

ความทุกข์ของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคม  
ที่เกี่ยวข้องของคณงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป  
และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ แห่งหนึ่ง



พันเอกวรินทร์ บุญเยี่ยม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2543

ISBN 974-346-492-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PREVALENCE AND RELATED PSYCHOSOCIAL FACTORS OF  
OCCUPATIONAL STRESS AMONG WORKERS IN THE PRODUCTION  
DEPARTMENT OF A MAGNETIC TAPE AND ALKALINE BATTERY INDUSTRY



COL. VARIN BOONLIAM

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Science in Community Medicine

Department of Preventive and Social Medicine

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2000

ISBN 974-346-492-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้อง  
ของคณงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์  
แบตเตอรี่ แห่งหนึ่ง

โดย

พันเอกวรินทร์ บุญเยี่ยม

ภาควิชา

วิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรรณกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ภิรมย์ กมลรัตนกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ อองอาจ วิพุทธศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรรณกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์)

.....กรรมการ

พันเอก วรินทร์ บุญเยี่ยม : ความชุกของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องของคณงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทปและอัลคาไลน์แบตเตอรี่ แห่งหนึ่ง ( PREVALENCE AND RELATED PSYCHOSOCIAL FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS AMONG WORKERS IN THE PRODUCTION DEPARTMENT OF A MAGNETIC TAPE AND ALKALINE BATTERY INDUSTRY)

อ. ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์, อ. ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรรณกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์ 106 หน้า.  
ISBN 974-346-492-1.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อหาความชุกของความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในคณงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทปและอัลคาไลน์แบตเตอรี่ จำนวน 359 คน เป็นชาย 87 คน เป็นหญิง 272 คน อายุระหว่าง 17-38 ปี อายุเฉลี่ย 25.6 ปี ทำการวิจัยในช่วงเดือน มีนาคม ถึง เมษายน 2543 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม ซึ่งตอบด้วยตนเอง 4 ส่วน คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคม สร้างจากโมเดลของคูเปอร์ และเดวิดสัน แบบสอบถาม General Health Questionnaire- 12(GHQ - 12) ฉบับภาษาไทย แบบวัดกลไกการจัดการกับความเครียดของจาโลวีก (Jalowiec Coping Scale) และแบบประเมินบุคลิกภาพ Impulsiveness - Venturesomeness - Empathy Inventory (IVE Inventory) ซึ่งพัฒนาโดย ไอแซกส์และแมคเกอร์ค

ผลการวิจัยพบว่า 1) คณงานมีความเครียดร้อยละ 56.1 (95 % CI : 50.8 - 61.2) 2) ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ( $P < 0.05$ ) เมื่อวิเคราะห์โดย Chi-square tests คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความหนักใจกับปัญหาในที่ทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมในที่ทำงาน ความร้อนในที่ทำงาน ความสามารถเพียงพอในการทำงาน ความรู้สึกว่างงานทำให้ตนมีคุณค่า งานที่ทำมีความมั่นคง ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ความพอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ความชัดเจนในหน้าที่ การปรึกษากับหัวหน้า/ผู้บริหาร ปัจจัยทางบ้าน ได้แก่ ความอบอุ่นในครอบครัว ความพอใจกับที่พักอาศัย การทะเลาะ กันในครอบครัว สาเหตุที่ทะเลาะกัน ฐานะทางการเงิน รายได้และรายได้โดยรวมของครอบครัว การออกกำลังกาย และการนอนหลับ 3) ในเรื่องกลวิธีการจัดการกับความเครียด พบว่า กลุ่มคนที่เครียดจะใช้กลวิธีการจัดการที่อารมณ์ (emotive coping) การหลีกเลี่ยงปัญหา (evasive coping) และการมองโลกในแง่ร้าย (fatalistic coping) มาก และใช้วิธีการเผชิญกับปัญหา (confrontive coping) น้อย 4) ด้านบุคลิกภาพ พบว่าคณงานหญิงที่มีความเครียดจะมีบุคลิกภาพความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) มากกว่าคณงานหญิงที่ไม่มีความเครียด ความรู้จากงานวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ในการป้องกันปฐมภูมิ (primary prevention) แก่คณงานส่วนการผลิต ในการลดหรือกำจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และปรับปรุงวิธีการที่จะจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ภาควิชา เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม  
สาขาวิชา เวชศาสตร์ชุมชน  
ปีการศึกษา 2543

ลายมือชื่อนิสิิต ..... *อ.วรินทร์ บุญเยี่ยม*

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ..... *อ.สุนทร ศุภพงษ์*

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ..... *อ.พวงสร้อย วรรณกุล*

*อ.สมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์*

# # 4275252530 : MAJOR COMMUNITY MEDICINE

KEY WORD : PREVALENCE / OCCUPATIONAL STRESS / PSYCHOSOCIAL FACTORS

COL. VARIN BOONLIAM : PREVALENCE AND RELATED PSYCHOSOCIAL FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS AMONG WORKERS IN THE PRODUCTION DEPARTMENT OF A MAGNETIC TAPE AND ALKALINE BATTERY INDUSTRY. THESIS ADVISOR : ASST.PROF. SOONTORN SUPAPONG, THESIS COADVISOR : ASST. PROF. PUANGSOY WORAKUL, ASST. PROF. SOMRAT LERTMAHARIT, 106 PP. ISBN 974-346-492-1

The objectives were to study the prevalence and the related psychosocial factors of occupational stress among the workers in the production department of a magnetic tape and alkaline battery industry. The population samples were 359 workers, 87 males and 272 females, aged 17 to 38 years (mean aged 25.6). The study was conducted during March and April 2000. Self administered questionnaire was consisted of questionnaire adapted from Cooper and Davidson model of occupational stress, the General Health Questionnaire -12 (GHQ - 12), Thai version, the Jalowiec Coping Scale and the Impulsiveness - Venturesomeness – Empathy Inventory (IVE inventory) developed by Eysenck and McGurk.

The results were 1) The prevalence of the occupational stress was 56.1 percents (95 % CI : 50.8 – 61.2) 2) The psychosocial factors and occupational stress were found to be significantly related ( $P < 0.05$ , by Chi-square tests). In the individual arena, age was critical factor. In the work arena ; relation with co-workers, problems at work, activity participation, high temperature environment, sufficient performances, self-esteem, job security, satisfied with salary, non-monetary rewards, precise job descriptions, consultation with heads, were major factors. In the home arena ; warmth in the family, adequate housing, family disputes e.g. financial and children, individual incomes, total family incomes, financial status, exercise and quality of sleep, were important factors. 3) The stress experienced workers preferred to use the emotive coping, the evasive coping and the fatalistic coping styles than the confrontive coping style. 4) Finding for the personality trait : the stress experienced female workers showed more impulsiveness than the non-stress female workers. The results of this study should be beneficially considered in primary prevention program to reduce or eliminate stressors and improving the adequate coping styles of the operation workers

Department of Preventive and Social Medicine

Field of study Community Medicine

Academic year 2000

Student's signature.....

Adivisor's signature.....

Co-advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ อองอาจ วิพุธศิริ หัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง นันทิกา ทวิชาชาติ หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมรัตน์ เลิศมหาฤทธิ์ อาจารย์ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรกุล อาจารย์ นายแพทย์ สุขเจริญ ตั้งวงษ์ไชย อาจารย์ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ อัมพรรัตน์วิทย์ ฝ่ายจิตวิทยา โรงพยาบาลสมเด็จพระยา ที่ได้ให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ พันเอกหญิง สลิลลา วีระรัตน์ กองเภสัชกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่ช่วยแปลแบบสอบถามภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาไทย และ คุณวนิดา พุ่มไพศาลชัยเภสัชกร โรงพยาบาลสวนปรุง ที่ได้มอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการศึกษาคั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณ อำนาจ ดำส่งแสง คุณ ธัชพงศ์ รุ่งเรือง เจ้าหน้าที่ บริษัทโซนี่แมกเนติก โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ คุณ บัญชา ผกาวรรณศิลป์ บริษัทโซนี่ โมบายล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยคั้งนี้

ผู้ที่จะละไว้ใน การขอบคุณไม่ได้คือ พนักงานฝ่ายการผลิต ของบริษัทโซนี่โมบายล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และพนักงานฝ่ายการผลิตทั้งหมด ของ บริษัท โซนี่ แมกเนติก โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้สละเวลา และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลรายละเอียด ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยคั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเฝ้าระวังและป้องกันสุขภาพจิตของพนักงานและบุคคลทั่วไปต่อไปในอนาคต



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและที่มาของการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	3
1.6 คำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
<b>2 บรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 ความหมายของความเครียด.....	5
2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดต่อการทำงาน.....	6
2.3 ปฏิกริยาการปรับตัวและผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพ.....	7
2.4 โมเดลที่นิยมใช้อธิบายเรื่องความเครียดในการทำงาน.....	9
2.5 Jalowiec Coping Scale .....	11
2.6 Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy Inventory.....	13
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
<b>3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	<b>20</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	20
3.2 ระเบียบการวิจัย.....	20
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>26</b>
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	27
1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความชุกของความเครียด.....	27
1.2 ข้อมูลปัจจัยทางจิตสังคม.....	27
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และปัจจัยทางจิตสังคม โดย Chi-square test.....	39
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลวิธีรับมือกับความเครียดซึ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคลและผลการวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดและรูปแบบกลวิธีรับมือกับความเครียด.....	55
ตอนที่ 4 การประเมินบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลและ เปรียบเทียบบุคลิกภาพโดย unpaired t-test.....	66
<b>5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>70</b>
รายการอ้างอิง.....	84
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	90
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	106



## สารบัญตาราง

บทที่		หน้า
3	ตารางที่ 1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์.....	22
4	ตารางที่ 4.1 ความชุกของความเครียดจากการทำงาน.....	27
	ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	28
	ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ).....	29
	ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ).....	30
	ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน.....	31
	ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน (ต่อ).....	32
	ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน (ต่อ).....	33
	ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยทางบ้าน.....	35
	ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยทางบ้าน (ต่อ) .....	36
	ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยทางบ้าน (ต่อ) .....	37
	ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยทางสังคม.....	38
	ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยทางสังคม (ต่อ).....	39
	ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านบุคคลโดย Chi-square test.....	42
	ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านบุคคลโดย Chi-square test (ต่อ).....	43
	ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test.....	44
	ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ).....	45
	ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ).....	46
	ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square atest (ต่อ).....	47
	ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ).....	48
	ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ) .....	49

## - สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ).....	50
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยทางบ้าน โดย Chi-square test.....	51
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยทางบ้าน โดย Chi-square test (ต่อ).....	52
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยทางบ้าน โดย Chi-square test (ต่อ).....	53
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยทางสังคม โดย Chi-square test.....	54
ตารางที่ 4.10 รูปแบบที่คนงานนำมาใช้เมื่อมีความเครียด.....	56
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบรูปแบบซึ่งคนไม่เครียดและคนที่เครียดนำมาใช้.....	57
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนที่เครียดและคนที่ไม่เครียด .....	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนที่เครียดและคนที่ไม่เครียด (ต่อ).....	61
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนที่เครียดและคนที่ไม่เครียด (ต่อ).....	62
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนที่เครียดชายและหญิง.....	63
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนที่เครียดชายและหญิง (ต่อ).....	64
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนที่เครียดชายและหญิง (ต่อ) .....	65
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ Impulsiveness-venturesomeness -empathy ในคนงานชายและหญิง.....	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value	
ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ Impulsiveness-venturesomeness	
-empathy ในคนงานที่เครียดและคนงานที่ไม่เครียด.....	67
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value	
ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ Impulsiveness-venturesomeness	
-empathy ในคนงานที่เครียด ชายและหญิง.....	68
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value	
ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ Impulsiveness-venturesomeness	
-empathy ในคนงานที่ไม่เครียดชายและหญิง.....	68
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value	
ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ Impulsiveness-venturesomeness	
-empathy ในคนงานที่เครียดและไม่เครียดชาย.....	69
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value	
ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ Impulsiveness-venturesomeness	
-empathy ในคนงานที่เครียดและคนงานที่ไม่เครียดหญิง.....	69

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญแผนภูมิ

บทที่

หน้า

1	แผนภูมิแสดง conceptual framework.....	3
---	---------------------------------------	---



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของการวิจัย (Background and Rationale)

นักสาธารณสุขทั่วโลกได้ร่วมกันทำงานเพื่อศึกษาปัญหาความสูญเสียด้านสุขภาพ เนื่องจากโรคภัยต่าง ๆ (Burden of diseases) ในช่วงปี ค.ศ. 1990-2020<sup>1</sup> ได้ข้อสรุปว่า มีการเปลี่ยนแปลงแบบแผนของการเกิดโรคต่าง ๆ (Epidemiologic transmission) มากกว่าที่นักสาธารณสุขทั้งหลายจะคาดคิด จากการวัดความสูญเสียระบบ Disability Adjusted Life - Year - DALY ซึ่งเป็นผลรวมของการสูญเสียจากการตายก่อนวัยอันสมควร (Years of Life Loss - YLL) กับการมีชีวิตอยู่ในทุพพลภาพ (Years Lived in Disability - YLD) ใช้หน่วยวัดเป็น หน่วย - ปี พบว่า ปัญหาความสูญเสียด้านสุขภาพ 10 อันดับแรก ปัญหาที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ในปี ค.ศ. 2020 คือ Ischemic heart disease ซึ่งเลื่อนมาจากอันดับที่ 5 ในปี ค.ศ. 1990 อันดับที่ 2 คือ Unipolar major depression ซึ่งเลื่อนมาจากอันดับที่ 4 ในปี ค.ศ. 1990 ปัญหาทางจิตเวช สร้างความสูญเสียมากกว่าที่คาดคิดไว้ คือ คิดเป็นร้อยละ 11 ของความสูญเสียทั้งหมด และปัจจัยเสี่ยงสำหรับการสูญเสียทั้งหมดที่สำคัญ 5 อันดับแรก ได้แก่ ทุพโภชนาการ อนามัยสิ่งแวดล้อมและน้ำสะอาด การดื่มสุรา การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย และโรคจากการทำงาน โดยเฉพาะโรคจากการทำงานนั้นถือเป็นศาสตร์แขนงใหม่ที่เริ่มศึกษากันอย่างจริงจังในศตวรรษนี้ เพื่อหาทางป้องกันเฝ้าระวังและรักษา และ หากจะพิจารณาปัญหาความสูญเสียด้านสุขภาพสองอันดับแรก ในปี 2020 จะพบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความเครียดซึ่งเป็นปัญหาทางจิตสังคมในปัจจุบัน

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา<sup>2</sup> องค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การอนามัยโลกได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาจิตสังคมที่เกิดจากการทำงาน และได้กระตุ้นให้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง มีข้อมูลเกิดขึ้นมากมาย ส่วนมากเกิดในประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรม เช่น ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ในยุโรป และ ในสหรัฐอเมริกา มีการประชุมร่วมกันของคณะกรรมการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การอนามัยโลก ในเรื่องนี้อย่างจริงจังที่กรุงเจนีวา ในพ.ศ. 2527 เพื่อรวบรวมผลการวิจัยและปรึกษาหารือเพื่อหามาตรการแทรกแซงเกี่ยวกับปัญหานี้

ในบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป และ กลุ่มสแกนดิเนเวีย โรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากความเครียดจากการทำงานถือเป็นโรคที่อาจเรียกเงินทดแทนได้ ปัญหาการเรียกเงินทดแทนจึงทำให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมาก ในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1985<sup>3</sup> ได้มีผู้วิจัยใน 13 มลรัฐ พบว่ามีการเรียกเงินทดแทนจากโรคที่เกิดเนื่องจากความเครียด คิดเป็นร้อยละ 11 ของจำนวนเงินทดแทนจากโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพทั้งหมด และมีการประมาณว่ามูลค่าการสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเกิดจากค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์อย่างเดียวนั้นประมาณ



80 พันล้านถึง 150 พันล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี ทั้งนี้ไม่รวมมูลค่าการสูญเสีย ซึ่งเกิดจากผลผลิตที่ลดลง ซึ่งยังไม่สามารถประเมินค่าที่ถูกต้องได้

สำหรับประเทศไทยในแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)<sup>4</sup> เกี่ยวกับแผนงานสุขภาพจิตกล่าวถึงสถานการณ์และแนวโน้มว่า การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการแข่งขันเชิงธุรกิจที่เป็นไปอย่างสูงยิ่งก่อให้เกิดภาวะที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (cultural lag) ทำให้ปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้น พบว่าความชุกของปัญหาสุขภาพจิตในประเทศไทย มีประมาณร้อยละ 28.65-30.00 ของประชากร จำแนกเป็นโรคต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ ได้แก่ โรคจิต ภาวะปัญญาอ่อน โรคซึมเศร้า โรคกังวล และซึมเศร้า การดื่มสุรา การใช้ยาเสพติด และการฆ่าตัวตาย ปัญหาสุขภาพจิตอื่น ๆ ที่เริ่มมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ได้แก่ ปัญหาความเครียดของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในเมืองอุตสาหกรรม ปัญหาการใช้ความรุนแรงเพื่อการแก้ปัญหา ปัญหาหย่าร้าง เหล่านี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของบุคคล

แผนงานสุขภาพจิตในแผนพัฒนาสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 แผนงาน คือ แผนงานรณรงค์ส่งเสริมสุขภาพจิต และป้องกันปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งประกอบด้วย 2 งาน ได้แก่ งานสุขภาพจิตบุคคล และ สถาบัน และงานสุขภาพจิตในภาวะวิกฤต กับแผนงานรณรงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านสุขภาพจิต มีเป้าหมาย 3 ข้อคือ

1. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ตระหนักในความสำคัญของสุขภาพจิตที่มีต่อตนเอง ครอบครัว และ สังคม สามารถหากกลไกทางสังคมเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้
2. ประชาชนร้อยละ 70 มีทักษะในการจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม
3. ผลงานวิจัยร้อยละ 25 ได้รับการพัฒนารูปแบบและคุณภาพให้เหมาะสมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และประชาชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดในคนงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในทางบุคคล ทางสังคม ทางบ้าน และจากตัวงาน ซึ่งต่างกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่มีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวไม่ครบสมบูรณ์ และมีการใช้เครื่องมือในการวัดความเครียดชนิดต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่ได้เกณฑ์มาตรฐาน ทำให้การประเมินความเครียดต่างกันออกไป เมื่อคู่วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้แล้วจะเห็นว่าสอดคล้องกับแผนงาน และเป้าหมายของแผนพัฒนาสาธารณสุขเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้าน



สุขภาพจิต และศึกษาสภาพจิตของพนักงานในภาวะวิกฤต เพื่อเป็นประโยชน์ในการป้องกัน รักษา และ ศึกษาวิธีที่จะจัดการกับความเครียดต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

- 1.2.1 วัตถุประสงค์หลัก : เพื่อหาความชุกของความเครียดจากการทำงานในคนงานส่วนการผลิต ของโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่
- 1.2.2 วัตถุประสงค์รอง : เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเครียด ได้แก่ ปัจจัยในที่ทำงาน ปัจจัยทางบ้าน ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยในแต่ละบุคคลซึ่งรวมถึงกลไกจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคลและลักษณะของบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

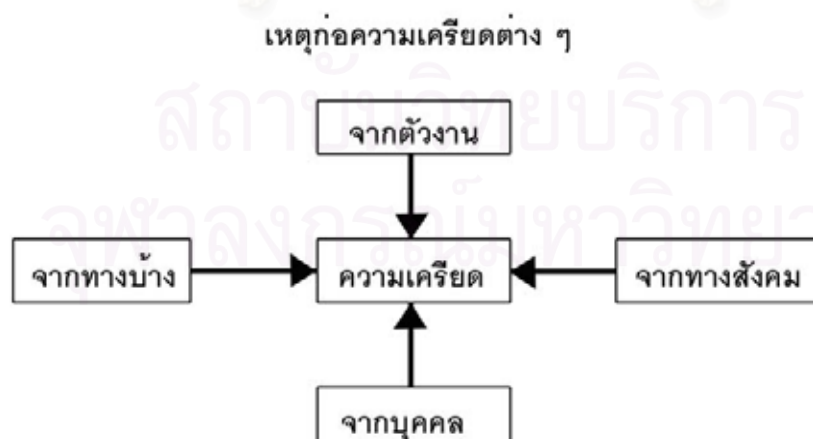
## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย (Hypothesis)

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับคนงานส่วนการผลิต ของโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ มีความสัมพันธ์ (association) กับความเครียด

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะคนงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ แห่งหนึ่ง และทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน 2543

## 1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual framework)



- กลไกการจัดการกับความเครียด
- บุคลิกภาพด้านต่าง ๆ

## 1.6 คำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Operative Definition)

1.6.1 ความเครียด หมายถึง ภาวะกดดัน หรือ ความวิตกกังวล ซึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งที่มาคุกคาม เพื่อปรับให้เกิดภาวะสมดุลย์ของร่างกายและจิตใจ

1.6.2 ปัจจัยทางจิตสังคม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานหรือตัวงาน ปัจจัยทางบ้าน ปัจจัยทางสังคมทั้งนอกรางวัลและในงาน และปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งรวมถึง กลวิธีในการจัดการกับความเครียด และบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ที่มีผลกระทบต่อร่างกายและอารมณ์ ก่อให้เกิดความเครียดและความผิดปกติทางจิต

1.6.3 กลวิธีในการจัดการกับความเครียด หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงความนึกคิดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการจัดการกับความต้องการ ทั้งจากภายในและภายนอกของร่างกาย เป็นกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนพยายามทำให้ความเครียดผ่อนคลาย หรือลดลง

## 1.7 ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Benefit and Application)

1.7.1 ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน วินิจฉัย หรือคลี่คลายปัญหาที่เป็นผลจากความเครียด

1.7.2 ข้อมูลของการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำการวิจัยต่อไปเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเครียดที่ได้ผล ซึ่งยังมีผู้ทำการวิจัยน้อยมาก<sup>3</sup>

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review the Related Literature)

#### 2.1 ความหมายของความเครียด

คำว่า ความเครียด ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 แปลว่า จัด เช่น ตั้งเครียด อาการที่สมองไม่ผ่อนคลาย เพราะคร่ำเครียดกับงานมากเกินไป เช่น หน้าเครียด อารมณ์เครียด

ตามพจนานุกรมฉบับดอร์แลนด์ ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นผลรวมของปฏิกิริยาทางชีววิทยาต่อสิ่งกระตุ้นที่ไม่พึงปรารถนาในด้านกายภาพ อารมณ์ จิตใจ ทั้งภายนอกและภายในที่มีแนวโน้มที่จะรบกวนภาวะสมดุลของสิ่งมีชีวิตนั้น ๆ ซึ่งถ้าปฏิกิริยาดังกล่าวนั้นไม่เพียงพอหรือเหมาะสมอาจนำไปสู่ความผิดปกติได้

ศาสตราจารย์ ฮันต์ เซลีย์<sup>5</sup> ได้กล่าวถึงความหมายของความเครียดว่า เป็นกลุ่มอาการตอบสนองทั่วไป (nonspecific response) ของสิ่งมีชีวิตต่อความเรียกร้องต้องการ (demand) หรือสิ่งคุกคาม (stimulus) จากสิ่งแวดล้อม อาจแบ่งระยะความเครียดเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเตือน (alarm) เป็นระยะที่ร่างกายรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งคุกคาม
2. ระยะต่อต้าน (resistance) เป็นระยะที่ร่างกายพยายามปรับเข้าสู่ภาวะสมดุล
3. ระยะหมดกำลัง (exhaustion) เป็นระยะที่ร่างกายหมดความสามารถที่จะต่อต้านสิ่งคุกคาม และความอดทนต่อการถูกคุกคามครั้งต่อไปจะลดลงเรื่อย ๆ

ศาสตราจารย์ ฟูน<sup>6</sup> กล่าวว่า ความเครียดอาจหมายถึง สิ่งคุกคามหรือภาวะคุกคาม ที่มนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตได้รับรู้ หรืออาจหมายถึง ปฏิกิริยาตอบสนองของสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งคุกคาม หรือภาวะคุกคามภาวะหรือสิ่งคุกคามที่มากเกินไปที่ร่างกายจะปรับความสมดุลทั้งทางกาย และทางจิต จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

คนที่เสี่ยงหรือมีแนวโน้มที่จะเครียดอยู่แล้ว มักจะเกิดการปรับตัวที่ล้มเหลว หรือผิดพลาด<sup>7</sup> ผู้ที่เกิดความเครียดจะรู้สึกไม่สบายใจ และไม่พอใจกับสิ่งแวดล้อม เมื่อทำงานหรือคิดถึงเรื่องงานหรือบางคนที่มีความเครียดโดยตัวเองไม่รู้ แต่แสดงออกมาทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจิตใจหรือปฏิกิริยาอาการของร่างกาย กลายเป็นพยาธิสภาพของร่างกาย คนที่ทำงานภายใต้ความเครียด และความกดดันหรือการแข่งขันที่รุนแรงอาจสนุกกับการทำงาน ไม่รู้สึกลัวว่าเครียด ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือให้เวลาเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม พวกนี้จะมีผลแสดงออกทางสุขภาพ

ร่างกาย ถ้าเป็นอยู่เรื้อรังมานาน ๆ เข้าจะนำไปสู่การเกิดพยาธิสภาพ เป็นโรคทางกาย เช่น แผลในกระเพาะอาหาร ท้องร่วงเรื้อรัง ความดันโลหิตสูง ปวดศีรษะแบบไมเกรน เป็นต้น

ความหมายของความเครียด<sup>5</sup> ถ้าเป็นผลจากการทำงานอาจหมายถึง การเกิดความไม่สมดุลของความจำเป็นในการที่จะต้องทำงานนั้น ความเรียกร้องต้องการผลงาน (occupation demand) กับความสามารถในการทำงานของคนงานในภาวะที่จะผลิตผลไม่ได้ การรับรู้และสำนึกของแต่ละคนเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อน้ำที่นี้จะทำให้เกิดความเครียดขึ้น

## 2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดต่อการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน<sup>6</sup> จำแนกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยโดยตรงจากการทำงาน และปัจจัยเสริม

### 1. ปัจจัยโดยตรงจากการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมเช่นอากาศร้อนหรือเย็นเกินไป การทำงานเป็นกะทำให้ต้องเปลี่ยนเวลาการนอนหลับ งานหนักเกินไป งานเบาเกินไป งานที่เสี่ยงอันตราย ความไม่สัมพันธ์กันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่นการไม่ชอบทำงานในโรงงานที่มีฝุ่นแต่ต้องทำเพราะกลัวตกงาน

1.2 บทบาทของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความสับสนในบทบาทของตนเองเนื่องจากขาดการสอนงาน ความขัดแย้งในบทบาทของตนเองเช่นการถูกใช้งานให้ทำงานหลายๆอย่างโดยเจ้านายหลายคนในเวลาเดียวกันทำให้เกิดความเครียดว่าจะทำงานไหนก่อน ต้องรับผิดชอบมากเกินไป

1.3 ความก้าวหน้าในงาน การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีความเหมาะสมการได้รับตำแหน่งเมื่อยังไม่พร้อม ความไม่มั่นคงในการทำงานเช่นจากนโยบายการปลดพนักงานเพราะผลประกอบการไม่ดี

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานเช่นบรรยากาศแก่งแย่ง ซึ่งดี เอารัดเอาเปรียบกันและกัน จะทำให้คนในองค์กรเกิดความเครียด หวาดระแวงได้ง่าย

1.5 โครงสร้างขององค์กรและบรรยากาศภายในองค์กร การมีกฎระเบียบมากเกินไป การไม่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงานส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเสียไป จนเกิดความเครียดขึ้นได้

1.6 มีความรู้สึกที่เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป อาจเป็นเพราะการจ่ายเงินเดือนต่ำกว่าความเป็นจริงหรืออาจเป็นการประเมินตนสูงเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งในใจและคิดว่าไม่ยุติธรรม ทำให้ลดประสิทธิภาพการทำงานลง

## 2. ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย

2.1 บุคลิกภาพชนิด เอ เป็นบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด และเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรค หลอดเลือดหัวใจอุดตันได้ ผู้มีบุคลิกภาพชนิด เอ จะมีลักษณะที่เป็นคนสมบูรณ์แบบ มีความทะเยอทะยานสูง มีการชิงดีชิงเด่น มักใหญ่ใฝ่สูง ไม่ชอบอยู่เฉย เป็นทาสของเวลา ต้องทำงานแข่งกับเวลา ชอบทำงานที่ท้าทาย มีความก้าวร้าวรุนแรง และมีความเครียดกังวลจนเกินควร

2.2 ระดับของความกังวล การวิตกกังวลมากกว่าความเป็นจริง ความกังวลสูงทำให้ใจคอหดหู่ไม่แจ่มใส

2.3 ระดับของความอดทนต่อความเครียดบางคนมีพื้นฐานทางจิตใจไม่มั่นคงทำให้ออดทนต่อความเครียดได้น้อยกว่าปกติ อาจเป็นเพราะพื้นฐานตั้งแต่เด็กหรือเป็นผลจากการอบรมเลี้ยงดูก็ได้

