1.16	0.904
13.ฉันพยายามคิดว่ามีโอกาสดูแลสิ่ง ใหม่ ๆ จากปัญหาที่เกิดขึ้น	21 (9.9)	88 (41.3)	68 (31.9)	36 (16.9)	1.56	0.886
14.เมื่อมีปัญหาฉันจะแก้ไขที่สาเหตุ ของปัญหานั้นโดยตรง	14 (6.6)	94 (44.1)	56 (27.2)	47 (22.1)	1.65	0.897
15.ฉันบอกตัวเองว่ามันเป็นเพียงโชค ร้ายของเรา	34 (16.0)	85 (39.9)	42 (19.7)	52 (24.4)	1.53	1.030
16.ฉันชอบที่จะแก้ไขปัญหาดัง ๆ ด้วยตนเอง	16 (7.5)	79 (37.1)	64 (30.0)	54 (25.4)	1.73	0.926
17. ฉันขอความช่วยเหลือจากคนอื่น เพื่อช่วยจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น	69 (32.4)	121 (56.8)	13 (6.1)	10 (4.7)	0.83	0.739
18. ฉันคิดถึงวิธีการต่าง ๆ ที่เคย นำมาใช้จัดการกับปัญหาดัง ๆ ที่เคย ผ่านมา	29 (13.6)	109 (51.2)	53 (24.9)	22 (10.3)	1.32	0.836
19. ฉันพยายามเลี่ยงไม่รับรู้ปัญหาที่ เกิดขึ้น	93 (43.7)	76 (35.7)	27 (12.7)	17 (8.0)	0.85	0.930
20. ฉันจัดการกับปัญหาดัง ๆ ที่ละ ขั้นตอน	24 (11.3)	88 (41.3)	57 (26.8)	44 (0)	1.57	0.842

ตารางภาคผนวกที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยในการทำงานรายข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ด้านลักษณะงาน							
1. ปริมาณงานที่ท่าน ทำในแต่ละวัน เหมาะสม (+ve)	6 (2.8)	10 (4.7)	127 (59.8)	46 (21.6)	24 (11.3)	2.66	0.846
2. งานที่ท่านมีชั่วโมง การทำงานเหมาะสม (+ve)	4 (1.9)	11 (5.2)	79 (37.1)	71 (33.3)	48 (22.5)	2.31	0.940
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่าน เป็นหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบมากกว่าที่ ควรจะเป็น(-ve)	31 (14.6)	60 (28.2)	88 (40.4)	29 (13.6)	7 (3.3)	3.37	0.999
4. งานที่ท่านทำ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน (+ve)	7 (3.3)	14 (6.6)	101 (47.4)	54 (25.4)	37 (17.4)	2.53	0.964
5. งานที่ท่านทำมี ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มากเกินไป(-ve)	17 (8.0)	35 (16.4)	98 (46.0)	44 (20.7)	19 (8.9)	2.94	1.024
6. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีสภาพพร้อมใช้(+ve)	8 (3.8)	10 (4.7)	89 (41.8)	63 (29.6)	43 (20.2)	2.42	0.988
7. สภาพการทำงานมี ความซ้ำซากจำเจ น่า เบื่อหน่าย(-ve)	26 (12.2)	27 (12.7)	92 (43.2)	33 (15.5)	35 (16.4)	2.89	1.192

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
8. สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานไม่ เหมาะสม เช่นเสียงดัง ฝุ่นละออง แสงสว่าง ไม่เพียงพอ(-ve) <u>บทบาทหน้าที่</u>	33 (15.5)	66 (31.0)	76 (35.7)	24 (11.3)	14 (6.6)	3.38	1.081
9. การแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบในงาน เหมาะสมและเป็น ธรรม (+ve)	9 (4.2)	28 (13.1)	87 (40.8)	56 (26.3)	33 (15.5)	2.64	1.030
10. การกำหนดหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ ชัดเจน (-ve)	21 (9.9)	43 (20.2)	79 (37.1)	50 (23.5)	20 (9.4)	2.98	1.101
11. ท่านต้องทำงาน นอกเหนือหน้าที่ความ รับผิดชอบ (-ve)	20 (9.4)	29 (13.6)	64 (30.0)	66 (31.0)	34 (16.0)	2.69	1.172
12. การมอบหมายให้ ผู้อื่นทำงานแทน เป็นไปด้วยความ ลำบาก (- ve)	27 (12.7)	29 (13.6)	81 (38.0)	42 (19.7)	34 (16.0)	2.87	1.212
13. ท่านมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับที่ทำงาน (+ve)	24 (11.3)	52 (24.4)	69 (32.4)	45 (21.1)	23 (10.8)	3.04	1.159