2.4 ปัญหาครอบครัว อาจเป็นปัญหาระหว่างพ่อแม่กับลูก หรือพี่กับน้อง หรือสามีกับภรรยา ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน จนอาจเป็นสาเหตุของการวิวาท และก่อให้เกิดความไม่สบายใจหรือความกังวลตลอดเวลาได้

2.5 ปัญหาสังคม เช่นภาวะที่ต่างคนต่างอยู่ การแก่งแย่งชิงดีกัน ปัญหาใจผู้ร้ายซุกซม หรือแม้กระทั่งที่ต้องเปลี่ยนถิ่นฐานจากชนบทมาอยู่ในเมือง ทำให้ต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมใหม่ที่ที่อยู่อาศัยอาจคับแคบและความสะดวกสบายใจอาจน้อยลงกว่าเดิม

2.6 ปัญหาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้าครอบครัวอาจเกิดความกังวลว่าถ้าตนเองตกงานหรือเจ็บป่วย อาจทำให้ครอบครัวเดือดร้อนเพราะขาดรายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่พอค่าใช้จ่ายในครอบครัว ทำให้ต้องทำงานมากขึ้นพักผ่อนน้อยลง

2.7 ปัญหาวิกฤติต่างๆของชีวิต เช่นคนที่ใกล้ขีดเสียชีวิต หรือต้องประสบเคราะห์กรรม ต้องบาดเจ็บพิการ ปัญหาการหย่าร้างหรือภาวะที่ต้องผัดหวังรุนแรงในเรื่องต่างๆ

## 2.3 ปฏิบัติการปรับตัว และผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพ<sup>8</sup>

1. ปฏิบัติการทางร่างกายเพื่อปรับตัว มีสามระยะคือ ระยะอาการบอกเหตุ ระยะต่อต้าน ระยะอ่อนล้า

2. การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาซึ่งมีผลมาจากความเครียด

เป็นปฏิกริยาของระบบประสาทและต่อมไร้ท่อเมื่อมีความเครียด ก่อให้เกิดผลต่อร่างกายคือ สมองถูกกระตุ้นให้ต่อสู้กับความเครียด อาจทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ เวียนศีรษะ และนอนไม่หลับได้ม่านตาขยาย ทำให้เกิดตาพร่ามัว มองสิ่งของได้ไม่ชัดเจน ปากแห้งคอแห้งทำให้เกิด



อาการคลื่นลำบาก กล้ามเนื้อบริเวณคอและไหล่ตึง จนอาจทำให้เกิดปวดต้นคอได้ หายใจแรง และเร็ว หัวใจเต้นแรงและเร็วขึ้น ตับจะสลายกลูโคสสู่กระแสเลือดมากขึ้น เพื่อเป็นพลังงานแก่กล้ามเนื้อต่างๆ ต่อมหมวกไตหลังฮอร์โมนอะดรีนาลีนออกมามากกว่าปกติ กล้ามเนื้อทุกส่วนตั้งทางเดินอาหารเคลื่อนไหวน้อยลง เม็ดเลือดแดงถูกปล่อยเพิ่มขึ้น เลือดจากส่วนต่างๆ ไปเลี้ยงกล้ามเนื้อมากขึ้น

### 3. ความผิดปกติของร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียด

เมื่อมนุษย์ต้องอยู่ในความเครียดนาน ๆ อาจเกิดภาวะโรคจิตสรีรแปรปรวน (psychophysiological disorders) ซึ่งเป็นอาการทางร่างกายที่เกิดจากปัจจัยทางอารมณ์และเกี่ยวข้องกับระบบอวัยวะระบบใดระบบหนึ่งภายใต้การควบคุมของระบบประสาทอัตโนมัติ ได้แก่

3.1 ความผิดปกติในระบบหัวใจและหลอดเลือด เช่น ใจสั่น ความดันโลหิตสูงขึ้น หลอดเลือดเลี้ยงหัวใจตีบอาจเป็นมากจนทำให้กล้ามเนื้อหัวใจตายจากการขาดเลือดไปเลี้ยง ภาวะผิดปกตินี้มีความสัมพันธ์มากกับคนที่มีบุคลิกภาพชนิด เอ หรือคนที่มีบุคลิกภาพชนิด เอ นี้มีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นโรคหลอดเลือดหัวใจอุดตัน

3.2 ความผิดปกติในระบบการย่อยอาหาร เมื่อมีความเครียดนาน ๆ จะมีการหลั่งของกรด และน้ำย่อย ทำให้การย่อยอาหารผิดปกติ เกิดอาการแน่นท้อง ท้องอืด ท้องเฟ้อ บางครั้งอาจทำให้เกิดโรคแผลในกระเพาะอาหารได้

3.3 ความผิดปกติในระบบหายใจ ทำให้เกิดอาการหายใจแรงและเร็ว บางครั้งหลอดลมจะหดตัวจนเกิดอาการของหอบหืดขึ้นได้

3.4 ความผิดปกติในระบบกล้ามเนื้อและกระดูก จากการที่กล้ามเนื้อตึงตัวทำให้เกิดอาการปวดต้นคอ ปวดหลัง และปวดตามข้อต่างๆได้

3.5 ความผิดปกติในระบบผิวหนัง จะมีเหงื่อออกมากโดยเฉพาะบริเวณฝ่ามือ ฝ่าเท้าบางครั้งผื่นขึ้นหรือเกิดอาการคัน เจ็บและชาได้

3.6 ความผิดปกติในระบบขับถ่ายและระบบสืบพันธุ์ อาจทำให้เกิดอาการอยากถ่าย ปัสสาวะบ่อยขึ้น อาจมีอาการท้องผูกหรือท้องเสีย นอกจากนี้อาจทำให้ความต้องการทางเพศลดลง

3.7 ความผิดปกติในระบบต่อมไร้ท่อ การที่ต่อมหมวกไตหลังฮอร์โมนกลูโคคอร์ติคอยด์ออกมาใน กระแสเลือดมากอาจทำให้เกิดโรคเบาหวานขึ้นได้เนื่องจากคาร์โบไฮเดรตถูกสลายเป็นกลูโคสอยู่ในกระแสเลือดมากขึ้น



3.8 ความผิดปกติของสุขภาพจิต ถ้าความเครียดมีอยู่นาน อาจทำให้บุคลิกภาพแปรปรวน และเกิดความผิดปกติทางจิตได้ เช่นเกิดภาวะซึมเศร้า เกิดความกังวลใจชนิดเรื้อรัง จนอาจเป็นโรคประสาท หรือบางครั้งอาจรุนแรงเป็นโรคจิตได้

นอกจากปัญหาต่อสุขภาพแล้ว ความเครียดยังมีผลทำให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมาอีกเช่น การติดบุหรี่ การติดสุรา หรือยาเสพติดอื่นๆ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำงานผิดพลาดบ่อยขึ้น เกิดอุบัติเหตุบ่อยขึ้น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกน้องไม่ดี ลาหยุดงานบ่อย เปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหากับตนเอง ครอบครัว องค์กร และประเทศชาติในที่สุด

## 2.4 โมเดลที่นิยมใช้อธิบายเรื่องความเครียดในการทำงาน

2.4.1 โมเดลที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ โมเดลความพอเหมาะของคน และสิ่งแวดล้อม (Person-environment fit model) สร้างโดยแฮริสัน 1978<sup>5</sup> โมเดลนี้แสดงถึงการประเมินค่าของคนที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ว่าคนจะสามารถปรับตัวได้ดีหรือไม่ ขณะที่เกิดความเครียดต้องการทั้งจากสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ สิ่งแวดล้อมทางจิต-สังคมขณะที่มีความสามารถหรือศักยภาพในการทำงานเพียงเท่านี้

โมเดลนี้อธิบายถึงความเครียดที่เกิดจากความรับรู้ที่ไม่พอเหมาะกันระหว่างคนและสิ่งแวดล้อม เช่น คนงานสิ่งทอหญิงถูกโรงงานตั้งเป้าหมายไว้ให้ทำงานได้ 40 ชิ้นต่อชั่วโมง (objective environment) แต่ตัวคนงานเองคิดว่าโรงงานต้องการให้ทำงาน 50 ชิ้นต่อชั่วโมง (subjective environment) ตัวคนงานเองมีความสามารถผลิตงานได้ 45 ชิ้นต่อชั่วโมง (objective individual) แต่คิดว่างานเองทำงานได้เพียง 40 ชิ้นต่อชั่วโมง (subjective individual) จะเห็นว่าคนงานมีความคิดว่าตนเองผลิตงานต่ำกว่าเป้าหมายถึง 10 ชิ้น มีความบกพร่องในการทำงาน และคิดว่าตนเองมีความสามารถไม่พอ สิ่งเหล่านี้ประกอบกันเข้าจะก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่าย

2.4.2 โมเดลความจำเป็นในการที่จะต้องทำงานกับการควบคุมงานด้วยตนเอง (Demand Control Model) สร้างโดยคาราเชก และทีโอเรล 1990<sup>3</sup> เป็นโมเดล 2 แกน (two-axis) แกนหนึ่งคือ ความจำเป็นที่จะต้องทำงาน (psychological demand) ซึ่งวัดโดยการดูขอบเขตเนื้อหาของงาน กับอีกแกนหนึ่งคือ การควบคุม (control) วัดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง (decision latitude) ซึ่งต้องอาศัยสติปัญญาในการพิจารณาแยกแยะงาน ความชำนาญหรือประสบการณ์ในการแก้

ปัญหา ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหมาย และการมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเอง กลุ่มคนงานที่พบว่ามีความจำเป็นที่ต้องทำงานนั้นมาก และมีการตัดสินใจด้วยตนเองน้อย จะเป็นกลุ่มที่มีความเครียดสูง เช่น พนักงานที่ทำงานหน้าระบบสายพาน พนักงานดับเพลิง พนักงานควบคุมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ขณะที่กลุ่มคนงานที่พบว่า ความจำเป็นที่ต้องทำงานน้อย มีการตัดสินใจด้วยตนเองมาก จะเป็นกลุ่มที่มีความเครียดระดับต่ำ มีผลงานวิจัยมากมายที่อาศัยแนวคิดจากโมเดลทั้งสอง หรือโมเดลที่ได้รับการปรับปรุงไปจากโมเดลนี้ และโมเดลอื่น ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้

เหตุก่อความเครียดในงาน (job stressors) ที่มีผู้ศึกษากัน<sup>2</sup> อาจแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ เหตุก่อความเครียดด้านวัตถุ (physical job stressors) และเหตุก่อความเครียดทางจิตสังคม (psychosocial job stressors)

เหตุก่อความเครียดทางวัตถุ เป็นสิ่งที่ให้ความสนใจกันมานานแล้ว และมีการเฝ้าระวังปรับปรุงแก้ไขโดยตลอด เช่น

- สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ความร้อน ความเย็น แสงเสียง ความสั่นสะเทือน ฯลฯ
- เครื่องจักรกล เป็นชนิดใช้มือช่วย กิ่งอัตโนมัติ และ อัตโนมัติ
- สิ่งแวดล้อมทางเคมี ในรูปของแข็ง ของเหลว ของไหล ก๊าซ หมอกควัน ฯลฯ
- สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ เชื้อจุลินทรีย์ต่าง ๆ เช่น แบคทีเรีย พยาธิ ไวรัส เชื้อรา ฯลฯ

เหตุก่อความเครียดทางจิตสังคม

คูเปอร์ และ เดวิดสัน<sup>9</sup> สร้างโมเดลความเครียดจากการทำงาน ใช้อธิบายว่า การศึกษาเรื่องเหตุก่อความเครียดนั้น จะต้องศึกษาจากหลายด้าน เช่น เหตุก่อความเครียดที่เกิดจากงาน เหตุก่อความเครียดจากที่บ้าน เหตุก่อความเครียดทางสังคม และ เหตุก่อความเครียดของแต่ละบุคคล เหตุก่อความเครียดในแต่ละด้านเหล่านี้ อาจมีผลเกี่ยวข้องกัน เช่น เหตุก่อความเครียดจากที่บ้าน และเหตุก่อความเครียดทางจิตสังคม อาจมีผลกับที่ทำงาน

คูเปอร์ และ เดวิดสัน<sup>9</sup> ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้.-

#### 1. เหตุก่อความเครียดจากงาน

1.1 ปัจจัยทั่ว ๆ ไป คือ จำนวนปีที่ทำงาน, ตำแหน่ง, หน้าที่ การได้รับมอบหมายงาน, การรับตำแหน่งหัวหน้างาน

1.2 ปัจจัยที่มาจากตัวงานเอง ได้แก่ ความพอเหมาะของคณงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจงาน การฝึกงาน เครื่องจักรในการทำงาน งานระบบกะ งานหนัก งานเบา งานเสี่ยงอันตราย ทำงานแล้วรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

1.3 ปัจจัยเรื่องบทบาทในองค์กร ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในบทบาท ความขัดแย้ง การต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น ขอบเขตของบทบาท

1.4 ปัจจัยเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเร็ว ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น อนาคตในการทำงานไม่แน่นอน ตำแหน่งเหมาะสมกับงาน ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ

1.5 ปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์หรือการสนับสนุน จากผู้ร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า และผู้บริหาร

1.6 ปัจจัยการจัดองค์กร หรือบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การได้รับคำปรึกษา การติดต่อประสานงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การถูกควบคุมความประพฤติ ในแผนกมีความเข้มงวดมาก ผู้อื่นได้รับการยกย่องมากกว่า

2. เหตุก่อความเครียดที่บ้าน ได้แก่

การอยู่ร่วมกันมานาน ความสัมพันธ์กับคู่ครอง ความสนับสนุนจากคู่ครอง หรือเพื่อนสนิท หรือเพศตรงข้าม ความสัมพันธ์กับลูก ความรู้สึกปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้านพัก เศรษฐฐานะของครอบครัว ระยะที่เพิ่งเริ่มสร้างครอบครัว

3. เหตุก่อความเครียดทางสังคม ได้แก่

ความรู้สึกแปลกถิ่น แปลกที่แปลกทาง สภาพภูมิอากาศ อาหารการกิน การย้ายที่อยู่บ่อย ต้องขับรถมาทำงาน การที่ต้องอาศัยในเมืองหรือในชนบท

4. เหตุก่อความเครียดของแต่ละบุคคล ได้แก่

พันธุกรรม ประวัติ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ศาสนา สัญชาติ มีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้นในชีวิต เช่น บุตร สามีหรือภรรยา บิดา มารดา เสียชีวิต หรือเจ็บป่วย ตั้งครรภ์ บุตรเพิ่งแยกครอบครัว สามีหรือภรรยา เพิ่งลาออก หรือเข้าทำงานใหม่ เป็นต้น การที่ผู้อื่นได้รับการยกย่องมากกว่า กลไกในการจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพความหุนหันพลันแล่น บุคลิกภาพชอบผลจูงใจ บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา สองปัจจัยหลังของเหตุก่อความเครียดของแต่ละบุคคล คือ กลไกจัดการกับความเครียด และเรื่องของบุคลิกภาพมีผู้ศึกษาน้อยมากในคนงานไทย ว่า การใช้กลไกการจัดการกับความเครียด และบุคลิกภาพนั้นมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานหรือไม่อย่างไร

## 2.5 Jalowiec Coping Scale

จาโลวีก และคณะ 1984<sup>10</sup> ให้คำนิยามคำว่า กลวิธีรับมือกับความเครียดว่า เป็นกระบวนการที่แต่ละคนพยายามทำให้ความเครียดบรรเทาลง และได้พัฒนาเครื่องมือ มาตราวัดกลวิธีรับมือกับความเครียดของจาโลวีก (Jalowiec Coping Scale หรือ JCS) เพื่อประเมินวิธีการรับมือกับความเครียด ซึ่งแบบวัดชุดดั้งเดิมประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 กลวิธี จัดการกับ

ความเครียด คือ Confrontive (การเผชิญกับปัญหา) Emotive (การจัดการทางอารมณ์) และ Palliative (การบรรเทาความรู้สึก) ต่อมาในปี 1987 จาโลวิกได้ปรับปรุงแบบสอบถามเพิ่มเป็น 60 ข้อ ได้รูปแบบการรับมือกับความเครียด 8 ลักษณะ ดังนี้คือ<sup>11</sup>

1. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontive Coping) เป็นการรับมือกับความเครียดในลักษณะที่ต้องศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น คนจะเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อความเครียดจะสู้กับปัญหาต่าง ๆ อาจใช้กลยุทธ์เช่น แสวงหาข้อมูล และพยายามหาวิธีแก้ปัญหา
2. การหลีกเลี่ยงหลบหนีปัญหา (Evasive coping) เป็นการใช้วิธีหลีกเลี่ยง และหลีกเลี่ยงหนีสถานการณ์ที่ทำให้เครียด เช่น พยายามหนีไปจากปัญหาชั่วคราว หรือปรารถนาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะผ่านไป
3. การมองแต่แง่ดี (Optimistic coping) หมายถึง การใช้ความคิดด้านบวก มองโลกในแง่ดี เปรียบเทียบในด้านดี เช่น การพยายามมองหาส่วนที่ดีของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือพยายามทำตัวให้มีอารมณ์ขัน
4. การมองโลกในแง่ร้าย (Fatalistic coping) เป็นการมองโลกในแง่ร้าย มองอย่างสิ้นหวัง รู้สึกว่าควบคุมสถานการณ์ไม่ได้ การเชื่อเรื่องเคราะห์กรรม
5. การจัดการที่อารมณ์ (Emotive coping) จะใช้วิธีแสดงอารมณ์ออกมาอย่างเต็มที่ เป็นการปลดปล่อยอารมณ์ ระบายความรู้สึก เช่น ความกังวลเกี่ยวกับปัญหา หรือเปิดเผยความในใจที่กอดตันอยู่ออกมาให้กับบุคคลอื่น
6. การบรรเทาความรู้สึก (Palliative coping) หมายถึง การพยายามลดหรือควบคุมความทุกข์ใจ โดยการทำให้ความรู้สึกดีขึ้น เช่น พยายามทำตัวไม่ให้ง่วง ทำงานหนักขึ้น หรือ การดื่มเหล้า
7. การอาศัยแหล่งช่วยเหลือ (Supportive coping) เป็นการใช้ระบบการช่วยเหลือจากบุคคล ผู้เชี่ยวชาญ ผู้รู้เรื่องจิตวิญญาณ หรือการพูดคุยปรึกษาปัญหาที่ครอบครัว หรือเพื่อน
8. การพึ่งตนเอง (Self - reliant coping) เป็นวิธีการรับมือกับความเครียดที่ต้องพึ่งตนเองมากกว่าคนอื่น เช่น ชอบจะทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง

พฤติกรรมเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่บุคคลจะจัดการกับปัญหาที่เป็นต้นเหตุแห่งความเครียด ส่วนพฤติกรรมแก้ปัญหาแบบมุ่งแก้ไขที่อารมณ์นั้นเป็นกลไกทางจิตอย่างหนึ่งของบุคคลที่ทำให้ตนหลุดออกไปจากสถานการณ์ชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่ปัญหายังไม่หมดไป จึงไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ดี การที่ต้องเผชิญปัญหาบ่อยครั้ง โดยปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข แต่สะสมเพิ่มมากขึ้น เมื่อถึงจุดหนึ่ง ซึ่งหาทางออกไม่ได้ ก็อาจเกิดการเจ็บป่วยทางจิตขึ้นได้

## 2.6 Impulsiveness- Venturesomeness-Empathy Inventory (IVE Inventory)

สำหรับแบบสอบถาม Impulsiveness – Venturesomeness- Empathy Inventory หรือ IVE Inventory นั้นได้พัฒนาโดย ไอแซกส์ และแมคเกอร์ค <sup>12</sup> 1980 ประกอบด้วย คำถาม 63 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น บุคลิกภาพ 3 ด้าน

1. บุคลิกภาพว่าความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) จะเป็นผู้หุนหันพลันแล่น (narrow impulsiveness) ชอบอยู่อย่างสบาย (liveliness) ทำอะไรเสี่ยง (risk-taking) ไม่วางแผน (non-planning)
2. บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) จะเป็นผู้ชอบโลดโผนเสี่ยงภัย (thrill and adventure seeking) ชอบหาประสบการณ์ใหม่ ๆ (experience seeking) หุนหัน (disinhibition) และเบื่ออะไรง่าย (boredom susceptibility)
3. บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) เป็นผู้ที่เข้าใจ มีความรู้สึกร่วมไปกับผู้อื่น

ในปี 1978 ไอแซกส์ และ ไอแซกส์ <sup>12</sup> ได้นำแบบสอบถาม Impulsiveness – Venturesomeness - Empathy ไปวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พยาบาล คณงาน นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ นักศึกษา คณะแพทยศาสตร์ และพนักงานในบริษัทผลิตสิ่งพิมพ์ การศึกษา consistency reliability ของบุคลิกภาพทั้ง 3 ด้านในเพศชาย และหญิง พบว่า

บุคลิกภาพว่าความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness)	ชาย 0.851 หญิง 0.822
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	ชาย 0.791 หญิง 0.775
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	ชาย 0.654 หญิง 0.637

บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) จะมีความสัมพันธ์ (correlate) มากกว่า กับ บุคลิกภาพลำดับสูงกว่า (higher - order) คือ บุคลิกภาพเปิดเผย (extraversion) ทั้งในเพศชายและหญิง

บุคลิกภาพว่าความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) จะมีความสัมพันธ์ (correlate) มากกว่า กับบุคลิกภาพลำดับสูงกว่า (higher - order) คือ บุคลิกภาพ psychoticism ทั้งในเพศชายและหญิง

บุคลิกภาพเห็นใจเข้าใจผู้อื่น (empathy) จะมีความสัมพันธ์ (correlate) มากกว่า กับ บุคลิกภาพ ลำดับสูงกว่า (higher - order) คือ บุคลิกภาพ neuroticism ทั้งในเพศชายและหญิง

บุคลิกภาพว่าความหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) กับบุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) จะไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)



## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริษา นิ่มอนงค์ และคณะ 2534<sup>13</sup> ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของคณงานโรงงานอุตสาหกรรม 4 กลุ่ม รวม 30 แห่ง จำนวนคณงาน 327 คน โดยใช้แบบสอบถามความเครียด Health Opinion Survey (HOS) ซึ่ง พ.อ.หญิง บรรจง สืบสมาน กองจิตเวชและประสาทวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ทำงานปรับปรุง และนำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศไทย แบบสัมภาษณ์ และแบบสำรวจสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (เฉพาะ แสง เสียง ความร้อน และ ปริมาณฝุ่น) พบความเครียดของคณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.00 กลุ่มที่มีความเครียดปกติร้อยละ 85.00 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดโดยวิธี Analysis of Variance พบว่า ความรู้สึกว่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความเครียดของคณงาน ( $P = 0.000$ ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพความร้อน WBGT ซึ่งสูงกว่ามาตรฐาน จะทำให้ความเครียดของผู้ที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = 0.005$ ) นอกจากนี้ ปัญหาในครอบครัว จำนวนสมาชิกที่อาศัยอยู่รวมกัน อายุของคณงาน และปัญหาสุขภาพของคณงาน ได้แก่ โรคประจำตัว หรือความพิการ มีผลให้เกิดความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ ( $P = 0.000$ ) เมื่อเทียบกับสาเหตุที่มีผลต่อความเครียดเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาทางครอบครัว ปัญหาความเจ็บป่วย หรือพิการของคณงานและอายุของคณงาน

ศิริพร เนตรพุกกะ 2536<sup>14</sup> ได้วิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล กลวิธีในการเผชิญปัญหา ปัจจัยด้านการทำงาน และความเครียดของคณงาน ในคณงานโรงงานอุตสาหกรรม ยางพารา ประเภทผลิตน้ำยางข้น ยางแผ่น และยางแท่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 298 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยด้านบุคคล กลวิธีในการเผชิญปัญหา ปัจจัยด้านการทำงาน และใช้แบบวัดความเครียด Health Opinion Survey (HOS) พบว่า คณงานส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูงปกติร้อยละ 66.8 ความเครียดระดับสูงมากร้อยละ 17.8 และระดับต่ำร้อยละ 15.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของคณงาน ได้แก่ เพศ สัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะครอบครัว กลวิธีในการเผชิญปัญหา และปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความเครียดของคณงานที่ดีที่สุด ได้แก่ กลวิธีในการเผชิญปัญหา สภาพการทำงาน เพศ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร สัมพันธภาพในครอบครัวที่มีการทะเลาะเบาะแว้งกันบ่อย ห่างเหินกันมาก และความปลอดภัยในการทำงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเครียดได้ร้อยละ 27.09

จุฑาธิป วัชรานนท์ 2539<sup>15</sup> ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน และความสัมพันธระหว่างปัจจัยการทำงานและความเครียดของผู้ใช้แรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม



กรรมตัดเย็บเสื้อผ้า จังหวัดนนทบุรี จำนวน 607 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน คิดเป็นร้อยละ 41.19 ใช้ HOS เป็นแบบสอบถามความเครียด ผลการศึกษาพบกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดระดับต่ำร้อยละ 83.4 มีความเครียดสูงในระดับปกติร้อยละ 14.2 มีความเครียดสูงในระดับเสี่ยงร้อยละ 2.4 ปัจจัย ประชากร เศรษฐกิจ และ สังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ สัมพันธภาพในครอบครัว และ ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ แผนงานที่ทำ ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน และปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ไม่มีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดลองจันทร์ ทรัพย์เจริญ และคณะ 2541<sup>16</sup> ได้ศึกษาระดับความเครียดของประชาชนในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้แบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 20 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 890 คน ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน จำนวน 226 คน พบว่า ผู้มีความเครียดระดับต่ำร้อยละ 67.1 และระดับมากกว่าปกติร้อยละ 32.9

ณัฐกานต์ หัตถพันธ์ 2541<sup>17</sup> ศึกษาอัตราภาวะความเครียดของคณงาน และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะความเครียดของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยแจกแบบสอบถาม และแบบวัดความเครียด 300 ฉบับ ได้คัดฉบับสมบูรณ์ 210 ฉบับ เป็นร้อยละ 70 พบว่า ระดับความเครียดเล็กน้อยร้อยละ 49.52 ระดับปานกลางร้อยละ 44.29 ระดับรุนแรงร้อยละ 6.19 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดของคณงานพบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของคณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $r = -0.1140$ ,  $P < 0.05$

ภาวะในครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญที่  $r = -0.2015$ ,  $P < 0.01$  ความสัมพันธ์ของปัจจัยจากปัญหาชีวิตประจำวัน พบว่า ปัญหาสุขภาพ และปัญหาครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบ  $r = -0.2174$ ,  $P < 0.05$  และ  $r = -0.2015$ ,  $P < 0.01$  ตามลำดับ ปัญหาที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด  $r = 0.1372$ ,  $P < 0.05$  ความสัมพันธ์ของปัจจัยจากปัญหาด้านการทำงานกับความเครียดของคณงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพอใจในงานที่ทำ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด  $r = -0.1317$ ,  $-0.1814$  และ  $-0.1703$   $P < 0.05$  ตามลำดับ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงลบ  $r = -0.1927$ ,  $P < 0.01$  และ  $r = -0.1839$ ,  $P < 0.01$  ตามลำดับ สำหรับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความเครียด

ไพฑูรย์ สมุทรสินธ์ 2541<sup>18</sup> ได้ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนนทบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพจิตกับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน และการขาดงาน จำนวนประชากร 444 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดสุขภาพ GHQ - 12 ฉบับภาษาไทยและข้อมูลประเมินปัญหาความเครียด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีภาวะสุขภาพจิตในระดับปกติร้อยละ 58.8 และมีแนวโน้มที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางจิตร้อยละ 41.2 พบผู้ที่ไม่เครียด/ไม่มีปัญหา ร้อยละ 31.5 ที่เครียด/มีปัญหา ร้อยละ 68.5 ภาวะสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน และการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภิรมย์ กมลรัตนกุล และคณะ 2538<sup>19</sup> ได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัญหาสังคมและสาธารณสุขของคณงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปัญหาความเครียดจากคณงานก่อสร้าง 400 คน ในเขตคลองเตย และ ลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถาม GHQ - 12 ฉบับภาษาไทย และใช้ cutting point 24 พบความชุกของความเครียดของคณงานก่อสร้างร้อยละ 53.2 โดยร้อยละ 55.5 ในเขตคลองเตย และร้อยละ 51.0 ในเขตลาดกระบัง และในระบบก่อสร้างขนาดใหญ่ และขนาดเล็กพบความชุกของความเครียดได้พอ ๆ กัน

อรรณพ ถนอมวงษ์ 2539<sup>20</sup> ได้ศึกษาระดับความเครียดของพนักงานที่เกิดจากการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน และผลกระทบจากความเครียดในการทำงานของพนักงาน ประชากรที่ศึกษาจำนวน 100 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียด และผลกระทบจากความเครียด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความเครียด ยกเว้นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่โดยที่พนักงานระดับผู้จัดการหรือระดับสูงกว่ามีความเครียดต่ำกว่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ บี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทางด้านร่างกาย ด้านนโยบายและการบริหารงานและเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดด้านความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จันทรีจิรา ภูทองเกษ 2537<sup>21</sup> ศึกษาของระดับของความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 540 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามสามส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย

ในการทำงานและแบบประเมินความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับปานกลาง ปัจจัยในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้โดยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงานและลักษณะงานซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้แตกต่างกันจะมีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความเครียดของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุราภรณ์ บุญเรือง 2542<sup>22</sup> ได้ศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองจำนวน 136 คน โดยใช้เครื่องมือที่ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน และแบบประเมินความเครียด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ พนักงานที่มี อายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ สถานภาพสมรส และ ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันไม่ทำให้ความเครียดของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Mino Y. และคณะ 1999<sup>23</sup> ศึกษาความเครียดจากการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต ในคนงานที่ผลิตเครื่องจักรกลที่ต้องได้มาตรฐานความเที่ยงตรงสูง จำนวน 462 คน โดยใช้แบบสอบถาม GHQ - 30 ฉบับแปลภาษาญี่ปุ่น และแบบสอบถามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในคนงาน 13 คำถาม พบว่า ผู้มีปัญหาสุขภาพจิตสูงถึง 57.7 % ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียด ได้แก่ การทำงานที่เร่งรัดบีบคั้น ความรู้ไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่นำมาใช้ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้าคนงาน ซึ่งข้อมูลสุดท้ายนี้พบในเฉพาะในคนงานหญิง

Shigemi J. และคณะ 1997<sup>24</sup> ได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับสุขภาพจิต เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดและสุขภาพจิต การวัดความเครียดใช้ General Health Questionnaire -30 ข้อ GHQ - 30 สร้างโดย Goldberg ฉบับภาษาญี่ปุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 782 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 763 คน (97.6 %) ผู้ที่ได้ GHQ score มากกว่า 7 จัดเป็นผู้มีปัญหาทางจิต การวิจัยใช้ multiple logistic regression analysis เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสุขภาพจิต โดย adjust ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ความเครียดจากครอบครัว และสุขภาพทั่วไป พบว่า คนงานที่เครียดจะมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความลำบาก ยุ่งยากในการทำงาน ต้องรับผิดชอบงานมากเกินไป การทำงานที่จะผิดพลาดไม่ได้ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บริหารไม่ดี และความรู้ไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่นำมาใช้

ธนู ขาติธนานนท์ และคณะ 2541<sup>11</sup> ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียด กลไกการจัดการกับความเครียด และความคิดอยากฆ่าตัวตายของคนไทยในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำการสำรวจในช่วงเดือน มกราคม-มีนาคม 2541 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม จากทั้งหมด 28 จังหวัด ใน 12 เขต การสาธารณสุข ยกเว้น เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่สองเป็นแบบวัดความเครียด สนวนปรุง (SPST - 20) ส่วนที่สามเป็นแบบวัดกลไกการจัดการกับความเครียดของจาโลวicz (Jalowicz Coping Scale) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,462 คน เป็นชาย 33.8 % เป็นหญิง 66.2 % อายุระหว่าง 16-87 ปี (เฉลี่ย 38.3 ปี) ส่วนมากแต่งงานแล้ว (77.1 %) วุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (71.9 %) มีอาชีพเกษตรกรและประมง (52.3 %) รายได้ไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน (69.1 %)

สถานภาพทางการเงิน 24.6 % ไม่พอกินพอใช้ ต้องอาศัยกู้ยืมจากคนอื่น, ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 68.7 % ยังรักใคร่กันดี ผลกระทบเนื่องจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ 84.4 % เป็นผลกระทบด้านการเงิน

ด้านความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 38.3 % มีความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงรุนแรงในแต่ละจังหวัด เขตและภาค มีความเครียดแตกต่างกัน ( $p < 0.05$ ) โดยสามจังหวัดแรกที่เครียดในระดับสูงมากที่สุด คือ จังหวัดพะเยา (56.8 %) ลพบุรี (53.9 %) และ นครสวรรค์ (53.7 %) เขตที่มีความเครียดสูงที่สุดคือ เขต 2 (52.3 %) และภาคกลางเป็นภาคที่มีความเครียดสูงสุด (46.3 %) ภาคที่มีความเครียดต่ำสุดคือ ภาคใต้ (18.7 %)

ด้านกลไก การจัดการกับความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ใช้กลไกหลาย ๆ อย่างร่วมกัน ที่ใช้มากที่สุดตามลำดับ คือ

แบบใช้ความคิดและการมองในแง่บวก (52.3 %) แบบพึ่งตนเอง (51.2 %) และแบบเผชิญหน้ากับปัญหา (42.8 %)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < 0.05$ ) กับความเครียดในระดับสูง และความคิดอยากฆ่าตัวตาย คือ รายได้ต่ำ, เพศหญิง, การมีภาระต้องรับผิดชอบ, ด้านการเงินต่อคนอื่น การศึกษาในระดับต่ำ อาชีพเกษตรกรหรือประมง การมีปัญหาด้านการเงิน สถานะทางการเงินที่ไม่พอกินพอใช้จนต้องกู้ยืม และคนที่ตกงาน

ไอแซงค์ และ ไอแซงค์ 1978<sup>12</sup> ได้นำแบบสอบถาม Impulsiveness - Venturesomeness - Empathy ไปวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย 402 คน เพศหญิง 787 คนอายุเฉลี่ย เพศชาย 26.41 ปี S.D. 10.43 อายุเฉลี่ย เพศหญิง 22.84 ปี S.D. 7.57

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พยาบาล คนงาน นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ นักศึกษา คณะแพทยศาสตร์ และพนักงานในบริษัทผลิตสิ่งพิมพ์ ผลการวิจัยพบว่า เพศชายจะมีบุคลิกภาพ ชอบผจญภัย (venturesomeness) มากกว่าเพศหญิง เพศหญิงจะมีบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) มากกว่าเพศชาย

บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) จะมีความสัมพันธ์ (correlate) มากกว่า กับ บุคลิกภาพลำดับสูงกว่า (higher - order) คือ บุคลิกภาพเปิดเผย (extraversion) ทั้งในเพศชายและหญิง

บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) จะมีความสัมพันธ์ (correlate) มากกว่า กับ บุคลิกภาพลำดับสูงกว่า (higher - order) คือ บุคลิกภาพ psychoticism ทั้งในเพศชายและหญิง

บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) จะมีความสัมพันธ์ (correlate) มากกว่า กับบุคลิกภาพลำดับสูงกว่า (higher - order) คือ บุคลิกภาพ neuroticism ทั้งในเพศชายและหญิง

บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) กับบุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) จะไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross sectional descriptive study) เพื่อตอบคำถามของการวิจัย คือ

- 3.1.1 ความชุกของความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ เป็นอย่างไร
- 3.1.2 ปัจจัยทางจิตสังคม ได้แก่ ปัจจัยทางบ้าน ปัจจัยในที่ทำงาน ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยในแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงกลไกการจัดการกับความเครียด และบุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดหรือไม่

#### 3.2 ระเบียบการวิจัย (Research Methodology)

- 3.2.1 ประชากรเป้าหมาย (target population) คือ คนงานที่ใช้แรงงาน (ในส่วนของการผลิต) ของโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และคนงานในโรงงานประเภทเดียวกัน
- 3.2.2 ประชากรตัวอย่าง (sampled population) คือ คนงานที่ใช้แรงงาน (ในส่วนของการผลิต) ในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ ทุกคนทั้งชายและหญิง
- 3.2.3 ขนาดของตัวอย่าง (sample size)

คำนวณโดยใช้สูตร<sup>25</sup>

$$n = \frac{Z^2 \alpha P(1 - P)}{d^2}$$

โดยกำหนด  $P = 0.53$  ความชุกของความเครียดของคนงานที่ใช้แรงงาน เป็นร้อยละ 53.2<sup>19</sup>

และ กำหนด  $d$  (relative precision) = 10 % ของ  $P$

และ  $Z = 1.96$  (ที่  $\alpha = 0.05$ )

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.53 (1 - 0.53)}{(0.1 \times 0.53)^2}$$

$$= 340 \text{ คน}$$



3.2.4 ตัวอย่าง (Sample) คือ คนงานที่ใช้แรงงาน (ในส่วนของการผลิต) ในโรงงานอุตสาหกรรมแมกเนติกเทป และอัลคาไลน์ แบตเตอรี่ ทุกคน ทั้งชายและหญิง โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 คน

3.2.5 ข้อมูลประชากรตัวอย่าง

- คนงานฝ่ายการผลิต จำนวน 359 คน
- แบ่งการทำงานเป็นระบบกะ 2 กะ มีคนงาน 3 ทีม
- คนงานทำงานกะละ 12 ชั่วโมง ทำงาน 4 วัน หยุด 2 วัน หมุนเวียนไปตลอด

3.2.6 การสังเกตและการวัด (Observation and Measurement)

- ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยทางจิตสังคม คือ จากตัวงาน ทางบ้าน ทางสังคม และจากแต่ละบุคคล
- ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความเครียด/ความไม่เครียด

3.2.7 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument) ประกอบด้วย แบบสอบถามชนิด self administered questionnaire ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และปัจจัยทางจิตสังคม จากตัวงาน จากทางบ้าน จากสังคมของคนงาน และจากแต่ละบุคคล

ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดสุขภาพจิต GHQ - 12 ฉบับภาษาไทย

ส่วนที่สาม เป็นแบบวัดกลไกการจัดการกับความเครียดของจาโลวีก (Jalowiec Coping Scale)

ส่วนที่สี่ คือ Impulsiveness - Venturesomeness - Empathie Inventory

3.2.8 การตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

การหาความตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (Content validity) กระทำโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ไปทดสอบกับคนงานในโรงงานประเภทเดียวกัน จำนวน 40 คน

3.2.9 ช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลระหว่างช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน 2543

### 3.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

3.3.1 ทำหนังสือขออนุญาตจากภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม ต่อผู้จัดการใหญ่ของโรงงานฯ เพื่อเข้าไปทำการวิจัย

- 3.3.2 ทำการอบรมเจ้าหน้าที่ของโรงงาน เพื่อเป็นผู้ให้คำแนะนำกับคนงานในการตอบแบบสอบถาม และดูแลการกรอกแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์
- 3.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม และแบบวัดสุขภาพจิต ให้คนงานตอบด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามกระทำในช่วงที่เหมาะสม ซึ่งไม่รบกวนเวลาการทำงานของคนงาน

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

หลังจากตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว จึงเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### ตารางที่ 3.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการวิจัย

	การวิเคราะห์	วิธีการ
Descriptive Statistics	หาความชุกของความเครียด (ข้อมูลเชิงพรรณนา)	ร้อยละ, 95% CI
Inferential Statistics	ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียด	Chi-square test หรือ Unpaired t-test ตามความเหมาะสม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS 9.05 for Windows

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.5.1 แบบสอบถามข้อมูลประชากรทั่วไป และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ จากตัวงาน ทางบ้าน ทางสังคม และจากแต่ละบุคคล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากโมเดลของคูเปอร์และ เดวิดสัน<sup>9</sup> การหาความตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (Content validity) ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อพิจารณาแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ไปทดสอบกับคนงานในโรงงานประเภทเดียวกัน จำนวน 40 คน
- 3.5.2 แบบวัดสุขภาพจิต General Health Questionnaire - 12 (GHQ - 12) ซึ่งใช้วัดความเครียด ออกแบบโดย Goldberg เมื่อปี 1972<sup>26</sup> และใช้กันอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ GHQ ที่สร้างขึ้นโดย Goldberg ที่นิยมใช้มี

GHQ - 12 GHQ - 28 GHQ - 30 GHQ - 60 เป็นต้น สำหรับ GHQ - 12 นี้ได้แปลเป็นภาษาไทย โดย แพทย์หญิง นันทิกา ทวิชาชาติ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความเที่ยง (reliability) = 0.83 เมื่อนำไปทดสอบกับคนไข้ทั่วไป พบว่ามีความไว (sensitivity) ร้อยละ 93.5 และความจำเพาะ (specificity) ร้อยละ 78.5 คะแนนในคำถามแต่ละข้อหรือคะแนน GHQ (GHQ Score) คือ 1-2-3-4 คะแนนเต็มเท่ากับ 48 สำหรับ Cutting point คือ 24 หมายถึง คนที่ไม่เครียดจะมีคะแนนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 24 ถ้าคะแนนสูงกว่า 24 จะถือว่าเครียด

3.5.3 แบบประเมินกลไกวิธีรับมือกับความเครียด ของ จาโลวีก (Jalowiec Coping Scale - JCS) แบบประเมินกลไกวิธีรับมือกับความเครียด JCS ชุด 60 ข้อนี้ได้ขออนุญาตนำมาใช้จากงานวิจัยของนายแพทย์ ธีร ชชาติธนานนท์ และคณะ เมื่อปี 2541<sup>11</sup> ซึ่งนายแพทย์ธีร ชชาติธนานนท์ และคณะได้แปลเป็นภาษาไทย และกล่าวถึงค่าความเชื่อมั่น และค่าความถูกต้อง ของ JCS ซึ่งได้รายงาน โดย Jalowiec 1988, Health 1990 และ Perry 1990 ไว้เป็นค่า ครอนบาคแอลฟา มีค่าตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.95 และ JCS ฉบับภาษาไทย ที่นายแพทย์ธีร ชชาติธนานนท์ และคณะได้พัฒนาครั้งนั้นมีค่า ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.9264 ซึ่งถือเป็นค่าที่สูงมาก

Jalowiec Coping Scale จะประกอบด้วย คำถาม 60 ข้อ ใช้มาตราประเมิน 4 ชั้น 0-1-2-3 หรือ point rating scale สำหรับประเมินกลไกวิธีรับมือกับความเครียด ข้อคำถาม 60 ข้อนี้สามารถจำแนกลักษณะกลไกวิธีรับมือกับความเครียดออกเป็น 8 แบบ ได้แก่

1. การเผชิญกับปัญหา (Confrontive Coping) มี 10 ข้อ คือ ข้อที่ 4,13,16,25,27,,29,33,38,43 และ 45
2. การหลีกเลี่ยงปัญหา (Evasive Coping) มี 13 ข้อ คือ ข้อที่ 7,10,14,18,20,21,28,35,40,48,55,56 และ 58
3. การมองโลกในแง่ดี (Optimistic Coping) มี 9 ข้อ คือ ข้อที่ 2,5,30,32,39,47,50 และ 54
4. การมองโลกในแง่ร้าย (Fatalistic Coping) มี 4 ข้อ คือ ข้อที่ 9,12,23 และ 60
5. การจัดการที่อารมณ์ (Emotive Coping) มี 5 ข้อ คือ ข้อที่ 1,8,24,46 และ 51

6. การบรรเทาความรู้สึก (Palliative Coping) มี 7 ข้อ คือ ข้อที่ 3,6,26,34,36,44 และ 53
7. อาศัยแหล่งช่วยเหลือ (Supportive Coping) มี 5 ข้อ คือ ข้อที่ 11,15,17,42 และ 59
8. การพึ่งตนเอง (Self - reliant Coping) มี 7 ข้อ คือ ข้อที่ 19,22,31,37,41,52 และ 57

การให้คะแนน JCS จะประเมินพฤติกรรมการรับมือกับความเครียด 60 ข้อ ตั้งแต่ 0 (ไม่เคยเลย) จนถึง 3 (บ่อย ๆ) ซึ่งบ่งชี้ถึงปริมาณการใช้กลยุทธ์แต่ละอย่าง คะแนนจะถูกจัดเป็นหมวดหมู่ 8 ลักษณะของกลวิธีการรับมือกับความเครียด คะแนนดิบจะได้จากผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อ แล้วหารด้วยจำนวนข้อ ค่าที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับคะแนนสัมพัทธ์ของแต่ละหมวดออกมา (ข้อดีของการให้คะแนนสัมพัทธ์ก็เพื่อลดปัญหาซึ่งเกิดจากการที่คะแนนที่ได้แต่ละหมวด ซึ่งมีจำนวนข้อไม่เท่ากัน และยังเกิดปัญหาที่ผู้ตอบแต่ละคนตอบมาแตกต่างกันในแต่ละข้อ) การประเมินพฤติกรรมการรับมือกับความเครียด โดยทั่วไปอาศัยคะแนนสัมพัทธ์คือ

แทบไม่ใช้กลยุทธ์เลย	0 - 0.99
ใช้น้อย	1.0 - 1.99
ใช้มาก	2.0 - 3.0

คะแนนรวมในหมวดใดสูง จะบ่งชี้ว่าได้มีการนำลักษณะการรับมือกับความเครียดในแบบนั้น ๆ มาใช้มาก

3.5.4 Impulsiveness – Venturesomeness - Empathy Inventory (IVE – Inventory) ซึ่งใช้วัดบุคลิกภาพสามด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพพว่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) และบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)

ผู้วิจัยได้รับมอบแบบสอบถามจาก นายแพทย์ สุขเจริญ ตั้งวงษ์ไชย ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นฉบับภาษาฝรั่งเศส ได้นำไปให้ พ.อ. หญิง สลิลลา วีระรัตน์ กองเภสัชกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้เชี่ยวชาญภาษาฝรั่งเศส แปลเป็นภาษาไทย และตรวจสอบโดยแปลกลับเป็นภาษาฝรั่งเศส โดย นายแพทย์ สุขเจริญ ตั้งวงษ์ไชย

ผู้วิจัยได้นำ IVE Inventory ไปทดสอบกับคนงาน ในโรงงานประเภทเดียวกับโรงงานที่เข้าทำการวิจัย จำนวน 50 คน และนำมาหาค่า alpha correlation coefficient หรือ alpha test จากโปรแกรม SPSS for Window (Statistical Package for Social Science) ได้ผลดังนี้

Scale	เพศชาย	เพศหญิง
บุคลิกภาพความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness)	0.585	0.651
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (Venturesomeness)	0.653	0.515
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy)	0.605	0.608

แบบประเมิน Impulsiveness - Venturesomeness – Empathy Inventory ประกอบด้วยคำถาม 63 ข้อ ใช้ในการประเมินบุคลิกภาพ 3 ด้าน

1. บุคลิกภาพความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) ประกอบด้วยคำถาม 24 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 3,7,9,12,15,16,18,21,24,27,30,33,34,36,37,42,45,48,51,54,56,57,60 และ 63
2. บุคลิกภาพชอบผจญภัย (Venturesomeness) ประกอบด้วยคำถาม 17 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 1,4,6,10,13,19,22,25,28,37,40,43,49,52,55,58 และ 61
3. บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ประกอบด้วยคำถาม 19 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38,41,44,47,50,53,59 และ 62

การให้คะแนนแต่ละข้อ ใช่ = 1 ไม่ใช่ = 0

การประเมินของบุคลิกภาพในแต่ละด้าน ใช้คะแนนรวมของทุกข้อในแต่ละด้าน เพื่อนำมาใช้ในการเปรียบเทียบ

การเปรียบเทียบบุคลิกภาพแต่ละด้านใช้สถิติคือ unpaired t-test



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามที่ส่งให้กับคนงาน 399 ชุด ได้รับความร่วมมือในการตอบกลับจากคนงาน 359 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.97 แบ่งผลการศึกษาได้เป็น 4 ตอน

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

ความชุกของความเครียด ข้อมูลบุคคลทั่วไป ข้อมูลปัจจัยทางจิตสังคม ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากตัวงาน ปัจจัยทางบ้าน และปัจจัยทางสังคม

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับปัจจัยทางจิตสังคมต่าง ๆ โดยใช้ Chi-square test

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลถดถอยที่สัมพันธ์กับความเครียดซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และรูปแบบกลวิธีรับมือกับความเครียด

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

### 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความชุกของความเครียด

จากการวัดความเครียดโดยใช้ General Health Questionnaire – 12 (GHQ – 12) โดยใช้ cut off point เท่ากับ 24 เพื่อหาความชุกความเครียดจากการทำงาน พบ คนงานที่มีความเครียด ร้อยละ 56.1 95 % CI (50.8-61.2) เพศชายมีความชุกของความเครียด ร้อยละ 54.1 เพศหญิงมีความชุกของความเครียด ร้อยละ 56.7 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 ความชุกของความเครียดจากการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	95 % CI
เครียด	353		
เพศชาย	198	56.1	50.8 – 61.2
เพศหญิง	46	54.1	
ไม่เครียด	152	56.7	
	155	43.9	

### 1.2 ข้อมูลปัจจัยทางจิตสังคม

#### 1.2.1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มคนงานที่ศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ตั้บเทป ร้อยละ 78.8 ฝ่ายผลิตแบตเตอรี่ ร้อยละ 21.2 เป็นคนงานชาย ร้อยละ 24.2 คนงานหญิง ร้อยละ 75.8 อายุระหว่าง 17-38 ปี อายุเฉลี่ย 25.63 ปี (SD. 4.29) ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 92.7 จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา ร้อยละ 74 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 21.5 โสตร้อยละ 59.8 แต่งงานแล้ว ร้อยละ 36.8 มีโรคประจำตัว ร้อยละ 11.5 ส่วนใหญ่เป็นโรคภูมิแพ้ และโรคกระเพาะอาหาร จะดื่มสุรานาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 55.7 สูบบุหรี่เป็นประจำ ร้อยละ 8.8 มีรายได้จากเงินเดือนอย่างเดียว ร้อยละ 82.2 โดยที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ร้อยละ 66.9 ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 20.7 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
แผนก	355		
เทป		283	78.8
แบตเตอรี่		72	20.1
งานกะ	359		
กลางวัน		32	8.9
สลับกันไม่แน่นอน		327	91.1
เพศ	359		
ชาย		87	24.2
หญิง		272	75.8
ชาย : หญิง = 1 : 3.1			
อายุ	356		
17-20 ปี		41	11.5
21-25 ปี		147	41.3
26-30 ปี		120	33.6
31-35 ปี		46	13.0
>35 ปีขึ้นไป		2	0.6
mean= 25.63      SD= 4.29      range 17-38			
ศาสนา	358		
พุทธ		332	92.7
คริสต์		4	1.1
อิสลาม		22	6.1
การศึกษา	358		
ประถมศึกษา		2	0.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย		265	74.0
ปวช./ปวส.		77	21.5
ปริญญาตรี		14	3.9

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	356		
โสด		213	59.8
แต่งงาน		131	36.8
หย่า แยกกันอยู่		6	1.7
ม่าย		6	1.7
โรคประจำตัว	347		
ไม่มี		307	88.5
มี		40	11.5
โรคกระเพาะ		11	3.2
ปวดหลัง		1	0.3
ภูมิแพ้		12	3.5
อื่น ๆ		12	3.5
การดื่มสุรา	359		
ไม่เคยดื่ม		133	37.0
ดื่มนาน ๆ ครั้ง		200	55.7
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว		24	6.7
การสูบบุหรี่	354		
ไม่สูบ		305	86.2
เคยสูบแต่เลิกแล้ว		18	5.1
สูบประจำ		31	8.8
ที่มาของรายได้	354		
จากเงินเดือน		291	82.2
รายได้อื่น		5	1.4
จากเงินเดือนและรายได้อื่น		58	16.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้	353		
<5,000 บาท		73	20.7
5,001-10,000 บาท		236	66.9
10,001-15,000 บาท		36	10.2
15,001-20,000 บาท		6	1.7
>20,000 บาท		2	0.6

#### 1.2.2 ข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มคนงานที่ศึกษาเป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 13.7 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 45.2 มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 33.0 อายุเมื่อเริ่มเข้าทำงาน ระหว่าง 20-24 ปี ร้อยละ 60.9 ระหว่าง 15-19 ปี ร้อยละ 33.3 มีงานที่ได้รับมอบหมายนอกจากงานในหน้าที่ ร้อยละ 21.6

ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นมิตรกันดี แต่มีความสัมพันธ์แบบต่างคนต่างอยู่ หรือขัดแย้งกันเป็นประจำ ร้อยละ 7.9 มีความหนักใจกับปัญหาในที่ทำงาน ร้อยละ 35 ซึ่งเป็นเรื่องงานโดยตรง ร้อยละ 19.0 นอกจากนั้น เป็นปัญหากับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และ ลูกน้อง มีการลาป่วยลาคลอด ร้อยละ 48.3 เป็นการลาป่วย ไม่เกิน 5 วัน ร้อยละ 28.4 และลาคลอดเพียง ร้อยละ 2.2 ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมในที่ทำงาน ร้อยละ 79.7

ความรู้สึกพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่าคนงานมีความรู้สึกพอใจมากเรื่องเสียง และเรื่องความร้อน ร้อยละ 50.0 และ 9.5 ตามลำดับ รู้สึกพอใจปานกลางเรื่องพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง และฝุ่น ร้อยละ 67.4 53.9 และ 45.1 ตามลำดับ ความรู้สึกไม่พอใจเลยเรื่องกลิ่นไอระเหยของสารเคมี ความสันตะเพื่อน มีเท่า ๆ กัน คือร้อยละ 12.0

ร้อยละ 70.8 จะมีความรับผิดชอบต่องานมาก แต่คิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานปานกลาง ถึงร้อยละ 62.0 ความพอใจในวิธีการทำงานแบบกะ และคิดว่าการทำงานกะมีระยะเวลาเหมาะสม มีปานกลาง ร้อยละ 61.3 และ 52.8 รับงานมาทำแทนเพื่อน ร้อยละ 74.9 ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้มีเวลาพักผ่อนน้อย คิดว่าอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดน้อยหรือไม่เกิดขึ้น ร้อยละ 54.7

ความรู้สึกว่างานทำให้ตนมีคุณค่า ปานกลางถึงมากมีถึงร้อยละ 88.1 แต่ไม่มีเลย มีเพียงร้อยละ 1.1 มีความรู้สึกก้าวหน้าในการทำงาน น้อยหรือไม่มีเลย ร้อยละ 51.0 ความคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงน้อย และไม่มั่นคงเลย ร้อยละ 41.6 รู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่เหมาะสม น้อยและ



ไม่เหมาะสม เพียงร้อยละ 14.2 ความพอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน และความพอใจกับเงินเดือน น้อย กับไม่พอใจเลย มีร้อยละ 33.3 และ 39.4 ตามลำดับ

ความชัดเจนในหน้าที่ น้อย และไม่ชัดเจนเลย ร้อยละ 20.1 ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ทำ ความรู้สึกว่ากฎระเบียบข้อบังคับเข้มงวด ปานกลางถึงมาก ร้อยละ 68.6 77.8 และ 90.0 ตามลำดับ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร การได้ปรึกษากับ หัวหน้า/ผู้บริหาร และ การชมเชยจากผู้บริหาร มีน้อยและไม่มีเลย ร้อยละ 42.7 28.9 และ 61.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่	335		
คนงาน		289	86.3
หัวหน้าคนงาน		46	13.7
ระยะเวลาการทำงาน	343		
<3 เดือน		27	7.9
3-12เดือน		34	12.8
>1-3 ปี		86	23.9
>3-5 ปี		73	21.3
>5-10 ปี		74	21.6
>10 ปี		39	11.4
อายุเมื่อเริ่มเข้าทำงาน	354		
15-19 ปี		118	33.3
20-24 ปี		228	60.9
25-29 ปี		8	5.8
งานที่ได้รับมอบให้ทำนอกจากหน้าที่	352		
ไม่มี		276	78.4
มี		76	21.6
ความสัมพันธ์/สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	353		
เป็นมิตรกันดี		325	92.1
ต่างคนต่างอยู่		23	6.5
ขัดแย้งกันเป็นประจำ		5	1.4

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน (ต่อ)

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
ความหนักใจกับปัญหาในที่ทำงาน	357		
ไม่มี		232	65.0
เรื่องงานโดยตรง		68	19.0
กับเพื่อนร่วมงาน		20	5.6
กับหัวหน้า		30	8.4
กับลูกน้อง		7	2.0
การลาป่วย/ลาคลอด/ลาหยุดใน 1 ปี	341		
ไม่เคย		184	51.7
เคย		157	48.3
< 5-9 วัน		111	28.4
10-15 วัน		29	8.1
>15 วัน		9	2.5
ลาคลอด		8	2.2
ไม่ระบุ		25	7.0
การจัดกิจกรรมในที่ทำงาน	349		
ไม่ร่วมกิจกรรม		71	20.3
เข้าร่วมกิจกรรม		278	79.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เลย
ความพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
เรื่องฝุ่น	359	14.8	45.1	34.8	5.3
เรื่องความร้อน	358	9.5	51.1	33.5	5.9
เรื่องแสงสว่าง	358	37.7	53.9	5.3	3.1
เรื่องเสียง	358	50.0	35.2	10.6	4.2
เรื่องกลิ่น/ไอสารเคมี	357	18.2	34.5	35.3	12.0
เรื่องความสั่นสะเทือน	351	13.7	36.8	37.6	12.0
เรื่องพื้นที่ทำงาน (กว้างหรือแคบ)	350	12.0	67.4	16.0	4.6
ความรับผิดชอบต่องาน	356	70.8	27.8	0.8	0.6
ความสามารถในการทำงาน	353	37.1	62.0	0.6	0.3
พอใจวิธีการทำงานระบบกะ	351	20.2	61.3	12.5	6.0
ความเหมาะสมในระยะเวลางานกะ	352	14.2	52.8	20.5	12.5
ปริมาณงานที่รับทำแทนเพื่อน	347	3.2	32.9	38.9	25.1
การเกิดอุบัติเหตุ/อันตรายจากงาน	357	12.3	33.1	47.1	7.6
งานทำให้รู้สึกตมมีคุณค่า	355	41.1	47.0	10.4	1.1
มีความก้าวหน้าในการทำงาน	353	4.8	44.2	37.1	13.9
งานที่ทำมีความมั่นคง	356	8.7	49.7	28.7	12.9
ตำแหน่งหน้าที่เหมาะสม	357	18.2	65.5	13.4	2.8
พอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	349	14.3	52.4	24.4	8.9
พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	358	7.0	53.6	31.6	7.8
ความชัดเจนในหน้าที่	358	26.3	53.6	15.6	4.5
ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น	357	21.3	47.3	24.1	7.3
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ทำ	356	26.4	51.4	18.0	4.2
กฎระเบียบข้อบังคับเข้มงวด	358	30.2	59.8	8.4	1.7
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	358	6.1	51.1	31.8	10.9
การปรึกษากับหัวหน้า/ผู้บริหาร	357	25.5	45.7	21.3	7.6
การชมเชยจากผู้บริหาร	355	0.6	38.0	40.6	20.6

### 1.2.3 ข้อมูลปัจจัยทางบ้าน

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คนงานมีความอบอุ่นในครอบครัว น้อยและไม่มีเลย ร้อยละ 9.2 อาศัยอยู่โดยเช่าบ้าน ร้อยละ 52.4 มีบ้านส่วนตัว ร้อยละ 42.0 ไม่พอใจกับที่พักอาศัย ร้อยละ 34.2 พักอยู่คนเดียว ร้อยละ 20.9 อยู่กับสามี/ภรรยา ร้อยละ 24.5 การทะเลาะกันในครอบครัว บ่อย ๆ ถึงบ่อยมาก ร้อยละ 6.1 สาเหตุที่ทะเลาะกัน เป็นเรื่องเงิน ร้อยละ 30.9

รายได้ของครอบครัว มาจากตนเองและสมาชิกในครอบครัว ร้อยละ 75.6 รายได้จะอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 32.1 10,001-15,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 27.2 ฐานะทางการเงิน ไม่พอใช้ ร้อยละ 26.6

คนงานมีการออกกำลังกายนาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 63.8 ไม่เคยออกกำลังกายเลย ร้อยละ 26.6

การนอนพักผ่อน นอนพักผ่อนไม่เพียงพอ ร้อยละ 49.2 สาเหตุส่วนใหญ่มาจาก เรื่องการทำงานระบบกะ

### 1.2.4 ข้อมูลปัจจัยทางสังคม

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คนงานมีการย้าย/เปลี่ยนที่ทำงาน ร้อยละ 11.4 ย้ายมาจากต่างจังหวัด ร้อยละ 33.0 ส่วนใหญ่มาจากตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 11.4 ภาคเหนือ ร้อยละ 4.7 ภาคกลาง ร้อยละ 3.6 มีความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่ มาก ร้อยละ 12.3 ไม่รู้สึกเลย ร้อยละ 9.5 การปรับตัวเข้ากับที่ทำงานได้มาก ร้อยละ 36.7 ความรู้สึกกับภาวะการจราจร พอใจมาก ร้อยละ 23.2 ไม่พอใจเลย ร้อยละ 7.8 คนงานส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมของตนเองใน 1 เดือนที่ผ่านมา ร้อยละ 76.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากทางบ้าน

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
ความอบอุ่นในครอบครัว	358		
มาก		166	46.4
ปานกลาง		159	44.4
น้อย		25	7.0
ไม่เคย		8	2.2
ที่อยู่	355		
บ้านส่วนตัว		149	42.0
บ้านเช่า		186	52.4
อื่น ๆ		20	5.6
ความพอใจกับที่พักอาศัย	356		
พอใจ		234	65.7
ไม่พอใจ		122	34.2
บุคคลในที่พักอาศัย	359		
อาศัยอยู่คนเดียว		75	20.9
อยู่กับสามี/ภรรยา		88	24.5
อยู่กับบุตร		10	2.8
อยู่กับสามี/ภรรยาและบุตร		48	13.4
มีญาติอาศัยอยู่ด้วย		93	25.9
มีเพื่อนอาศัยอยู่ด้วย		45	12.5
คนในครอบครัว/เพื่อนที่เจ็บป่วย/เสียชีวิต	357		
ไม่มี		278	77.9
บุตร		5	1.4
สามี		1	0.3
บิดา/มารดา		26	7.3
ญาติ		43	12.0
เพื่อนสนิท		4	1.1



ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากที่บ้าน (ต่อ)

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
การตั้งครุฑ/คลอดบุตร	351		
ไม่ตั้งครุฑ/คลอด		333	94.9
ตั้งครุฑ		7	2.0
เพิงคลอดบุตร		11	3.1
เพิงรับบุตรบุญธรรม/ผู้สูงอายุเข้ามาอาศัย	350		
ใช่		2	0.6
ไม่ใช่		348	99.4
บุตรเพิงแต่งงาน/แยกครอบครัว	342		
ใช่		1	0.3
ไม่ใช่		341	99.7
สามี/ภรรยาเพิงเข้าทำงาน	340		
ใช่		12	3.5
ไม่ใช่		328	96.5
สามี/ภรรยาเพิงลาออกจากงาน	334		
ใช่		4	1.2
ไม่ใช่		330	98.8
ทะเลาะกันในครอบครัว	314		
บ่อยมาก		5	1.4
บ่อย ๆ		17	4.7
นาน ๆ ครั้ง		172	47.9
ไม่เคย		120	33.4
สาเหตุที่ทะเลาะ	188		
เรื่องเงิน		58	30.9
สุรา/ยาเสพติด		22	11.7
ลูก		20	10.6
ชู้สาว		10	5.3
การพนัน		1	0.5
อื่น ๆ		77	41.1

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากที่บ้าน (ต่อ)

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ของครอบครัว	332		
มีรายได้คนเดียว		81	24.4
จากสมาชิกในครอบครัวด้วย		251	75.6
รายได้รวมของครอบครัว	290		
<5,000 บาท		24	8.3
5,001-10,000 บาท		93	32.1
10,001-15,000 บาท		79	27.2
15,001-20,000 บาท		54	18.6
>20,000 บาท		40	13.8
ฐานะทางการเงิน	353		
พอใช้		259	73.4
ไม่พอใช้		94	26.6
การออกกำลังกาย	353		
เป็นประจำ		12	3.4
บ่อย ๆ		22	6.2
นาน ๆ ครั้ง		225	63.8
ไม่เคยเลย		94	26.6
การนอนหลับ	354		
พอ		180	50.8
ไม่พอ		174	49.2

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากทางสังคม

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
การย้าย/เปลี่ยนที่ทำงาน	350		
ย้าย		40	11.4
ไม่ได้ย้าย		320	88.6
ย้ายมาจากต่างจังหวัด	273		
ไม่ได้ย้าย		183	67.0
ย้าย		90	33.0
อีสาน		41	15.0
เหนือ		17	6.2
กลาง		13	4.8
ใต้		3	1.1
ตะวันออก		1	3.4
อื่น ๆ		16	5.5
ความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่	170		
มาก		44	25.9
ปานกลาง		76	44.7
น้อย		16	9.4
ไม่รู้สึกเลย		34	20.0
การปรับตัวกับที่ทำงาน	354		
มาก		130	36.7
ปานกลาง		204	57.7
น้อย		20	5.6
ความรู้สึกกับภาวะการจราจร	358		
พอใจมาก		83	23.2
ปานกลาง		209	58.4
น้อย		38	10.6
ไม่พอใจ		28	7.8

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยจากทางสังคม (ต่อ)

ตัวแปร	รวม	จำนวน	ร้อยละ
เคยต้องโทษดำเนินคดี/ขึ้นศาล	358		
เคย		2	0.6
ไม่เคย		356	99.4
กิจกรรมของตนเองในเดือนที่ผ่านมา	358		
มี		272	76.0
ไม่มี		86	24.0

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และปัจจัยทางจิตสังคม โดย Chi-square test

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียด และ ปัจจัยด้านบุคคล โดย Chi-square test พบว่า แขนงงาน, ลักษณะการทำงานกะ (กลางวัน/กลางคืน/สลับกันไม่แน่นอน), เพศ, ศาสนา, การศึกษา, สถานภาพสมรส, การมีโรคประจำตัว, การดื่มสุรา, การสูบบุหรี่, ที่มาของรายได้ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P > 0.05$ ) เรื่องอายุพบว่า คนงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่มีอายุ 25 ปี หรือสูงกว่า จะเป็นผู้ที่เครียดถึง ร้อยละ 62.0 ซึ่งมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.012$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และปัจจัยด้านตัวงาน โดยใช้ Chi-square test พบว่า

ตำแหน่งหน้าที่, ระยะเวลาที่ทำงานมานาน, งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P > 0.05$ ) อายุเมื่อเริ่มเข้าทำงาน ผู้ที่มีอายุเมื่อเริ่มเข้าทำงานน้อยจะมีความเครียดร้อยละ 62.9 ( $P=0.042$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะการขัดแย้งกันประจำ และต่างคนต่างอยู่ จะมีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P = 0.001$ ) ความหนักใจกับปัญหาในที่ทำงาน ในปัญหาเรื่องงานโดยตรง หรือกับหัวหน้า กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจะเป็นผู้ที่เครียดถึงร้อยละ 72.0 เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่มีปัญหา จะพบว่ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = < 0.001$ )

ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง ฝุ่น แสงสว่าง เสียง กลิ่นไอระเหยของสารเคมี ความสิ้นสະเพื่อน พื้นที่ในการทำงาน กว้าง/แคบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P > 0.05$ ) แต่เรื่องความร้อน จะมีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P = 0.016$ )

ความรับผิดชอบต่อการทำงาน ความพอใจในวิธีการทำงานระบบกะ ความเหมาะสมในระยะเวลาการทำงานระบบกะ ปริมาณงานกะที่รับมาทำแทนเพื่อน ความรู้สึกว่าจะเกิดอุบัติเหตุ/อันตราย ความรู้สึกว่าจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าจะตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมดีแล้ว รู้สึกว่ากฎระเบียบเข้มงวด เรื่องความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P > 0.05$ )

ความรู้สึกว่างานทำให้ตนมีคุณค่า จะมีผู้ที่รู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยร้อยละ 78.4 และไม่มีเลยร้อยละ 75.0 ในกลุ่มผู้ที่มีความเครียด ซึ่งเป็นจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ที่ไม่เครียด ( $P = 0.002$ ) ความรู้สึกว่าจะมีความสามารถพอในการทำงาน ความรู้สึกว่าจะงานที่ทำมีความมั่นคง ความพอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน และความพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P=0.025$ ,  $P = 0.005$ ,  $P = 0.011$  และ  $P < 0.001$  ตามลำดับ) ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P > 0.05$ ) เรื่องความชัดเจนในหน้าที่ การได้ปรึกษาหารือกับผู้บริหาร ผู้ที่มีความชัดเจนในหน้าที่น้อย ได้ปรึกษาหารือกับผู้บริหาร น้อยเป็นผู้ที่เครียดถึงร้อยละ 75.0 และ 68.4 ตามลำดับ ( $P = 0.003$ ,  $P = 0.040$ )

การลาป่วย/ลาคลอด/ลาหยุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด แต่การเข้าร่วมทำกิจกรรม หรือไม่เข้าร่วมกิจกรรม มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = 0.005$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7

### 2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และปัจจัยทางบ้าน พบว่า

ความอบอุ่นในครอบครัว ผู้ที่มีความอบอุ่นในครอบครัวน้อยร้อยละ 80.0 และไม่มีความอบอุ่นเลยร้อยละ 85.7 จะมีความเครียด ( $P = 0.002$ ) เรื่องที่อยู่อาศัยคือบ้านพักหรือบ้านเช่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P > 0.05$ ) แต่เรื่องความพอใจในที่พักอาศัย ความไม่พอใจในที่พักอาศัย เนื่องจากความคับแคบ สกปรก สิ่งแวดล้อมไม่ดี มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P = 0.031$ ) การมีบุคคลอยู่ร่วมในที่พักอาศัย การเจ็บป่วย/เสียชีวิต ของบุคคลในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท การตั้งครุฑ/คลอดบุตร การเพิ่งรับบุตรบุญธรรม การที่บุตรเพิ่งแต่งงาน แยกครอบครัว สามี/ภรรยาเพิ่งเข้าทำงาน หรือเพิ่งลาออกจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P > 0.05$ )



การทะเลาะกันในครอบครัว คนที่เคยทะเลาะจะมีความสัมพันธ์กับความเครียด  $P = 0.002$  สาเหตุที่ทะเลาะ เรื่องเงินจะมีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P = 0.001$ ) เรื่องรายได้ของครอบครัว การมีรายได้คนเดียว หรือรับผิดชอบคนเดียว รวมถึงรายได้รวมของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P = 0.035$  และ  $P = 0.039$  ตามลำดับ) ฐานะทางการเงิน ผู้ที่เป็นหนี้ มีเงินไม่พอใช้ จะมีความเครียดถึงร้อยละ 64.0 มากกว่าผู้ที่ไม่เป็นหนี้ ( $P = 0.001$ ) การนอนหลับ ไม่เพียงพอ จะพบในผู้ที่เครียด ร้อยละ 65.9 ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่นอนหลับเพียงพอ ( $P < 0.001$ ) และการออกกำลังกาย พบผู้ที่เครียดไม่เคยออกกำลังกายเลยร้อยละ 63.7 ซึ่งมากกว่ากลุ่มผู้ที่ออกกำลังกาย ( $P = 0.018$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และปัจจัยทางสังคม โดยใช้ Chi-square test

พบว่า การย้าย/เปลี่ยนที่ทำงาน การย้ายเข้ามาจากต่างจังหวัด ความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่ การปรับตัวกับที่ทำงาน ความรู้สึกกับภาวะการจราจร การเคยต้องโทษ/ดำเนินคดี และการมีกิจกรรมของตนเอง นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $P > 0.05$ ) แต่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเครียด เช่น ผู้ที่ย้าย/เปลี่ยนที่ทำงาน มีความเครียดถึงร้อยละ 62.5 ผู้ที่มีความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่ ร้อยละ 63.6 มีความเครียด ผู้ที่เคยต้องโทษ ดำเนินคดี/ขึ้นศาลทั้งหมดจะเป็นผู้ที่เครียด ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านบุคคล โดย Chi-square test

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
แผนก	349			1	0.55	0.459
เทป		43.5	56.5			
แบตเตอรี่		45.5	54.5			
งานกะ	353			1	0.000	0.569
กลางวัน		43.8	53.6			
สลับกันไม่แน่นอน		43.9	56.1			
เพศ	353			1	0.17	0.383
ชาย		45.9	54.1			
หญิง		43.3	56.7			
อายุ	350			1	5.586	0.012*
<25 ปี		38.0	62.0			
25 ปีขึ้นไป		50.6	49.4			
ศาสนา	352			1	0.354	0.351
พุทธ		44.5	55.5			
ไม่ใช่พุทธ		38.5	61.5			
การศึกษา	352			1	0.293	0.339
มัธยมศึกษา/ต่ำกว่า		44.9	55.1			
อื่น ๆ		41.6	58.4			
สถานภาพสมรส	350			1	0.006	0.512
โสด		43.5	56.5			
ไม่โสด		44.0	56.0			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < 0.05$

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านบุคคล โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
โรคประจำตัว	341			1	5	
ไม่มี		44.0	56.0		0.438	0.314
มี		38.5	61.5			
การดื่มสุรา	353			1		
ไม่เคยดื่ม		47.3	52.7		0.989	0.188
ดื่ม		41.9	58.1			
การสูบบุหรี่	348			1		
ไม่สูบ		43.8	56.2		0.167	0.399
สูบ		46.9	53.1			
ที่มาของรายได้	349			1		
จากเงินเดือน		43.4	56.6		0.150	0.401
อื่นๆ		46.0	54.0			
รายได้	348			1		
< 10,000 บาท		43.1	56.9		0.745	0.241
10,000 บาทขึ้นไป		50.0	50.0			

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
ตำแหน่งหน้าที่	330			1	0.070	0.458
คนงาน		44.6	55.4			
หัวหน้าคนงาน		46.7	53.3			
ระยะเวลาการทำงาน	338			1	0.571	0.254
< 3 ปี		41.6	58.4			
3 ปีขึ้นไป		45.7	54.3			
อายุเมื่อเริ่มเข้าทำงาน	348			1	3.359	0.042*
<19 ปี		37.1	62.9			
20 ปีขึ้นไป		47.4	52.6			
งานที่ได้รับมอบให้ทำนอกจาก หน้าที่	346			1	0.303	0.339
ไม่มี		44.1	55.9			
มี		40.5	59.5			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	347			1	10.977	0.001*
เป็นมิตรกันดี		46.7	53.3			
ขัดแย้ง/ไม่มีความสัมพันธ์		14.3	85.7			
ความหนักใจกับปัญหาในที่ ทำงาน	351			1	17.153	<0.001*
ไม่มี		52.0	48.0			
มี		29.0	71.0			
การลาป่วย/ลาคลอด	350			1	0.225	0.357
ไม่เคย		42.8	57.2			
เคย		45.3	54.7			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < 0.05$

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
การจัดกิจกรรมในที่ทำงาน	343			1	7.345	0.005*
ไม่ทำกิจกรรม		29.0	71.0			
เข้าร่วมกิจกรรม		47.1	52.9			
ความพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน						
เรื่องฝุ่น	353			1	1.034	0.182
มาก		34.6	65.4			
ปานกลาง		44.0	56.0			
น้อย		48.8	51.0			
ไม่เลย		36.8	63.2			
เรื่องความร้อน	352			1	5.065	0.016*
มาก		55.9	44.1			
ปานกลาง		36.1	63.9			
น้อย		52.9	47.1			
ไม่เลย		42.1	57.9			
เรื่องแสงสว่าง	352			1	0.092	0.453
มาก		41.2	58.8			
ปานกลาง		43.5	56.5			
น้อย		47.4	52.5			
ไม่เลย		21.4	78.6			
เรื่องกลิ่นไอสารเคมี	352			1	0.477	0.208
มาก		42.2	57.8			
ปานกลาง		41.7	58.3			
น้อย		50.0	50.0			
ไม่เลย		32.6	67.4			



ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
เรื่องเสียง	352			1	0.330	0.338
มาก		45.5	54.5			
ปานกลาง		43.5	56.5			
น้อย		47.4	52.5			
ไม่เลย		21.4	48.6			
เรื่องความสิ้นสะอาด	345			1	0.453	0.286
มาก		39.6	60.4			
ปานกลาง		43.3	56.7			
น้อย		45.3	54.7			
ไม่เลย		47.6	52.4			
เรื่องพื้นที่ทำงาน	345			1	1.729	0.118
มาก		50.0	50.0			
ปานกลาง		45.5	54.5			
น้อย		35.7	64.3			
ไม่เลย		43.8	53.3			
ความรับผิดชอบต่อการทำงาน	350			1	0.033	0.612
มาก		47.2	52.8			
ปานกลาง		36.1	63.9			
น้อย		33.3	66.7			
ไม่เลย		50.0	50.0			
ความสามารถพอในการทำงาน	347			1	9.363	0.025*
มาก		52.7	47.3			
ปานกลาง		38.6	61.4			
น้อย		0	100.0			
ไม่เลย		100.0	0			

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
ความพอใจวิธีการทำงาน	345			1	0.003	0.535
ระบบกะ						
มาก		58.0	42.0			
ปานกลาง		39.6	60.4			
น้อย		38.1	51.9			
ไม่เลย		44.1	55.9			
ความเหมาะสมในระยะเวลา	346			1	0.784	0.221
การทำงานระบบกะ						
มาก		53.1	46.9			
ปานกลาง		44.0	56.0			
น้อย		38.0	62.0			
ไม่เลย		45.5	54.5			
ปริมาณงานที่รับทำแทนเพื่อน	341			1	0.696	0.236
มาก		54.5	45.5			
ปานกลาง		39.6	60.4			
น้อย		48.1	51.9			
ไม่เลย		41.9	58.1			
การเกิดอุบัติเหตุ/อันตราย	351			1	1.009	0.185
มาก		47.7	52.3			
ปานกลาง		38.8	61.2			
น้อย		45.1	54.9			
ไม่เลย		55.6	44.4			
งานทำให้ตนมีคุณค่า	349			1	9.040	0.002*
มาก		51.4	48.6			
ปานกลาง		42.7	57.6			
น้อย		21.6	78.4			
ไม่เลย		25.0	75.0			

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	348			1	2.107	0.089
มาก		88.2	11.8			
ปานกลาง		44.1	55.9			
น้อย		42.7	57.3			
ไม่เลย		35.4	64.6			
ตำแหน่งหน้าที่เหมาะสม	351			1	0.017	0.508
มาก		54.8	45.2			
ปานกลาง		41.1	58.9			
น้อย		45.8	54.2			
ไม่เลย		30.0	70.0			
พอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ เงิน	343			1	5.715	0.011*
มาก		60.4	39.6			
ปานกลาง		45.8	54.2			
น้อย		37.6	62.4			
ไม่เลย		29.0	71.0			
พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	352			1	17.493	<0.001*
มาก		75.0	25.0			
ปานกลาง		50.3	49.7			
น้อย		31.9	68.1			
ไม่เลย		25.0	75.0			
ความชัดเจนในหน้าที่	352			1	7.822	0.003*
มาก		54.8	45.2			
ปานกลาง		43.9	56.1			
น้อย		25.0	75.0			
ไม่เลย		43.8	56.3			

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น	351			1	2.007	0.096
มาก		49.3	50.7			
ปานกลาง		45.1	54.9			
น้อย		38.4	61.6			
ไม่เลย		38.5	61.5			
มีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ทำ	350			1	2.493	0.073
มาก		53.8	46.2			
ปานกลาง		42.0	58.0			
น้อย		41.3	58.7			
ไม่เลย		13.3	86.7			
กฎระเบียบเข้มงวด	352			1	2.084	0.103
มาก		48.1	51.9			
ปานกลาง		43.9	56.1			
น้อย		28.6	71.4			
ไม่เลย		50.0	50.0			
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	352			1	0.576	0.258
มาก		54.5	45.5			
ปานกลาง		44.4	55.6			
น้อย		43.4	56.6			
ไม่เลย		43.8	56.3			
การปรึกษากับหัวหน้า/ผู้บริหาร	351			1	3.485	0.040*
มาก		47.7	52.3			
ปานกลาง		46.3	53.8			
น้อย		31.6	68.4			
ไม่เลย		48.1	51.9			

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านงาน โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
การชมเชยจากผู้บริหาร	349			1	0.057	0.449
มาก		50.0	50.0			
ปานกลาง		44.3	55.7			
น้อย		38.2	61.8			
ไม่เลย		52.8	47.2			
งานที่ทำมีความมั่นคง	350			1	7.165	0.005*
มาก		57.1	42.9			
ปานกลาง		48.6	51.4			
น้อย		37.6	62.4			
ไม่เลย		30.4	69.6			



ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยทางบ้าน  
โดย Chi-square test

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
ความอบอุ่นในครอบครัว	352			1	9.131	0.002*
มาก		54.6	45.4			
ปานกลาง		38.2	61.8			
น้อย		20.0	80.0			
ไม่เลย		14.3	85.7			
ที่อยู่	349			1	0.060	0.446
บ้านส่วนตัว		44.5	54.4			
ไม่ใช่		43.3	56.7			
ความพอใจกับที่พักอาศัย	350			1	3.906	0.031*
พอใจ		48.1	51.9			
ไม่พอใจ		37.0	63.0			
บุคคลในที่พักอาศัย	278			1	6.757	0.227
อยู่กับสามี/ภรรยา/ลูก		47.2	52.8			
ผู้อื่นอาศัยอยู่ด้วย		41.9	58.1			
คนในครอบครัว/เพื่อนที่เจ็บป่วย/เสียชีวิต	351			1	0.236	0.362
ไม่มี		44.9	55.1			
มี		41.8	58.2			
การตั้งครุฑ/คลอดบุตร	345			1	0.000	0.589
ไม่ตั้งครุฑ/คลอด		43.3	55.7			
ตั้งครุฑ/คลอด		44.4	55.6			
เพิ่งรับบุตรบุญธรรม/ผู้สูงอายุเข้ามาอาศัย	344			1	1.611	0.308
ใช่		0	100			
ไม่ใช่		44.7	55.3			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่  $P < 0.05$

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยทางบ้าน  
โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
บุตรพึงแต่งงาน/ แยกครอบครัว	336			1	1.229	0.449
ใช่		100	0			
ไม่ใช่		45.9	54.1			
สามี/ภรรยาพึงเข้าทำงาน	334			1	3.456	0.178
ใช่		23.1	76.9			
ไม่ใช่		45.9	54.1			
สามี/ภรรยาพึงลาออกจากงาน	328			1	0.662	0.388
ใช่		25.0	75.0			
ไม่ใช่		45.5	54.5			
ทะเลาะกันในครอบครัว	309			1	8.923	0.002*
บ่อยมาก		40.0	60.0			
บ่อย ๆ		6.3	93.8			
นาน ๆ ครั้ง		39.4	60.6			
ไม่เคย		60.2	39.8			
สาเหตุที่ทะเลาะ	107			1	9.637	0.001*
เรื่องเงิน		22.8	77.2			
อื่น ๆ		46.9	53.1			
รายได้ของครอบครัว	326			1	3.734	0.035*
มีรายได้คนเดียว		35.9	64.1			
จากสมาชิกในครอบครัวด้วย		48.4	51.6			
รายได้รวมของครอบครัว	284			1	3.534	0.039*
<10,000 บาท		38.9	61.1			
10,000 บาทขึ้นไป		50.3	49.7			

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยทางบ้าน  
โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
ฐานะทางการเงิน	347			1	10.080	0.001*
พอใช้						
เหลือเก็บ		51.9	48.1			
ไม่เหลือเก็บ		44.7	55.3			
ไม่พอใช้						
เป็นหนี้		36.0	64.0			
ไม่เป็นหนี้		33.3	60.7			
การออกกำลังกาย	347			1	10.026	0.018*
เป็นประจำ		83.3	16.7			
บ่อย ๆ		40.9	59.1			
นาน ๆ ครั้ง		45.5	54.5			
ไม่เคยเลย		36.3	63.7			
การนอนหลับ	348			1	13.839	<0.001*
พอ		53.9	46.1			
ไม่พอ		34.1	65.9			

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยทางสังคม  
โดย Chi-square test (ต่อ)

ตัวแปร	n	ไม่เครียด ร้อยละ	เครียด ร้อยละ	df	Chi-square	p-value
การย้าย/เปลี่ยนที่ทำงาน	344			1	0.892	0.222
ย้าย		37.5	62.5			
ไม่ได้ย้าย		45.4	54.6			
ย้ายมาจากต่างจังหวัด	269			1	0.898	0.207
ย้าย		49.2	52.8			
ไม่ได้ย้าย		41.1	58.9			
ความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่	166			1	0.827	0.233
มาก		36.4	63.6			
ปานกลาง-ไม่รู้สึกเลย		44.3	55.7			
การปรับตัวกับที่ทำงาน	348			1	1.342	0.148
มาก		48.0	52.0			
ปานกลาง-ไม่เลย		41.6	58.4			
ความรู้สึกกับภาวะการจราจร	352			1	1.800	0.113
พอใจมาก		50.6	49.4			
ปานกลาง-ไม่พอใจ		42.1	57.9			
เคยต้องโทษดำเนินคดี/ขึ้นศาล	352			1	1.583	0.313
เคย		0	100			
ไม่เคย		43.3	55.7			
กิจกรรมของตนเองในเดือนที่ผ่านมา	352			1	0.021	0.492
มี		43.8	56.2			
ไม่มี		44.7	55.3			

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลวิธีรับมือกับความเครียดซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง ความเครียด และรูปแบบกลวิธีรับมือกับความเครียด

3.1 รูปแบบที่กลุ่มคนงานนำมาใช้เมื่อเกิดความเครียด เมื่อเกิดความเครียด กลุ่มคนงานจะใช้กลวิธีจัดการกับความเครียด โดยวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ วิธีพึ่งตัวเอง Self-reliant coping ร้อยละ 72.73 วิธีการใช้ความคิดในทางบวก (Optimistic coping) ร้อยละ 71.89 และวิธีเผชิญกับปัญหา (Confrontive coping) ร้อยละ 65.57 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