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
14.งานที่ต้องปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับ- บัญชาหลายคน (-ve)	18 (8.5)	29 (13.6)	90 (42.3)	41 (19.2)	35 (16.4)	2.78	1.133
15. ท่านได้รับการ ชี้แนะเกี่ยวกับงานที่ ได้รับมอบหมาย (+ve)	7 (3.3)	19 (8.9)	92 (43.2)	68 (31.9)	27 (12.7)	2.58	0.936
16.ท่านมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน(+ve) <u>สัมพันธภาพในการ</u> <u>ทำงาน</u>	15 (7.0)	16 (7.5)	83 (39.0)	62 (29.1)	37 (17.4)	2.58	1.082
17. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับความสามารถ ของท่าน (+ve)	13 (6.1)	18 (8.5)	91 (42.7)	60 (28.2)	31 (14.6)	2.63	1.031
18. ผู้บังคับบัญชาไม่ รับฟังความคิดเห็น ของท่าน (-ve)	17 (8.0)	15 (7.0)	67 (31.5)	66 (31.0)	48 (22.5)	2.47	1.151
19. ท่านมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อน ร่วมงาน (-ve)	14 (6.6)	6 (2.8)	56 (26.3)	53 (24.9)	84 (39.4)	2.12	1.163
20. มีการแก่งแย่งความ ดีความชอบในหมู่ ผู้ร่วมงาน (-ve)	25 (11.7)	19 (8.9)	54 (25.4)	35 (16.4)	80 (37.6)	2.41	1.373
21. ท่านได้รับ คำแนะนำและการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา (+)	19 (8.9)	23 (10.8)	106 (49.8)	39 (18.3)	26 (12.2)	2.86	1.059

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
22. ผู้ร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน (+ve)	16 (7.5)	23 (10.8)	107 (50.2)	56 (26.3)	11 (5.2)	2.89	0.933
23. ท่านได้รับการ ช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงาน (+ve)	10 (4.7)	19 (8.9)	76 (35.7)	63 (29.6)	45 (21.1)	2.46	1.066
24. ผู้ร่วมงานลาออก ทำให้ท่านต้องปรับตัว เข้ากับเพื่อนใหม่(-ve) <u>โครงสร้างและ</u> <u>บรรยากาศองค์กร</u>	18 (8.5)	15 (7.0)	66 (31.0)	52 (24.4)	62 (29.1)	2.41	1.216
25. คำสั่งในการ ปฏิบัติงานมีความ ชัดเจน (+ve)	14 (6.6)	21 (9.9)	90 (42.3)	62 (29.1)	26 (12.2)	2.69	1.026
26. การพิจารณาขึ้น เงินเดือนไม่เหมาะสม (-ve)	43 (20.2)	33 (15.5)	79 (37.1)	34 (16.0)	24 (11.3)	3.17	1.245
27. ขวัญ กำลังใจและ บรรยากาศในที่ทำงาน ไม่ดี (-ve)	13 (6.1)	25 (11.7)	95 (44.6)	54 (25.4)	26 (12.2)	2.74	1.021
28. บรรยากาศในที่ ทำงานอบอุ่น มีความ เป็นมิตร (+ve)	7 (3.3)	16 (7.5)	90 (42.3)	65 (30.5)	35 (16.4)	2.51	0.965
29. บรรยากาศในที่ ทำงานทำให้ท่านคิดที่ จะเปลี่ยนสถานที่ ทำงาน (-ve)	18 (8.5)	15 (7.0)	59 (27.7)	75 (35.2)	46 (21.6)	2.46	1.155

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
30. หัวหน้ามีความ ยุติธรรม (+ve)	17 (8.0)	27 (12.7)	89 (41.8)	54 (25.4)	26 (12.2)	1.79	1.072
31. มีปัญหาการเมือง การปกครองในที่ ทำงาน(-ve)	5 (8.0)	17 (12.7)	71 (41.8)	49 (25.4)	71 (12.2)	2.23	1.072
32. หัวหน้าให้ความ คุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน (+ ve) <u>ความสำเร็จและ</u> <u>ก้าวหน้าในอาชีพ</u>	10 (4.7)	17 (8.0)	105 (49.3)	17 (22.5)	10 (15.5)	2.64	0.993
33. ท่านไม่มีโอกาส พัฒนาตนเองตามที่ คาดหวัง (-ve)	24 (11.3)	41 (19.2)	79 (37.1)	40 (18.8)	29 (13.6)	2.96	1.175
34. ท่านรู้สึกไม่ ประสบความสำเร็จใน งานที่ทำ (-ve)	18 (8.5)	37 (17.4)	80 (37.6)	49 (23.0)	29 (13.6)	2.84	1.126
35. ท่านมีโอกาสดำเนิน การพิจารณาความดี ความชอบเป็นพิเศษ (+ ve)	55 (25.8)	40 (18.8)	96 (45.1)	16 (7.5)	6 (2.8)	3.57	1.042

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
37. งานที่ทำมีโอกา สก้าวหน้าน้อยกว่า อาชีพอื่น (-ve)	16 (7.5)	24 (11.3)	110 (51.6)	40 (18.8)	23 (10.8)	2.86	1.009
38. ท่านถูกประเมิน ความสามารถต่ำกว่าที่ ควรจะเป็น (-ve)	8 (3.8)	32 (15.0)	95 (44.6)	47 (22.1)	31 (14.6)	2.71	1.013
39. ท่านมี ความก้าวหน้าในอาชีพ (+ve)	17 (8.0)	40 (18.8)	102 (47.9)	31 (14.6)	23 (10.8)	2.99	1.044
40. ท่านได้รับการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (+ve)	34 (16.0)	26 (12.2)	94 (44.1)	37 (17.4)	22 (10.3)	3.06	1.162

ตารางภาคผนวกที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเครียดรายข้อ

ข้อความ	ไม่เคยเลย จำนวน (ร้อยละ)	เป็นครั้ง คราว จำนวน (ร้อยละ)	บ่อยครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เป็นประจำ จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. นอนไม่หลับเพราะคิด มากหรือกังวลใจ	20 (9.4)	153 (71.8)	25 (11.7)	15 (7.0)	1.16	0.684
2. รู้สึกหงุดหงิดหรือรำคาญ ใจ	14 (6.6)	129 (60.6)	57 (26.8)	13 (6.1)	1.32	0.689
3. ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะ ประสาทตึงเครียด	110 (51.6)	83 (39.0)	18 (8.5)	2 (0.9)	0.59	0.686
4. มีความวุ่นวายใจ	26 (12.2)	150 (70.4)	31 (14.6)	6 (2.8)	1.08	0.613
5. ไม่อยากพบปะผู้คน	97(45.5)	100 (46.9)	11(5.2)	5(2.3)	0.64	0.690
6. ปวดหัวข้างเดียวหรือ บริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	43(20.2)	126 (59.2)	26(12.2)	18(8.5)	1.09	0.811
7. รู้สึกไม่มีความสุขและ เศร้าหมอง	75(35.2)	115 (54.0)	16(7.5)	7(3.3)	0.79	0.719
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	134 (62.9)	60 (28.2)	12(5.6)	7(3.3)	0.49	0.750
9. รู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มี คุณค่า	151 (70.9)	49 (23.0)	10(4.7)	3(1.4)	0.37	0.642
10. กระวนกระวายใจอยู่ ตลอดเวลา	97(45.5)	97(45.5)	12(5.6)	7(3.3)	0.67	0.731
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	50(23.5)	136 (63.8)	21(9.9)	6(2.8)	0.92	0.665
12. รู้สึกเหนื่อยจนไม่มีแรงทำ อะไร	36(16.9)	152 (71.4)	17(8.0)	8(3.8)	0.99	0.633