3.2 รูปแบบที่กลุ่มคนงานที่มีความเครียดกับกลุ่มคนงานที่ไม่มีความเครียดนำมาใช้ คนที่เครียดจะใช้วิธี การหลีกเลี่ยงปัญหา การมองโลกในแง่ร้าย การจัดการที่อารมณ์ มากเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่เครียด ( $P = 0.043$ ,  $P = 0.003$  และ  $P = 0.000$  ตามลำดับ) และใช้วิธีการเผชิญกับปัญหา กับการมองโลกในแง่ดี น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่เครียด ( $P = 0.000$ ,  $P = 0.002$  ตามลำดับ) สำหรับการใช่วิธีการบรรเทาความรู้สึก การอาศัยแหล่งช่วยเหลือ และวิธีการพึ่งตนเอง ในกลุ่มที่เครียด และไม่เครียด ไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10 รูปแบบที่คนงานนำมาใช้เมื่อมีความเครียด

รูปแบบ	จำนวน	แทบไม่ใช้เลย %	ใช้น้อย %	ใช้มาก %
การเผชิญกับปัญหา (Confrontive coping)	334	2.7	31.7	65.6
การหลีกเลี่ยงปัญหา (Evasive coping)	338	14.2	73.4	12.4
การมองโลกในแง่ดี (Optimistic coping)	338	0.9	27.2	71.9
การมองโลกในแง่ร้าย (Fatalistic coping)	344	9.6	60.8	29.7
การจัดการที่อารมณ์ (Emotive coping)	347	30.0	57.3	12.7
การบรรเทาความรู้สึก (Palliative coping)	342	8.2	77.2	14.6
อาศัยแหล่งช่วยเหลือ (Supportive coping)	342	10.5	59.9	29.4
การพึ่งตนเอง (Self-reliant coping)	341	0.6	26.7	72.7



ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบรูปแบบซึ่งคนไม่เครียดและคนที่มีความเครียดใช้

รูปแบบ	การใช้	ไม่เครียด %	เครียด %	Chi-square	P-value
การเผชิญกับปัญหา (Confrontive coping)	ใช้มาก	76.2	58.1	11.873	0.000*
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	23.8	41.9		
การหลีกเลี่ยงปัญหา (Evasive coping)	ใช้มาก	8.8	15.7	3.543	0.042*
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	91.2	84.3		
การมองโลกในแง่ดี (Optimistic coping)	ใช้มาก	80.3	65.6	8.792	0.002*
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	19.7	34.4		
การมองโลกในแง่ร้าย (Fatalistic coping)	ใช้มาก	22.0	36.3	8.180	0.003*
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	78.0	63.7		
การจัดการที่อารมณ์ (Emotive coping)	ใช้มาก	4.6	18.9	15.802	0.000*
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	95.4	81.1		
การบรรเทาความรู้สึก (Palliative coping)	ใช้มาก	16.3	13.7	0.458	0.300
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	83.7	86.3		
อาศัยแหล่งช่วยเหลือ (Supportive coping)	ใช้มาก	30.3	28.8	0.085	0.431
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	69.7	71.2		
การพึ่งตนเอง (Self-reliant coping)	ใช้มาก	77.5	69.2	2.896	0.057
	ใช้น้อย-แทบไม่ใช้	22.5	30.8		

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญที่  $P < 0.05$

3.3 การพิจารณาการใช้ข้อคำถาม ในคนที่เครียด และไม่เครียด โดยพิจารณาข้อที่ใช้มาก พบว่า

Self - reliant coping ซึ่งใช้มากเป็นอันดับที่ 1 คนที่มีความเครียด และไม่เครียด จะใช้ข้อ 41 พยายามควบคุมอารมณ์มาก คนที่เครียดจะใช้ ข้อ 19 เก็บความรู้สึกไว้คนเดียว ข้อ 22 ต้องการอยู่คนเดียวเงียบ ๆ มากกว่าคนที่ไม่เครียด ข้อที่คนไม่เครียดจะใช้มากกว่าคนที่เครียดตามลำดับคือ ข้อ 52 ชอบที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ข้อ 57 พยายามปรับปรุงตัวเองบางอย่างเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อ 37 บอกตัวเองว่าสามารถจะจัดการกับอะไรก็ได้ ไม่ว่าจะยากเย็นแค่ไหน และ ข้อ 31 คิดถึงวิธีการที่เคยนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหา ต่างๆที่เคยผ่านมา

Optimistic coping ข้อที่คนที่ไม่มีความเครียดจะใช้มากกว่าคนที่เครียดตามลำดับคือ ข้อ 50 พยายามคิดในทางที่ดี ข้อ 47 คิดถึงแต่สิ่งดี ๆ ในชีวิต ข้อ 32 บอกตัวเองว่าไม่ต้องกังวลใจ เพราะทุกอย่างอาจออกมาดี ข้อ 30 พยายามทำตัวให้ปกติมากที่สุด โดยไม่ให้อาการเข้ามา รบกวน ข้อ 39 พยายามทำตัวให้มีอารมณ์ขัน ข้อที่ 2 หวังว่าสิ่งต่าง ๆ จะดีขึ้น และข้อ 54 พยายามมองหาส่วนดี ๆ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

Confrontive coping ข้อที่คนไม่เครียด และคนที่เครียดใช้มากพอ ๆ กันคือ ข้อ 4 คิดหาวิธีอื่นในการแก้ปัญหาที่ทำให้เครียด ข้อที่คนที่ไม่เครียดใช้มากกว่าคนที่เครียดตามลำดับ คือ ข้อ 33 พยายามแก้ปัญหาย่างประนีประนอม ข้อ 13 มองปัญหาอย่างพินิจพิเคราะห์และมองทุก ๆ ด้าน ข้อ 16 พยายามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ได้ ข้อ 29 พยายามจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่ ละชั้น ที่ละตอน ข้อ 45 เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้จัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ในขณะนี้ และ ข้อ 27 พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ เพิ่มเติม

Palliative coping ข้อที่ทั้งคนที่เครียด และไม่เครียด จะใช้พอ ๆ กัน คือ ข้อ 26 ใช้วิธี ผ่อนคลายความเครียด ข้อ 36 เบี่ยงเบนความสนใจ โดยทำสิ่งสนุกเพลิดเพลิน ข้อ 44 ทำตัวไม่ ให้ง่วง ทำงานเพิ่มขึ้น ที่น่าสังเกตคือ คนที่มีความเครียด จะใช้วิธีการนี้น้อยมาก หรือไม่ใช้เลยคือ ข้อ 34 การดื่มเหล้า และใช้มากกว่า คนที่ไม่เครียด

Supportive coping ทั้งคนที่เครียด และไม่เครียด จะใช้ ข้อ 11 พูดคุยปัญหาที่เกิดขึ้น กับคนในครอบครัว หรือกับเพื่อน

Evasive coping คนที่ไม่เครียดจะใช้ ข้อ 10 พยายามตัดปัญหาออกไปจากจิตใจ และ หนีไปสนใจเรื่องอื่นแทน

Fatalistic coping และ Emotive coping จะใช้กันน้อย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.12

3.4 การพิจารณาการใช้ข้อคำถาม ในคนที่เครียด ชายและหญิง โดยพิจารณาข้อที่ใช้มาก พบว่า

Self - reliant coping ข้อที่ผู้หญิงใช้มากกว่าผู้ชาย คือ ข้อที่ 19 เก็บความรู้สึกไว้คนเดียว ข้อที่ผู้ชายและผู้ชายใช้มากพอ ๆ กัน คือ ข้อ 22 ต้องการอยู่คนเดียวเงียบ ๆ เพื่อใช้ความคิดแก้ ปัญหา ข้อ 31 คิดถึงวิธีการที่เคยนำมาใช้จัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านมา ข้อ 41 พยายามควบคุมอารมณ์ ข้อ 52 ชอบที่จะแก้ปัญหาด้วยตัวเอง และ ข้อ 57 พยายามปรับปรุงตัวเองบางอย่าง เพื่อจะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

Optimistic coping ข้อที่ผู้ชายและผู้หญิงใช้มากพอ ๆ กัน คือ ข้อ 2 หวังว่าสิ่งต่าง ๆ จะดีขึ้น ข้อ 30 พยายามทำตัวให้เป็นปกติมากที่สุด โดยไม่ให้อุปสรรคเข้ามารบกวน ข้อ 32 บอกตัวเองว่าไม่ต้องกลัวอะไร เพราะทุกอย่างจะออกมาดี ข้อ 39 พยายามทำตัวให้มีอารมณ์ขัน ข้อ 47 คิดถึงแต่สิ่งดี ๆ ในชีวิต และ ข้อ 50 พยายามคิดในทางที่ดี

Confrontive coping ข้อที่ผู้ชายและผู้หญิง ใช้มากพอ ๆ กัน คือ ข้อ 4 คิดหาวิธีอื่นในการแก้ปัญหาเมื่อเครียด ข้อ 13 มองปัญหาอย่างพินิจพิจารณาและมองทุกด้าน ข้อ 29 พยายามจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ทีละขั้น ทีละตอน ข้อที่ผู้ชายใช้มากกว่าผู้หญิง คือ ข้อ 16 พยายามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ได้ ข้อ 27 พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้นเพิ่มเติม ข้อ 33 พยายามแก้ปัญหาย่างประนีประนอม ข้อ 45 เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้จัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่

Evasive coping ข้อที่ผู้ชายใช้มากกว่าผู้หญิง คือ ข้อ 10 พยายามตัดปัญหานั้นออกไปจากจิตใจ และหันไปสนใจเรื่องอื่นแทน

Supportive coping ข้อที่ผู้ชายใช้มากกว่าผู้หญิง คือ ข้อ 11 พุดคุยปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวหรือกับเพื่อน

Fatalistic coping ข้อที่ใช้กันน้อยในเพศหญิง แต่ยังมากกว่าเพศชาย คือ ข้อ 23 ยอมแพ้ต่อปัญหาเหล่านั้น เพราะดูไม่มีความหวัง ข้อ 60 บอกตัวเองว่ามันเป็นเพียงแค่โชคร้ายของท่าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัดJalowiec ของคนงานที่เครียดและคนงานที่ไม่เครียด

ข้อที่	วิธีการที่รับมือกับความเครียด	คนที่เครียด คะแนนเฉลี่ย	คนที่ไม่เครียด คะแนนเฉลี่ย
	<u>Confrontive coping</u>		
4	คิดหาวิธีอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ทำให้เครียด	2.27	2.27
13	มองปัญหาอย่างพินิจพิเคราะห์และมองทุกๆ ด้าน	2.14	2.42*
16	พยายามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ได้	1.96	2.39*
25	พยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์	1.75	1.78
27	พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ เพิ่มเติม	1.87	2.20*
29	พยายามจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่ละขั้นทีละตอน	2.05	2.32*
33	พยายามแก้ปัญหาอย่างประนีประนอม	2.19	2.53*
38	เตรียมแผนการที่จะทำเพื่อจัดการกับปัญหาโดยเฉพาะ	1.66	1.95*
43	ชักซ้อมในใจว่าจะทำอะไรบ้าง	1.94	2.13
45	เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้จัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ในขณะนี้	2.08	2.30*
	<u>Evasive coping</u>		
7	พยายามหนีปัญหาในสักระยะหนึ่ง	0.97*	0.68
10	พยายามตัดปัญหานั้นออกไปจากจิตใจและหันไปสนใจเรื่องอื่นแทน	1.99	2.12
14	เพื่อฝันถึงชีวิตที่ดีกว่า	1.94	1.86
18	พยายามหนีออกจากสถานการณ์ที่ทำให้เครียด	1.85	1.95
20	บอกตัวเองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความผิดพลาดของคนอื่น	0.90	0.69
21	ได้แต่เฝ้าดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น	1.69	1.34
28	นอนมากกว่าเดิม	1.39	1.42
35	ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องแก้ปัญหา	1.63	1.45
40	เลื่อนการเผชิญหน้ากับปัญหาออกไป	1.34	10.6
48	พยายามไม่รับรู้กับปัญหา หรือหลีกเลี่ยงปัญหา	1.21	1.10
55	บอกตัวเองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ไม่สำคัญ	1.44.	1.48
56	หลีกเลี่ยงที่จะอยู่กับผู้คน	1.30	0.86
58	ได้แต่หวังว่าปัญหาจะผ่านพ้นไป	1.95	1.80

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $P > 0.05$  เมื่อใช้ Unpaired t-test

แทบไม่ใช้กลยุทธ์เลย 0 – 0.99 ใช้น้อย 1.0 – 1.99 ใช้มาก 2.0 – 3.0

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนงานที่เครียดและไม่เครียด (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการที่รับมือกับความเครียด	คนที่เครียด คะแนนเฉลี่ย	คนที่ไม่เครียด คะแนนเฉลี่ย
	<u>Palliative coping</u>		
3	กินมากกว่าเดิม	1.55	1.57
6	ออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมบางอย่างที่ใช้แรงกาย	1.66	1.75
26	ใช้วิธีผ่อนคลายความเครียด	2.16	2.27
34	ดื่มเหล้า	0.77*	0.56
36	เบี่ยงเบนความสนใจ โดยทำในสิ่งที่สนุกสนานเพลิดเพลิน	2.11	2.20
44	ทำตัวเองไม่ให้อ่าง ทำงานให้มากขึ้น	2.10	2.23
53	ใช้ยาคลายกังวล	0.23*	3
	<u>Supportive coping</u>		
11	พูดคุยกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวหรือกับเพื่อน	2.10	2.27
15	ปรึกษาปัญหากับผู้รู้ เช่น แพทย์ พยาบาล ครู	0.55	0.73
17	สวดมนต์ หรือมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์	1.82	1.92
42	ปรึกษาปัญหากับบุคคลอื่นที่เคยเจอกับสถานการณ์นั้นๆ มาก่อน	1.75	1.98*
59	ต้องพึ่งพาคนอื่นเพื่อช่วยท่านจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น	1.44	1.39
	<u>Self-reliant coping</u>		
19	เก็บความรู้สึกลงใจคนเดียว	2.09*	1.82
22	ต้องการอยู่คนเดียวเงียบๆ เพื่อใช้ความคิดแก้ปัญหา	2.18*	1.94
31	คิดถึงวิธีการที่เคยนำมาใช้จัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เคยผ่านมา	2.05	2.27*
37	บอกตัวเองว่าท่านสามารถจัดการกับอะไรก็ได้ไม่ว่ามันจะยากเย็นแค่ไหน	1.90	2.34*
41	พยายามควบคุมอารมณ์	2.42	2.53
52	ชอบที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง	2.20	2.47*
57	พยายามปรับปรุงตัวเองบางอย่าง เพื่อให้ท่านจะสามารถ จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	2.23	2.40*

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนงานที่เครียดและไม่เครียด (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการที่ใช้รับมือกับความเครียด	คนที่เครียด คะแนนเฉลี่ย	คนที่ไม่เครียด คะแนนเฉลี่ย
	<u>Optimistic coping</u>		
2	หวังว่าสิ่งต่างๆ จะดีขึ้น	2.05	2.31*
5	บอกตัวเองว่าสิ่งต่างๆ อาจจะออกมาในทางที่แยกลง	1.32	1.80*
30	พยายามทำตัวให้เป็นปกติมากที่สุดโดยไม่ให้ปัญหาเข้ามา มารบกวน	2.14	2.40*
32	บอกตัวเองว่าไม่ต้องกลัวใจ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างอาจจะ ออกมาดี	2.17	2.47*
39	พยายามทำตัวให้มีอารมณ์ขัน	2.15	2.33*
47	คิดถึงแต่สิ่งที่ดีๆ ในชีวิตของท่าน	2.29	2.59*
49	เปรียบเทียบตัวเองกับบุคคลอื่นที่ตกอยู่ในเหตุการณ์ เดียวกัน	1.82	1.96
50	พยายามคิดในทางที่ดี	2.50	2.75*
54	พยายามมองหาส่วนดีๆ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	1.97	2.30*
	<u>Fatalistic coping</u>		
9	เตรียมตัวรับกับสิ่งเลวร้ายที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้น	1.86	1.98
12	ยอมรับในสถานการณ์เพราะแก้ไขอะไรไม่ได้	1.91	1.82
23	ยอมแพ้ต่อปัญหาเหล่านั้น เพราะดูไม่มีความหวัง	1.26*	0.67
60	บอกตัวเองว่ามันเป็นเพียงแค่อหิวร้ายของท่าน	1.65*	1.41
	<u>Emotive coping</u>		
1	นั่งกลัวใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น	1.89*	1.35
8	ระเบิดอารมณ์อย่างลึ้มตัว	0.99*	0.72
24	ระบายอารมณ์กับคนอื่น	1.19*	0.84
46	ทำบางสิ่งบางอย่างที่หุนหันพลันแล่น หรือเสียงอันตรราย	0.95*	0.65
51	ตำหนิตัวเองที่ทำให้ต้องตกอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน	1.72*	1.50



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนงานที่เครียดชายและหญิง

ข้อที่	วิธีการที่ใช้รับมือกับความเครียด	คนที่เครียดชาย คะแนนเฉลี่ย	คนที่เครียดหญิง คะแนนเฉลี่ย
	<u>Confrontive coping</u>		
4	คิดหาวิธีอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ทำให้เครียด	2.39	2.23
13	มองปัญหาอย่างพินิจพิเคราะห์และมองทุกๆ ด้าน	2.24	2.11
16	พยายามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ได้	2.30*	1.86
25	พยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์	1.80	1.74
27	พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ เพิ่มเติม	2.20	1.77
29	พยายามจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่ละขั้นทีละตอน	2.20	2.01
33	พยายามแก้ปัญหาอย่างประนีประนอม	2.44*	2.12
38	เตรียมแผนการที่จะทำเพื่อจัดการกับปัญหาโดยเฉพาะ	1.80	1.62
43	ชักซ้อมในใจว่าจะทำอะไรบ้าง	1.98	1.93
45	เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้จัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ในขณะนี้	2.33*	2.00
	<u>Evasive coping</u>		
7	พยายามหนีปัญหาในสักระยะหนึ่ง	1.13	0.92
10	พยายามตัดปัญหานั้นออกไปจากจิตใจและหันไปสนใจเรื่องอื่นแทน	2.04	1.98
14	เพื่อฝันถึงชีวิตที่ดีกว่า	1.85	1.97
18	พยายามหนีออกจากสถานการณ์ที่ทำให้เครียด	1.96	1.81
20	บอกตัวเองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความผิดพลาดของคนอื่น	0.93	1.89
21	ได้แต่เฝ้าดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น	1.56	1.73
28	นอนมากกว่าเดิม	1.49	1.36
35	ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องแก้ปัญหา	1.71	1.60
40	เลื่อนการเผชิญหน้ากับปัญหาออกไป	1.44	1.31
48	พยายามไม่รับรู้กับปัญหา หรือหลีกเลี่ยงปัญหา	1.13	1.23
55	บอกตัวเองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ไม่สำคัญ	1.57	1.40
56	หลีกเลี่ยงที่จะอยู่กับผู้คน	1.24	1.32
58	ได้แต่หวังว่าปัญหาจะผ่านพ้นไป	1.83	1.99

หมายเหตุ \* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ  $P < 0.05$  โดย unpaired t-test

แทบไม่ใช้กลวิธีเลย 0 – 0.99 ใช้น้อย 1.0 – 1.99 ใช้มาก 2.0 – 3.0

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนงานที่เครียดชายและหญิง (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการที่รับมือกับความเครียด	คนที่เครียดชาย คะแนนเฉลี่ย	คนที่เครียดหญิง คะแนนเฉลี่ย
	<u>Palliative coping</u>		
3	กินมากกว่าเดิม	1.37	1.61
6	ออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมบางอย่างที่ใช้แรงกาย	1.98*	1.56
26	ใช้วิธีผ่อนคลายความเครียด	2.42*	2.09
34	ดื่มเหล้า	1.16*	0.65
36	เบี่ยงเบนความสนใจ โดยทำในสิ่งที่สนุกสนานเพลิดเพลิน	2.16	2.10
44	ทำตัวเองไม่ให้อ่าง ทำงานให้มากขึ้น	2.15	2.09
53	ใช้ยาคลายกังวล	0.22	0.23
	<u>Supportive coping</u>		
11	พูดคุยกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวหรือกับเพื่อน	2.02*	2.12
15	ปรึกษาปัญหากับผู้รู้ เช่น แพทย์ พยาบาล ครู	0.59	0.54
17	สวดมนต์ หรือมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์	1.67	1.86
42	ปรึกษาปัญหากับบุคคลอื่นที่เคยเจอกับสถานการณ์นั้นๆ มาก่อน	1.87	1.71
59	ต้องพึ่งพาคนอื่นเพื่อช่วยท่านจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น	1.64	1.38
	<u>Self-reliant coping</u>		
19	เก็บความรู้สึกไว้คนเดียว	1.80	2.17*
22	ต้องการอยู่คนเดียวเงียบๆ เพื่อใช้ความคิดแก้ปัญหา	2.04	2.22
31	คิดถึงวิธีการที่เคยนำมาใช้จัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เคยผ่านมา	2.22	2.00
37	บอกตัวเองว่าท่านสามารถจัดการกับอะไรก็ได้ไม่ว่ามันจะยากเย็นแค่ไหน	1.96	1.88
41	พยายามควบคุมอารมณ์	2.50	2.39
52	ชอบที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง	2.31	2.17
57	พยายามปรับปรุงตัวเองบางอย่าง เพื่อที่ท่านจะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	2.28	2.22

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบวัด Jalowiec ของคนงานที่เครียดชายและหญิง (ต่อ)

ข้อที่	วิธีการที่รับมือกับความเครียด	คนที่เครียดชาย คะแนนเฉลี่ย	คนที่เครียดหญิง คะแนนเฉลี่ย
	<u>Optimistic coping</u>		
2	หวังว่าสิ่งต่างๆ จะดีขึ้น	2.07	2.04
5	บอกตัวเองว่าสิ่งต่างๆ อาจจะออกมาในทางที่แย่ง	1.46	1.28
30	พยายามทำตัวให้เป็นปกติมากที่สุดโดยไม่ให้ปัญหาเข้ามา มารบกวน	2.29	2.09
32	บอกตัวเองว่าไม่ต้องกลัวใจ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างอาจจะ	2.24	2.15
39	ออกมาดี	2.22	2.13
47	พยายามทำตัวให้มีอารมณ์ขัน	2.03	2.29
49	คิดถึงแต่สิ่งที่ดีๆ ในชีวิตของท่าน		
	เปรียบเทียบกับตัวเองกับบุคคลอื่นที่ตกอยู่ในเหตุการณ์	1.98	1.77
50	เดียวกัน	2.43	2.52
54	พยายามคิดในทางที่ดี	1.91	1.99
	พยายามมองหาส่วนดีๆ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น		
9	<u>Fatalistic coping</u>	1.85	1.87
12	เตรียมตัวรับกับสิ่งเลวร้ายที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้น	1.87	1.92
23	ยอมรับในสถานการณ์เพราะแก้ไขอะไรไม่ได้	1.00	1.34*
60	ยอมแพ้ต่อปัญหาเหล่านั้น เพราะดูไม่มีความหวัง	1.22	1.79*
	บอกตัวเองว่ามันเป็นเพียงแค่อหุร้ายของท่าน		
1	<u>Emotive coping</u>	1.76	1.93
8	นั่งกลัวกับปัญหาที่เกิดขึ้น	0.93	1.01
24	ระเบิดอารมณ์อย่างลึ่มตัว	1.00	1.25
46	ระบายอารมณ์กับคนอื่น	1.22	0.87
51	ทำบางสิ่งบางอย่างที่หุนหันพลันแล่น หรือเสียงอันตรราย	1.70	1.72
	ตำหนิตัวเองที่ทำให้ต้องตกอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน		

**ตอนที่ 4** การประเมินบุคลิกภาพซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคล จากค่าเฉลี่ยคะแนน  $\pm$  ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบบุคลิกภาพ โดย unpaired t-test

4.1 บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) เพศชาย ค่าเฉลี่ย  $12.859 \pm 3.372$  เพศหญิง ค่าเฉลี่ย  $10.977 \pm 3.579$

บุคลิกภาพชอบผจญภัย (Venturesomeness) เพศชาย มีค่าเฉลี่ย  $8.564 \pm 3.102$  เพศหญิง ค่าเฉลี่ย  $7.109 \pm 2.445$

บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพศชาย ค่าเฉลี่ย  $10.232 \pm 3.040$  เพศหญิง ค่าเฉลี่ย  $9.628 \pm 2.961$

เพศชายจะมีบุคลิกภาพชอบผจญภัยมากกว่าเพศหญิง  $P = 0.000$  และมีบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่นมากกว่าเพศหญิง  $P = 0.000$  ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14

4.2 การประเมินบุคลิกภาพจากค่าเฉลี่ย  $\pm$  ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่เครียด กับกลุ่มที่ไม่เครียด พบว่า บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น คนที่ไม่เครียดมีค่าเฉลี่ย  $10.845 \pm 3.359$  คนที่เครียดมีค่าเฉลี่ย  $11.966 \pm 3.760$  บุคลิกภาพชอบผจญภัย คนที่ไม่เครียดมีค่าเฉลี่ย  $7.331 \pm 2.525$  คนที่เครียด ค่าเฉลี่ย  $7.484 \pm 2.757$  บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คนที่ไม่เครียด มีค่าเฉลี่ย  $9.531 \pm 2.833$  คนที่เครียด ค่าเฉลี่ย  $10.011 \pm 3.080$  คนที่เครียดจะมีบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่นมากกว่าคนที่ไม่เครียดด้านบุคลิกภาพชอบผจญภัย และบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จะไม่ต่างกันทั้งสองกลุ่ม ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.15

4.3 การประเมินบุคลิกภาพจากค่าเฉลี่ย  $\pm$  ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ในกลุ่มคนงานที่เครียด เพศชาย และ เพศหญิง พบว่า บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น คนงานชายมีค่าเฉลี่ย  $13.487 \pm 3.546$  คนงานหญิง ค่าเฉลี่ย  $11.540 \pm 3.719$  บุคลิกภาพชอบผจญภัย คนงานชาย มีค่าเฉลี่ย  $8.762 \pm 3.114$  คนงานหญิง ค่าเฉลี่ย  $7.111 \pm 2.537$  บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คนงานชาย มีค่าเฉลี่ย  $10.905 \pm 2.945$  คนงานหญิง ค่าเฉลี่ย  $9.747 \pm 3.079$  คนงานชายจะมีบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น บุคลิกภาพชอบผจญภัย และ บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากกว่า คนงานหญิง ( $P = 0.004$ ,  $P = 0.003$  และ  $P = 0.032$  ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

4.4 เปรียบเทียบบุคลิกภาพในคนงานที่ไม่เครียดชาย และหญิง พบว่า คนงานชายมีบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น และบุคลิกภาพชอบผจญภัยมากกว่าคนงานหญิง

4.5 เปรียบเทียบบุคลิกภาพในคนงานเพศชายที่เครียด และไม่เครียด พบว่า บุคลิกภาพแต่ละด้านของคนงานชายในกลุ่มที่เครียด และกลุ่มที่ไม่เครียด ไม่แตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบบุคลิกภาพในคนงานเพศหญิงที่เครียด และไม่เครียด พบว่า คนงานหญิงกลุ่มที่เครียดจะมีบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่นมากกว่า กลุ่มที่ไม่เครียด ( $P = 0.007$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.17, 4.18 และ 4.19

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ impulsiveness-venturesomeness-empathy ในคนงานชายและหญิง

บุคลิกภาพ	เพศ	จำนวน	mean	SD	t	p-value
บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness)	ชาย	78	12.86	3.37	4.106	0.000*
	หญิง	247	10.98	3.58		
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	ชาย	78	8.56	3.10	3.797	0.000*
	หญิง	256	7.11	2.44		
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	ชาย	82	10.23	3.04	1.593	0.112
	หญิง	253	9.63	2.96		

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ impulsiveness-venturesomeness-empathy ในคนงานที่เครียดและคนงานที่ไม่เครียด

บุคลิกภาพ		จำนวน	mean	SD	t	p-value
บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness)	คนที่ไม่เครียด	142	10.85	3.36	-2.778	0.006*
	คนที่เครียด	178	11.97	3.76		
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	คนที่ไม่เครียด	142	7.33	2.53	-0.516	0.606
	คนที่เครียด	186	7.48	2.76		
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	คนที่ไม่เครียด	145	9.53	2.83	-1.453	0.147
	คนที่เครียด	184	10.01	3.08		

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่  $P < 0.05$

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบ  
บุคลิกภาพ impulsiveness-venturesomeness-empathy ในคนงานที่เครียด ชายและหญิง

บุคลิกภาพ	เพศ	จำนวน	Mean	SD	t	p-value
บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลัน แล่น (impulsiveness)	ชาย	39	13.49	3.55	2.919	0.004*
	หญิง	139	11.54	3.72		
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	ชาย	42	8.76	3.11	3.145	0.003*
	หญิง	144	7.11	2.54		
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	ชาย	42	10.90	2.94	2.162	0.032*
	หญิง	142	9.75	3.08		

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบ  
บุคลิกภาพ impulsiveness-venturesomeness-empathy ในคนงานที่ไม่เครียด ชายและหญิง