ข้อความ	ไม่เคยเลย จำนวน (ร้อยละ)	เป็นครั้ง คราว จำนวน (ร้อยละ)	บ่อยครั้ง จำนวน (ร้อยละ)	เป็นประจำ จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
13. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่ อยากทำอะไร	44(20.7)	145 (68.1)	18(8.5)	6(2.8)	0.93	0.633
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง	90(42.3)	108 (50.7)	10(4.7)	5(2.3)	0.67	0.676
15. เสียงสั้น ปากสั้น หรือ มือสั้นเวลาไม่พอใจ	97(45.5)	88(41.3)	22(10.3)	6(2.8)	0.70	0.766
16. รู้สึกกลัวผิดพลาดใน การทำให้ต่าง ๆ	43(20.2)	136 (63.8)	21(9.9)	13(6.1)	1.02	0.739
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลัง หรือ ไหล่	48(22.5)	128 (60.1)	23(10.8)	14(6.6)	1.01	0.774
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ ที่ไม่คุ้นเคย	39(18.3)	120 (56.3)	37(17.4)	17(8.0)	1.15	0.810
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ	24(11.3)	137 (64.3)	43(20.2)	94(4.2)	1.17	0.675
20. ความสุขทางเพศลดลง	96(45.1)	80(37.6)	12(5.6)	25(11.7)	0.84	0.978

ตารางภาคผนวกที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาด
ย่อมที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวต่างกัน โดยการทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่

ความสัมพันธ์ในครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มที่	1	2	3
รักใคร่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี	16.14	1	-	0.020*	0.655
ทะเลาะเบาะแว้งกันบางครั้งหรือเป็นประจำ	19.19	2	-	-	0.035*
ห่างเหินไม่ค่อยพบปะกัน	19.30	3	-	-	-

* แตกต่าง

ตารางภาคผนวกที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาด
ย่อมที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

ฐานะทางเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มที่	1	2	3	4
รายได้ไม่พอใช้ มีหนี้สิน	19.65	1	-	0.105	0.103	0.515
รายได้ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้สิน	18.15	2	-	-	0.004*	0.433
รายได้พอใช้ ไม่มีเหลือเก็บ	16.14	3	-	-	-	0.059
รายได้พอใช้ มีเหลือเก็บ	16.10	4	-	-	-	-

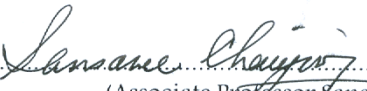
* แตกต่าง

ตารางภาคผนวกที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดของพนักงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาด
ย่อมที่มีภาระรับผิดชอบในครอบครัวต่างกัน โดยการทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่

ภาระรับผิดชอบในครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มที่	1	2	3
ไม่มีภาระ	17.66	1	-	0.006*	0.004*
มีภาระแต่สามารถรับผิดชอบได้	16.85	2	-	-	0.358
มีภาระและเกินกำลังความสามารถที่จะ รับผิดชอบ	20.67	3	-	-	-

* แตกต่าง

ภาคผนวก ง

	
COA. No. MU-IRB 2008/095.1109	
Documentary Proof of Mahidol University Institutional Review Board	
Title of Project.	Factors Related to Stress of Garment Workers in Small Enterprises (Thesis for Master Degree)
Principle Investigator.	Miss Thanavan Meeruksa
Name of Institution.	Faculty of Public Health
Approval includes.	1) MU-IRB Submission form version received date 11 September 2008 2) Participant Information sheet version date 11 September 2008 3) Questionnaire version received date 9 September 2008
Mahidol University Institutional Review Board is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)	
Date of Approval.	11 September 2008
Date of Expiration.	10 September 2009
Signature of Chairman.	 (Professor Shusee Visalyaputra)
Signature of Head of the Institute.	 (Associate Professor Sansanee Chaiyaroj) Vice President for Research and Academic Affairs
Office of the President, Mahidol University, 999 Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel. (662) 8496223-5 Fax. (662) 8496223	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชนวรรณ หมีรักษา
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2542 – 2546 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2548 - 2552 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2546 – ปัจจุบัน หอผู้ป่วยประกันสังคม 3 งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	พยาบาล (พนักงานมหาวิทยาลัย)
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้	33/3 ถนนบรมราชชนนี แขวงนิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170 โทรศัพท์ 086-5366752 mail:g4837641@student.mahidol.ac.th