บุคลิกภาพ	เพศ	จำนวน	mean	SD	t	p-value
บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลัน แล่น (impulsiveness)	ชาย	37	12.38	3.10	3.344	0.001*
	หญิง	105	10.30	3.29		
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	ชาย	34	8.50	3.13	2.667	0.011*
	หญิง	108	6.96	2.19		
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	ชาย	38	9.76	2.89	0.587	0.558
	หญิง	107	9.45	2.82		

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่  $P < 0.05$



ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ impulsiveness-venturesomeness-empathy ในคนงานที่เครียดและคนงานที่ไม่เครียด เพศชาย

บุคลิกภาพ		จำนวน	mean	SD	t	p-value
บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลัน แล่น (impulsiveness)	คนที่ไม่เครียด	37	12.38	3.10	- 1.477	0.152
	คนที่เครียด	39	13.49	3.55		
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	คนที่ไม่เครียด	34	8.50	3.13	- 0.364	0.717
	คนที่เครียด	42	8.76	3.11		
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	คนที่ไม่เครียด	38	9.76	2.89	- 1.747	0.085
	คนที่เครียด	42	10.90	2.95		

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ p-value ในการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ impulsiveness-venturesomeness-empathy ในคนงานที่เครียดและคนงานที่ไม่เครียด เพศหญิง

บุคลิกภาพ		จำนวน	mean	SD	T	p-value
บุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลัน แล่น (impulsiveness)	คนที่ไม่เครียด	105	10.30	3.29	- 2.697	0.007*
	คนที่เครียด	139	11.54	3.72		
บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness)	คนที่ไม่เครียด	108	6.96	2.20	- 0.486	0.628
	คนที่เครียด	144	7.11	2.54		
บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy)	คนที่ไม่เครียด	107	9.45	2.89	- 0.783	0.434
	คนที่เครียด	142	9.75	3.08		

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่  $P < 0.05$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ผลการศึกษา พบว่า

**1. ข้อมูลทั่วไป** กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 359 คน เป็นคนงานชาย ร้อยละ 24.2 คนงานหญิง ร้อยละ 75.8 คิดเป็นอัตราส่วน ชาย : หญิง เท่ากับ 1 : 3.1 สัดส่วนที่เป็นคนงานหญิงมากกว่าชาย เนื่องจากความต้องการคนงานหญิงมาทำงานที่ใช้ความละเอียดประณีต อายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ ระหว่าง 17-38 ปี ซึ่งพบว่าคนงานส่วนใหญ่ในประเทศที่มีอายุ 17-40 ปีมีจำนวนถึง 84.99 % ของคนงานทั้งหมด<sup>27</sup> จึงถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างช่วงวัยทำงาน คนงานส่วนใหญ่จะมีรายได้ไม่สูงไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นบาท การศึกษาจบชั้นมัธยมศึกษา ร้อยละ 74 ลักษณะงานจะเป็นงานหน้าระบบสายพานและ ต้องทำงานในลักษณะนี้ซ้ำกันตลอดเวลาที่อยู่ในกะ 12 ชั่วโมง

**2. ความชุกของความเครียด** จากงานวิจัยนี้พบว่าความชุกของความเครียดในคนงานที่ได้จากการใช้แบบประเมินสุขภาพจิต GHQ-12 คิดเป็นร้อยละ 56.1 โดยคนงานชายมีความเครียดร้อยละ 54.1 คนงานหญิงมีความเครียดร้อยละ 56.7 ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงที่เมื่อค้นหาสาเหตุหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ควรรีบดำเนินการกำจัดสาเหตุ การเฝ้าระวัง การป้องกันต่อไป ความชุกของความเครียดในกลุ่มตัวอย่างนี้ น้อยกว่าที่กรมสุขภาพจิตเคยสำรวจ กลุ่มคนงานที่ว่างงาน ในวันนัดพบแรงงาน เมื่อปี 2541<sup>28</sup> ซึ่งจัดที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยใช้แบบประเมินสุขภาพจิต GHQ - 12 พบว่า คนงานมีปัญหาสุขภาพจิตถึงร้อยละ 76.0 การที่พบว่าคนงานขณะนั้นมีความเครียดมากกว่า อาจเนื่องจากเป็นระยะเริ่มต้นของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งคนงานต้องออกจากงาน และไม่มียานทำเป็นจำนวนมาก

แต่เมื่อเปรียบเทียบกับการสำรวจภาวะความเครียดในคนงานก่อสร้าง เขตคลองเตย และลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ในปี 2541 โดย ภิรมย์ กมลรัตนกุล และ คณะ<sup>19</sup> ซึ่งสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม GHQ-12 พบว่า คนงานก่อสร้างมีความเครียดใกล้เคียงกับ คนงานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ร้อยละ 53.2 และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบปัญหาคนงานก่อสร้างส่วนใหญ่เกิดจากการแยกครอบครัว การแยกกันอยู่คนละทาง และเรื่องของการปรับตัวจากชนบทมาอยู่ในเมืองใหญ่ ไม่มีความมั่นคงในชีวิต เสี่ยงอันตรายจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องเงิน และการดื่มสุรา

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ Mino และคณะ 1990<sup>23</sup> ซึ่งใช้แบบสอบถาม GHQ-30 ฉบับภาษาญี่ปุ่นวัดความเครียดของคนงานญี่ปุ่นในโรงงานผลิตเครื่องจักรที่ต้องการมาตรฐานการผลิตสูง พบว่า คนงานญี่ปุ่นมีความเครียด ร้อยละ 57.7 ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ การศึกษาผลของปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเครียดเกิดจาก งานที่จะผิดพลาดไม่ได้ ความรู้ไม่

เท่าทันเทคโนโลยี มีความยุ่งยากในการทำงานต้องรับผิดชอบต่องานมาก ความสัมพันธ์กับหัวหน้า/ผู้บริหาร ไม่ดี เมื่อดูลักษณะงานเทียบกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จะเห็นว่า คนงานญี่ปุ่นมีความเร่งรีบบีบคั้นในงานมาก ทำให้คนงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดมากกว่า

เมื่อดูผลงานวิจัยของ ปรีชา นิ่มอนงค์ และคณะ 2534<sup>13</sup> ซึ่งพบว่า ความชุกของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม 30 แห่ง มีความเครียดสูง ร้อยละ 15 ศิริพร เนตรพุกกะ 2536<sup>14</sup> ได้รายงานว่าการคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมยางพารา มีความเครียดระดับสูงมาก ร้อยละ 17.8 ความเครียดระดับต่ำ ร้อยละ 15.4 คะแนนความเครียดเฉลี่ย ร้อยละ 32.3 จุฑาธิป วัชรานนท์ 2539<sup>15</sup> ได้รายงานความชุกของความเครียดในคนงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า พบกลุ่มที่มีความเครียดระดับสูง ร้อยละ 14.2 กลุ่มที่มีความเครียดสูงระดับเสี่ยง ร้อยละ 2.4 จะเห็นว่า ความชุกของความเครียดในโรงงานต่าง ๆ จากการวิจัยที่ผ่านมา ต่ำกว่าในงานวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

เหตุผลประการแรก เครื่องมือในการวัดระดับความเครียดต่างกัน งานวิจัยที่กล่าวถึงใช้เครื่องมือ Health Opinion Survey (HOS) ซึ่ง Macmillan 1954<sup>26</sup> ได้ออกแบบไว้เพื่อการค้นหาผู้มีความผิดปกติทางจิตประสาท (psychoneurotic) และความผิดปกติอื่นที่เกี่ยวข้องกับ psychoneurotic ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ General Health Questionnaire (GHQ-12) ในงานวิจัยนี้ ซึ่งออกแบบโดย Goldberg 1972<sup>26</sup> เพื่อการวินิจฉัย ความผิดปกติทางจิต psychiatric disorders โดยค้นหาปัญหาที่บุคคลไม่สามารถดำรงรักษาสุขภาพให้เป็นปกติได้ และปรากฏการณ์ใหม่ที่เพิ่งเกิด ซึ่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความเครียด

เหตุผลประการที่สอง คือ ห้วงระยะเวลาที่ทำการวิจัยต่างกัน การวิจัยก่อนหน้านี้ ในปี 2534-2539 เป็นช่วงเวลาที่ยังไม่มีเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้พบว่า คนงานมีความเครียดน้อยกว่า

**3. ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อความเครียด** เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และปัจจัยทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านงาน ด้านสังคม และ ปัจจัยทางบ้าน พบว่า

### 3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

3.1.1 อายุ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยเฉพาะคนงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี พบว่ามี ความเครียดสูงถึงร้อยละ 62.0 เมื่อเปรียบเทียบกับคนงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี อาจเป็นเพราะ คนงานที่มีอายุสูงกว่า 25 ปี มีความสามารถและประสบการณ์ การปรับตัวต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ดีกว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลงานของ อรรถนพ ถนอมวงษ์ 2539<sup>20</sup> ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัทน้ำอัดลมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

มีความเครียดด้านความคิดสูงสุด รองลงไปคือผู้ที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และอายุ 25-35 ปี ตามลำดับ

3.1.2 เพศ ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด การศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่ามีผลต่อเพศชาย หญิง ต่างกัน หรือไม่ อย่างไร เพิ่งเริ่มมีมาไม่นาน<sup>29</sup> การศึกษาแต่เดิมมักศึกษาแต่ผลกระทบต่อสุขภาพโดยทั่วไป และมักศึกษาในเพศชาย แต่ถ้าเกี่ยวกับสุขภาพด้านการเจริญพันธุ์ ก็มักจะศึกษาเฉพาะในเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ ผลงานวิจัยที่ควบคุมเรื่องเพศไม่ให้เป็น confounders ไม่ค่อยมี จึงเสมือนเป็นการละเลยที่จะศึกษาผลทางด้านนี้ไป อย่างไรก็ตามการศึกษา เรื่องความแตกต่างทางเพศนี้ ก็ยังมีความคลาดเคลื่อนมาก เนื่องจากมี confounders มากมายที่สัมพันธ์กับเพศ เช่น ถ้าจะศึกษาคนงานที่ถูกจ้างงานชาย และหญิง ก็จะมีปัญหาเรื่อง ลักษณะงานที่ต่างกัน และปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวงานซึ่งต่างกัน เข้ามาเกี่ยวข้องมาก เช่น ปัจจัยทางบ้าน ที่เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร และคนชรา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเรื่อง บุคลิกภาพ การจัดการกับความเครียด ซึ่งพบว่าต่างกันในเพศชายและหญิง มาเกี่ยวข้องด้วย หรือปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น จาก หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน องค์กร การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย การควบคุมโภชนาการ การดูแลสุขภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมด้านการป้องกันตนเอง งานวิจัยที่มีการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ดี จะทำให้การศึกษาเรื่องเพศ ได้มีข้อมูลใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

3.2.1 อายุเมื่อเริ่มเข้าทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด พบว่า คนงานที่เข้าทำงานที่มีอายุเริ่มเข้าทำงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 19 ปี จะมีความเครียดถึงร้อยละ 62.9 เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่เข้าทำงานที่มีอายุมากกว่า 19 ปี เป็นเพราะช่วงอายุนี้เป็นช่วงที่เพิ่งจบการศึกษาชั้นมัธยมปลาย หรือ ปวช/ปวส. การสมัครเข้าทำงานทั้งที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา โดยยังไม่มีประสบการณ์การทำงานเลย เมื่อเข้ามาทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ และยังไม่ชำนาญงาน ความกลัวความผิดพลาด การที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวได้ อีกประการหนึ่งอายุในช่วงนี้เป็นช่วงที่เป็นวัยรุ่น ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา และทางจิตใจ โดยจะมีความกังวลและสับสนในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาจึงเกิดความเครียดได้ง่าย<sup>7</sup> การศึกษานี้พบว่ามีคนงานซึ่งอายุเมื่อเริ่มเข้าทำงานระหว่าง 15-19 ปี ร้อยละ 33.3 เท่ากับหนึ่งในสามของคนงานทั้งหมดและเป็นผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานจึงเกิดปัญหาความเครียดได้ง่าย การพบความสัมพันธ์นี้อาจเป็นความเฉพาะของงานวิจัยนี้ แต่หากงานวิจัยกระทำในกลุ่มตัวอย่างที่เข้าทำงานมาเป็นระยะเวลาอนานก็จะไม่สามารถนำมา correlate กับความเครียดได้

3.2.2 ความเหมาะสมของคนงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความร้อน มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา นิมนองค์ และคณะ

2534<sup>13</sup> ซึ่งพบว่าสภาพความร้อน WBGT ซึ่งสูงกว่ามาตรฐาน ทำให้เกิดความเครียดของผู้ที่ทำงาน นอกจากนี้ จากการสำรวจคนงานที่ใช้แรงงานในประเทศฟินแลนด์<sup>30</sup> พบว่า ปัจจัยทางกายภาพที่ก่อให้เกิดความเครียดได้มากที่สุด คือ เสียง ความร้อน ความสั่นสะเทือน และ สารเคมี ปัจจัยที่เป็นอันตรายระดับกลาง (moderate harmful) คือ เสียง ร้อยละ 52 ความร้อน ร้อยละ 47

3.2.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถเพียงพอในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด ความสัมพันธ์นี้สามารถอธิบายได้โดย โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน (person- environment fit model) โดย Harrison 1978<sup>5</sup> ซึ่งกล่าวถึง ความเครียดที่เกิดจากการรับรู้ที่ไม่เหมาะสมระหว่างคนงานและสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น กรณีที่คนงานคิดว่าโรงงานตั้งเป้าหมายไว้สูงให้ปฏิบัติ ทั้งที่ข้อเท็จจริงเป้าหมายไม่ได้สูงตามที่คิด และคนงานคิดว่าตนเองมีความสามารถไม่เพียงพอที่จะทำงานได้ตามเป้าหมาย ทั้ง ๆ ที่ข้อเท็จจริงตนเองมีความสามารถเพียงพอ ภาวะนี้ก่อให้เกิดความเครียดได้

3.2.4 ความรู้สึกเรื่องปัญหาในที่ทำงาน โดยเฉพาะเรื่องงานโดยตรง ปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้อง ความรู้สึกว่างงานทำให้ตนเองมีคุณค่า ความพอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ การจัดกิจกรรมในที่ทำงาน และการได้ปรึกษากับหัวหน้า/ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความเครียด ความสัมพันธ์นี้ อธิบายได้จากแนวความคิดในเรื่องความเครียดจากการทำงาน<sup>7</sup> ซึ่งเป็นแนวทางที่มองถึงวัฒนธรรมของสถานที่ทำงาน สภาพร่างกาย สังคม จิตใจ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล และชุมชน ในสถานที่ทำงาน เพราะมีบทบาทต่อสุขภาพจิตของผู้ทำงานอย่างมาก ปัญหาที่พบบ่อยในสถานที่ทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นที่ผลิตสินค้า หรือให้บริการ ด้านใดด้านหนึ่ง คือ ความไม่พอใจของผู้ทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญงานบางอย่างก่อให้เกิดความเครียดและไม่สบายใจในตัวเองอยู่แล้ว เช่น ทำงานในหน้าที่เดียวจำเจตลอดวัน งานที่ต้องเสี่ยงกับการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักรกล ผู้ทำงานต้องพยายามทำจิตใจภายใต้ภาวะเช่นนี้โดยไม่เต็มใจ จากสาเหตุใดก็ตาม หรือต้องเป็นเช่นนั้นนาน ๆ อาจก่อให้เกิดอาการผิดปกติทางจิตได้ บางคนปรับตัวไม่ได้ก็นำไปสู่ความไม่พอใจในตนเองต่องาน รู้สึกไม่มั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ลดคุณค่าของความภูมิใจในตัวเอง โกรธและผิดหวังที่ต้องทำงาน ผลของความไม่พอใจในการทำงานนี้จะก่อให้เกิด อัตรการเปลี่ยนงาน การขาดงาน ทำงานผิดพลาด เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การแก่งทำลาย ในทางกลับกัน การปรับตัวที่ดีต่อการทำงานจะก่อให้เกิดผลดีในทางสร้างสรรค์ มีความพอใจในสภาพสังคม เพื่อนร่วมงาน ภูมิใจในผลงาน การมีส่วนร่วม เกิดความมีคุณค่าในตนเอง

โดยทั่วไป ในสถานที่ทำงานใดก็ตาม จะมีบทบาทของเจ้านาย – ลูกน้อง อยู่เสมอ หรือบทบาทของผู้ใหญ่กับผู้ย่อย ในการให้การปกป้อง ดูแล สนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า เน้นที่การมีส่วนร่วม



ร่วมในระดับบุคคล ต่อกันให้มากขึ้น ก่อให้เกิดความภูมิใจในผลของความพยายามของแต่ละคน ซึ่งจะเป็นผลไปถึงการปรับตัวในการประกอบอาชีพ อาจเป็นไปในรูป ค่าจ้าง รายได้ เงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการความปลอดภัย ความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดี การจัดกิจกรรมในที่ทำงาน เช่น กีฬา ดนตรี การดูแลหลังปลดเกษียณ การให้ บำเหน็จ บำนาญ พยายามให้ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ในการได้รับการปรึกษา หรือ รับรู้ข้อมูล ความเคลื่อนไหว ความเป็นไปในที่ทำงาน การลดการใช้แรงงานหนัก การเพิ่มผลผลิต ปริมาณ คุณภาพ ให้ได้สัดส่วน การเพิ่มความพอใจให้กับลูกค้า ผู้รับบริการ จากแนวคิดเหล่านี้ หากได้มีการพิจารณาใช้โดยชอบธรรม จะช่วยให้ความเครียดจากการทำงานลดลงได้

3.2.5 ความรู้สึกถึงความมั่นคงของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความเครียด เนื่องจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ยังคงมีผลต่อเนื่องกับประชาชนด้านความเป็นอยู่ และภาวะจิตใจมาโดยตลอด องค์กร โรงงานต่าง ๆ ต้องลดขนาดลง (down sizing) ปลดคนงาน (lay off) หรือลดกำลังการผลิตลง ภาวะเช่นนี้มีผลทำให้เกิดความไม่มั่นใจของคนงานว่า เมื่อใดจะถูกให้ออกจากงาน และมีผลทำให้เกิดความคิดต่อเนืองว่า เมื่อต้องออกจากงานแล้ว เมื่อไรจะได้งานทำ หรือจะไปหางานทำที่ไหน Phoon 1981<sup>6</sup> ได้กล่าวว่า ความกลัวว่าจะถูกให้ออกจากงาน กลัวไม่มีงานทำนี้ เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดได้

3.2.6 ความรู้สึกในการกำหนดหน้าที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความเครียด ชินโฮสท หัสบำเรอ 2534<sup>31</sup> อธิบายว่าบทบาทแต่ละบุคคลในหน่วยงาน (role of individual in the organization) บทบาท หรือหน้าที่การงานที่ไม่แน่นอนชัดเจน และบทบาทหรือหน้าที่การงานที่ขัดแย้งกันอาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้

3.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ต่างคนต่างอยู่ หรือ ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียด Phoon 1988<sup>6</sup> ชินโฮสท หัสบำเรอ 2534<sup>31</sup> ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (human relationship) ว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น กับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้า หรือ ผู้บังคับบัญชา อาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

งานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของ ไพฑูรย์ สมุทรสิน 2541<sup>18</sup> พบว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เครียด และมีปัญหาร้อยละ 68.5 ในจำนวนนี้ มีปัญหาที่พบมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ปัญหาการเงิน ปัญหาสุขภาพ และการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 44.4, 38.2 และ 27.6 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ หัตถพันธ์ 2541<sup>17</sup> ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยจากปัญหาด้านการทำงานคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงานที่ทำ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกับงานวิจัยของ อรรถนพ ถนอมวงษ์ 2539<sup>20</sup> ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์



กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเครียดด้านอารมณ์ ซึ่งหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำ จะมีความเครียดด้านอารมณ์สูง และความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดโดยรวม (ความเครียดด้านร่างกาย ด้านความคิด และ ด้านอารมณ์)

### 3.3 ปัจจัยทางบ้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

3.3.1 ความอบอุ่นในครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว และสาเหตุที่ทะเลาะกันโดยเฉพาะเรื่องเงินนั้น มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ในทางกลับกัน การดำเนินชีวิตในครอบครัวก็มีผลต่อการทำงาน Croog<sup>9</sup> อธิบายว่า ครอบครัวไม่ได้เป็นแหล่งกำเนิดความเครียด แต่เป็นจุดที่ความเครียดเริ่มก่อขึ้น จากผลกระทบของปัจจัยภายนอกอื่น ดังนั้น สิ่งสำคัญเมื่อจะศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียด และชีวิตครอบครัว คือ ต้องดูดัชนีความพอใจในชีวิตสมรส อธิบายโดย Rollins และ Feldman<sup>9</sup> (Rollins and Feldman's index of marital satisfaction) แสดงจาก U – shape curve บอกระดับความพึงพอใจในชีวิตการสมรส ซึ่งจะมีมากในระยะเริ่มแรก ลดลงในช่วงกลาง และเพิ่มขึ้นในช่วงปลายของชีวิตสมรส ความพึงพอใจในชีวิตสมรสนี้จะมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว โดยเฉพาะช่วงกลางของชีวิตสมรส ช่วงอื่นที่สำคัญของชีวิตครอบครัว คือ เมื่อลูกเข้าโรงเรียน เป็นระยะเวลาที่เกิดความขัดแย้งได้ง่าย และเมื่อลูกโตเป็นวัยรุ่น ปัญหาที่เกิดขึ้นจะอยู่ที่ฝ่ายสามี เช่น อาจมีปัญหาอกใจภรรยา หรือ ปัญหาการไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน ตามที่คาดหวัง ซึ่งนำมาสู่ปัญหาความขัดแย้งที่บ้าน

3.3.2 ที่มาของรายได้ครอบครัวจากบุคคลเดียว, รายได้ของครอบครัวโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรจิรา ภูทองเกษ 2537<sup>21</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดสมุทรปราการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูราภรณ์ บุญเรือง 2542<sup>22</sup> ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ พบว่า พนักงานจากทั้งสองกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน ผลการศึกษาของ ธนุชาติธนานนท์ และคณะ 2541<sup>11</sup> เกี่ยวกับสาเหตุที่เครียดสูงของคนไทยในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ สี่อันดับแรกมาจาก เงินไม่พอใช้จ่าย ร้อยละ 22.3 อาการปวดหัวจากความตึงเครียดร้อยละ 13.9 รู้สึกเป็นกังวลกับสรรพพิษ หรือมลภาวะร้อยละ 11.8 และรู้สึกเหนื่อยง่ายร้อยละ 11.5 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด คือ ถ้ารายได้ต่ำมีแนวโน้มจะเกิดความเครียดสูง

3.3.3 ฐานะทางการเงินมีความสัมพันธ์กับความเครียด พบว่า ผู้ที่มีความเครียดจะมีฐานะทางการเงินไม่พอใช้ และมีหนี้สิน ปัจจุบันเมื่อเสริมกับการมีรายได้น้อย หรือรายได้โดยรวมของครอบครัวน้อย และประกอบกับช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น ความกังวลเกี่ยวกับการใช้จ่ายไม่พอเพียง และต้องชดใช้หนี้สิน จะก่อให้เกิดความเครียดได้

3.3.4 ความพอใจในที่พักอาศัย มีความสัมพันธ์กับความเครียด ที่พักอาศัยที่เป็นบ้านเช่า มีความคับแคบ แออัด เก่า ชำรุด สิ่งแวดล้อมรอบบริเวณที่พักอาศัยไม่ดีมีเสียงดัง เสียงรบกวน ขยะที่มีกลิ่นเหม็น การระบายน้ำไม่ดี การระบายอากาศไม่ดี มีผลต่อจิตใจของผู้พักอาศัย ผู้ที่มีความเครียดก่อตัวจากที่ทำงาน เมื่อกลับมาอยู่ที่พัก และได้พบกับสภาพที่ไม่พึงพอใจซ้ำซ้ำ ทำให้มีความเครียดเพิ่มมากขึ้น

3.3.5 การออกกำลังกายมีความสัมพันธ์กับความเครียด ผู้ที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอจะมีร่างกายแข็งแรง สภาพร่างกายพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ Wong และ Reker 1984<sup>32</sup> ได้อธิบายว่า วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการป้องกัน (preventive coping) เพื่อส่งเสริมสุขภาพของตนเอง และเพื่อลดปัญหาความเครียด อาจใช้วิธีการออกกำลังกาย (physical exercise) และการผ่อนคลาย (relaxation) ขณะเดียวกัน อาจใช้การจัดการเวลาพักผ่อนให้เพียงพอ ดูแลเรื่องการรับประทานอาหาร การวางแผนการล่วงหน้า จะทำให้วิธีการป้องกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3.6 การนอนหลับพักผ่อน มีความสัมพันธ์กับความเครียด จากงานวิจัยนี้ พบว่า ผู้ที่มีความเครียดจะนอนพักผ่อนไม่เพียงพอ สาเหตุที่สำคัญคือการทำงานเป็นกะ ซึ่งรวมระยะเวลาถึง 12 ชั่วโมง โดยปกติการทำงานระบบกะ ผลกระทบกับวงจรของการหลับ และการตื่นของบุคคล (sleep – wake cycle) และระบบการทำงานของร่างกายซึ่งเป็นวงจรในหนึ่งวัน (circadian physiologic rhythm) Frese และ Harwich 1984<sup>33</sup> ได้ทำการวิจัยในคนงานที่ทำงานระบบกะ พบว่า งานกะจะมีผลต่อคุณภาพของการนอน (quality of sleep) มากกว่า ระยะเวลาการนอน (length of sleep) และพบว่า ผู้ที่ทำงานกะสลับกันไม่แน่นอน หรือผู้ที่ทำงานกะเช้า หรือกลางคืนอย่างเดียวไม่ได้เปลี่ยน ก็จะมีผลกระทบกับการนอนหลับคือ ระยะเวลาการนอนหลับจะสั้นลง การนอนพักผ่อนไม่เพียงพอ จะทำให้มีการสะสมความเหนื่อยล้า ร่างกายจะต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำงานในวันต่อไป เมื่อเกิดภาวะเช่นนี้นาน จะเป็นผลให้เกิดความเครียดสะสมได้

#### 3.4 ปัจจัยทางสังคม

ปัจจัยทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเครียด เช่น ปัจจัยการย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน พบว่าผู้ที่มีการย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานจะมีความเครียดถึงร้อยละ 62.5 ในขณะที่ผู้ที่ไม่ย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานมีความเครียดร้อยละ 37.5 ด้านความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่ ผู้ที่เครียดและมีความรู้สึกมากมีร้อยละ 63.6 และ

เมื่อดูปัจจัยต้องโทษดำเนินคดี/ขึ้นศาล จะพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะมีความเครียดทั้งหมด ปัจจุบันคนชนบทต้องอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่ เนื่องจากปัญหาความยากจน ไม่มีพื้นที่ทำกิน จึงต้องเข้ามาหางานและต้องพักอาศัยในเมืองที่เต็มไปด้วยความแออัด บางครั้งต้องอยู่ในห้องพักแคบๆ บางคนประสบกับการเอาเปรียบ การแก่งแย่งชิงดีกันในสังคมที่ตนอยู่ สิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่สามารถปรับร่างกายและจิตใจได้หรือปรับไม่ทันก็จะเป็นปัจจัยเสริมกับปัจจัยด้านอื่นเช่น ปัจจัยจากครอบครัว ปัจจัยจากที่ทำงานก่อให้เกิดความเครียดได้<sup>8</sup>

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจะมุ่งมองปัจจัยต่างๆ ที่ละด้านนั้นอาจไม่ถูกต้อง คูเปอร์ และ เดวิดสัน<sup>9</sup> เน้นว่าการศึกษาเรื่องเหตุก่อความเครียดนั้น จะต้องศึกษาจากหลายด้าน เช่น เหตุก่อความเครียดที่เกิดจากงาน เหตุก่อความเครียดจากทางบ้าน เหตุก่อความเครียดทางสังคม และ เหตุก่อความเครียดของแต่ละบุคคล เหตุก่อความเครียดในแต่ละด้านเหล่านี้ อาจมีผลเกี่ยวข้อยกัน เช่น เหตุก่อความเครียดจากทางบ้าน และเหตุก่อความเครียดทางสังคม อาจมีผลกับที่ทำงาน ตัวอย่างเช่นปัจจัยทางบ้านและทางสังคมที่จะมาเกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดที่เห็นได้คือ การได้รับการสนับสนุนจากทางบ้านจากครอบครัว และทางสังคมคือจากหัวหน้า จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยนี้จะทำนายได้ว่าอาจเกิดปัญหาทางด้านจิตใจได้ การขาดการสนับสนุนให้กำลังใจโดยเฉพาะจากภรรยา มีผลทำให้เกิดการป่วยทางกายเนื่องมาจากความเครียด การศึกษาในปี 1809<sup>9</sup> ในชายผิวขาวและเป็นคนงานที่ใช้แรงงานพบว่าปัจจัยสนับสนุนทางสังคมโดยเฉพาะจาก ภรรยา และจากหัวหน้าคนงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการสนับสนุนจากญาติ จากเพื่อน หรือจากเพื่อนร่วมงาน และพบว่าช่วยให้คนงานกลุ่มนี้ไม่ป่วยเป็นโรคกระเพาะอาหารที่มีสาเหตุเนื่องมาจากความเครียดได้

การศึกษาค้นคว้าพบความสัมพันธ์ของปัจจัยสามด้านกับความเครียด คือปัจจัยจากงาน ปัจจัยทางบุคคล และ ปัจจัยทางบ้าน อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยทางบ้าน ปัจจัยทางบุคคลเป็นปัจจัยเสริมหรือปัจจัยสนับสนุนปัจจัยจากที่ทำงานซึ่งเกิดขึ้นอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามหาก ทบทวนคำอธิบายของ Croog<sup>9</sup> ที่ว่าครอบครัวไม่ได้เป็นแหล่งที่เกิดของความเครียด แต่เป็นจุดที่ความเครียดเริ่มก่อเกิดทีละน้อย ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดภายนอกซึ่งมาแสดงผลต่อครอบครัวและเกิดผลกระทบต่อครอบครัว จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ข้างต้นนี้ได้

#### 4. การจัดการกับความเครียด

พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการหลายวิธีร่วมกัน

##### 4.1 กลวิธีที่คนงานทั้งหมดนำมาใช้ เมื่อมีความเครียดสามอันดับแรก คือ

1. การพึ่งตนเอง (self – reliant coping) ร้อยละ 72.7

2. การมองโลกในแง่ดี (optimistic coping) ร้อยละ 71.9

3. การเผชิญกับปัญหา (confrontive coping) ร้อยละ 65.6

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความเครียด และกลไกการจัดการกับความเครียดของ ธนู ชาติธนานนท์ และคณะ 2541 ซึ่งพบว่า กลไกที่คนไทยในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ นิยมใช้มากที่สุดสามอันดับแรกคือ การมองโลกในแง่ดี ร้อยละ 52.3 วิธีการพึ่งตนเอง ร้อยละ 51.2 และ การเผชิญกับปัญหา ร้อยละ 42.8

4.2 เมื่อพิจารณาจากกลวิธีซึ่งคนงานที่เครียดและไม่เครียดจะใช้จะพบว่า ผู้ที่เครียดจะใช้วิธีการจัดการที่อารมณ์ (emotive coping) การหลีกเลี่ยงปัญหา (evasive coping) และการมองโลกในแง่ร้าย (fatalistic coping) มากเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่เครียด และใช้วิธีการมองโลกในแง่ดี (optimistic coping) กับการเผชิญกับปัญหา (confrontive coping) น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่เครียด โดยเฉพาะวิธีเผชิญกับปัญหา ยังพบว่า ผู้หญิงที่เครียด ใช้วิธีนี้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่เครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในผู้ชายที่เครียดและไม่เครียดใช้วิธีการนี้ไม่ต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนู ชาติธนานนท์ และคณะ 2541<sup>11</sup> ซึ่งศึกษาในคนไทยในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ พบว่า วิธีการรับมือกับความเครียดที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ คือ emotive coping จะมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดมากที่สุด รองลงมาคือ confrontive, fatalistic, evasive และ palliative ตามลำดับ นั่นคือคนที่เครียดในระดับสูง จะใช้วิธีการเหล่านี้ช่วย ยกเว้นวิธี confrontive ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปในทางผกผัน คือ ในคนที่เครียดต่ำ จะใช้วิธีนี้น้อย ๆ คนที่เครียดสูงจะใช้วิธีนี้น้อย Lazarus และ Folkmann 1984<sup>34</sup> ได้กล่าวถึงกลวิธีการรับมือกับความเครียด ซึ่งถ้าใช้วิธีการจัดการหรือมุ่งแก้ที่ปัญหา (problem – focused coping) มากกว่าวิธีการจัดการที่อารมณ์ (emotive – focused coping) ปัญหาจะหมดไปและความเครียดก็จะหมดไป

ในงานวิจัยนี้คนงานที่มีความเครียดใช้วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการจัดการที่อารมณ์ (emotive coping) การหลีกเลี่ยงปัญหา (evasive coping) การมองโลกในแง่ร้าย (fatalistic coping) ซึ่งเป็นวิธีมุ่งจัดการที่อารมณ์ ไม่ได้มุ่งแก้ที่ปัญหา ความเครียดจึงยังคงอยู่ และไม่ผ่อนคลาย

5. การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพโดยใช้แบบสอบถาม IVE Inventory พบว่า

5.1 คนงานชายและคนงานหญิงทั้งหมดมีบุคลิกภาพต่างกันสองด้านคือ บุคลิกภาพวู่วาม หุนหันพลันแล่น (impulsiveness) บุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) ที่เพศชายมีมากกว่าเพศหญิง แต่บุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) ไม่ต่างกัน



5.2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคนที่เครียดและไม่เครียด พบว่า คนที่เครียดจะมีบุคลิกภาพ วู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) มากกว่าคนที่ไม่เครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 เมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพในคนที่เครียดและไม่เครียดเพศชาย และ หญิง พบว่า ในเพศชาย คนที่เครียดและไม่เครียดมีบุคลิกภาพทั้งสามด้านไม่ต่างกัน แต่ในเพศหญิง พบว่า คนที่เครียดจะมีบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) มากกว่า

จากการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าในกลุ่มคนงานมีความแตกต่างของบุคลิกภาพในระหว่างเพศอยู่แล้วแต่เมื่อศึกษาเฉพาะกลุ่มคนงานชายและหญิงที่มีปัจจัยความเครียด/ไม่เครียด พบว่า คนงานหญิงที่มีความเครียดมีบุคลิกภาพ impulsiveness มากกว่าคนงานหญิงที่ไม่เครียด ผลการศึกษานี้ต่างจากงานวิจัยของ ไอแซงค์ และ ไอแซงค์ 1978<sup>12</sup> ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พยาบาล คนงาน นักศึกษา พนักงานบริษัทผลิตสิ่งพิมพ์ พบว่า ผู้ชายจะมีบุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesomeness) มากกว่าเพศหญิง แต่มีบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) น้อยกว่าเพศหญิง ผลซึ่งแตกต่างกันนี้ อาจเป็นเพราะความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ เนื่องจาก อีฟ มาร์ติน และ ไอแซงค์ 1977<sup>12</sup> ได้ศึกษาถึงบุคลิกภาพชอบผจญภัย (venturesome) และบุคลิกภาพวู่วามหุนหันพลันแล่น (impulsiveness) มีพื้นฐานคือพันธุกรรมเป็นตัวกำหนด (strong genetic basic) สำหรับเรื่องของบุคลิกภาพเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) ในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงในการวิจัยไม่ต่างกัน น่าจะเป็นเพราะพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมไทยซึ่งบุคคลทั่วไปมีความเห็นใจเข้าใจผู้อื่นอยู่แล้ว

## 6. สรุปผลการวิจัย

1. ความชุกของความเครียดในคนงานคิดเป็นร้อยละ 56.1 โดยคนงานชายมีความเครียดร้อยละ 54.1 ซึ่งไม่ต่างกับคนงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าความชุกของความเครียดเป็นระดับสูงมาก ซึ่งต้องมีมาตรการในการกำจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และมาตรการการเฝ้าระวังอย่างรีบด่วนกับคนงานต่อไป

2. ปัจจัยทางจิตสังคมที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียด เมื่อใช้ chi-square test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $P < 0.05$  จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยร่วมกัน (multifactors) คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุน้อยกว่า 25 ปี

ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ อายุเมื่อเริ่มเข้าทำงานน้อย ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือ การที่ต่างคนต่างอยู่ ความหนักใจในปัญหาที่ทำงาน เรื่องงาน หนักใจกับหัวหน้า ลูกน้อง การไม่เข้าร่วมกิจกรรม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพคือความร้อน ความรู้สึกที่ไม่มี ความสามารถ หรือมีความสามารถน้อยในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า

หรือมีค่าน้อย ความรู้สึกว่างงานที่ทำไม่มีความมั่นคง ความไม่พอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ความไม่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ ความไม่ชัดเจนในหน้าที่ การที่ได้ปรึกษากับผู้บริหารน้อย หรือไม่ได้ปรึกษา

ปัจจัยทางบ้าน ได้แก่ ความไม่อบอุ่นในครอบครัว ความไม่พอใจกับที่พักอาศัย รายได้ของครอบครัวต่ำ ฐานะทางการเงินไม่ดีมีหนี้สิน การที่ไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย และนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ

3. การรับมือกับความเครียดของกลุ่มคนงาน พบว่า กลวิธีสามอันดับแรกที่น่ามาใช้คือ การพึ่งตนเอง ร้อยละ 72.7 การมองโลกในแง่ดี ร้อยละ 71.9 และการเผชิญกับปัญหา ร้อยละ 65.6 คนงานที่มีความเครียดมักใช้วิธีจัดการกับความเครียด โดยการจัดการที่อารมณ์ การหลีกเลี่ยงปัญหา การมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งวิธีมุ่งจัดการที่อารมณ์ ไม่ได้มุ่งแก้ปัญหา หรือการเผชิญหน้ากับปัญหา ทำให้ความเครียดคงอยู่ไม่ผ่อนคลาย
4. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คนงานที่เครียดจะมีบุคลิกภาพวุ่นหุนหันพลันแล่น มากกว่าคนที่ไม่เครียด โดยเฉพาะในกลุ่มคนงานหญิง

#### 7. ข้อเสนอแนะ

1. การลดความเครียดและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในสถานประกอบการ หรือโรงงาน ต้องมุ่งแก้ปัญหาสองประการ ประการแรกคือ การเปลี่ยนแปลงที่บุคคล ประการที่สองเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน<sup>3</sup>

- 1.1 เรื่องคน ต้องมุ่งศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต พฤติกรรม และความเชี่ยวชาญหรือทักษะของแต่ละบุคคล ถ้ามีปัญหาด้านพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การมีสุขภาพไม่ดี ก็จะต้องมีแผนแก้ไข เช่น การให้การปรึกษา (counselling) การให้ความรู้ พฤติกรรมบำบัด และจิตบำบัด เป็นต้น

- 1.2 ด้านที่ทำงาน ต้องมุ่งเพิ่มการเรียนรู้งาน (job – focus education) และเพิ่มพูนทักษะในงาน (skill – focus education) ขณะเดียวกันก็ให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องของการจัดหรือลดความขัดแย้ง และส่งเสริมเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน

ปัจจุบัน การแก้ปัญหาความเครียดมักมุ่งไปที่ตัวบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้มุ่งเรื่องของการปรับองค์กร ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนระบบงาน ปรับเป้าหมายในการทำงาน (demand), ปรับเรื่องการควบคุม หรือการคิดตัดสินใจ (control) การให้ความสนับสนุน และการให้รางวัล จากโมเดล ความจำเป็นที่ต้องทำงานตามเป้า-การควบคุมหรือการตัดสินใจ (Demand – Control – Model) ทำให้สามารถใช้เครื่องมือนี้ในการลดความเครียด ยกตัวอย่างเช่น ลักษณะงานที่มีการ



ทำงานเป็นกะ หรือทำงานหนักระบบสายพาน คนงานจะมีความเครียดสูง เนื่องจากมีความจำเป็นต้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่บังคับอยู่ แต่มีการตัดสินใจด้วยตนเองน้อยมาก การให้การสนับสนุนให้คนงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นหรือลดเป้าหมายลงบ้าง วิธีการนี้จะช่วยลดความเครียดลงได้

2. องค์กรใดต้องการเห็นพนักงานมีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ และ ความเป็นอยู่ในสังคม ควรต้องมีนโยบาย และมาตรการด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งรวมถึงนโยบายเรื่องสุขภาพจิต และมาตรการในการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงาน อันอาจมีผลกระทบต่อองค์กร เมื่อมีการดำเนินงานแล้วก็ต้องมีการประเมินและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ โดยตลอด

Cooper และ Cartwright 1994<sup>35</sup> ได้แบ่งมาตรการการป้องกันความเครียดเป็น 3 ระดับ การป้องกันปฐมภูมิ (primary prevention) วิธีแรกคือมุ่งลดหรือกำจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งอาจทำได้โดยการตรวจหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และผู้ที่มีความเครียด (stress audit) เช่น การใช้เครื่องมือตรวจสอบสุขภาพจิต GHQ - 12 และแบบสอบถาม เพื่อค้นหาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดความเครียด ดังเช่นงานวิจัยนี้เป็นต้น

อีกวิธีหนึ่งคือการส่งเสริมปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ ทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ

- ให้โอกาสคนงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานนั้น
- ให้โอกาสใช้ทักษะของตัวเอง ตามความถนัด และความชอบให้มากที่สุด
- ตั้งเป้าหมายของการทำงานอย่างกว้าง ๆ ไม่เข้มงวดจนเกินไป และให้เกิดการปฏิบัติที่จะตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเอง
- ให้ขอบเขตของงานที่ทำมีความหลากหลาย ไม่จำเจเกินไป
- เงื่อนไขในการทำงานที่ตั้งไว้ควรมีความเป็นไปได้ ไม่ใช่เป็นข้อกำหนดบีบบังคับ และทำไม่ได้ จะยิ่งเครียดมาก
- ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ เช่น ค่าจ้างแรงงาน หรือการยอมรับการมีส่วนร่วม การให้คำชื่นชม รางวัล เป็นต้น
- ให้ความมั่นคง ปลอดภัย ทางสุขภาพทั้งกายและใจ ช่วยดูแลให้สวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ
- ให้โอกาสในการมีสังคม มนุษย์สัมพันธ์ ผ่อนคลายในสถานที่ทำงาน เช่น มีที่สำหรับออกกำลังกาย กีฬา และการพักผ่อนพอสมควรในรูปของสวัสดิการ
- ส่งเสริมให้มีตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อมีโอกาส

การป้องกันทุติยภูมิ (secondary prevention) เป็นการตรวจหาความผิดปกติทางจิตที่เกิด และการควบคุมโดยการประชาสัมพันธ์ให้เกิดความตระหนักเรื่องความเครียด การส่งเสริมทักษะในการคลายเครียด

วิธีการอาจเป็นการจัดอบรม ให้ความรู้เรื่องความเครียด โดยให้รู้จักความเครียด อาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเครียด การปรับตัวให้ยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความเครียด หรือการพัฒนาวิธีการในการกำจัดความเครียด

องค์กร อาจมีวิธีการอื่น เช่น ส่งเสริมให้มี แผนส่งเสริมสุขภาพ โดยการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และที่ถูกต้อง ในโปรแกรมการช่วยเหลือคนงาน (Employee Assistance Program) เช่น

- การตรวจร่างกายเป็นระยะ (Periodic examination) หรือการตรวจร่างกายประจำปี
- การจัดให้มีการออกกำลังกาย สนับสนุนการตั้งชมรมเพื่อสุขภาพ
- การรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ เลิกดื่มสุรา
- การส่งเสริมการควบคุมด้านโภชนาการ จัดให้มีบริการขายอาหารส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงาน เช่นอาหารไขมันต่ำ เป็นต้น

การป้องกันตติยภูมิ (tertiary prevention) เป็นการดูแลผู้ซึ่งกำลังจะหายจากการเจ็บป่วยทางจิต และการฟื้นฟูสุขภาพจิต

วิธีการดำเนินงานอาจโดยการ จัดให้มีการปรึกษา (counseling) โดยผู้ที่เชี่ยวชาญ อาจเป็นจิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม การจัด counseling จะได้ผลมาก โดยเฉพาะการปรึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ยาก จะเข้าไปแก้ไขจัดการหรือเปลี่ยนแปลง เช่น ปัญหา ความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน (job insecurity) และ ปัญหาการกีดต้งาน (job loss)

การดำเนินงานในขั้นที่สามนี้อีกประการหนึ่ง คือ การช่วยเหลือผู้ที่กำลังจะหายป่วยให้กลับเข้าทำงาน ควรมีการสอบถาม สัมภาษณ์จนแน่ใจว่า ผู้ป่วยมีความสบายใจที่ต้องกลับเข้ามาทำงานจริง การกลับเข้ามาทำงาน ควรมีการพูดคุย หรือ กั้นระหว่าง ผู้ป่วย แพทย์ และผู้จัดการโรงงาน และ เมื่อกลับเข้าทำงานแล้วจะต้องมีการเฝ้าติดตาม และคอยฟื้นฟูสุขภาพจิตผู้ป่วยโดยสม่ำเสมอ

### 3. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 3.1 เกี่ยวกับแบบสอบถาม

3.1.1 แบบสอบถาม Jalowiec coping scale เป็นแบบสอบถามที่ใช้ง่าย สามารถนำไปประเมินวิธีการจัดการกับความเครียดของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคลให้ทราบถึงวิธีการปรับปรุงวิธีการจัดการกับความเครียดว่าควรใช้วิธีใด

และเป็นวิธีที่ถูกต้องหรือไม่เช่นการเผชิญกับปัญหาเพื่อการนำไปสู่การปรับใช้วิธีที่ดีกว่าในการลดความเครียด และถ้าได้ใช้ร่วมกับ GHQ - 12 เพื่อประเมินว่าตนเองมีความเครียดหรือไม่ก่อนก็จะเสมือนเป็นการป้องกันตนเองในขั้นปฐมภูมิคือ ทราบว่าตนเองมีความเครียดและแสวงหาวิธีลดความเครียดไปพร้อมๆกัน

3.1.2 สำหรับ IVE inventory ควรมีการทำวิจัยเพิ่มในประชาชนไทยเพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของคนไทยอาจเปรียบเทียบกับต่างประเทศเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของเชื้อชาติและวัฒนธรรมกับบุคลิกภาพว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

3.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตสังคมกับความเครียด โดย multiple logistic regression analysis เพื่ออธิบายน้ำหนักความสัมพันธ์ของตัวแปรตามคือ ความเครียด/ไม่เครียด ซึ่งเป็น outcome และเป็น binomial กับ ตัวตัวแปรต้นซึ่งได้แก่ปัจจัยด้านต่างๆทางจิตสังคมที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญจากการศึกษาครั้งนี้

3.3 การศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความชุกของความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในคนงาน ฝ่ายอื่นที่ไม่ใช่สายการผลิต เช่น ฝ่ายธุรการ ฝ่ายขาย และ ระดับผู้บริหารในโรงงานแห่งเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวังควบคุม และ แก้ไข ผู้ที่เกิดความเครียด โดยทั่วถึงทั้งโรงงาน

3.4 การศึกษาปัจจัยด้านบุคคลเรื่องเพศ ควรมึงานวิจัยที่มีการควบคุม confounders ต่างๆที่มาสัมพันธ์กับเพศให้ดี จะทำให้การศึกษาเรื่องเพศได้มีข้อมูลใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

3.5 ควรมึงานวิจัยเพื่อหาวิธีการ หรือเครื่องมือที่ใช้ในการผ่อนคลายความเครียดที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งยังคงมีผู้ทำการวิจัยน้อยมาก

## รายการอ้างอิง

1. วีระศักดิ์ จงสู่วิวัฒน์วงศ์. ปรัชศน์การวิเคราะห์ความสูญเสียการเจ็บป่วยทั่วโลก เทียบกับภายในประเทศ. ใน : อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, บรรณาธิการ. สุขภาพกับความสูญเสีย : ลำดับเหตุและปัจจัยทำร้ายคนไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2541 : 5-12.
2. มาลินี วงศ์พานิช. ความเครียดจากการทำงาน. ใน : สมชัย บวรกิตติ, โยธิน เบญจวงษ์, ปฐมสวรรค์ปัญญา, บรรณาธิการ. ตำราอาชีพเวชศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เจ เอส เค การพิมพ์, 2542 : 195-205.
3. Evanoff BA, Rosenstock L. In : Rosenstock L, Cullen MR, editors. Textbook of clinical Occupational and environmental medicine. Philadelphia : W.B.Saunders, 1994 :717-28.
4. คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุข. แผนพัฒนาการสาธารณสุขในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, 2540.
5. Seward JP. Occupational stress In : Ladou J, editor. Occupational and environmental medicine. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Simon and Schuster, 1997 : 585-601.
6. Phoon WO. Practical occupational health. Singapore : Singapore PG. Publishing.1988 : 33-7.
7. นันทิกา ทวิชาชาติ. อาชีวจิตเวชศาสตร์. วารสารกรมการแพทย์ 2535 ; 17 : 192-9.
8. เวณิกา กำล้งเอก,สุนทร ศุภพงษ์.แนวโน้มการเกิดโรคจากการประกอบอาชีพ. ใน : พิษวิทยาและเวชศาสตร์อุตสาหกรรม Toxicology and industrial medicine. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2534 : 330-58.
9. Cooper CL, Davidson N. Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. In : Kalimo R, El-batawi MA, Cooper CL, editors. Psychosocial factors at work and their relation to health, Geneva : World Health Organization, 1987 : 99-111.
10. Jalowiec A, Murphy SP, Power MJ. Psychometric assessment of the Jalowiec coping scale. Nurse Res 1984 ; 33 : 15-61.

11. ธนู ชาติธนานนท์, สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วนิตา พุ่มไพศาลชัย. ภาวะเครียด กลไกจัดการกับความเครียด และความคิดอยากฆ่าตัวตายของคนไทยภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2541.
12. Eysenck SBG, Eysenck HJ. Impulsiveness and venturesomeness : their position in a dimensional system of personality description. Psychol Rep 1948 ; 43 : 1247-55.
13. ปรีชา นิมนงค์, พิษณุ แสนประเสริฐ, ดุสิต สุจิรวรัตน์, สุภาภรณ์ แทนทรัพย์ศิริ. ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับภาวะความเครียดของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อมเขต 1 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2534.
14. ศิริพร เนตรพุกกะ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเครียดของคนงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเอกพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
15. จุฑาธิป วัชรานนท์. การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของผู้ใช้แรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า (ศึกษาเฉพาะกรณี). กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2539.
16. ลอองจันท์ ทรัพย์เจริญ, จริญญา เตือนฉาย, อัญชุลี กลิ่นพันธ์. การศึกษาความเครียดของประชาชนในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จังหวัดสระแก้ว วารสารสุขภาพจิตและจิตเวช. 2541 ; 1 : 69-75.
17. ณัฐกานต์ หัตถพันธ์. ปัญหาภาวะความเครียดของงานในโรงงานอุตสาหกรรมจ. สมุทรปราการ. วารสารจิตวิทยาคลินิก 2541 ; 29 : 49-53.
18. ไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพจิต กับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน และการขาดงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนนทบุรี. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย 2541 ; 5 : 98-105.
19. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุข โครงการศึกษาปัญหาสังคม และสาธารณสุข ของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
20. อรรณพ ถนอมวงษ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและผลกระทบจากความเครียดที่มีต่อพนักงานบริษัทน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.



21. จันทรีจิรา ภู่ทองเกษ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, 2537
22. อูราภรณ์ บุญเรือง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้น  
ใยสังเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542
23. Mino Y, Shigemi J, Tsuda T, Yasuda N, Bebbington P. Perceived job stress and  
mental health in precision machine workers of Japan : a 2 years study. Occup  
Environ Med 1999 ; 56 : 41-5.
24. Shigemi J, Mino Y, Tsuda T, Sabazono A, Aoyama H. The relationship between job  
stress and mental health at work. Indust Health 1997 ; 35 : 29-35.
25. Danial WW. Biostatistics : a foundation for analysis in the health sciences. 5<sup>th</sup> ed.  
New York : John Wiley & Sons, 1991 : 157-8.
26. Mc Dowell, Newell C. Measuring health : a guide to rating scales and  
questionnaires. New York : Oxford University, 1987 : 138-51.
27. สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. สถิติงานประกันสังคม.  
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542 : 59-62.
28. สุขภาพจิต, กรม กระทรวงสาธารณสุข. การสำรวจกลุ่มว่างงานในวันนัดพบแรงงาน. นนทบุรี  
: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2541 : (เอกสารไม่พิมพ์เผยแพร่)
29. Barnett RC. Gender, job stress and illness. In Stellman JM, McCann M, Warshaw L,  
Brabant C, Finklea J, Messite J, et. Al, editors. Encyclopaedia of occupational  
health and safety. 4<sup>th</sup> ed. Vol.2. Geneva : International Labour Office, 1998 :  
34.49- 34.51.
30. Lindstrom K, Mantysalo S. Physical and chemical factors that increase vulnerability to  
stress or act as stressors at work. In : Kalimo R, El-batawi MA, Cooper CL,  
editors. Psychosocial factors at work and their relation to health, Geneva : World  
Health Organization, 1987 : 112-23.
31. ชินโอสถ หัสบำเรอ. สิ่งแวดล้อมการทำงานและสิ่งคุกคามสุขภาพอนามัย. ใน : อาชีวนา  
มัย Occupational Health มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533 : 33.

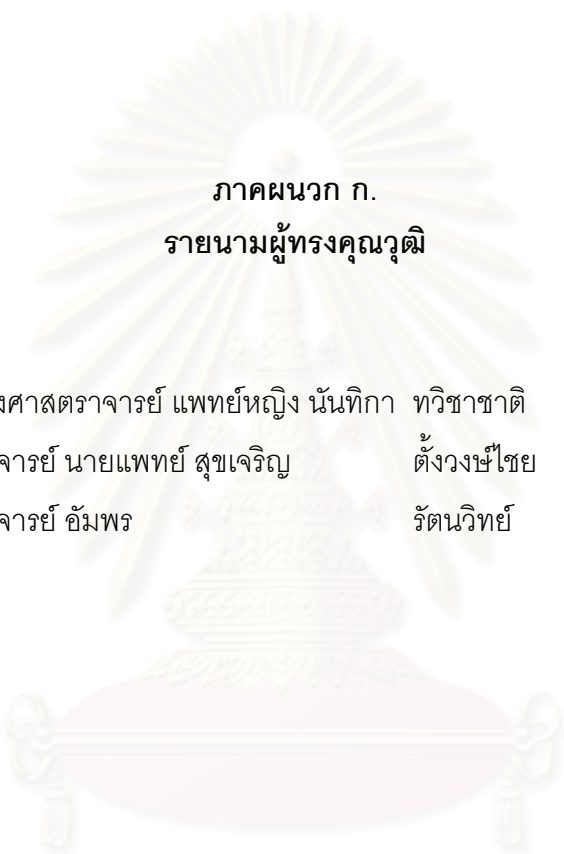


32. Burke RJ. Coping styles. In Stellman JM, McCann M, Warshaw L, Brabant C, Finklea J, Messite J, et. Al, editors. Encyclopaedia of occupational health and safety. 4<sup>th</sup> ed. Vol.2. Geneva : International Labour Office, 1998 : 34.46-34.47.
33. Frese M, Harwich C. Shiftwork and the length and quality of sleep. J Occup Med 1984 ; 26 : 561-56.
34. Lazarus RS, Folkmann S. Stress appraisal and coping. New York : Springer publishing, 1984.
35. Cooper CL, Cartwright S. Summary of generic prevention and control strategies. In Stellman JM, McCann M, Warshaw L, Brabant C, Finklea J, Messite J, et. Al, editors. Encyclopaedia of occupational health and safety. 4<sup>th</sup> ed. Vol.2. Geneva : International Labour Office, 1998 : 34.65-34.66.
36. Theories of personality and psychopathology. In : Kaplan HI, Sadock BJ, Synopsis of phychiaatry : behavioral sciences, clinical psychiatry. 8<sup>th</sup> ed. Baltimore : William & Wilkins, 1998 : 217-23.
37. Personality disorders. In : Kaplan HI, Sadock BJ, Synopsis of phychiatry : behavioral sciences,clinical psychiatry. 8<sup>th</sup> ed. Baltimore : William & Wilkins, 1998 : 797-802.

ภาคผนวก



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง นันทิกา ทวิชาชาติ
2. อาจารย์ นายแพทย์ สุขเจริญ ตั้งวงษ์ไชย
3. อาจารย์ อัมพร รัตน์วิทย์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

(แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและปัจจัยทางจิตสังคม,  
แบบวัดสุขภาพจิต General Health Questionnaire – 12  
Jalowiec Coping Scales และ  
Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy Inventory)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขที่ .....

แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาความชุกของความเครียดจากการทำงาน  
และปัจจัยทางจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องของคนงานในโรงงานฯ

การตอบแบบสอบถามและคำตอบจะไม่มีผลต่อการทำงานของท่านแต่อย่างไร และจะ  
เก็บรักษาเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผย ถ้าไม่ได้รับอนุญาต ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในด้าน  
การเฝ้าระวังรักษา ป้องกัน ตลอดจนการคลี่คลายปัญหาของท่านและหน่วยงาน

กรุณาตอบคำถามข้างล่างนี้ตามความเป็นจริง โดยเติมข้อความและทำเครื่องหมาย X หน้าข้อ  
ความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	เฉพาะเจ้า หน้าที่
1. ชื่อ ..... นามสกุล .....	
2. ส่วนการผลิต <input type="checkbox"/> 1. เทป <input type="checkbox"/> 2. แบตเตอรี่ แผนก .....	-- -- 4 5
3. ทำงานกะ <input type="checkbox"/> 1. กลางวัน <input type="checkbox"/> 2. กลางคืน <input type="checkbox"/> 3. สลับกันไม่แน่นอน	-- 6
4. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	-- 7
5. อายุ ..... ปี	-- -- 8 9
6. ศาสนา <input type="checkbox"/> 1. พุทธ <input type="checkbox"/> 2. คริสต์ <input type="checkbox"/> 3. อิสลาม <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ ...	-- 10
7. จบการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษา <input type="checkbox"/> 3. ปวช./ปวส. <input type="checkbox"/> 4.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 5. มากกว่าปริญญาตรี ระบุ .....	-- 11
8. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. คู่ <input type="checkbox"/> 3. หย่า/แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> 4. ม่าย	-- 12
9. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มี ระบุ .....	-- 13
10. ปัจจุบันท่านดื่มเหล้า เบียร์ หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยดื่ม <input type="checkbox"/> 2. นานๆ ครั้ง <input type="checkbox"/> 3. เคยดื่มแต่ปัจจุบันเลิกแล้ว <input type="checkbox"/> 4. ดื่มประจำ วันละ.....แก้ว.....ขวด	-- -- 14 15
11. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่สูบ <input type="checkbox"/> 2.เคยสูบแต่เลิกแล้ว <input type="checkbox"/> 3. สูบ (ตอบคำถามถัดไป) ถ้าสูบบุหรี่วันละ ..... มวน สูบมานาน.....ปี.....เดือน	-- -- 16 17

12. รายได้ที่ท่านได้รับ <input type="checkbox"/> 1. เงินเดือน <input type="checkbox"/> 2. รายได้อื่น <input type="checkbox"/> 3. ทั้งจากเงินเดือน และรายได้อื่น รวม	--	--			
<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 5001-10000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 10001-15000 บาท	18	19			
<input type="checkbox"/> 4. 15001-20000 บาท <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20000 บาท ต่อเดือน					
<b>ข้อมูลปัจจัยจากตัวงาน</b>					
13. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านขณะนี้ .....	--	20			
14. ท่านทำงานในแผนกนี้มานาน..... ปี ..... เดือน	--	--			
	21	24			
15. เริ่มเข้าทำงานอายุ.....ปี	--	--			
	25	26			
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวัน นอกจากงานในหน้าที่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มี ระบุ.....	--	27			
<b>โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อ</b>					
17. ท่านรู้สึกอย่างไรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของท่าน (บอกระดับความพอใจ)	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ มี	เฉพาะเจ้า หน้าที่
17.1 ผู้คน					-- 28
17.2 ความร้อน					-- 29
17.3 แสงสว่าง					-- 30
17.4 เสียง					-- 31
17.5 กลิ่น/ไอระเหยสารเคมี					-- 32
17.6 ความสั่นสะเทือน					-- 33
17.7 บริเวณพื้นที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงานเพียงใด (กว้างหรือแคบเกินไป)					-- 34
18. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ต้องรับผิดชอบ					-- 35
19. ท่านคิดว่ามีความสามารถเพียงพอกับการทำงาน					-- 36



20. ท่านรู้สึกพอใจวิธีการทำงานระบบกะของท่าน					--	37
21. ท่านคิดว่าระยะเวลาการทำงานระบบกะเหมาะสม					--	38
22. ปริมาณงานเป็นกะที่ท่านรับมาทำแทนเพื่อน					--	39
23. โอกาสเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากงานที่ท่านทำอยู่					--	40
24. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า					--	41
25. ท่านคิดว่าท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน (เลื่อนขั้น/ขึ้นเงินเดือน)					--	42
26. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					--	43
27. ท่านคิดว่าขณะนี้ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเหมาะสม					--	44
28. ท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ได้รับจาก การทำงานหรือไม่					--	45
29. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					--	46
30. ท่านคิดว่าข้อกำหนดหน้าที่ของท่านชัดเจนเพียงใด					--	47
31. ท่านคิดว่าท่านต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น					--	48
32. ท่านคิดว่ามีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ท่านทำอยู่					--	49
33. ในที่ทำงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เข้มงวดอย่างไร					--	50
34. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีมากน้อยเพียงใด					--	51
35. เมื่อมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้า/ผู้ บริหาร					--	52
36. หัวหน้าหรือผู้บริหารชมเชยท่านมากน้อยเพียงใด					--	53
37. ความสัมพันธ์หรือความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน <input type="checkbox"/> 1. เป็นมิตรกันดี <input type="checkbox"/> 2. ต่างคนต่างอยู่ <input type="checkbox"/> 3. มีปัญหาขัดแย้งกันประจำ					--	54
38. ท่านหนักใจกับปัญหาในที่ทำงานหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มี ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ <input type="checkbox"/> 1. ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน <input type="checkbox"/> 2. ปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า <input type="checkbox"/> 3. หนักใจกับลูกน้อง <input type="checkbox"/> 4. ปัญหาเรื่องงานโดยตรง					--	55

<p>39. ท่านลาป่วย ลาดลด หรือ ลาหยุดงานในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่เคย    <input type="checkbox"/> 2. เคย</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 1.5 วัน</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 2. 10 วัน</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 3. 15 วัน</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 วัน</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>	<p>-- 56</p>
<p>40. ที่ทำงานจัดกิจกรรมเช่นการออกกำลังกาย การแข่งกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่มี    <input type="checkbox"/> 2. มี    ถ้ามีโปรดระบุ</p> <p>.....</p>	<p>-- 57</p>
<b>ข้อมูลปัจจัยทางบ้าน</b>	
<p>41. ท่านรู้สึกว่าการคบครองของท่านปัจจุบันนี้มีความอบอุ่นเพียงใด</p> <p><input type="checkbox"/> 1. มาก    <input type="checkbox"/> 2. ปานกลาง    <input type="checkbox"/> 3. น้อย    <input type="checkbox"/> 4. ไม่มีความอบอุ่นเลย</p>	<p>-- 58</p>
<p>42. ที่อยู่ของท่าน <input type="checkbox"/> 1. บ้านส่วนตัว <input type="checkbox"/> 2. บ้านเช่า <input type="checkbox"/> 3. พักในโรงงาน <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ</p> <p>.....</p>	<p>-- 59</p>
<p>43. ท่านรู้สึกอย่างไรกับที่พัก</p> <p><input type="checkbox"/> 1. พอใจ เพราะ    <input type="checkbox"/> 2. ไม่พอใจ มีสาเหตุเพราะ(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> 1. สร้างบ้านใหม่    <input type="checkbox"/> 1. คับแคบ</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> 2. ปรับปรุงตกแต่งใหม่    <input type="checkbox"/> 2. สกปรก</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> 3. อื่นๆ ระบุ .....</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 3. สิ่งแวดล้อมไม่ดี เช่น เสียงดัง</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 4. รู้สึกว่าอยู่แล้วไม่ปลอดภัย</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 5. บ้านผู้ฟังไม่น่าอยู่</p> <p style="padding-left: 150px;"><input type="checkbox"/> 6. อื่นๆ ระบุ .....</p>	<p>-- 60</p>
<p>44. ห้องพักที่ท่านอาศัยมีผู้พักอยู่รวมทั้งหมดท่านด้วย..... คน</p> <p>ผู้ที่พักอาศัยประกอบด้วย    ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ</p> <p><input type="checkbox"/> 1. สามเณรหรือภรรยา    <input type="checkbox"/> 2. ลูก    <input type="checkbox"/> 3.ญาติ    <input type="checkbox"/> 4. เพื่อน</p>	<p>-- --</p> <p>61 62</p>

<p>45. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีคนในครอบครัวหรือเพื่อนสนิทที่เจ็บป่วย/เสียชีวิต หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> 1.ไม่มี      <input type="checkbox"/> 2.มี      บุคคลนั้นเป็น ..... ของท่าน</p>	-- 63
<p>46. ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์      <input type="checkbox"/> 1.ใช่      <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่</p>	-- 64
<p>47. ท่านเพิ่งให้กำเนิดบุตร หรือเพิ่งรับบุตรบุญธรรม หรือรับผู้สูงอายุเข้ามาอยู่ร่วมด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> 1.ใช่      <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่</p>	-- 65
<p>48. บุตรของท่านเพิ่งแต่งงาน หรือแยกครอบครัว      <input type="checkbox"/> 1.ใช่      <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่</p>	-- 66
<p>49. สามีหรือภรรยาเพิ่งได้เข้าทำงาน      <input type="checkbox"/> 1.ใช่      <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่</p>	-- 67
<p>50. สามีหรือภรรยาเพิ่งลาออกจากงาน      <input type="checkbox"/> 1.ใช่      <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่</p>	-- 68
<p>51. ท่านเคยทะเลาะกับสามี/ภรรยา/ลูก หรือสมาชิกในครอบครัวของท่านหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> 1.เคยบ่อยมาก      <input type="checkbox"/> 2.เคยบ่อยๆ      <input type="checkbox"/> 3.เคยนานๆ ครั้ง      <input type="checkbox"/> 4.ไม่เคยเลย (ข้ามไปข้อ 53)</p>	-- 69
<p>52. สาเหตุการทะเลาะส่วนใหญ่</p> <p><input type="checkbox"/> 1.ปัญหาชู้สาว      <input type="checkbox"/> 2.ปัญหาเรื่องเงิน      <input type="checkbox"/> 3.ปัญหาเรื่องดื่มสุรา ยา หรือสารเสพติด</p> <p><input type="checkbox"/> 4.ปัญหาเรื่องการพนัน      <input type="checkbox"/> 5.ปัญหาเรื่องการดูแลลูก      <input type="checkbox"/> 6.อื่นๆ ระบุ.....</p>	-- 70
<p>53. รายได้ของครอบครัวมาจาก      <input type="checkbox"/> 1.ท่านมีรายได้คนเดียว      <input type="checkbox"/> 2. รายได้มาจากบุคคลอื่นในครอบครัว</p>	-- 71
<p>54. ครอบครัวของท่านมีรายได้รวมกันประมาณเดือนละ</p> <p><input type="checkbox"/> 1.ต่ำกว่า 5000 บาท      <input type="checkbox"/> 2. 5001-10000 บาท      <input type="checkbox"/> 3. 10001-15000 บาท</p> <p><input type="checkbox"/> 4.15001-20000 บาท      <input type="checkbox"/> 5.มากกว่า 20000 บาท</p>	-- 72
<p>55. สถานะทางการเงินของท่านขณะนี้</p> <p><input type="checkbox"/> 1.พอใช้      <input type="checkbox"/> 2.ไม่พอใช้</p> <p><input type="checkbox"/> 1.มีเหลือเก็บ      <input type="checkbox"/> 1.เป็นหนี้</p> <p><input type="checkbox"/> 2.ไม่มีเหลือเก็บ      <input type="checkbox"/> 2.ไม่เป็นหนี้</p>	-- 73

56. ท่านออกกำลังกายเช่น วิ่ง แอโรบิค ว่ายน้ำ <input type="checkbox"/> 1.เป็นประจำ <input type="checkbox"/> 2. บ่อยๆ <input type="checkbox"/> 3. นานๆ ครั้ง <input type="checkbox"/> 4.ไม่เคยเลย	-- 74
57. ท่านนอนหลับเพียงพอในแต่ละวัน <input type="checkbox"/> 1.พอ <input type="checkbox"/> 2.ไม่พอ สาเหตุเพราะ.....	-- 75
<b>ข้อมูลปัจจัยทางสังคม</b>	
58. ท่านเพิ่งย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน <input type="checkbox"/> 1.ย้าย ระบุ .....ปี .....เดือน <input type="checkbox"/> 2.ไม่ได้ย้าย (ข้ามไปข้อ 60)	-- 76
59. ท่านย้ายถิ่นเข้ามาทำงานจากต่างจังหวัดหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ย้าย ระบุ .....ปี .....เดือน <input type="checkbox"/> 2.ไม่ได้ย้าย (ข้ามไปข้อ 60)	-- 77
60. ท่านมีความรู้สึกแปลกถิ่น/แปลกที่ เมื่อท่านย้ายเข้ามาทำงานในโรงงานหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.รู้สึกมาก <input type="checkbox"/> 2.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ไม่รู้สึกเลย	-- 78
61. ท่านปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานมากน้อยเพียงใด <input type="checkbox"/> 1.มาก <input type="checkbox"/> 2.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปรับตัวไม่ได้	-- 79
62. ท่านรู้สึกอย่างไรกับภาวะจราจรขณะเดินทางไป-กลับที่ทำงาน <input type="checkbox"/> 1.พอใจมาก <input type="checkbox"/> 2.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ไม่พอใจ	-- 80
63. ท่านเคยต้องโทษดำเนินคดีหรือขึ้นศาล <input type="checkbox"/> 1.เคย <input type="checkbox"/> 2.ไม่เคย	-- 81
64. ท่านมีกิจกรรม ใน 1 เดือนที่ผ่านมา เช่น ออกไปเที่ยวสังสรรค์กับเพื่อน ออกไปดูหนัง ฟังเพลง <input type="checkbox"/> 1.มี <input type="checkbox"/> 2.ไม่มี	-- 82

### ข้อมูล Jalowiec Coping Scale

ให้ท่านสำรวจตัวเองว่า เมื่อท่านเกิดความเครียดจากปัญหาต่างๆ ท่านทำอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นและเพื่อควบคุมสถานการณ์ที่ทำให้เครียดนั้น ให้ท่านทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่องตามความเป็นจริงว่า ท่านได้ใช้วิธีการเหล่านี้หรือไม่ และได้ใช้บ่อยแค่ไหนในช่วง 2 เดือนที่ผ่านมา

	ไม่เคยเลย	น้อย	เป็นบางครั้ง	เป็นบ่อยๆ
1. นิ่งกลุ่มใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น				
2. หวังว่าสิ่งต่างๆ จะดีขึ้น				
3. กินมากกว่าเดิม				
4. คิดหาวิธีอื่นๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ทำให้เครียด				
5. บอกตัวเองว่าสิ่งต่างๆ อาจจะออกมาในทางที่แย่งลง				
6. ออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมบางอย่างที่ใช้แรงกาย				
7. พยายามหนีปัญหาไปสักระยะหนึ่ง				
8. ระเบิดอารมณ์อย่างลึ้มตัว				
9. เตรียมตัวรับกับสิ่งเลวร้ายที่สุดที่อาจจะเกิดขึ้น				
10. พยายามตัดปัญหานั้นออกไปจากจิตใจและหันไปสนใจ เรื่องอื่นแทน				
11. พูดคุยกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวหรือกับเพื่อน				
12. ยอมรับในสถานการณ์เพราะแก้ไขอะไรไม่ได้				
13. มองปัญหาอย่างพินิจพิเคราะห์และมองทุกๆ ด้าน				
14. เพื่อฝันถึงชีวิตที่ดีกว่า				
15. ปรึกษาปัญหากับผู้รู้ เช่น แพทย์ พยาบาล ครู				
16. พยายามควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ได้				
17. สวดมนต์ หรือมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์				
18. พยายามหนีออกจากสถานการณ์ที่ทำให้เครียด				
19. เก็บความรู้สึกไว้คนเดียว				
20. บอกตัวเองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความผิดพลาดของคนอื่น				

	ไม่เคยเลย	น้อย	เป็นบางครั้ง	เป็นบ่อยๆ
21.ได้แต่เฝ้าดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น				
22.ต้องการอยู่คนเดียวเงียบๆ เพื่อใช้ความคิดแก้ปัญหา				
23.ยอมแพ้ต่อปัญหาเหล่านั้น เพราะดูไม่มีความหวัง				
24.ระบายอารมณ์กับคนอื่น				
25.พยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์				
26.ใช้วิธีผ่อนคลายความเครียด				
27.พยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ เพิ่มเติม				
28.นอนมากกว่าเดิม				
29.พยายามจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่ละขั้นทีละตอน				
30.พยายามทำตัวให้เป็นปกติมากที่สุดโดยไม่ให้ปัญหาเข้ามารบกวน				
31.คิดถึงวิธีการที่เคยนำมาใช้จัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เคยผ่านมา				
32.บอกตัวเองว่าไม่ต้องกังวลใจ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างอาจจะออกมาดี				
33.พยายามแก้ปัญหาอย่างประนีประนอม				
34.ดื่มเหล้า				
35.ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องแก้ปัญหา				
36.เบี่ยงเบนความสนใจ โดยทำในสิ่งที่สนุกสนานเพลิดเพลิน				
37.บอกตัวเองว่าท่านสามารถจัดการกับอะไรก็ได้ไม่ว่ามันจะยากเย็นแค่ไหน				
38.เตรียมแผนการที่จะทำเพื่อจัดการกับปัญหาโดยเฉพาะ				
39.พยายามทำตัวให้อารมณ์ขัน				
40.เลื่อนการเผชิญหน้ากับปัญหาออกไป				



	ไม่เคยเลย	น้อย	เป็นบางครั้ง	เป็นบ่อยๆ
41.พยายามควบคุมอารมณ์				
42.ปรึกษาปัญหากับบุคคลอื่นที่เคยเจอกับสถานการณ์ นั้นๆ มาก่อน				
43.ชักซ้อมในใจว่าจะทำอะไรบ้าง				
44.ทำตัวเองไม่ให้ว่าง ทำงานให้มากขึ้น				
45.เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้จัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ใน ขณะนี้				
46.ทำบางสิ่งบางอย่างที่หุนหันพลันแล่น หรือเสี่ยง อันตราย				
47.คิดถึงแต่สิ่งที่ดีๆ ในชีวิตของท่าน				
48.พยายามไม่รับรู้กับปัญหา หรือหลีกเลี่ยงปัญหา				
49.เปรียบเทียบตัวเองกับบุคคลอื่นที่ตกอยู่ในเหตุการณ์ เดียวกัน				
50.พยายามคิดในทางที่ดี				
51.ตำหนิตัวเองที่ทำให้ต้องตกอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน				
52.ชอบที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง				
53.ใช้ยาคลายกังวล				
54.พยายามมองหาส่วนดีๆ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น				
55.บอกตัวเองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ไม่สำคัญ				
56.หลีกเลี่ยงที่จะอยู่กับผู้คน				
57.พยายามปรับปรุงตัวเองบางอย่าง เพื่อที่ท่านจะ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้				
58.ได้แต่หวังว่าปัญหาจะผ่านพ้นไป				
59.ต้องพึ่งพาคนอื่นเพื่อช่วยท่านจัดการกับปัญหาที่ เกิดขึ้น				
60.บอกตัวเองว่ามันเป็นเพียงแค่อุปสรรคของท่าน				

### General Health Questionnaire

แบบสอบถามที่ท่านจะได้ทำต่อไปนี้ ใช้เพื่อประเมินสภาพจิตใจของท่านในช่วงหลายอาทิตย์ที่ผ่านมา

กรุณากากบาท(X) ทับหน้าข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาท่านเคยมีความรู้สึกดังต่อไปนี้บ่อยแค่ไหน

1. มีสมาธิในการทำงานติดต่อกันอย่างเต็มที่
  - ก. ตลอดเวลา
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
2. นอนไม่หลับ
  - ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
3. รู้สึกตนเองมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่องาน
  - ก. เสมอๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
4. สามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้
  - ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
5. รู้สึกตึงเครียด
  - ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย

6. รู้สึกไม่สามารถแก้ไขปัญหา
- ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
7. สามารถทำตัวให้เป็นสุขกับการใช้ชีวิตประจำวัน
- ก. ตลอดเวลา
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
8. อดทนและต่อสู้กับปัญหาได้
- ก. ตลอดเวลา
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
9. รู้สึกเป็นทุกข์และเบื่อท้อแท้
- ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
10. รู้สึกไม่มั่นใจใจตัวเองในการทำงานหรือรู้สึกตัวเองไม่มีคุณค่าต่องาน
- ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย
11. มีอาการปวดหัวหรือหายใจไม่อึด
- ก. บ่อยๆ
  - ข. เป็นบางครั้ง
  - ค. นานๆ ครั้ง
  - ง. ไม่เคยเลย

12. รู้สึกมีความสุขและพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่

- ก. ป่อยๆ
- ข. เป็นบางครั้ง
- ค. นานๆ ครั้ง
- ง. ไม่เคยเลย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ข้อมูลแบบสอบถาม Impulsiveness-Venturesomeness-Empathy Inventory

กรุณาเลือกคำตอบโดยใช้เครื่องหมาย X หน้าข้อความตามความรู้สึกของท่านที่เป็นจริง

	ใช่	ไม่ใช่
1) ท่านชอบการละเล่นหรือการกระทำที่โลดโผนเช่นการล่องแก่ง		
2) ท่านไม่ชอบให้ผู้อื่นมาแสดงความสนใจกับท่านอย่างเปิดเผย		
3) ท่านแสวงหาอารมณ์หรือความรู้สึกต่างๆ อยู่บ่อยๆ เช่น อารมณ์ขี้หรืออารมณ์ตื่นเต้น		
4) เมื่อท่านใช้ของยี่ห้อใดแล้วท่านรู้ว่ามีความภาคภูมิใจ ท่านจะใช้ของยี่ห้อนี้ตลอดไป		
5) ท่านรู้สึกหดหู่เมื่อพบคนที่อยู่คนเดียวโดดเดี่ยวในกลุ่มคนแปลกหน้า		
6) ท่านชอบผจญภัย		
7) ท่านรู้สึกอารมณ์ดีขึ้นหลังจากได้ดื่มสุรา หรือเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ 1 หรือ 2 แก้ว		
8) ท่านรู้สึกมีอารมณ์คล้อยตามไปกับปัญหาของเพื่อนบ่อยๆ		
9) ท่านมักจะเก็บออมเงินไว้เสมอ		
10) ท่านชอบเล่นกีฬากระโดดจากที่สูง เช่น กระโดดหอ กระโดดร่ม		
11) ท่านคิดว่าปัจจุบันคนให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกของสัตว์มากเกินไป		
12) ท่านมักจะซื้อของโดยชอบใจแล้วซื้อเลยบ่อยๆ		
13) ท่านชอบทำงานที่หลากหลาย ไม่จำเจ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ แม้ว่างานนั้นจะไม่มั่นคงก็ตาม		
14) ท่านรู้สึกรำคาญเมื่อมีคนมาระบายความทุกข์ให้ฟัง		
15) โดยปกติท่านมักจะพูดและทำงานไปพร้อมๆ กันได้		
16) ท่านมักจะไปงานเลี้ยงที่บรรยากาศสงบ ได้มีการพูดคุยที่น่าสนใจมากกว่างานเลี้ยงที่เต็มไปด้วยเสียงอึกที่กวนวุ่นวาย		
17) ท่านมีแนวโน้มที่จะมีอารมณ์ตึงเครียดตามคนรอบข้างเมื่อเขาเครียด		
18) ท่านมักเกิดปัญหาจากการกระทำโดยไม่คิดให้รอบคอบเสียก่อน		
19) ท่านคิดว่าการเดินทางโดยการโบกรถเป็นเรื่องอันตราย		
20) ท่านคิดว่าเป็นเรื่องไร้สาระที่คนดีใจแล้วร้องไห้		
21) ท่านชอบที่จะสร้างความรู้สึกตื่นเต้น เช่น การดื่มสุราหรือสูบบุหรี่		

	ใช่	ไม่ใช่
22) ท่านชอบกระโดดน้ำจากกระดานกระโดดที่สูงมากๆ		
23) ผู้คนรอบข้างมีอิทธิพลต่ออารมณ์ของท่าน		
24) ท่านเป็นคนอารมณ์หุนหันพลันแล่น		
25) ท่านชอบมีประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ตื่นเต้นและเร้าอารมณ์แม้ว่าสิ่งนั้นอาจทำให้เกิดความกลัวและคนอื่นไม่ทำกัน		
26) ท่านรู้สึกเห็นใจเมื่อเพื่อนคนใดคนหนึ่งมีความรู้สึกปวดร้าว		
27) ปกติท่านจะคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสมอก่อนที่จะทำอะไร		
28) ท่านอยากหัดขับมอเตอร์ไซค์วิบาก		
29) ท่านมักจะมีอารมณ์ร่วมไปกับบทบาทของตัวแสดงในภาพยนตร์หรือละคร		
30) ท่านมักลงมือทำทันทีที่ท่านตัดสินใจโดยไม่คิดให้รอบคอบก่อน		
31) แม้รู้ว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จน้อยท่านก็ยังอยากที่จะลองทำ		
32) ท่านรู้สึกวางตัวไม่ถูกและสับสนเมื่อเห็นคนอื่นร้องไห้		
33) ท่านปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ไม่มีเหตุผล		
34) ท่านมักจะรอบคอบเมื่ออยู่ในสถานะการณ์ที่ไม่คุ้นเคย		
35) บ่อยครั้งที่ท่านพบว่าเสียงหัวเราะของคนบางคนสื่อความหมายบางอย่าง		
36) ท่านมักพูดโดยไม่ได้คิดก่อน		
37) ถ้าท่านจะลาออกจากงานเก่า ท่านต้องแน่ใจว่าได้งานใหม่แล้ว		
38) ท่านมักจะสงบและสุขุมได้เสมอ แม้คนรอบข้างจะวิตกกังวล		
39) ท่านเคยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องบางเรื่องโดยมาารู้สึกเสียใจภายหลังว่าไม่ควรเข้าไปยุ่ง		
40) ท่านชอบฟังเพลงสมัยเก่ามากกว่าเพลงสมัยใหม่ที่คุ้นเคยและมีจังหวะกระแทกกระทั้น		
41) ท่านจะพยายามเปลี่ยนหัวข้อพูดคุยเมื่อเพื่อนเริ่มพูดถึงปัญหาของเขา		
42) ท่านปล่อยให้ความคิดใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้นเข้ามา มีอิทธิพลโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา		



	ใช่	ไม่ใช่
43) ท่านไม่เข้าใจว่าทำไมคนถึงชอบปิ่นเขา ทั้งๆ ที่เสี่ยงต่อการตกลงมาคอหัก		
44) ท่านสามารถตัดสินใจได้โดยไม่สนใจต่อความรู้สึกของคนอื่น		
45) ท่านมักจะเบื่อง่ายกว่าคนอื่นเมื่อทำสิ่งที่จำเจ		
46) ท่านชอบเพื่อนที่จริงจังมากกว่าเพื่อนที่ดูน่าตื่นเต้นและเดาใจไม่ได้		
47) ท่านไม่ค่อยเข้าใจว่าทำไมเรื่องบางเรื่องสามารถทำให้คนงุ่นวายใจได้		
48) ท่านคิดว่าการวางแผนไว้ล่วงหน้าจะทำให้ชีวิตขาดรสชาติ		
49) บางครั้งท่านชอบที่จะทำอะไรที่ค่อนข้างน่ากลัว		
50) แม้ว่าคนรอบข้างรู้สึกเศร้า ท่านก็ยังมีอารมณ์ดีได้		
51) ท่านต้องพยายามควบคุมตัวเองอย่างมากเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหา		
52) ท่านคิดว่าชีวิตที่ไม่ประสบอันตรายเป็นชีวิตที่ขาดรสชาติ		
53) ท่านรู้สึกหงุดหงิดมากกว่าสงสารเมื่อเห็นคนร้องไห้		
54) ท่านคิดว่าสิ่งที่น่าพึงพอใจและทำให้มีความสุข มักจะเป็นสิ่งที่ขัดต่อศีลธรรม หรือกฎหมาย		
55) ถ้าท่านต้องเดินลงไปในพื้นที่เย็นจัด ท่านจะค่อยๆ เดินลงไปมากกว่าที่จะพุ่งหลาว หรือกระโดดลงไปทันที		
56) ท่านมักจะประหลาดใจต่อการตอบสนองของผู้อื่นในเวลาที่ท่านพูดหรือทำอะไร		
57) ท่านมักจะทนไม่ได้กับคนที่มาสาย		
58) ท่านชอบความรู้สึกในขณะที่จักรยานอย่างเร็วลงมาตามภูเขาที่ลาดชัน		
59) ท่านชอบดูคนเปิดห่อของขวัญ		
60) ท่านคิดว่าการออกไปเที่ยวเล่นตอนกลางคืนจะสนุก โดยไม่ได้เตรียมการล่วงหน้า และได้ตัดสินใจในวินาทีสุดท้าย		
61) ท่านชอบกีฬาดำน้ำ		
62) ท่านคิดว่าเป็นการยากเมื่อต้องบอกข่าวร้ายกับคนอื่น		
63) ท่านจะรู้สึกหงุดหงิดถ้าจำเป็นต้องอยู่บ้านโดยไม่ออกไปไหนนานๆ		

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

พันเอก วรินทร์ บุญเยี่ยม เกิดวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2496 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาสัตววิทยา ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2516 จบการศึกษาแพทยศาสตรบัณฑิตจาก Cebu Doctors College of Medicine ประเทศฟิลิปปินส์ ปี พ.ศ. 2529 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน สาขาวิชาอายุรเวชศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2541 และศึกษาในหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชนที่ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง อาจารย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า กรมแพythทหารบก



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย