



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยาเสพติดที่ได้รับบาดเจ็บ
จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดย นางสาวปณิดา มงคลสวัสดิ์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.มงคล หวังสถิตย์วงศ์)

26 มีนาคม 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์ กาญจนวงศ์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ วิมล เหมือนคิด)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา พูนสากะทวี)

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยา
กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

นางสาวปณิดา มงคลสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2549

ลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวปณิดา มงคลสวัสดิ์
ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยา กับ การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
ปีการศึกษา : 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยา กับ การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 6 โรงงาน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน และแบบประเมินความเครียด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ .823 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงงานมีการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานร้อยละ 22.5 2) พนักงานโรงงานมีความเครียดอยู่ในระดับปกติ 3) ความเครียดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) ปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงาน ด้านชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน 5) การใช้ยาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 94 หน้า)

คำสำคัญ : การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ความเครียด

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Name : Miss Panida Mongkolswat
Thesis Title : Relationships between Stress, Job Factors, Substance Use and Job Related Injuries of Employees.
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok
Thesis Advisors : Associate Professor Dr. Suree Kanjanawong
Associate Professor Dr. Manop Chunin
Academic Year : 2006

Abstract

This thesis aims to study the relationship between stress, job factors and substance use in relation to job related injuries of employees. Three hundred and twenty employees, were selected from industrial factories in Samutsakorn province by using a simple random sampling method. Data were collected by using questionnaires which included personal factors, job factors, substance use, job related injuries and stress assessment. The Cronbach alpha coefficients of stress were of .823. Data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation and Chi-square.

The results were as follows:

- 1) The job related injuries of employees were of 22.5 percent.
- 2) The stress among employees were at the moderate level.
- 3) There was a statistically significant relationship between stress and job related injuries at .05 level.
- 4) Job factors in terms of work hours, job responsibilities and work experiences had no relationship with job related injuries.
- 5) There was a statistically significant relationship between substance use and job related injuries at .05 level.

(Total 94 pages)

Keywords : Job related injuries, Stress

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์ กาญจนวงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วิมล เหมือนคิด และรองศาสตราจารย์ ดร.กานดา พูนลาภทวี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่ดีและเป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลาการศึกษา และการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครที่ช่วยทำหน้าที่ประสานขอเข้าเก็บข้อมูลจากโรงงาน รวมถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และพนักงานในโรงงานทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา น้องชาย บุคคลอันเป็นที่รัก เพื่อน ๆ นักศึกษา ปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ รวมถึงเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ซึ่งสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบคุณอีกหลาย ๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม แต่ได้มีส่วนสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปณิดา มงคลสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ของผลการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ยารักษาโรคในปัจจุบัน	24
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	29
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
2.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย	48
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	55
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	56
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยารักษาโรคชนิดต่าง ๆ และการได้รับการบาดเจ็บจาก การปฏิบัติงานของพนักงาน	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุปผลการวิจัย	74
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก ก	87
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	88
ภาคผนวก ข	89
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	90
ประวัติผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1-1	สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของปี 2543-2545	1
2-1	แสดงผลเสียหายที่เกิดจากอุบัติเหตุ	29
2-2	องค์ประกอบของการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich	37
2-3	สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุภายในระบบการจัดการ	42
3-1	แสดงจำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง	50
3-2	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	53
4-1	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ	56
4-2	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ	56
4-3	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	57
4-4	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความเครียด	58
4-5	จำนวนและร้อยละของระดับอาการของพนักงาน รายข้อ	58
4-6	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน	60
4-7	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานเป็น 2 กลุ่ม	60
4-8	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ	61
4-9	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	62
4-10	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็น 3 กลุ่ม	63
4-11	จำนวนและร้อยละของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ	64
4-12	จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ในหนึ่งวัน	64
4-13	จำนวนและร้อยละของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ติดต่อกัน	65
4-14	จำนวนและร้อยละของการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 จำนวนและร้อยละของการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของ พนักงาน เป็น 2 กลุ่ม	66
4-16 จำนวนและร้อยละของเวลาที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	67
4-17 จำนวนและร้อยละของอวัยวะที่ได้รับบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	67
4-18 จำนวนและร้อยละระหว่างความเครียดของพนักงานกับการได้รับ บาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	68
4-19 จำนวนและร้อยละระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานของชั่วโมงการทำงาน กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	69
4-20 จำนวนและร้อยละระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานของปริมาณงานที่ รับผิดชอบ กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	70
4-21 จำนวนและร้อยละระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานของประสบการณ์ในการ ทำงาน กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	71
4-22 จำนวนและร้อยละระหว่างการใช้รักษาโรคชนิดต่างๆ กับการได้รับ การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	72
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	74
ข-1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา และการได้รับ บาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	93

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน	19
2-2	แสดงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ	34
2-3	ทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich	36
2-4	การกระทำและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นองค์ประกอบตัวกลาง ของลูกโซ่ขององค์ประกอบทั้งหมดที่ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ	38
2-5	การตัดองค์ประกอบตัวกลางของลูกโซ่ออกทำให้ตัดโอกาสในการเกิด อุบัติเหตุและการบาดเจ็บได้	39
2-6	ทฤษฎีโดมิโนของ Frank Bird	40
2-7	กรอบแนวความคิดการวิจัย	48

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้เจริญก้าวหน้าและขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การแข่งขันกันทางอุตสาหกรรมสูงขึ้น และเป็นแรงผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการผลิตมากขึ้น แต่ในขณะที่การพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอันตรายจากการทำงานยังไม่ได้สัดส่วนกับปัญหาที่เกิดขึ้น และในแต่ละปี มีอัตราของผู้ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนเพิ่มทุกปี เช่น สถิติผู้ที่ได้รับการบาดเจ็บโดยรวมของปี พ.ศ.2543 - 2545 มีดังนี้

ตารางที่ 1-1 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของปี 2543-2545

ปีพ.ศ.	ความร้ายแรง (Degree of loss)					
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงานไม่ เกิน 3 วัน	รวม (คน)
2543	620	16	3,516	48,338	127,076	179,566
2544	607	20	3,510	48,077	137,407	189,621
2545	650	14	3,424	49,012	137,879	190,979

ที่มา : กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

จากตารางที่ 1-1 จะเห็นว่าพนักงานมีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานเป็นอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกปี ถึงแม้ว่าทางบริษัทหรือโรงงานได้มีการออกกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุแล้วก็ตาม ก็ยังพบว่าพนักงานนั้นยังได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานอยู่เสมอ และพบว่าช่วงอายุที่ได้รับการบาดเจ็บมากที่สุด คือ อายุ 20 - 29 ปี (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2543 - 2545) และขนาดของสถานประกอบการที่มีพนักงานได้รับการบาดเจ็บมากที่สุด คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงาน 200 - 499 คน (กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2543 - 2545)

สาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่มีทำให้เกิดการบาดเจ็บ มีทั้งสาเหตุโดยตรงและสาเหตุสนับสนุน ซึ่งสาเหตุโดยตรงได้แก่ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ส่วนสาเหตุสนับสนุน ได้แก่ การตรวจตราดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย สภาพทางด้านจิตใจ และสภาพทางด้านร่างกาย ซึ่งสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บนั้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดจากการทำงานได้ โดยความเครียดมีทั้งทางบวกและทางลบ ความเครียดทางบวก อาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น แต่ความเครียดทางลบ อาจจะมีผลทำลายทั้งจิตใจและร่างกาย ทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ถ้าเกิดความเครียดเรื้อรัง

นอกจากความเครียดจะทำให้เกิดการบาดเจ็บแล้ว ปัจจัยที่น่าสนใจอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การใช้ยารักษาโรคชนิดต่าง ๆ ซึ่งยารักษาโรค มีทั้งประโยชน์และยังก่อให้เกิดพิษและอันตรายจากการใช้ยาได้ ในยาบางประเภทที่มีอาการข้างเคียงที่ทำให้เกิดอาการมึนงง ง่วงนอน ฯลฯ ส่งผลให้พนักงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติกับเครื่องจักร ถ้าพนักงานไม่ทราบหรือขาดความตระหนักถึงอาการข้างเคียงของยารักษาโรคที่ตนเองรับประทานอยู่ จึงก่อให้เกิดการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

ส่วนใหญ่งานทุกชนิดที่มีการนำเครื่องจักรเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มักจะมีผลที่ตามมาคือ การที่พนักงานได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้ทางบริษัทหรือโรงงานจะต้องเข้ามารับภาระในการจ่ายค่าทดแทนให้แก่พนักงานในกรณีต่างๆ มากมาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพในกรณีเสียชีวิต ค่าทดแทนในกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานหรือสูญเสียอวัยวะ

การบาดเจ็บมีผลกระทบต่อตัวพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บ และครอบครัว ทำให้เกิดความเจ็บปวด และทรมาน ความพิการอย่างถาวร ไม่สามารถปฏิบัติงานเดิมได้ มีผลต่อสุขภาพจิต ขาดรายได้มาจุนเจือครอบครัว ไม่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมปกติได้ บุคคลในครอบครัวมีความทรมานใจ สูญเสียบุคคลที่เป็นที่รัก ส่วนผลกระทบต่อบริษัทหรือโรงงาน ทำให้มีผลผลิตลดลง คุณภาพของผลผลิตต่ำลง ต้องสูญเสียค่าล่วงเวลาเพื่อที่จะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้องเสียค่าซ่อมแซมหรือเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่ สูญเสียเวลา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน เช่น ในการสอบสวนอุบัติเหตุ ช่วยเหลือคนบาดเจ็บ ต้องบรรจุและฝึกอบรมคนงานใหม่แทนคนบาดเจ็บ สูญเสียความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน เกิดภาพพจน์หรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อลูกค้าหรือสังคมทั่วไป

ดังจะเห็นแล้วว่าการที่พนักงานได้รับการบาดเจ็บในแต่ละครั้ง ส่งผลเสียและผลกระทบ ต่อหลาย ๆ ส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความเครียด ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการใช้ยา ว่าแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็น แนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ยากับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ความเครียดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
- 1.3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 1.3.2.1 ชั่วโมงการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจาก การปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 1.3.2.2 ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บ จากการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 1.3.2.3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการ บาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.3.3 การใช้ยาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของ พนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาเฉพาะโรงงานประเภท 8(1) เกี่ยวกับการผลิตอาหารกระป๋อง ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยนำข้อมูลมาจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 8 โรงงานมีพนักงานทั้งสิ้น 1,222 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง มา 6 โรงงาน โดยคัดโรงงานที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ออกไป รวมทั้ง 6 โรงงานมีพนักงานทั้งสิ้น 1,156 คน

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1.5.1.1 ความเครียด

1.5.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.5.1.3 การไ้ช้ยา (ไ้ช้/ ไ้ม่ไ้ช้)

1.5.2 ตัวแปรตาม คือ การไ้ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความเครียด หมายถึง การที่พนักงานตกอยู่ในสภาวะกดดันต่างๆ ที่ไม่สามารถจัดการกับสภาวะนั้นๆได้ วัดโดยแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

1.6.2 ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันของพนักงาน

1.6.3 ปริมาณงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละวันของพนักงาน

1.6.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงงานปัจจุบันของพนักงาน

1.6.5 การไ้ช้ยา หมายถึง การไ้ช้ยาชนิดต่าง ๆ ในปัจจุบันทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน รวมถึงความถี่ ความบ่อยครั้งในการไ้ช้ยา

1.6.6 การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งได้รับบาดเจ็บมากหรือน้อยครั้ง ภายในระยะเวลา 2 ปี ย้อนหลัง

1.7 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.7.1 ทำให้ทราบระดับของการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.7.2 ทำให้ทราบระดับความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยาของพนักงาน

1.7.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.7.4 สามารถนำไปใช้เพื่อวางแผน กำหนดนโยบายลดอัตราการบาดเจ็บของพนักงาน

1.7.5 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง

1.7.6 เป็นแนวทางและข้อมูลในการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามโนทัศน์พื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ยารักษาโรคในปัจจุบัน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

2.1.1 ความหมายของความเครียด

ความหมายของคำว่าความเครียดนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Webster (1968) ได้ให้ความหมายของความเครียด (Stress) ไว้ว่าเป็นคำที่มาจากภาษาละติน คือ Strictus หรือ Strict หมายถึง ความกดดันที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ เป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายทางจิตใจ ทำให้บุคคลนั้น ๆ เสียความสมดุลของตนเองอันเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ความรู้สึกดังกล่าวลดน้อยลง และรักษาความสมดุลไว้

Selye (1976 อ้างถึงใน มรรยาท, 2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้ว่า ความเครียดต้องไม่ใช่นามธรรม แต่ต้องสามารถวัดได้เป็นรูปธรรมและกล่าวไว้ชัดเจนว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะทางชีวภาพที่แสดงให้เห็นได้รู้โดยปรากฏการณ์ของกลุ่มอาการเฉพาะ ซึ่งเกิดขึ้นจากปฏิกิริยาตอบสนองทั่วไปของร่างกายต่อสิ่งรบกวน

Robinson (1978) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้ว่า เมื่อมีสิ่งมาคุกคามจิตใจ คนเราจะรู้สึกเครียดหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละคน เพราะความเครียดจะเกี่ยวข้องระหว่างสภาวะที่ถูกคามนั้นกับการตัดสินใจรับรู้สำหรับคนที่รู้สึกว่าจะสามารถเผชิญและจัดการสภาวะนั้นได้ก็จะไม่เกิดความเครียด แต่ในคนที่ไม่สามารถเผชิญกับสภาวะนั้นได้ก็จะเกิดความเครียดขึ้น

Farmer (1984) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้ว่าเป็นระดับความวิตกกังวล (Anxiety) ของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้สภาวะการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับความเครียดต่างกันแม้ในสภาวะการณ์เดียวกัน ความเครียดนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกจะช่วยผลักดันบุคคลให้ไปสู่ความสำเร็จ

Smith (อ้างถึงใน บุญญาภา, 2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้ว่า ความเครียดเป็นการทำงานของกระบวนการที่ไม่เฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจจะเป็นกระบวนการใด กระบวนการหนึ่งหรือทั้งสามของกระบวนการทางชีววิทยา อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความสุขสมบูรณ์ทางกายและทางจิตถูกรบกวนหรือถูกคุกคาม

พยอม (2525) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้ว่า การขัดขวางหรือการรื้อที่ ทำให้มนุษย์พยายามหลีกเลี่ยงหรือทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและอารมณ์ร่วมกัน

กองสุขภาพจิต (2526) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้ว่า เป็นความกระวนกระวายใจเนื่องมาจากสถานการณ์อันไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความปรารถนาไม่ได้รับการตอบสนอง หรือเป็นอื่นซึ่งผิดพลาดไปจากเป้าหมายที่ต้องการ

ความเครียด หมายถึง เรื่องของจิตใจที่เกิดความตื่นตัวเตรียมรับเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่น่าพอใจ และเป็นเรื่องที่เราคิดว่าหนักหนาสาหัส เกินกำลังความสามารถที่จะแก้ไขได้ ทำให้เกิดความรู้สึกหนักใจ และพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายขึ้นด้วย หากความเครียดนั้นมีมาก และคงอยู่เป็นเวลานาน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2539)

ความเครียด คือ ปฏิกริยาของร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้น เมื่อคนได้รับรู้ว่าเกิดความไม่สมดุลระหว่างระดับความต้องการที่เข้ามาหา กับความสามารถที่จะสนองความต้องการเหล่านั้น (มนูญ, 2537)

ความเครียดในการทำงานถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของทุกองค์กร เนื่องจากความเครียดเกิดขึ้นได้กับทุกคน และทุกระดับของการบริหาร ได้มีผู้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานไว้มากมาย ดังนี้

พิมลพรรณ (2543) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน และประเมินว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่นในตนเองหรือความผาสุก และเกินขีดความสามารถของตน

สิวพร (2545) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง สภาพทางอารมณ์ที่บุคคลต้องเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เป็นการบັงคับขู่เข็ญหรือความไม่แน่นอนต่างๆ ความเครียดไม่จำเป็นต้องดีเสมอไป ในบางครั้งความเครียดก็จะถูกอธิบายหรือกล่าวถึงในแง่ลบ แต่บางครั้งความเครียด

ก็จะเป็นประโยชน์ได้ เช่น คนบางคนสามารถทำงานได้ดีในสภาพของความเครียด แต่บางคนก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เลยในขณะที่เกิดความเครียด

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง อันตรายที่เกิดต่อร่างกาย และส่งผลต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น จากความต้องการของงานไม่สัมพันธ์กับความสามารถ วิธีการ หรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน นำมาสู่การมีสุขภาพที่ไม่ดี และเกิดการบาดเจ็บได้ (United States National Institute of Occupational Safety and Health: 1999)

จากความหมายของความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงานหมายถึง ปฏิกริยาของร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้น และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมจากงานที่มาคุกคาม ซึ่งสภาพแวดล้อมจากงานในที่นี้คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านเวลา และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ นำมาสู่การมีสุขภาพที่ไม่ดี และก่อให้เกิดการบาดเจ็บได้

2.1.2 สาเหตุของความเครียด

การแยกแยะและจัดแบ่งสาเหตุต่างๆ ของความเครียดมีแนวทางมากมาย ซึ่งแนวทางธรรมดาที่สุด และง่ายที่สุด คือการนำความเครียดทั้งหมดมาจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ตามสาเหตุได้ 5 หมวดหมู่ (บุญญาภา, 2547) คือ

1. ความเครียดจากการปรับตัว เกิดจากร่างกายและจิตใจพยายามที่จะคงสภาวะของความสมดุล นับเป็นสภาวะที่ร่างกายพยายามดำรงอยู่ในสภาพเดิมให้มากที่สุด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงมากๆ ในชีวิตคือสิ่งทำลายความสมดุล บีบบังคับให้ร่างกายปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว ซึ่งการปรับเปลี่ยนหรือการปรับตัว จึงเป็นแนวโน้มที่บุคคลพยายามที่จะดำรงรักษาความสมดุล เมื่อเกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจขึ้นในชีวิต

2. ความเครียดจากความต้องการเหนือความสามารถแห่งตน เกิดจากการได้รับสิ่งกระตุ้นเกินความจำเป็น จัดเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ ที่บุคคลมีความต้องการเกินความสามารถที่ตนจะได้รับการสนองตอบได้ ซึ่งสามารถทำให้บุคคลเกิดความเครียด ความวิตกกังวลและความสับสนในชีวิต ความเครียดชนิดนี้สามารถเกิดขึ้นได้ที่บ้าน ที่ทำงาน ที่สถานศึกษา หรือสถานที่อื่นๆ เป็นต้น

3. ความเครียดจากความสันโดษ มีความหมายว่าความเครียดของการตัดขาดจากสังคม ซึ่งเป็นการลดความสำคัญของประสาทสัมผัสทั้งห้าที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอก ความเครียดรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งดำเนินชีวิตอย่างโดดเดี่ยว หรือใช้ชีวิตที่น่าเบื่อหน่าย เป็นบุคคลที่มีตัวกระตุ้นในชีวิตอยู่ในระดับต่ำที่จะค้นพบว่าโลกนี้น่าสนใจและตื่นเต้น

4. ความเครียดจากความไม่สมหวัง คือความเครียดที่บุคคลดำเนินชีวิตในสังคมประจำวัน กระทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงเป้าหมายชีวิตที่วางไว้เป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ได้รับการขัดขวาง ไม่เป็นที่ยอมรับหรือไม่เป็นไปตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังไว้ เช่น สภาพการทำงาน การทำงานของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่ประชาชนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ความเครียดจากเสียง ซึ่งสามารถสร้างความเครียดได้ ดังนี้ สามารถกระตุ้นเร่งเร้าการทำงานของระบบประสาทซิมพาเทติก สามารถสร้างความรบกวนและความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ และสามารถขัดขวางหรือรบกวนสมาธิของบุคคลในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

ความเครียด เกิดจากสาเหตุ 3 ประการ (อินทรี, 2539) คือ

1. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวว่าจะไม่ได้ดังหวัง กลัวจะไม่สำเร็จ หนักใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตัวเองต้องทำสิ่งที่ยากเกินความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เป็นต้น

2. สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนวัย การแต่งงาน การตั้งครรรภ์ การเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายบ้าน การสูญเสียคนรัก เป็นต้น

3. สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ การเจ็บไข้ไม่สบายที่ไม่รุนแรง ตลอดจนถึง การเจ็บป่วยด้วยโรคที่รุนแรงและเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

Smith (1993) แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานเป็น 3 ประเภท คือ

1. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณและระดับความยากของงานที่ไม่เหมาะสมกับความความสามารถทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้

2. ความรับผิดชอบในงาน คือ บทบาทที่พนักงานต้องรับผิดชอบเมื่ออยู่ในองค์กร ได้แก่ บทบาทที่คลุมเครือ และความขัดแย้งในบทบาท บทบาทที่คลุมเครือเกิดจากการกำหนดความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความขัดแย้งในหน้าที่การงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพทางกายภาพไม่เหมาะสม เสียงดัง อุณหภูมิร้อนหรือเย็นเกินไป มีกลิ่นหรือมีมลพิษต่าง ๆ เป็นต้น

อมรากุล (2532) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดในการทำงานไว้ 6 ประการคือ

1. สาเหตุที่เกิดจากลักษณะงาน เช่น งานที่หนักเกินไป งานที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ อย่าง หรืองานที่เร่งด่วนเกินไป

2. สาเหตุเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน่วยงาน เช่น การรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลาย มีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือประนีประนอม เช่น หัวหน้างานนอกจากจะต้องควบคุมการทำงานแล้วยังต้องแก้ไขปัญหส่วนตัว

ของลูกน้อง ปัญหาความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง หรือการที่หัวหน้าไม่มีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องงานของลูกน้องจะทำให้หัวหน้าเกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจและรู้ว่าตนเองขาดการยอมรับ

3. สาเหตุเกี่ยวกับสภาพความขัดแย้งระหว่างความต้องการของพนักงานกับหน่วยงาน เช่น ความต้องการของหน่วยงานขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัว ในกรณีของตำรวจต้องเดินทางโยกย้ายบ่อย ๆ พนักงานจะต้องเดินทางไปทำงานในต่างถิ่นเป็นระยะเวลานาน ๆ พยายามต้องเฝ้าใช้ใน ช่วงเวลากลางคืน โดยเฉพาะในครอบครัวที่มีบุตรเล็ก ๆ ต้องคอยดูแลและยังลำบาก เพราะบุคคลเหล่านี้จะไม่มีเวลาให้กับครอบครัว

4. สาเหตุเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงาน และบรรยากาศของหน่วยงาน เช่น การไม่ให้ความสำคัญหรือช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น กฎระเบียบเข้มงวดไป ไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งและหน่วยงานอยู่ไกล ลำบากต่อการเดินทาง หรืออยู่ในถิ่นทุรกันดารไม่มีสาธารณูปโภค เช่น ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ เป็นต้น

5. สาเหตุเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น ขาดความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษามากเกินไป จะต้องแต่งตั้งผู้ที่จบสถาบันเดียวกันขึ้นมาเป็นหัวหน้าแทน

6. สาเหตุเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชามีอคติ ขาดการประสานงานติดต่อที่ดี เกิดการไม่ยอมรับในผลงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

รัศมี (2545) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานเกิดจากสาเหตุดังนี้

1. จำนวนพนักงานกับปริมาณงานไม่เหมาะสม
2. การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจน และไม่เหมาะสม
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ระดับความสั่นสะเทือน เสียง และอุณหภูมิในสถานที่ปฏิบัติงาน
4. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายน้อยหรือมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน
5. บรรยากาศในที่ทำงาน หน่วยงานที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน มีการทะเลาะวิวาท หรือขัดแย้งกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้
6. ลักษณะของหัวหน้างาน

นอกจากนี้ Warshaw (1979) ได้กล่าวถึง สาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน สารพิษ สารเคมี ฝุ่นละออง เป็นต้น โครงสร้างงานประกอบไปด้วย ความยากง่ายของงาน มาตรฐานการทำงานเป็นกะหรือผลัด กฎระเบียบที่เคร่งครัด ความซ้ำซากของงาน ฯลฯ

2. บทบาทในองค์กร ได้แก่ ความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอันเกิดจากการขาดโอกาสสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกถูกแบ่งแยกจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การติดต่อกับลูกค้าผู้มารับบริการและบุคคลอื่นภายนอกองค์กรก็ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

4. การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน เช่น หัวหน้าใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มทำงาน วิธีการทำงาน ฯลฯ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ เนื่องจากบุคคลต้องปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้

2.1.3 ประเภทของความเครียด

นักวิชาการได้แบ่งความเครียดออกเป็นประเภทต่าง ๆ แตกต่างกันไป ดังนี้

บุญญาภา (2547) กล่าวว่า ีว่า ความเครียดสามารถแบ่งออกได้อย่างน้อยที่สุด 3 แนวทาง คือ

1. ชนิดบวกและชนิดลบ (Type-Positive and Negative)

1.1 ความเครียดทางบวก (Positive Stress) ความเครียดทางบวกจัดเป็นตัวกระตุ้นในการส่งเสริมสุขภาพ พลังงาน และการปฏิบัติงาน

1.2 ความเครียดทางลบ (Negative Stress) มีความสัมพันธ์กับการปลุกกระตุ้นทั้งในปริมาณมากและในปริมาณน้อย ซึ่งมีผลในการทำลายทั้งจิตใจและร่างกาย

2. ช่วงระยะเวลาระยะสั้น ๆ หรือช่วงเวลาระยะยาว (Duration-Temporary and Chronic)

2.1 ความเครียดในช่วงเวลาสั้น ๆ (Temporary Stress) จัดเป็นความเครียดที่ใช้เวลาไม่ยาวนานนัก เช่น ความเครียดจากเจ้านายใหญ่เรียกเข้าพบหลังจากการตรวจงานนอกสถานที่

2.2 ความเครียดระยะยาวหรือความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) ความเครียดลักษณะนี้ยากที่จะเลือนหายไปจากคุณ เช่น การทำงานเกี่ยวข้องกับเจ้านายใหญ่ทุกๆ วันทำให้รู้สึกชีวิตหมดความสุข

3. เวลาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต (Time-Past, Current and Future)

3.1 ความเครียดในอดีต (Past Stress) เป็นความเครียดที่บุคคลไม่สามารถผ่านพ้นหรือพ้นผ่านไปได้ ถึงแม้ว่าเหตุการณ์นั้นๆ ได้ผ่านพ้นไปเป็นระยะเวลานานแล้ว

3.2 ความเครียดในปัจจุบัน (Current Stress) จัดเป็นสภาวะของการถูกกระตุ้น เร่งเร้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ความเครียดจากสถานการณ์บังคับ ความเครียดที่บุคคลต้องเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน รวมถึงความเครียดจากเวลา

3.3 ความเครียดในอนาคต (Future Stress) หรือความเครียดจากการคาดการณ์หรือคาดเดาล่วงหน้า ซึ่งความเครียดในอนาคตถูกปลุกกระตุ้นไปก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ จะเกิดขึ้น จัดเป็นความวิตกกังวลว่าจะต้องมีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้น

ลักษณะ (2544) กล่าวไว้ว่า ความเครียดมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับจะจำแนกโดยใช้เกณฑ์ใด และได้แบ่งประเภทของความเครียดออกเป็นดังนี้

1. จำแนกตามผลที่เกิดขึ้น แบ่งเป็นความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) เป็นความเครียดที่ก่อให้เกิดความทุกข์ เช่น ถูกให้ออกจากงาน หรือหย่าร้าง และความเครียดที่ดี (Positive Stress) เป็นความเครียดที่ก่อให้เกิดความสุข เช่น ได้รับผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้เข้าพิธีแต่งงานซึ่งอาจทำให้ตื่นเต้นจนนอนไม่หลับและเกิดความเครียดได้

2. จำแนกตามสาเหตุที่เกิด แบ่งออกเป็น

2.1 ความเครียดจากเวลา (Time Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่เพียงพอในการที่จะทำงานให้สำเร็จ

2.2 ความเครียดจากสถานการณ์ (Situation Stress) เป็นความเครียดที่เป็นผลมาจากบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยา ซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

2.3 ความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) เป็นความทุกข์ใจหรือกังวลกับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งเหตุการณ์นั้น ๆ อาจเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

2.4 ความเครียดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นความทุกข์ใจที่ต้องติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้ หรือต้องเผชิญหน้ากับบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

3. จำแนกตามแหล่งที่เกิด แบ่งออกเป็น

3.1 ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย (Physical Stress) เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ การมีโรคประจำตัว การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น จากวัยเด็กเข้าสู่วัยรุ่น การเข้าสู่วัยหมดประจำเดือน

3.2 ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ (Psychological Stress) เป็นสภาวะการณ์ที่กระทบหรือคุกคามที่สืบเนื่องมาจากความคิดของตนเอง โดยเกิดจากการคิดวนเวียนอยู่กับเรื่องเดิมที่ทำให้

ทุกข์ใจ หรืออาจเกิดจากการได้รับข้อมูลจากคนอื่นก็ได้ เช่น ได้รับฟังเรื่องสะเทือนใจจากคำบอกเล่าของคนอื่น

4. จำแนกตามความสามารถในการป้องกันความเครียด แบ่งออกเป็นความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Avoid Stress) เช่น ไม่ชอบอากาศร้อนในเวลานอนหลับสามารถหลีกเลี่ยงได้โดยการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องนอนกับความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Unavoidable Stress) เช่น ความเครียดจากความเจ็บป่วย ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

2.1.4 ปัจจัยทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เครียดในการทำงาน นอกจากสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดดังกล่าวแล้ว เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บุคลิกภาพของบุคคล ยังเกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร (นิธิมา, 2547) ดังนี้

1. ทำงานมากหรือน้อยเกินไป การถูกเรียกร้องหรือได้รับมอบงานให้ทำมากหรือน้อยเกินกว่าศักยภาพหรือความสามารถของตน ทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความเครียดสูงได้ เพราะไม่มีความสมดุลในการทำงาน

2. มีความขัดแย้งในบทบาท เช่น ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังให้ผู้บริหารของตนต่อสู้กับนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ได้สวัสดิการและความสะดวกแก่ผู้ได้บังคับบัญชามาก ผู้บริหารก็คาดหวังที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานมากขึ้น แต่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม เป็นต้น

3. ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น กฎเกณฑ์การทำงาน และการอยู่ร่วมกันต่าง ๆ มาจากนายจ้างหรือผู้บริหารระดับสูง ขณะที่ลูกจ้างหรือผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิและส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์เหล่านั้น

4. ไม่ได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ทำให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยว ต้องช่วยเหลือตนเอง ขาดที่พึ่งและผู้ให้ความช่วยเหลือ พนักงานจึงท้อแท้และขาดขวัญกำลังใจ

5. บทบาทหรือภาระหน้าที่ไม่ชัดเจน นายจ้างหรือหัวหน้าไม่มีการมอบหมายงาน หรือมอบความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนและขัดแย้งระหว่างผู้ที่ทำงานด้วยกัน บางครั้งเกิดการก้าวล่วงงาน ทั้งนี้เพราะโครงสร้างองค์การและการพรรณนางานไม่ชัดเจนหรือไม่เหมาะสม

6. การที่ต้องมีความรับผิดชอบมาก ผู้ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าต้องรับผิดชอบการทำงานของลูกน้องจำนวนหลาย ๆ คนนั้นทำให้เกิดความเครียดได้มาก เพราะการควบคุมและดูแลติดตามผลการทำงานของลูกน้องจำนวนมากเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและมีปัญหา

เนื่องจากลูกน้องแต่ละคนย่อมมีศักยภาพในการทำงานแตกต่างกัน การจะโน้มน้าวให้ทุกคนทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานจึงเป็นเรื่องยากของผู้บริหารทุกระดับ

7. การกำหนดเวลาในการทำงาน การทำงานที่ต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดนั้น นับเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดความเครียด เพราะถ้ากำหนดเวลาน้อยไปเมื่อเทียบกับปริมาณมากของงาน ก็จะเร่งจนเกิดความเครียด ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีเวลามากไปและงานน้อยไม่สมดุล ก็จะเกิดความเบื่อจนเกิดความเครียดได้เช่นเดียวกัน

8. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานที่ต้องเสี่ยงต่ออันตราย เช่น การทำงานในโรงงาน หรืองานที่ต้องเจอกับสิ่งซ้ำซากจำเจ เช่น พนักงานฝ่ายบัญชี

9. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานนับว่าเป็นแหล่งความเครียดที่สำคัญ เช่น เสียงดัง แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศเป็นพิษ อากาศร้อนหรือหนาวเกินไป ที่ทำงานคับแคบ ขาดสมาธิในการทำงาน ที่ทำงานไม่ปลอดภัย เช่น โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางสังคมหรือการอยู่ร่วมกันที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ขาดการช่วยเหลือร่วมมือ ไม่นำความอบอุ่นและพึงพอใจแก่ผู้ทำงาน มีการแข่งขันสูง งานขาดความมั่นคง ห่วงเรื่องเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ เป็นต้น

10. ภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารที่สร้างความเครียดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีหลายลักษณะ เช่น ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยที่ผู้บริหารถือตนเองเป็นศูนย์กลางและมีอำนาจสั่งการสูงสุด ไม่ยอมฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยที่ไม่ยอมตัดสินใจและไม่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำที่ขาดความพอดี โดยมุ่งเอาแต่งานหรือเอาใจคนมากเกินไป หรือไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์และไม่มีแผนการดำเนินงานที่แน่นอน ส่วนการสื่อสารที่สร้างความเครียดแก่พนักงานได้มากก็มีหลายลักษณะ เช่น การสื่อสารทางเดียวโดยสั่งจากผู้บริหารสู่ลูกน้องอย่างเดียว การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือ การพูดจาที่ไม่สร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งการนิทนาบว่าร้ายระหว่างผู้ร่วมงาน การปล่อยข่าวลือต่าง ๆ เป็นต้น

11. การประเมินผลงานของพนักงาน วิธีที่ใช้ในการประเมินผลงานของพนักงานมีผลให้เกิดความเครียดได้ ถ้าพนักงานรับรู้่ว วิธีที่ใช้ประเมินไม่ยุติธรรม การให้รางวัล หรือการได้รับเลื่อนตำแหน่งมีวิธีการไม่เหมาะสมหรือมีอคติ พนักงานจะไม่พึงพอใจและเกิดความเครียดได้สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการประเมินไม่ตรงกับความคาดหวังของพนักงาน โดยพนักงานคิดว่าตนได้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา จึงควรได้รับผลการประเมินที่ตรงกับผลการปฏิบัติงาน แต่เมื่อปรากฏว่าตนได้รับผลประเมินไม่แตกต่างจากพนักงานคนอื่น ๆ ที่ทำงานอย่างธรรมดา

12. การต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น ในภาวะเศรษฐกิจไม่ต้องการหลายแห่งมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายเพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงมักมีนโยบายให้พนักงานบางคนหรือ

บางแผนกออกจากงาน เพื่อลดจำนวนบุคลากรที่ไม่จำเป็น หรืออาจต้องออกจากงานด้วยเหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน เช่น ผู้บริหารรู้สึกที่ไม่อาจทำงานร่วมกันได้ ต้องการให้คนอื่นมาทำแทน หรือทำงานไม่เป็นที่พอใจของผู้บริหาร เป็นต้น

2.1.5 ระดับของความเครียด

Janis (อ้างถึงใน ลักขณา, 2544) แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับ

1. ความเครียดระดับต่ำ เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย เป็นภาวะปกติที่พบได้ในชีวิตประจำวัน เป็นความเครียดที่อาจจะไม่รู้สึก เพราะความเคยชิน หรือรู้สึกทนได้ ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกเครียดจะหมดไปในระยะเวลาอันสั้น

2. ความเครียดระดับกลาง เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่า โดยมีระยะเวลานานเป็นชั่วโมงหรือหลายชั่วโมง จนนานเป็นวัน เช่น ความเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ร่างกายและจิตใจจะต่อสู้กับความเครียดที่มี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม

3. ความเครียดระดับสูง ความเครียดระดับนี้จะยาวนานเป็นเดือน หรือเป็นปี เช่น การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะที่มีความสำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิต เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตอย่างเห็นได้ชัด ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด

ลักขณา (2544) กล่าวว่า ระดับของความเครียดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ

1. ความรุนแรงของความกดดันหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
2. บุคลิกภาพของแต่ละคน
3. ประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และความสามารถในการแก้ปัญหา
4. การประเมินความสำคัญของปัญหา หรือมีเจตคติในลักษณะที่มองเห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน

5. ความช่วยเหลือจากภายนอก

2.1.6 ผลกระทบของความเครียด

ความเครียดก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ในทางด้านบวก หากเป็นความเครียดในระดับต่ำ ๆ จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้มากยิ่งขึ้น ในทางลบนั้นส่งผลกระทบอย่างมากมาย

ลักขณา (2544) แบ่งผลตอบสนองของความเครียดไว้ 5 ด้าน คือ

1. การตอบสนองทางกาย เป็นการตอบสนองโดยอัตโนมัติ สารเคมีภายในร่างกาย ภูมิคุ้มกัน และระบบไหลเวียนของเลือด

2. การตอบสนองทางอารมณ์ จะมีอาการตอบสนองทางอารมณ์หรือจิตใจอาจจะเล็กน้อย จนถึงขั้นสุขภาพจิตเสื่อมโทรม เป็นโรคประสาทได้

3. การตอบสนองทางการรับรู้และการคิด กระบวนการรับรู้ และการตัดสินใจลดคุณภาพลง พิจารณาไม่ละเอียด มองแต่ผิวเผินด้วยข้อมูลเพียงเล็กน้อย และยึดอยู่กับความคิดเดิม เลือกรับรู้แต่สิ่งที่ตนพอใจจะรับรู้ หากเผชิญกับความเครียดมากจะใช้ประสบการณ์เดิมเป็นตัวชี้นำในการตัดสินใจ ปัญหา จะไม่ใช้ความคิดด้วยเหตุและผล ทำให้ได้วิธีการแก้ปัญหาไม่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

4. การตอบสนองทางด้านพฤติกรรมสังคม บุคคลมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นลดลง แสดงอาการก้าวร้าวมากขึ้น ไม่สนใจหรือเกรงใจผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม มักเกิดปัญหาในครอบครัว

5. การตอบสนองทางด้านการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานล่าช้า มีความผิดพลาดสูง ปริมาณงานลดน้อยลง ความตั้งใจในการทำงานลดลง และทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน มีความคิดอยากออกจากงาน ขี้ขลาด และเปลี่ยนงานอยู่เสมอ

คู่มือการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้แบ่งผลกระทบของความเครียดไว้ 3 แบบ คือ

1. ผลกระทบต่อตนเอง ได้แก่

1.1 ทางกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดศีรษะข้างเดียว หัวใจเต้นแรงและเร็ว มือ เท้าเย็น ท้องอืด คลื่นไส้หรือป็นป่วนในท้อง ความดันโลหิตสูง หอบหืด โรคหัวใจ เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ ฯลฯ

1.2 ทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธง่าย วิตกกังวล ซึมเศร้า ฯลฯ

1.3 ทางด้านความคิด เช่น หดหู่ ไม่มีสมาธิ ตัดสินใจลำบาก หลงลืมง่าย มีความคิดทางลบมากกว่าทางบวก เห็นตัวเองไม่มีคุณค่า สิ้นหวัง ฯลฯ

1.4 ทางพฤติกรรม เช่น ดื่มจัดมากเกินไป สูบบุหรี่จัด ไม่เจริญอาหาร ก้าวร้าว นอนไม่เต็มที่ ฯลฯ

2. ผลกระทบของความเครียดต่อครอบครัว ครอบครัวขาดการสื่อสารที่ดีซึ่งกันและกัน ไม่ยอมรับและไม่มีความเข้าใจกัน เกิดความขัดแย้ง ทะเลาะวิวาท เกิดการหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ระหว่างสามีภรรยา ลูกไม่ได้รับความรักความอบอุ่น และความเอาใจใส่จากพ่อแม่

3. ผลกระทบของความเครียดต่อการทำงาน ไม่มีสมาธิในการทำงาน ทำงานบกพร่องและผิดพลาด ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

2.1.7 ผลของความเครียดจากการทำงาน

1. ผลทางร่างกาย (Physical Health) ความเครียดในการทำงานได้ส่งผลต่อการเกิดโรคต่าง ๆ รวมทั้ง โรคทางจิตที่มีสาเหตุมาจากทางกาย (Psychosomatic) มีผลการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของงานต่อร่างกายโดยเฉพาะ ต่อระบบหัวใจและหลอดเลือดโคโรนารี โดยมุ่งศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดโคโรนารี (Coronary Heart Disease) อัตราการเต้นของชีพจรผิดปกติ และคลื่นหัวใจผิดปกติ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับสุขภาพอนามัยยังปรากฏอยู่ในผลการศึกษาหลายชิ้น ซึ่งพบว่า การเพิ่มของกรดยูริก ระดับน้ำตาลในเลือดเพิ่มขึ้น โรคกระเพาะอักเสบ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในระดับสูง

2. ผลทางจิตใจ (Psychological Well-Being) ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อจิตใจที่เกิดขึ้นง่ายและมองเห็นได้ชัดเจนที่สุด ก็คือ ความไม่พึงพอใจในงาน มีการศึกษาต่าง ๆ มากมายที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบในด้านลบของการขัดแย้งในบทบาท และความสับสนในบทบาทที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ผลกระทบต่อจิตใจในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความเคารพนับถือต่อตนเองลดน้อยลง ความรู้สึกเบื่อหน่าย ติงเครียด กดดัน ซึมเศร้า เหน็ดเหนื่อย และวิตกกังวล ซึ่งอาการเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในด้านลบกับความขัดแย้งในบทบาท และการมีบทบาทมากเกินไป

3. ผลทางพฤติกรรม (Behavioral Consequences of Stress) ผลของความเครียดในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลยังคงมีการศึกษาค่อนข้างน้อย

3.1 การสูบบุหรี่เป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อความเครียด และคาดว่า การสูบบุหรี่มีความสัมพันธ์กับความเจ็บป่วย อันได้แก่ โรคเกี่ยวกับหัวใจ และโรคมะเร็ง

3.2 การดื่มสุรา เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน บุคคลจะหันไปดื่มสุรา จากการรายงานของบุคคลดังกล่าว พบว่า การดื่มสุราเป็นวิธีการถูกนำมาใช้เพื่อลดความเครียดในการทำงานเป็นอันมาก

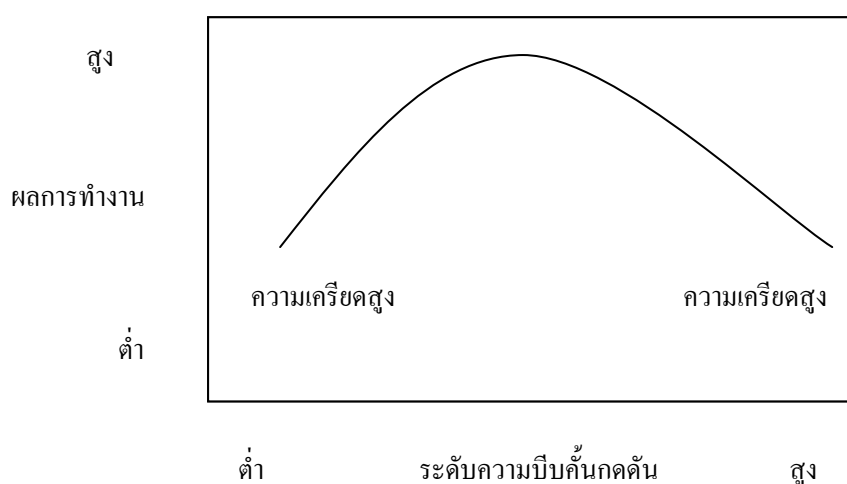
3.3 การใช้ยาแก้ปวดประสาท (Valium) บุคคลจะให้ยาแก้ปวดประสาทเพื่อบรรเทาอาการเครียดและลดความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากงาน การใช้ยาแก้ปวดประสาท นอกจากจะทำให้ติดได้แล้ว ยังลดความมั่นคงทางจิตใจ ความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจในงานของบุคคลลงอีกด้วย

2.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน

ทุกคนต้องการความกดดันบีบคั้น ที่จะทำงานให้ได้คืออยู่ในระดับหนึ่งอย่างแน่นอน ความกดดันบีบคั้นนี้จะมาช่วยกระตุ้นให้คนได้มีภาวะสร้างสรรค์ และนวัตกรรมหรือ การประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ถ้าปราศจากความกดดันบีบคั้นที่พอดี การทำงานที่มีขีดจำกัดจะไม่ได้ผลเต็มที่

นั่นคือ ความเครียดอยู่ในกายที่แน่นอนพอดี จะสามารถส่งเสริมเพิ่มพูนการทำงานให้สูงขึ้น เมื่อรู้สึกว่ามีทรัพยากรไม่พอดีที่จะสนองสถานการณ์อย่างหนึ่ง ปฏิกริยาของความเครียดจะเป็นชนวนก่อให้เกิด และสร้างพลังงานภายนอกขึ้นมาสนองสถานการณ์ที่ต้องการ ดังนั้นความเครียดทางบวก จึงช่วยส่งเสริมเพิ่มพูนการทำงาน และช่วยให้ลื่นไหลไปกับความกดดันบีบคั้นได้

ในทำนองเดียวกัน ความเครียดสามารถให้ผลลบและทำลายได้ด้วย เมื่อเผชิญกับทรัพยากรที่ไม่พอดี ปฏิกริยาของความเครียดคือ เกิดความว่องไวปราดเปรียวคล่องแคล่วขึ้นมา แต่เมื่อรู้สึกกลัว วิตกกังวล และตึงเครียดพลังงานจะถูกทำลาย ทำให้ต้องต่อสู้ดิ้นรน ในกรณีนี้การทำงานจะเป็นแบบละคร และจะรู้สึกหมดกำลังใจ อ่อนเพลีย ความเครียดกลายมาเป็นความทุกข์ยาก โศกเศร้า เหนงหงอย เสียใจ เคราะห์ร้าย ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงานแสดงให้เห็น (แจน คราวเวล วอร์ด, 2537) ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน

จากภาพที่ 2-1 แสดงให้เห็นว่า ระดับความบีบคั้นกดดันต่ำ ก็ทำให้เกิดความเครียดได้ เช่นเดียวกับการมีความบีบคั้นกดดันที่สูงเกินไป เคล็ดลับของการชนะความเครียด คือ การดูแลรักษาความสมดุลระหว่างความเครียด กับการพักผ่อนคลายเครียดอย่างระมัดระวัง ถ้าสมดุลได้รับการแก้ไขตรงจุด ที่คนเกิดการหมดกำลังใจอ่อนเพลียก็จะรักษาการทำงานให้สูงขึ้น

2.1.9 การจัดการกับความเครียด

สิริวรรณ (อ้างถึงใน สิริสา, 2547) แบ่งการจัดการความเครียดได้เป็น 2 วิธี คือ

1. วิธีการในระดับบุคคล พนักงานสามารถลดระดับของความเครียดของตน ได้โดยใช้เทคนิคการบริหารเวลา การออกกำลังกาย เทคนิคในการพักผ่อน หรือการเข้ากลุ่มทางสังคม

2. วิธีการในระดับองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอาจมาจากการบริหารขององค์กร ดังนั้น ฝ่ายบริหารสามารถจัดการกับความเครียดนี้ได้ เช่น การคัดเลือกและการแทนที่การทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบงานใหม่ การให้พนักงานมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการสร้างโปรแกรมการพัฒนาสุขภาพ

มานพ (2537) แบ่งการจัดการความเครียดออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ทางด้านบุคคล

- 1.1 ออกกำลังกายเป็นประจำ ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง ลดความตึงเครียด
- 1.2 หาเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายความเครียดทั้งในระหว่างงาน และนอกเวลางาน
- 1.3 การรู้จักใช้เวลา หรือแบ่งเวลาให้เหมาะสม
- 1.4 รู้จักบทบาทของตนเอง ลดบทบาทที่คลุมเครือ หรือบทบาทที่ขัดแย้ง
- 1.5 มีกลุ่มสนับสนุน และ ใช้เวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เล่นกีฬาหลังเลิกงาน

2. ทางด้านองค์กร องค์กรอาจสร้างกลไกขึ้นมาเพื่อช่วยลดความเครียดของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบงาน การกำหนดเวลาการทำงานควรมีการจัดทำให้เหมาะสม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน

2.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นงานที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันไป ตามประเภทของอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่คนงานจะต้องสัมผัสทุกวันในสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงดนตรี ฯลฯ หากมีการจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการทำงานจะมีส่วนช่วยในการเพิ่มผลผลิต ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ ลดความเบื่อหน่าย ซ้ำซากจำเจของงาน รวมทั้งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในด้านการผลิตได้ด้วย

Taylor เป็นเจ้าของทฤษฎี การบริหารด้วยวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีความเชื่อว่า การทำงานชิ้นหนึ่งๆ จะมีวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวที่มนุษย์จะสามารถทำให้ได้ผลที่ดีที่สุด ในเวลาอันสั้นที่สุดและใช้กำลังแรงน้อยที่สุดหรือเหนื่อยน้อยที่สุด (สิริอร, 2544)

Gilbreths ทำการวิเคราะห์วิธีการทำงานชิ้นหนึ่งๆ โดยแยกแยะองค์ประกอบส่วนต่างๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะการเคลื่อนไหวของร่างกาย ขั้นตอนการทำการกิจกรรมส่วนต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานในการทำงานชิ้นหนึ่ง แล้วจึงออกแบบลักษณะการทำงานชิ้นนั้นใหม่ โดยกำจัดลักษณะหรือขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญและไม่เป็นประโยชน์ในการทำงานออกไป เหลือไว้เพียงลักษณะและขั้นตอนที่จะเป็นและมีประสิทธิภาพต่อการทำงานเท่านั้น (สิริอร, 2544)

สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงาน เราจะเห็นคนในสังคมปัจจุบันเคร่งเครียดกับงาน ทำงานแข่งกับเวลา บางคนทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ บางคนเพียง 6 วันต่อสัปดาห์ และบางคนเพียง 5 วันต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน 10-12 ชั่วโมงไม่มีเวลาพัก คนทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์จะทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์จริงหรือไม่ ร่างกายของคนเราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพติดต่อกันนานเท่าไรและทำงานได้นานเพียงใดต่อวัน

2.1 เวลาทำงานที่กำหนดตายตัว การทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ นานกว่ามิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า และการเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการทำงานให้มากขึ้น เป็นการเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ อัตราการลาป่วย และการขาดงานมากขึ้น

2.2 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ เมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องของเวลาว่าควรนานเท่าใดจึงจะมีผลดีที่สุด ทำให้เกิดความคิดอีกด้านหนึ่งว่าควรให้พนักงานตัดสินใจเอาเองว่าจะเริ่มและเลิกทำงานเมื่อใด ซึ่งในเมืองไทยก็มีการทำงานในเวลาที่ยืดหยุ่นเพื่อช่วยลดปัญหาการจราจร เช่นกัน โดยการแบ่งว่าจะเริ่มงาน 7.30 น. เลิกงาน 15.30 น. หรือเริ่มงาน 8.00 น. เลิกงาน 16.00 น. หรือเริ่มงานเวลา 9.00 น. และเลิกงานเวลา 17.00 น. เป็นต้น และอีกแนวคิดหนึ่งเสนอว่า หากพนักงานทำงานโดยไม่ต้องมีเวลาเริ่มงานหรือเลิกงานตายตัวจะทำให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยการกำหนดระยะเวลางานเสร็จแทน เช่น การขายประกันภัยหรือประกันชีวิต การทำงานวิจัย หรือการวางแผนงาน เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ยังมีสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย ลักษณะงาน ลักษณะสังคม และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันได้ สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ

3.1 ความเบื่อหน่าย (Boredom) Broadbent (1978) พบว่า พนักงานประจำสายพานมักบ่นเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและขอรับบริการทางแพทย์บ่อยมากกว่าพนักงานที่ทำงานไม่ค่อย

ซ้ำซาก ดังนั้นลักษณะงานที่ง่ายซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวทำงานตลอดเวลา จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นใน ที่ทำงาน

กระบวนการทำงานที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น ถึงแม้การทำงานง่าย ๆ เป็นการทำงานที่รวดเร็ว แต่หากพนักงานทำงานเช่นนี้ซ้ำซากตลอดเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน จะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความเบื่อหน่ายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยงานและอาจทำงานผิดพลาดได้ง่าย ซึ่งการปรับปรุงงานจากความเบื่อหน่ายในงานมีวิธีการหลายวิธี ดังนี้

3.1.1 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) พนักงานแต่ละคนจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ของตนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง

3.1.2 การขยายหน้าที่งาน (Job Enlargement) การเพิ่มจำนวนทักษะในการทำงานมากขึ้น ช่วยลดความน่าเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานด้วยทักษะเพียง 1 หรือ 2 ทักษะเท่านั้น

3.1.3 การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) งานในหน้าที่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนมีความหมาย มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน รับผิดชอบต่องานและมีความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานจะมีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน และรับผิดชอบต่องานที่ตนทำในด้านการวางแผนการทำงาน การกำหนดแนวทางการทำงาน และควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้น การทำงานเช่นนี้จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนได้มีโอกาสก้าวหน้า และงานมีความหมายสำหรับตน

3.1.4 การสร้างแรงจูงใจในงาน (Job Motivation) โดย Thomas (2000) เสนอว่าการสร้างแรงจูงใจภายในจะทำให้พนักงานมีพลังในการทำงานและมีความผูกพันใน การทำงานมีสิ่งจูงใจในงาน เช่น งานที่ให้ความรู้สึกว่ามีความหมาย มีทางเลือก มีศักยภาพ และมีการคืบหน้า

3.1.5 การจัดงานแบบสังคมเทคโนโลยี (Sociotechnical Design) การให้พนักงานทำงานเป็นกลุ่ม โดยพนักงานสามารถเลือกผู้นำของตนเอง เลือกกำหนดการทำงาน และตัดสินใจในการแก้ปัญหาของงานด้วยตนเอง

3.2 ความเหนื่อยล้า (Fatigue) แบ่งออกเป็น

3.2.1 ความเหนื่อยล้าทางจิต (Psychological Fatigue) มีลักษณะคล้ายกับความเบื่อหน่าย

3.2.2 ความเหนื่อยล้าทางกาย (Physiological Fatigue) ความเหนื่อยล้าเกิดขึ้นเนื่องจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรงและการใช้ความคิดเป็นเวลานานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ หัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้น และกล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง สาเหตุที่ทำให้ร่างกายเหนื่อยล้า มีดังนี้

3.2.2.1 แรงจูงใจ พนักงานที่ทำงานด้วยกำลังกาย รายงานว่าพวกตนจะเหนื่อยล้าในช่วงเริ่มต้นทำงานตอนเช้า ในช่วงก่อนพักรับประทานอาหารกลางวัน และในช่วงก่อนเลิกงาน ลักษณะที่เกิดความเหนื่อยล้านี้ เกิดขึ้นเป็นช่วงๆ อย่างน้อย 3 ช่วงต่อวัน สาเหตุของความเหนื่อยล้าคงมิได้มาจากการออกแรงทางร่างกายเพียงอย่างเดียว แต่อาจเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานด้วย

3.2.2.2 ช่วงระยะเวลาในการทำงาน งานที่ใช้แรงกาย และงานที่ใช้ความคิด มีช่วงเวลาที่เหนื่อยล้าไม่เหมือนกัน ดังนั้น การมีเวลาพักรับประทานอาหารเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกาย การให้พนักงานได้พักระหว่างช่วงที่เริ่มมีอาการเหนื่อยล้าประมาณ 10 – 15 นาที จะทำให้พนักงานสดชื่น และพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2.3 โภชนาการ การรับประทานอาหารของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง หรืออ่อนแอ คนที่มีโภชนาการเหมาะสม รับประทานอาหารได้ครบหมู่จะเป็นคนที่มีร่างกายแข็งแรง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าช้ากว่าผู้ที่รับประทานอาหารไม่ครบหมู่ สิ่งที่บริษัทจะทำได้คือการกำหนดให้อาหารในโรงอาหารทุกจานมีอาหารครบทั้ง 5 หมู่ คือ คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน ผัก และผลไม้

สรุปสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือที่บางครั้งศึกษาในลักษณะของสภาพการทำงาน สภาพการทำงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงพฤติกรรมการทำงาน แต่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการแสดงพฤติกรรมต่อการตอบสนองต่องานการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการจัดการให้คนงาน ทำงานให้ได้ผลิตผลสูงสุด เกิดความพึงพอใจ และไม่กระทบต่อสภาพทางกายและจิตใจ ปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง วันละ 8 ชั่วโมง จะให้ผลดีที่สุดต่อประสิทธิภาพของงาน ต่อสถิติการขาดงาน และหากเพิ่มชั่วโมงการทำงานที่สูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง สำหรับชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นนี้ แม้ว่าจะมีจำนวนผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ต้องเสียเวลาในการแก้ไขข้อผิดพลาดจากการทำงาน และส่งผลให้อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

2.2.2 อันตรายจากลักษณะและพฤติกรรมของพนักงาน

อุบัติเหตุและการบาดเจ็บอาจเกิดขึ้นจากตัวพนักงานมากกว่าสิ่งแวดล้อมหรือเครื่องจักร การไม่ใส่ใจ ความเหนื่อยล้า ความเครียดและลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ

1. การขาดประสบการณ์เกี่ยวพันกับการเกิดอุบัติเหตุ การมีประสบการณ์และการคิดเร็ว ๆ อาจจะสามารถหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ

2. พนักงานที่ไม่เข้าใจระบบของเครื่องจักร และการดำเนินงานก็อาจจะก่ออุบัติเหตุ

3. พนักงานที่มีประสบการณ์มากต่องานใดงานหนึ่ง ก็จะเป็นไปได้ไม่น้อยกว่าที่จะเกิดอุบัติเหตุ และเป็นไปได้มากขึ้นที่เขาจะระมัดระวังตัวให้ปลอดภัย ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญสำหรับคำถามที่ว่าทำไมจึงต้องมีการฝึกอบรมพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความปลอดภัย

4. มีแนวโน้มที่ว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ายังขาดวุฒิภาวะและไม่ระมัดระวังมากกว่า หรือประมาทมากกว่า

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ยารักษาโรคในปัจจุบัน

2.3.1 ความหมายทั่วไปของยา

องค์การอนามัยโลก ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ยา หมายถึง สารหรือผลิตภัณฑ์ที่มีวัตถุประสงค์ในการใช้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทางพยาธิวิทยาซึ่งทำให้เกิดโรค ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ได้รับยานั้น (กัปปล, 2538)

สารที่ถูกจัดให้เป็นยา ควรมีประโยชน์ในการใช้โดยมีหลักใหญ่ 3 ประการ คือ

1. ใช้ประโยชน์ในการรักษาโรคให้หายขาด (Curative)
2. ใช้ประโยชน์ในการควบคุมโรคหรือบรรเทาอาการ (Suppressive or Symptomatic)
3. ใช้ประโยชน์ในการป้องกันโรค (Preventive or Prophylactic)

ยา คือ สารที่ใช้ในการรักษา ทำนายโรค ป้องกันโรคของคน สัตว์ และพืช (ภิรมย์, 2522) จากพระราชบัญญัติยา ฉบับที่ 5 มาตรา 4 พ.ศ. 2530 ยามีความหมาย ดังนี้

1. วัตถุที่รับรองไว้ในคำราชาที่รัฐมนตรีประกาศ
2. วัตถุที่มุ่งหมายสำหรับใช้ในการวินิจฉัย บำบัด บรรเทา รักษา หรือป้องกันโรค หรือความเจ็บป่วยของมนุษย์หรือสัตว์
3. วัตถุที่เป็นเภสัชเคมีภัณฑ์ หรือเคมีภัณฑ์กึ่งสำเร็จรูป
4. วัตถุที่มุ่งหมายสำหรับให้เกิดผลแก่สุขภาพ โครงสร้าง หรือการกระทำหน้าที่ใดๆ ของร่างกายของมนุษย์หรือสัตว์

ยารักษาโรค คือ วัตถุที่ถูกปรุงแต่งขึ้นเพื่อความมุ่งหมาย 6 ประการ คือ

1. บำบัดโรค ยาที่ใช้มักเป็นตัวยาที่เจาะจงในการทำลายสาเหตุของโรคชนิดใดชนิดหนึ่งให้หมดสิ้นไป เช่น ยารักษามาลาเรีย
2. รักษาโรค ยาที่ใช้รักษาโรคให้หายไปในระยะนั้น แต่อาจกลับเป็นขึ้นมามีอีกก็ได้ เช่น ยาแก้ไข้หวัด

3. บรรเทาอาการ เมื่อเกิดการเจ็บป่วยขึ้น ผู้ป่วยจะมีอาการต่าง ๆ ได้รับทุกขเวทนา จำเป็นต้องใช้ยาเพื่อบรรเทาอาการเหล่านั้นชั่วคราว เช่น ยาแก้ปวดลดไข้

4. ป้องกันโรค โรคบางอย่างอาจป้องกันได้โดยสร้างภูมิคุ้มกันโรค เช่น วัคซีนต่าง ๆ

5. วินิจฉัยโรค โรคบางชนิดจำเป็นต้องใช้กรรมวิธีต่าง ๆ ที่อาศัยยา เช่น ยาที่ใช้ในการถ่ายภาพรังสีวินิจฉัย และทดสอบภูมิแพ้ต่าง ๆ

6. เสริมสร้างสุขภาพ ได้แก่ วิตามิน และแร่ธาตุ

2.3.2 แหล่งที่มาของยา

ยามาจากแหล่งที่สำคัญแหล่งใหญ่ ๆ (สุทธิ, 2547) คือ

1. ผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ ได้แก่ พืชสมุนไพร ซึ่งได้มาจาก

1.1 พืช ได้จากส่วนต่าง ๆ ของพืช เช่น คิวยาริเซอฟินสกัดจากรากของต้นระย่อม ใช้ลดความดันเลือดสูง หรือมอร์ฟีน สกัดจากยางของฝิ่น ใช้เป็นยาระงับปวด หรือควินินสกัดจากเปลือกต้นชิงโคนาใช้รักษามาลาเรีย เป็นต้น

1.2 สัตว์ได้จากอวัยวะต่างๆ ของสัตว์ เช่น อินซูลินจากตับอ่อนของหมูและวัว

1.3 แร่ธาตุ เช่น คาโอลิน และกำมะถัน เป็นต้น

2. ยาสังเคราะห์ ปัจจุบันยาที่ใช้กันอยู่ในเวลานี้ส่วนใหญ่ได้มาจากการสังเคราะห์ทางเคมี อาจเป็นยาสังเคราะห์เลียนแบบสารที่ได้จากธรรมชาติ เช่น ยาคลอกแรมเฟนิคอล หรือเป็นอนุพันธ์ของสารที่ได้จากธรรมชาติ เช่น ไฮโดรคอร์ติโซน หรือสารกึ่งสังเคราะห์จากอนุพันธ์ของสารที่ได้จากธรรมชาติ เช่น ยาปฏิชีวนะ หรือยาสังเคราะห์ที่มีได้ปรากฏในธรรมชาติ เช่น ยาอะลูมิเนียมไฮดรอกไซด์ สารสังเคราะห์หรือกึ่งสังเคราะห์เหล่านี้ อาจมีคุณสมบัติทางเภสัชวิทยาใกล้เคียง หรือแตกต่างจากสารที่ได้จากธรรมชาติก็ได้

2.3.3 การจำแนกประเภทของยา

ยาที่มีจำหน่ายในประเทศไทย อาจแบ่งได้เป็น (กำพล, 2542)

1. แบ่งตามหลักเภสัชวิทยา แบ่งได้เป็นหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มยาลดไข้แก้ปวด ยาแก้แพ้ ยาแก้ท้องเสีย เป็นต้น

2. แบ่งตามพระราชบัญญัติยา แบ่งออกเป็น 9 ประเภทคือ

2.1 ยาแผนปัจจุบัน หมายถึง ยาที่มุ่งหมายสำหรับการประกอบวิชาชีพเวชกรรม การประกอบโรคศิลป์แผนปัจจุบัน หรือการบำบัดโรคสัตว์

2.2 ยาแผนโบราณ หมายถึง ยาที่มุ่งหมายสำหรับการประกอบโรคศิลป์แผนโบราณ หรือการบำบัดโรคสัตว์ ซึ่งอยู่ในแผนโบราณที่รัฐมนตรีประกาศ หรือยาที่รัฐมนตรีประกาศเป็นยาแผนโบราณ หรือยาที่ได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนตำรับยาเป็นยาแผนโบราณ

2.3 ยาอันตราย หมายถึง ยาแผนปัจจุบัน หรือยาแผนโบราณที่รัฐมนตรีประกาศเป็นยาอันตราย ซึ่งกล่าวอย่างง่ายก็คือ ยาที่ใช้เฉพาะเมื่อแพทย์สั่งเท่านั้น เช่น ยาลดความดันเลือด และยารักษาโรคเบาหวาน เป็นต้น

2.4 ยาควบคุมพิเศษ หมายถึง ยาแผนปัจจุบันหรือยาแผนโบราณที่รัฐมนตรีประกาศเป็นยาควบคุมพิเศษ ซึ่งโดยทั่วไปจะหมายถึงยาที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท และยาที่อาจทำให้เกิดอันตรายสูงต่อผู้ใช้ เช่น ยานอนหลับ และยากล่อมประสาท เป็นต้น

2.5 ยาใช้ภายนอก หมายถึง ยาแผนปัจจุบันหรือยาแผนโบราณที่มุ่งหมายสำหรับใช้ภายนอก ทั้งนี้ไม่รวมถึงยาใช้เฉพาะที่

2.6 ยาใช้เฉพาะที่ หมายถึง ยาแผนปัจจุบันหรือยาแผนโบราณที่มุ่งหมายสำหรับใช้เฉพาะที่กับ หู ตา จมูก ปาก ทวารหนัก ช่องคลอด หรือท่อน้ำนม

2.7 ยาสามัญประจำบ้าน หมายถึง ยาแผนปัจจุบันหรือยาแผนโบราณ ที่รัฐมนตรีประกาศเป็นยาสามัญประจำบ้าน

2.8 ยาสมุนไพร หมายถึง ยาที่ได้จากพืช สัตว์ หรือแร่ซึ่งไม่ได้ผสมปรุงหรือแปรสภาพ

2.9 ยาบรรจุเสร็จ หมายถึง ยาแผนปัจจุบันหรือยาแผนโบราณ ที่ได้ผลิตขึ้นเสร็จในรูปต่างๆ ทางเภสัชกรรม และบรรจุในภาชนะหรือหีบห่อที่ปิดผนึกไว้และมีฉลากครบถ้วนตามพระราชบัญญัติ

2.3.4 รูปแบบของยา

รูปแบบของยาอาจแบ่งได้กว้างๆ ออกเป็นประเภทใหญ่ๆ 4 ประเภท ตามลักษณะทั่วไปดังต่อไปนี้ (สุธี, 2547)

1. รูปแบบของเหลว มี 2 ชนิด

1.1 ยาน้ำสารละลาย เช่น ยาน้ำใส ยาน้ำเชื่อม และยาอมบ้วนปาก เป็นต้น

1.2 ยาน้ำกระจายตัว เช่น ยาน้ำผสม ยาน้ำแขวนตะกอน และยาอิมัลชัน เป็นต้น

2. รูปแบบของแข็ง เช่น ยาเม็ด ยาแคปซูล ยาผงฟู ยาอม และยาเหน็บ เป็นต้น

3. รูปแบบกึ่งแข็ง เช่น ยาขี้ผึ้ง ยาครีม และยาเจล เป็นต้น

4. รูปแบบอื่นๆ เช่น ยาสูดดม ยาแอมโวลูล และยาพ่นฝอย เป็นต้น

2.3.5 ฤทธิ์ของยา (Action of Drugs)

ฤทธิ์ของยาที่ใช้กับร่างกายจะเกิดเป็น 2 ชนิด (ภิรมย์, 2522) คือ

1. Local Action ฤทธิ์ของยาที่ปรากฏเฉพาะแห่ง ยาที่ทำให้เกิดฤทธิ์เฉพาะแห่งนั้นทำให้เกิดได้ในลักษณะดังต่อไปนี้ เช่น ฆ่าเชื้อโรค ทำให้เกิดระคายเคืองแก่กล้ามเนื้อ ทำลายเนื้อเยื่อ ทำให้ชา ทำให้อ่อนนุ่ม ทำให้โลหิตหยุด เคลือบหรือป้องกันเนื้อเยื่อ ทำลายหรือยับยั้งยาค้างได้

2. Systemic Action ฤทธิ์ของยาที่เกิดขึ้นเมื่อยาได้รับการดูดซึมแล้ว หรือเมื่อยาเข้าไปในกระแสโลหิตแล้ว เช่น ยาขับปัสสาวะ โดยชนิดของฤทธิ์ยาที่เกิดขึ้น เมื่อยาได้รับการดูดซึมแล้ว มีดังนี้

2.1 การกระตุ้น ทำให้เนื้อเยื่ออวัยวะนั้นมีความสามารถทำงานได้ดีขึ้น เช่น Coramine กระตุ้นระบบหายใจ

2.2 การกด จะไปลดความสามารถทำงานของเซลล์ เช่น Barbiturate จะไปกดเซลล์สมอง

2.3 การระคายเคือง ทำให้เกิดอาการผิดปกติไม่สบายชั่วคราว เช่น Aspirin เมื่อรับประทานขณะท้องว่างจะไประคายเคืองกระเพาะอาหาร ทำให้ปวดท้องเป็นแผล

2.4 ฤทธิ์การรักษา ฤทธิ์การรักษาเกิดต่อเนื้อเยื่อที่เป็นโรค

2.5 อาการแทรกซ้อน คืออาการที่เกิดขึ้นโดยไม่ประสงค์จะให้เกิดแก่คนไข้ เช่น Antihistamine ใช้รักษาอาการแพ้ แก้ก้น แต่มักจะเกิดอาการที่ไม่พึงประสงค์คือ ง่วงนอน

2.6 ฤทธิ์ตรงข้ามกัน ยาสองชนิดที่มีฤทธิ์ขัดแย้งกันตรงข้ามกัน เช่น Ephedrine มีฤทธิ์กระตุ้นระบบประสาทส่วนกลาง และ Phenobarbitone กดระบบประสาทส่วนกลาง

2.7 ฤทธิ์สะสม เมื่อให้ยาอยู่นานยาบางตัวขับออกช้า เมื่อให้ยาต่อ ๆ ไป ยาจะสะสมอยู่ ทำให้เกิดพิษ

2.8 ฤทธิ์เสริมกัน เมื่อให้ยาที่มีฤทธิ์คล้ายกันจะเสริมฤทธิ์กัน เช่น Muscle relaxant ให้ผสมกับ Analgesic

2.9 การติดยา ยาบางชนิดที่เป็นยาที่มีฤทธิ์เสพติด เมื่อให้ซ้ำ ๆ จะติดยา

2.3.6 อันตรายจากการใช้ยา

การใช้ยาไม่ว่าจะเป็นชนิดใดก็ตามมักก่อให้เกิดผล คือ อาการที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งได้แก่ผลของยาที่นำมาใช้รักษาโรคหรืออาการต่างๆ และอาการที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ยามีผลออกฤทธิ์มากกว่าหนึ่งอย่าง อาการอันไม่พึงประสงค์จากการใช้ยาสามารถแบ่งออกได้เป็นหัวข้อใหญ่ๆ ต่อไปนี้

1. อาการไม่พึงประสงค์ที่มีผลขึ้นอยู่กับขนาดของยาที่ใช้ กล่าวคือ หากใช้ยาในปริมาณที่สูงขึ้น อาการไม่พึงประสงค์จะสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจแบ่งย่อยออกเป็นชนิดต่างๆ คือ

1.1 ผลข้างเคียงจากการใช้ยา (Side Effects) ยาส่วนใหญ่ทำให้เกิดฤทธิ์และอาการไม่พึงประสงค์ได้

1.2 พิษของยาจากการได้รับยาเกินขนาด หมายถึง อาการไม่พึงประสงค์ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ผู้ป่วยใช้ยาเกินกว่าขนาดที่ควรใช้ในการรักษาโดยบังเอิญ

2. อาการไม่พึงประสงค์ที่ไม่สัมพันธ์กับขนาดของยา ที่สำคัญได้แก่ การแพ้ยา

3. ผลจากการได้รับยาดื้อต่อกันเป็นเวลานาน (Chronic Toxicity) ได้แก่ อาการไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ผู้ป่วยได้รับยาดื้อต่อกันเป็นเวลานาน ลักษณะอาการแสดงอาจแตกต่างจากผลข้างเคียงหรือพิษของยา

4. ผลของยาต่อทารกในครรภ์ ยาหลายชนิดอาจซึมผ่านเข้าสู่ทารก และหากหญิงมีครรภ์ได้รับยาดังกล่าวในระยะ 3 เดือนแรกของการตั้งครรภ์อาจทำให้เกิดความพิการของทารกในครรภ์ได้

2.3.7 หลักเกณฑ์ในการเลือกใช้ยา

ก่อนที่จะให้การรักษาผู้ป่วยด้วยยาใดก็ตาม แพทย์หรือผู้สั่งใช้ยาควรจะต้องยึดหลักสำคัญ 8 ประการคือ (กำพล, 2538)

1. สมควรที่จะเลือกใช้ยาแก่ผู้ป่วยหรือไม่ การรักษาที่สำคัญของโรคหลายชนิดไม่จำเป็นต้องอาศัยยา

2. ควรตั้งเป้าหมายว่าต้องการจะให้อาการของผู้ป่วยดีขึ้นมากน้อยเพียงใด

3. เลือกยาที่เหมาะสมที่สุดซึ่งจะให้ผลตามเป้าหมายดังกล่าว

4. มีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลการรักษาด้วยยานั้น

5. พิจารณาให้ยาในขนาดที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย รวมทั้งให้ยาในระยะเวลานานเพียงพอ

6. คำนึงถึงผลอื่นๆ ของยา นอกเหนือจากฤทธิ์ในการรักษา เพราะยาอาจมีอาการข้างเคียงอันไม่พึงประสงค์ได้

7. ควรพิจารณาว่าจะหยุดยาได้เมื่อใด และจำเป็นจะต้องค่อย ๆ ลดขนาดยาลงทีละน้อยก่อนหยุดยาหรือไม่

8. พิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการรักษา กับอันตรายจากยาซึ่งอาจจะเกิดขึ้นและใช้ยากี่ต่อเมื่อประโยชน์เหนือว่าโทษ

2.3.8 ประเภท/กลุ่มยาที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

ในการใช้ยารักษา นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ป่วยแล้วยังอาจก่อให้เกิดพิษและอันตรายจากการใช้ยาได้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่ยามีผลในการออกฤทธิ์ค่อนข้างกว้างต่อหลายระบบ

อวัยวะ หรือระบบการทำงานทางด้านชีวเคมี และสรีรวิทยาของร่างกาย แม้แต่ยาต้านจุลชีพที่มุ่งให้มีผลฆ่าเชื้อแบคทีเรียในร่างกายมนุษย์ ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบต่างๆ ของร่างกาย และทำให้เกิดผลข้างเคียงจากการใช้ยาได้ และประเภท/กลุ่มยาที่มีอาการข้างเคียง เช่น อาจเกิดผลข้างเคียงซึ่งมีอาการมึนงง ง่วงนอน ตาพร่า ปวดศีรษะ หรืออาการข้างเคียงที่พบบ่อย คือ อาการง่วงนอน หรือมีคำแนะนำเพิ่มเติม เช่น ยานี้อาจมีผลทำให้ง่วงซึม จึงควรระวังในผู้ที่ขับขี่ยานยนต์ หรือทำงานกับเครื่องจักร แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ยาด้านอักเสบที่ไม่ใช่สเตียรอยด์ เช่น ไอบูโพรเฟน นาโพรเซน อินโดเมทาซิน ไดโคลฟีเนค ซูลินเด็ค ไพรอกซีแคม เป็นต้น
2. ยากลากล้ามเนื้อ เช่น เมโทคาร์บามอล คาร์โบพรอล บาโคลเฟน คลอไซซาโซน เป็นต้น
3. ยาแก้แพ้ (ยาด้านฮีสตามีน) เช่น บรอมเฟนิรามีน ซิติริซีน คลอร์เฟนิรามีน ไดเมนไฮครีนต ไดเฟนไฮดรามีน เป็นต้น
4. ยาแก้ปวดหัวไมเกรน เช่น ซินนาริซีน ฟลูนาริซีน เป็นต้น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของอุบัติเหตุ

อุบัติเหตุ คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดหมาย วางแผนและควบคุม ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานหรือการผลิต (จันทร์เพ็ญ, 2542)

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ไม่สามารถควบคุมได้ และไม่สามารถหลีกเลี่ยง เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นแล้วย่อมก่อให้เกิดความเสียหายหลายประการ (วิทยา, 2545) ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 แสดงผลเสียหายที่เกิดจากอุบัติเหตุ

	เหตุการณ์	ผล		
		ลูกจ้าง	ครอบครัว	นายจ้าง
อุบัติเหตุ	ไม่คาดคิด	บาดเจ็บ	สมาชิกในครอบครัว	เครื่องมือ
	ไม่ตั้งใจ	พิการ	เดือดร้อน ทรมาณ	เครื่องจักร
	ไม่ได้วางแผน	ทุพพลภาพ	รายได้ลดลง	วัตถุดิบ
	ไม่สามารถควบคุม	ตาย	เป็นภาระต่อสังคม	สินค้า
	ไม่สามารถหลีกเลี่ยง			เสียหาย

อุบัติเหตุ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำและสภาวะเครื่องจักรกลที่ไม่ปลอดภัย เช่น ตกจากที่สูง ถูกเครื่องจักรตีหรือหนีบ ของหล่นจากที่สูง เหล่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของอุบัติเหตุ (กนกพร, 2539)

อุบัติเหตุ คือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน แล้วมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงาน โดยต้องทำให้งานหยุดชะงัก เครื่องมือ เครื่องจักร ชำรุดเสียหาย ผลผลิตก็ตกต่ำ ราคาค่าต้นทุนของสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ทางด้านตัวผู้ประสบอุบัติเหตุอาจจะรอดได้อย่างหวุดหวิดหรือบาดเจ็บ หรือพิการ หรือถึงเสียชีวิตได้ (ณรงค์, 2525)

อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญซึ่งไม่ได้คาดคิดและไม่ได้ควบคุมไว้ก่อนในที่ทำงานแล้วมีผลทำให้คนงานเกิดการบาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต อาจทำให้ทรัพย์สินเสียหายและครอบคลุมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบต่อขบวนการผลิตปกติทำให้หยุดชะงักหรือเสียเวลาแม้จะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บพิการ (วิทยา, 2545)

2.4.2 ความหมายของการบาดเจ็บ

การบาดเจ็บ คือ การบาดเจ็บทางร่างกายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีตั้งแต่การบาดเจ็บเล็กน้อย บาดเจ็บต้องหยุดงาน และบาดเจ็บสาหัส (วิทยา, 2545)

การบาดเจ็บ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้ร่างกายเกิดการบาดเจ็บ เช่น กระดูกแตกหัก แผลเลือดออก ฟกช้ำ ไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ภาวะถูกตัดขาด (กนกพร, 2539)

การบาดเจ็บ หมายถึง ผลเสียหายที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก อุบัติเหตุ (จันทร์เพ็ญ, 2542)

จากความหมายของการบาดเจ็บที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบาดเจ็บ หมายถึง การบาดเจ็บของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากอุบัติเหตุ โดยอาจจะส่งผลเสียหายต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และนายจ้าง

2.4.3 สาเหตุของอุบัติเหตุ

Heinrich (1920 อ้างถึงใน จันทร์เพ็ญ, 2542) ได้สรุปสาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญมีอยู่ 3 ชนิด คือ

1. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นประมาณ 10% เป็นผลเนื่องมาจาก สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การผลิตต่างๆ ที่ไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย การวางผังโรงงานไม่ถูกต้อง เป็นต้น

2. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นประมาณ 92% เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของคน เช่น การประมาท การรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

3. สาเหตุจากธรรมชาติ ซึ่งเป็นสาเหตุที่นอกเหนือจากการกระทำและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจำนวนประมาณ 2% เป็นผลสืบเนื่องมาจากสาเหตุจากธรรมชาติ เช่น สาเหตุจากฝนตก ฟ้าร้อง พายุ น้ำท่วม ฟ้าผ่า เป็นต้น

Heinrich (1931 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ, 2542) ได้สรุปสาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญไว้ 2 ชนิด คือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย หากมีการเสี่ยงอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุภายในที่ทำงานอยู่ทุกขณะ เราจะเรียกได้ว่าโรงงานนั้นอยู่ในสภาพที่ไม่ปลอดภัย เพราะสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวคนงานมีแต่จะเพิ่มโอกาสการเกิดอุบัติเหตุอยู่ตลอดเวลา สภาพที่ไม่ปลอดภัยนี้จะเกิดขึ้นได้เนื่องจาก

1.1 การออกแบบที่ไม่ดี โดยปกติสภาพที่ไม่ปลอดภัยนี้จะเกิดขึ้นกับผู้นำไปใช้ ซึ่งกว่าจะทำการแก้ไขก็อาจจะมีคนได้รับบาดเจ็บแล้ว ดังนั้นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาควรจะทำให้การตรวจสอบเครื่องใช้ทั้งเก่าและใหม่เพื่อหาสาเหตุที่สามารถทำให้เกิดอันตรายได้เวลาใช้ และพยายามหาทางแนะนำและทำการปรับปรุงให้ปลอดภัย

1.2 การแก้ไขเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิศวกรมักจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการทำงานมากกว่าทางด้านความปลอดภัย ดังนั้นฝ่ายควบคุมความปลอดภัยจึงควรจะให้ความสนใจในงานที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและตรวจสอบว่าจะปลอดภัยต่อการใช่หรือไม่ หากทำการตัดแปลงเครื่องใช้ต่างๆ

1.3 ของใช้ที่ใช้ประจำ มีเครื่องมือ สายพาน สายไฟ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากใช้ต่างๆ ก็จะทำให้เกิดการสึกกร่อนและเสื่อมคุณภาพ เราอาจจะควบคุมได้โดยทำการตรวจสอบสม่ำเสมอ และทำการแก้ไขหากเห็นว่าถ้าทิ้งไว้จะไม่ปลอดภัย

1.4 การกระทำของคนงาน การกระทำของคนอาจจะก่อให้เกิดสภาพที่ไม่ปลอดภัยโดยสิ่งที่เขาทำหรือกำลังจะทำนั้น เขาควรจะให้มีความรับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยด้วย

1.5 การบำรุงรักษา ควรจะทำการบำรุงรักษาเครื่องจักรอยู่เสมอ เปิดที่ป้องกันเมื่อถึงคราวจำเป็น ลองเดินเครื่อง ตรวจสอบตามแหล่งที่ต้องทำการตรวจซึ่งจะช่วยลดอุบัติเหตุลงได้

2. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย คือ การปฏิบัติงานของคนงานอย่างเสี่ยงกับการบาดเจ็บ แต่การกระทำที่ไม่ปลอดภัยนี้ไม่จำเป็นจะต้องได้รับบาดเจ็บในครั้งแรก การบาดเจ็บอาจเกิดขึ้นหลังจากที่เขาทำเช่นนั้นหลาย ๆ ครั้ง เหตุที่คนงานทำงานอย่างไม่ปลอดภัย เพราะ

2.1 ต้องการประหยัดเวลา บางครั้งการทำงานที่ให้ความปลอดภัยอาจจะใช้เวลาทำมากกว่าการทำงานวิธีไม่ผู้จะปลอดภัย จึงทำให้บางคนอาจเลือกวิธีหลังคือใช้เวลาน้อยกว่า โดยไม่คำนึงถึงอันตรายที่เกิดขึ้นเพราะคิดว่าผู้บังคับบัญชาต้องการงานที่เร็วแต่ไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะมีขึ้น หรือบางคนอาจต้องการรีบทำให้เสร็จเพื่อจะมีเวลาพักมาก ๆ

2.2 ต้องการประหยัดแรงงาน ซึ่งให้เห็นถึงความเกียจคร้าน เพราะการทำงานอย่างปลอดภัยและถูกวิธี อาจจะมีอะไรจุจกมากกว่าการทำอะไรอย่างขี้ไปที ฉะนั้นคนที่คิดว่าจะประหยัดแรงงานได้ก็มักจะมองข้ามความปลอดภัยไป

2.3 ขาดความรู้ความชำนาญ เป็นเฉพาะคนงานใหม่ หรือผู้ที่ไม่ค่อยจดจำระเบียบการทำงาน ฉะนั้นจึงไม่ทราบว่า การกระทำของเขานั้นเสี่ยงกับอันตรายหรือไม่ หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจอย่างดี

2.4 ต้องการทำงานอย่างสบาย วิธีการทำงานอย่างปลอดภัยอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้ร่างกายไม่สบายเหมือนธรรมชาติ เช่น ต้องสวมถุงมือ สวมแว่นตา ใส่หมวกเหล็ก เป็นต้น คนงานมักจะไม่เห็นความสำคัญโดยอ้างว่าไม่เคยชิน สู้ทำงานด้วยตาเปล่า มือเปล่าดีกว่าซึ่งจะเป็นสาเหตุอันหนึ่งของการก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย

2.5 ความไม่พอใจในงานที่ทำ หากคนงานเกิดความไม่พอใจงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การทำงานอย่างไม่เต็มใจเช่นนี้จะก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยมากกว่าคนงานที่ชอบและพอใจในงานของตน พพอใจในผู้ร่วมงานและสถานที่ทำงาน

สาเหตุของอุบัติเหตุอาจแบ่งได้เป็น 2 สาเหตุใหญ่ ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2527) คือ

1. สาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

1.1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย หมายถึง การกระทำที่เกิดจากตัวคนงานเองปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น

1.1.1 การปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่ หรือขาดความรับผิดชอบ

1.1.2 สวมใส่เครื่องแต่งกายไม่รัดกุม วัสดุผอมยาว ใส่เครื่องประดับในขณะที่ทำงาน เช่น สร้อยคอ แหวน ฯลฯ

1.1.3 ยก วางของหรือเคลื่อนย้ายวัสดุ อุปกรณ์ด้วยท่าทางที่ไม่ปลอดภัย

1.1.4 อิริยาบถในการทำงานก่อให้เกิดอันตราย เช่น การเดิน การวิ่ง การกระโดด การเชื่อม ฯลฯ

1.1.5 ใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ชำรุด ใช้ไม่ถูกวิธี หรือใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับงาน

1.1.6 ปรับหรือทำความสะอาดเครื่องจักรในขณะที่เครื่องจักรหมุนหรือกำลังทำงานอยู่

1.1.7 ไม่ใช้หรือถอดเครื่องป้องกันอันตราย ของเครื่องจักรที่จัดไว้ แต่ไม่ใช้หรือถอดออก

1.2 สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานหรือสภาวะแวดล้อม ที่เป็นอันตราย ซึ่งอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น

- 1.2.1 เครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย
- 1.2.2 เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุด หรือไม่เหมาะสมกับงาน
- 1.2.3 ระบบเตือนภัยไม่มี หรือมีแต่ไม่เพียงพอ
- 1.2.4 สารเคมีที่เป็นอันตรายอาจทำให้เกิดเพลิงไหม้ หรือการระเบิด
- 1.2.5 อากาศในสถานที่ทำงานเป็นอันตราย เช่น ฝุ่น คาร์บอน ไอ และก๊าซพิษ เป็นต้น
- 1.2.6 เสียงดังเกินมาตรฐาน
- 1.2.7 แสงสว่างและการระบายอากาศไม่เพียงพอ
- 1.2.8 ในการจัดเก็บรักษาความสะอาดไม่ถูกต้องขาดความเป็นระเบียบ

2. สาเหตุสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับคนงาน

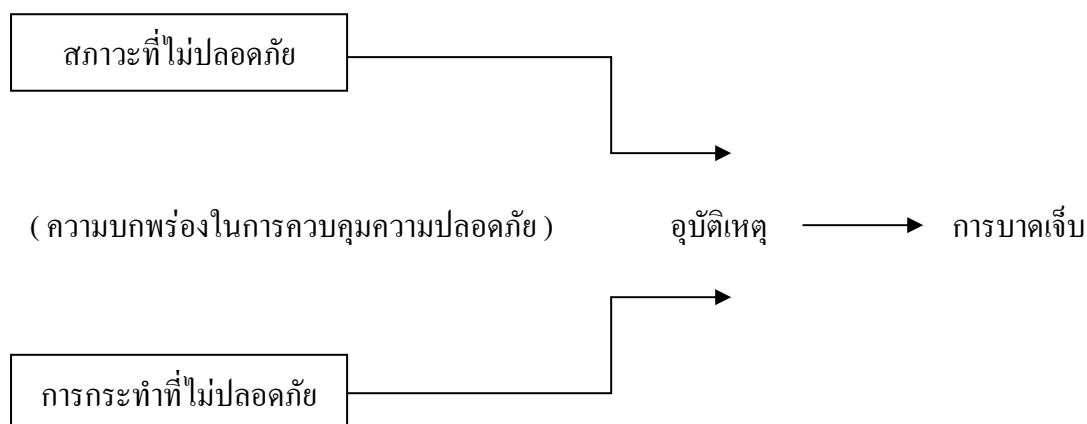
2.1.1 ทางด้านสภาพร่างกายของบุคคล เช่น ความเมื่อยล้า ภูมิกาย สดขาน ผิดปกติ สภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน โรคหัวใจ หรือความพิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.2 ทางด้านสภาพจิตใจของบุคคล เช่น ขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และไม่ตระหนักถึงความปลอดภัย มีเจตคติไม่ดี ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ตื่นเต้นง่าย ตกใจง่าย

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารหรือการจัดการ

- 2.2.1 ขาดการสอนงาน อบรม หรือนิเทศงานความปลอดภัย
- 2.2.2 ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย
- 2.2.3 ไม่ได้วางแผนความปลอดภัยไว้ล่วงหน้า
- 2.2.4 ขาดการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และอย่างต่อเนื่อง
- 2.2.5 จุดอันตรายต่างๆ ไม่ได้ทำการแก้ไข
- 2.2.6 อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลไม่ได้จัดให้

ความสัมพันธ์แสดงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ ให้เห็นดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 แสดงสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ

2.4.4 การสูญเสียเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุ

เมื่อเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งไม่ว่าอุบัติเหตุที่รุนแรงหรืออุบัติเหตุเล็กน้อยผลที่ตามมา คือ การสูญเสียที่สามารถประเมินเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ซึ่งการสูญเสียเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527) คือ

1. การสูญเสียที่คิดเป็นค่าใช้จ่ายโดยตรง การสูญเสียโดยตรงนี้เป็นการสูญเสียที่มีการใช้จ่ายเงินโดยตรง เช่น นายจ้างจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายแรงงาน เพื่อใช้จ่ายในกรณีต่างๆ เช่น

1.1 จ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

1.2 จ่ายเป็นค่าทำศพในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายก็จะต้องจ่ายค่าทำศพ

1.3 จ่ายเป็นค่าทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน หรือสูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ

2. การสูญเสียที่ไม่สามารถคิดเป็นค่าใช้จ่ายได้โดยตรง การสูญเสียประเภทนี้เป็นการสูญเสียที่โดยปกติมักจะคาดไม่ถึง หรือไม่ประเมินเป็นค่าใช้จ่ายหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นลักษณะการสูญเสียค่าใช้จ่ายที่แฝงหรือซ่อนเร้น ซึ่งการสูญเสียลักษณะนี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้าง ครอบครัว และประเทศชาติ ดังนี้

2.1 ผลกระทบต่อลูกจ้าง

2.1.1 ความเจ็บปวด และความทรมาน

2.1.2 ความพิการอย่างถาวร เช่น ขาขาด แขนขาด

2.1.3 ไม่สามารถปฏิบัติงานเดิมได้

2.1.4 มีผลต่อสุขภาพจิต

2.1.5 ขาดรายได้

2.1.6 ไม่สามารถจะอยู่ร่วมในสังคมที่ดีได้

2.2 ผลกระทบต่อนายจ้าง

2.2.1 ผลผลิตลดลง

2.2.2 คุณภาพของผลผลิตต่ำลง หรือการบริการลูกค้าอาจช้าลง

2.2.3 ต้องสูญเสียค่าล่วงเวลาเพื่อที่จะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

2.2.4 ต้องเสียค่าซ่อมแซมหรือเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่

2.2.5 ลูกจ้างที่ประสบอันตรายต้องรักษาตัวหรือพักฟื้นเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพ

2.2.6 สูญเสียเวลา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน เช่น ในการสอบสวนอุบัติเหตุ ช่วยเหลือคนบาดเจ็บ การอยากรู้อยากเห็นหรือขวัญเสีย การเป็นพยานในการสอบสวนอุบัติเหตุ

2.2.7 ต้องบรรจุและฝึกอบรมคนงานใหม่ทดแทนคนบาดเจ็บ

2.2.8 สูญเสียความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้าง เกิดภาพพจน์หรือเจตคติไม่ดีต่อลูกค้าหรือสังคมทั่วไป

2.3 ผลกระทบต่อครอบครัว

2.3.1 สูญเสียคนที่เป็นที่รัก

2.3.2 ครอบครัวขาดรายได้

2.3.3 ความทรมานใจ

2.4 ผลกระทบต่อประเทศชาติ

2.4.1 สูญเสียหรือขาดลูกจ้างที่ชำนาญงาน ส่งผลต่อการผลิตโดยรวม

2.4.2 อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ที่สนใจหรือจะทำงานลดน้อยลง ทำให้ขาดกำลังคน

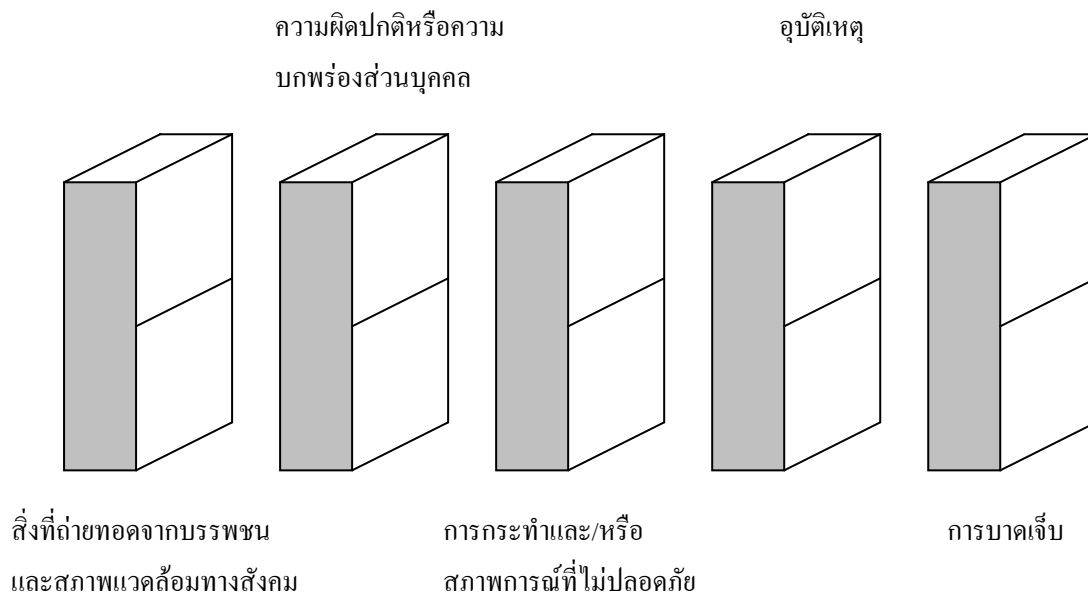
2.4.5 ทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ

2.4.4.1 ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ของ Heinrich

ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและพัฒนามาจากหลักความจริงเกี่ยวกับความปลอดภัยในอุตสาหกรรม ในข้อแรก ทฤษฎีนี้สามารถเชื่อมโยงกับแนวความคิดและปรัชญาด้านความปลอดภัยของ Heinrich เกี่ยวกับสาเหตุและลำดับขั้นตอนของขบวนการเกิดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบและลำดับขั้นตอนการเกี่ยวโยงกันขององค์ประกอบเหล่านั้นตามทฤษฎีโดมิโน ซึ่งแสดงสาเหตุและการเกิดของอุบัติเหตุ สามารถอธิบายได้ด้วยอนุกรมของตัวโดมิโนที่ตั้งอยู่บนขอบของตัว 5 ตัวด้วยกันดังภาพที่ 2-3 และรายละเอียดขององค์ประกอบของอุบัติเหตุแต่ละตัวในตารางที่ 2-2 คือ

- | | |
|----------------|---|
| โดมิโนตัวที่ 1 | สิ่งที่ถ่ายทอดจากบรรพชนและสภาพแวดล้อมทางสังคม |
| โดมิโนตัวที่ 2 | ความผิดปกติหรือความบกพร่องส่วนบุคคล |
| โดมิโนตัวที่ 3 | การกระทำ และ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย |
| โดมิโนตัวที่ 4 | อุบัติเหตุ |
| โดมิโนตัวที่ 5 | การบาดเจ็บ |

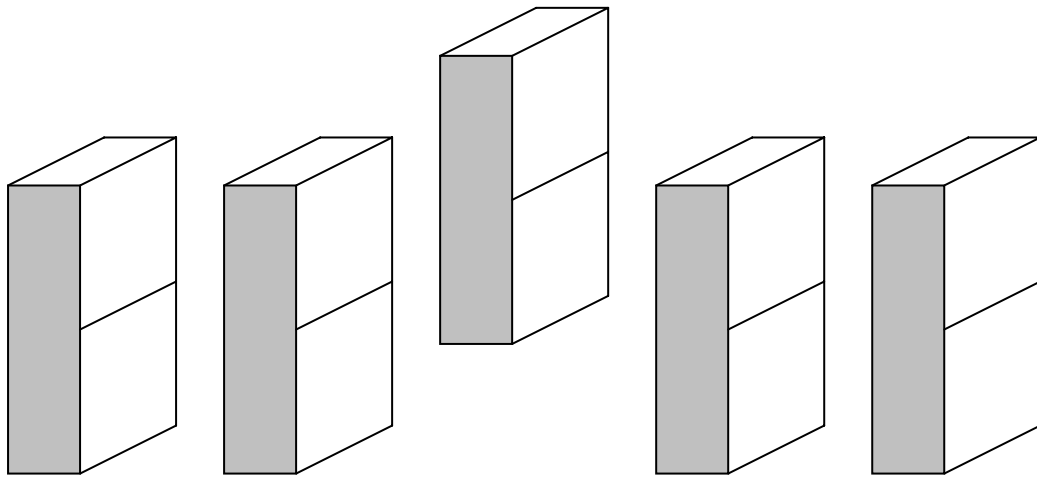


ภาพที่ 2-3 ทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich

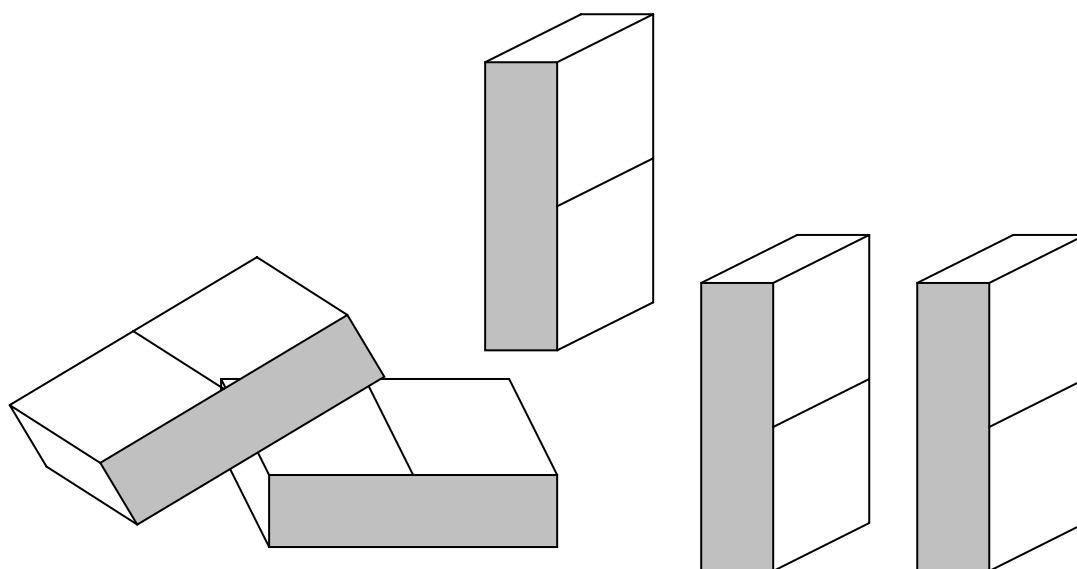
ตารางที่ 2-2 องค์ประกอบของการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich

องค์ประกอบของอุบัติเหตุ	คำอธิบาย
1. สิ่งถ่ายทอดจากบรรพชนและสภาพแวดล้อมทางสังคม	ความใจร้อน คือร้อน ความโลภ และลักษณะทางสันดานที่ไม่ต้องการ อาจจะถูกถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษของแต่ละคนได้ ในขณะที่เดียวกันสภาพแวดล้อมก็อาจจะทำให้เกิดการพัฒนาสิ่งต่างๆ ดังกล่าวขึ้นได้ ซึ่งอาจป็นมาในรูปของการรับรู้ การศึกษา ดังนั้นพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดปกติหรือความบกพร่องส่วนบุคคล
2. ความผิดปกติหรือความบกพร่องส่วนบุคคล	การที่มีคุณลักษณะทางสันดานและความประพฤติที่ไม่ดี อาจกลายเป็นบุคคลที่ชอบทะเลาะ ไม่สนใจต่อหลักของปฏิบัติการที่ปลอดภัย ซึ่งจะทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยขึ้นมา
3. การกระทำ และ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย	การยืนอยู่ใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การสตาร์ทเครื่องจักรโดยขาดการตรวจสอบที่ดี การชอบวิ่งในสถานที่ทำงาน การถอดเครื่องกำบังป้องกันภัยออกจากเครื่องจักรเป็น การกระทำที่ไม่ปลอดภัยซึ่งอาจนำมาซึ่งอุบัติเหตุได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเครื่องจักรและสภาพที่เป็นอันตรายอื่น ๆ เช่น เกียร์ที่ไม่มีฝาคครอบ แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ นับว่าเป็นสาเหตุโดยตรงของอุบัติเหตุ
4. อุบัติเหตุ	เหตุการณ์ เช่น การหกล้ม การกระแทกโดยวัตถุที่ลอยมาจากที่อื่น เป็นอุบัติเหตุที่นำมาซึ่งการบาดเจ็บ
5. การบาดเจ็บ	การขาหัก หัวแตก ฯลฯ เป็นการบาดเจ็บที่มีผลโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ

จากทฤษฎีโดมิโน จะเห็นว่าการเกิดอุบัติเหตุที่เป็นผลให้เกิดการบาดเจ็บจะเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเป็นตัวโดมิโนในตัวของทั้งหมดเสมอ ดังในภาพที่ 2-4 การป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่จะเกิดขึ้นนั้นวิธีที่ดีที่สุด คือ การป้องกันมิให้เกิดกระทำและ/หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเกิดขึ้น สามารถอธิบายได้ด้วยความสัมพันธ์ของตัวโดมิโน ดังในภาพที่ 2-5 ซึ่งปรากฏว่าเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายจนกระทั่งปัจจุบัน เนื่องจากเป็นแนวทางที่ไม่ได้ยุ่งยากซับซ้อนและที่สำคัญคือ ง่ายต่อการปฏิบัติ



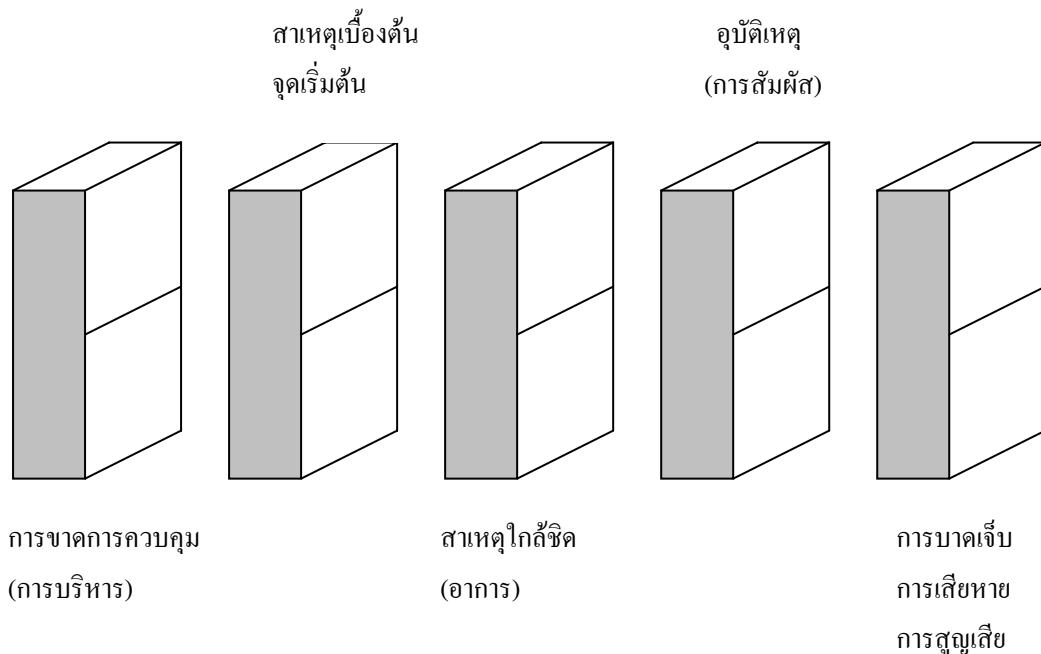
ภาพที่ 2-4 การกระทำและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นองค์ประกอบตัวกลางของลูกโซ่ขององค์ประกอบทั้งหมดที่ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ



ภาพที่ 2-5 การตัดองค์ประกอบตัวกลางของลูกโซ่ออกทำให้ตัดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บได้

2.4.4.2 ทฤษฎีโดมิโนของ Frank Bird

Frank Bird ได้นำเอาทฤษฎีโดมิโนมาทำการปรับปรุงและใช้อธิบายสาเหตุและกระบวนการเกิดของอุบัติเหตุตามแนวคิดของตน ในแนวความคิดของ Bird องค์ประกอบที่สำคัญๆ ทั้ง 5 ตัวในการควบคุมการสูญเสีย (Loss Control) มีการเกี่ยวโยงและสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งอธิบายได้ด้วยตัวโดมิโน ดังในภาพที่ 2-6 (จันทร์เพ็ญ, 2542)



ภาพที่ 2-6 ทฤษฎีโดมิโนของ Frank Bird

การขาดการควบคุม (Lack of Control) – การบริหาร (Management)

การควบคุม ถือเป็นหน้าที่อันหนึ่งของนักบริหาร ซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผนการจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม สำหรับการควบคุมการสูญเสีย นั้น ประกอบด้วย

1. การกำหนดงานกิจกรรมต่างๆ ในโปรแกรมที่ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการดำเนินงาน เพื่อผลสำเร็จที่ต้องการ ในขั้นตอนเริ่มแรกของการจัดทำโปรแกรม เช่น การสอบสวนอุบัติเหตุ การตรวจสอบปัจจัยการผลิตต่างๆ การวิเคราะห์งาน การติดต่อสื่อสาร การอบรมผู้ควบคุมงาน
2. สร้างมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานของนักบริหารในงานกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว
3. ทำการวัดการปฏิบัติงานของนักบริหารโดยการกำหนดมาตรฐานในงานกิจกรรมแต่ละอย่าง
4. การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงโปรแกรมที่อยู่เดิม

ผู้จัดการควบคุมการสูญเสียในอุตสาหกรรมทั่วไป มักจะตระหนักดีว่าในการดำเนินงานเพื่อ บรรลุผลสำเร็จนั้น เรามีทรัพยากรต่างๆ อยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การควบคุมอุบัติเหตุและเหตุการณ์

ที่ทำให้เกิดการสูญเสียอื่น ๆ จะต้องประกอบด้วย ระบบการดำเนินงานและการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สาเหตุเบื้องต้น (Basic Causes) - จุดเริ่มต้น (Origins)

การขาดระบบการควบคุมการสูญเสีย (Loss Control System) ที่มีประสิทธิภาพสูงจะทำให้เกิดองค์ประกอบของคนและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเห็นสาเหตุเบื้องต้นหรือสาเหตุที่สำคัญของอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการสูญเสียต่างๆ องค์ประกอบของคนจะรวมถึง การขาดความรู้และทักษะ การจงใจที่ไม่เหมาะสม และปัญหาทางด้านร่างกายและจิตใจ สำหรับองค์ประกอบของงานจะรวมถึงมาตรฐานของงานที่ไม่เหมาะสม การกำหนดสาเหตุทำให้นักบริหารสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาได้

สาเหตุใกล้ชิด (Immediate Causes) - อาการ (Symptoms)

สาเหตุอันนี้เป็นองค์ประกอบที่ถือว่ามีความสำคัญและต้องกำจัดเสีย ในอดีตที่ผ่านมาและในปัจจุบันก็ยังคงเป็นองค์ประกอบที่ได้รับความสนใจอยู่มาก สำหรับในด้านความปลอดภัย องค์ประกอบอันนี้ หมายถึง การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยนั่นเอง การขาดระบบการควบคุมที่สมบูรณ์จะทำให้มีสาเหตุชนิดนี้เกิดขึ้นมาได้ ดังนั้น นักบริหารจะต้องหาทางออกแบบและกำหนดโปรแกรมของคนให้มีระบบการตรวจสอบและแยกประเภทของอาการเหล่านี้ อย่างมีประสิทธิภาพ

อุบัติเหตุ (Accident) - การสัมผัส (Contract)

ในทางปฏิบัติ “อุบัติเหตุ” หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดการบาดเจ็บและทรัพย์สินต้องได้รับความเสียหาย แต่ในทางบริหารคำว่า “ความผิดพลาด (Error)” เป็นคำที่ใช้แทนหรือแสดงความหมายของการด้อยประสิทธิภาพของการบริหาร ส่วนคำว่า “การสัมผัส (Contract)” เป็นคำที่หมายถึงการสัมผัสและถ่ายโอนอันตรายจากต้นตอหรือแหล่งอันตรายไปยังผู้รับหรือสิ่งที่รับอันตรายนั้น ซึ่งยังผลให้เกิดการบาดเจ็บหรือทรัพย์สินต้องเสียหาย การป้องกันการเกิดเหตุการณ์เช่นนี้สามารถกระทำได้โดยการใช้เครื่องมือสำหรับการควบคุม การสูญเสีย (Loss Control Tools)

การบาดเจ็บ (Injury) - การเสียหาย (Damage) - การสูญเสีย (Loss)

การบาดเจ็บ การเสียหาย และการสูญเสีย คือ เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของลำดับขั้นตอนของขบวนการตามทฤษฎีนั้น

ทฤษฎีโดมิโนของ Frank Bird นี้ เป็นการนำเอาความคิดในเรื่องของความผิดพลาดในการบริหารไปไว้ในลำดับต้นของขบวนการในทฤษฎีโดมิโน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยส่วนมากจากนักทฤษฎีทางด้านสาเหตุของอุบัติเหตุในปัจจุบัน

2.4.4.3 ทฤษฎีโดมิโนของ Edward Adams

Edward Adams ผู้อำนวยการป้องกันการสูญเสียนของ Pet, Incorporated, of St. Louis ได้เสนอลำดับขั้นตอนของขบวนการของสาเหตุและการเกิดของอุบัติเหตุ โดยการปรับปรุงมาจากทฤษฎีโดมิโนเดิมและมีลักษณะคล้ายๆ กับทฤษฎีโดมิโนของ Frank Bird ซึ่งตามทฤษฎีของ Adams โดมิโนตัวที่ 4 และตัวที่ 5 ได้แก่ อุบัติเหตุและการบาดเจ็บยังคงเหมือนกับทฤษฎีโดมิโนของ Frank Bird ส่วนโดมิโนตัวอื่นๆ จะต่างออกไป ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุภายในระบบการจัดการ

สาเหตุ	คำอธิบาย
โครงสร้างการบริหาร	วัตถุประสงค์ : เป้าหมาย มาตรฐานการดำเนินงาน การประเมินผล การวัดผล การจัดองค์การ : สายการบังคับบัญชา ขอบข่ายของการควบคุม การมอบหมาย (อำนาจ ความรับผิดชอบ) ทีมงาน การดำเนินงาน : ผังของโรงงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือการจัดซื้อ การจัดหมายกำหนดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม
ความผิดพลาดในการดำเนินงาน	<u>พฤติกรรมของผู้บริหาร</u> การตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือไม่ทำการตัดสินใจในเรื่องต่อไปนี้ คือ นโยบาย เป้าหมาย อำนาจ ความรับผิดชอบ การวัดผลการดำเนินงาน ขอบข่ายของการให้ความสนใจ การมอบหมาย <u>พฤติกรรมของผู้ควบคุมงาน</u> ผู้ควบคุมงานบริหารงานผิดพลาดหรือละเลยในสิ่งต่อไปนี้ คือ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ความรับผิดชอบ อำนาจ ภาวะเบี่ยง การฝึกหัดสั่งสอน การริเริ่ม ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

สาเหตุ	คำอธิบาย
ความผิดพลาดทางยุทธวิธี	พฤติกรรมของพนักงาน สภาพของงาน สภาวะแวดล้อม ทำให้เกิด : การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย
อุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา	- ทำให้เกิดการบาดเจ็บ - เกือบทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือทรัพย์สินเสียหาย - ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย
การบาดเจ็บหรือเสียหาย	- แก่บุคคล - แก่ทรัพย์สิน

สาเหตุใกล้ชิดของอุบัติเหตุ (Immediate Causes) จะถูกเรียกว่าเป็น “ความผิดพลาดทางยุทธวิธี (Tactical Error)” ซึ่งเป็นการให้ความสนใจเกี่ยวกับการกระทำ หรือสภาพการณ์ที่ปลอดภัยในระบบการบริหารที่สำคัญ คือพฤติกรรมที่ผิดพลาดของพนักงานและความผิดพลาดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งที่น่าสนใจมากในที่นี้คือ การตัดสินใจและการดำเนินการที่เกี่ยวกับการกำหนดและแก้ไขในความผิดพลาดเหล่านี้

ความผิดพลาดทางยุทธวิธีเป็นความผิดพลาดที่มีผลเนื่องมาจากความผิดพลาดในการดำเนินการ (Operation Error) ของฝ่ายบริหารและผู้ควบคุมงาน (Supervisors)

และสุดท้ายก็คือ ความผิดพลาดในการดำเนินงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากโครงสร้างของการบริหาร

2.4.4.4 ทฤษฎีมูลเหตุซ้อน (Multiple Causation)

ปรากฏว่าจนถึงทุกวันนี้ทฤษฎีโดมิโนมิได้อะไรผิดหรือไม่ถูกต้อง หากแต่ปัจจุบันหรือแม้แต่อดีตที่ผ่านมาทฤษฎีโดมิโนที่นำมาใช้ถูกตีความหรือทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตีความปัญหาของอุบัติเหตุแบบค่อนข้างแคบ ตัวอย่างเช่น เมื่อเราชี้จัดการกระทำสภาพการณ์ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นระหว่างการสอบสวนอุบัติเหตุ อาจจะลืมหรือมองข้ามสาเหตุอื่น ๆ ที่สำคัญ และก่อให้เกิดอุบัติเหตุด้วย และจะแน่ใจได้หรือว่าได้ขจัดสาเหตุที่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้หมด เช่น สาเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำ/สภาพการณ์นั้น ๆ ได้ขจัดไปด้วยหรือไม่

ปัจจุบันทุกคนทราบว่า เบื้องหลังของอุบัติเหตุแต่ละครั้งเต็มไปด้วยปัญหาหรือปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่เป็นผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นมา ทฤษฎีมองปัญหาในแง่ที่ว่า “อุบัติเหตุเกิดขึ้นเนื่องจากมีสาเหตุและปัจจัยหลาย ๆ ประการที่อาจยังผลให้เกิดซึ่งปัจจัยเหล่านี้รวมตัวกันแบบไม่แน่นอน

ก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น” ซึ่งถ้าเป็นจริงตามนี้การสอบสวนอุบัติเหตุก็ควรที่จะค้นหาปัจจัยเหล่านี้ให้ได้มากที่สุดด้วย ซึ่งแน่นอนมิใช่เพียงแต่มุ่งหาการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเท่านั้น

เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างทฤษฎีนี้กับการตีความแบบค่อนข้างแคบที่คนส่วนใหญ่ยึดตามทฤษฎีโดมิโน จากตัวอย่างอุบัติเหตุจากการตกบันไดของพนักงาน ถ้าสอบสวนตามทฤษฎีโดมิโนจะพบว่า

การกระทำที่ไม่ปลอดภัย คือ การที่คนงานปีนบันไดที่ชำรุด

สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย คือ บันไดที่ชำรุด

การแก้ไข คือ ให้จัดบันไดที่ชำรุดไม่ให้นำมาใช้งาน

ซึ่งก็เป็นแนวทางและวิธีการที่ดีมาก แต่หากมองให้ลึกซึ่งลงไปอีกตามทฤษฎีมูลเหตุซ่อนเร้นจะพบว่าปัญหาและปัจจัยต่างๆ ได้ถูกทอดทิ้งไว้มากมายโดยมิได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตามทฤษฎีโดมิโน แต่เมื่อมองปัญหาตามทฤษฎีมูลเหตุซ่อนเร้น ปัญหาต่างๆ เหล่านี้สามารถนำไปสู่การแก้ไขโดยถาวรได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อนี้กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยา กับ การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน จากรายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามา พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมีผู้ศึกษาน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้างานวิจัยที่มีความใกล้เคียง ในด้านอุบัติเหตุที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

พิมพ์พรรณ และคณะ (2536 อ้างถึงใน สถาบันการแพทย์ด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข, 2543) ศึกษาสภาวะสุขภาพ ความเครียด และความทันสมัยที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานวัยรุ่น เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลจำแนกกลุ่มคนงานซึ่งได้รับอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน พบว่าความทันสมัย ระดับการศึกษา สภาวะสุขภาพ ความเครียด และระดับอายุของคนงานวัยรุ่นสามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุในขณะทำงานได้เพียงร้อยละ 70 ในระดับความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 90 เท่านั้น

John (1994 อ้างถึงใน สมภพ, 2546) กล่าวถึงความเครียดในการทำงานว่ามีผลทำให้เกิดความสูญเสียบทบาทหน้าที่ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ความเครียดระดับปานกลางจะมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ถ้ามีภาวะความเครียดในระดับที่สูงก็จะมีผลต่อร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ยังทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผิดพลาด และอุบัติเหตุในการทำงาน

Guastello (1991 อ้างถึงใน สมภพ, 2546) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตสังคมกับการเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง โดยวัดด้านการจัดการความปลอดภัย ด้านความรุนแรง ความวิตกกังวล ด้านประสิทธิภาพทำงาน ด้านความเครียดทางกาย ความเครียดทางใจและความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมอุบัติเหตุ พบว่า การจัดการด้านความปลอดภัย ระดับความรุนแรง ประสิทธิภาพในการทำงาน ความวิตกกังวล และความเครียดมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

เสนาะ (2534 อ้างถึงใน สถาบันการแพทย์ด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข, 2543) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตอาหารกระป๋อง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ

พัชรพร (2534 อ้างถึงใน สถาบันการแพทย์ด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข, 2543) สัมภาษณ์ ทักษะ และ การปฏิบัติงานของพนักงานเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ

วิวรรณกร (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ปิโตรเคมี จำกัด พบว่า อายุพนักงาน ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว การทำงานเป็นกะ และตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพทำงาน และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นพพันธ์ (2548) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตกระป๋องจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า องค์ประกอบด้านพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ขาดความรู้ความชำนาญ ได้แก่ ทำงานที่ไม่มีความรู้ความชำนาญ ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่หยุดพัก และสภาพร่างกาย ได้แก่ รับประทานยาแก้แพ้ที่ทำให้เกิดอาการง่วง มึนงงก่อนเข้า

ทำงานหรือขณะปฏิบัติงาน มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตกระป๋องจังหวัดสมุทรสาคร

ธนิตา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปื้มโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ด้านเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ อายุการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านเวลาในการทำงานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ป้องกันประจำเครื่องและเสียงซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรพล (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การปฏิบัติงานบนที่สูง ปัจจัยด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความรู้เรื่องหมวกนิรภัยที่ใช้งานอยู่ การมีถุงมือป้องกันไฟฟ้าใช้งาน และสภาพของถุงมือป้องกันไฟฟ้า และปัจจัยด้านการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและประกาศให้ทุกคนทราบ และกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศให้ทุกคนทราบ

Health (1991 อ้างถึงใน ธนิตา, 2544) ศึกษาลักษณะของคณงานที่มีระดับความเสี่ยงสูง สรุปรายงานที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง จำแนกว่า คณงานประเภทใดที่ควรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยก่อนเข้าทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยขณะทำงาน ดังนี้ 1) อายุ ลูกจ้างที่มีอายุน้อยจะมีอัตราการบาดเจ็บสูงกว่าลูกจ้างอายุมาก 2) ระยะเวลาทำงานลูกจ้างที่เข้าใหม่จะมีอัตราการบาดเจ็บ สูงกว่าลูกจ้างที่ทำงานมานาน 3) ขนาดของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมขนาดกลางมีอุบัติการณ์การบาดเจ็บสูงกว่า อุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดใหญ่ 4) ประเภทของงาน อุบัติเหตุและความรุนแรงของการบาดเจ็บ จะแปรไปตามประเภทของอุตสาหกรรม 5) การใช้สารเคมีและสภาพแวดล้อมที่มีอันตราย

Schulzinger (1956 อ้างถึงใน สุรพล, 2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยและรวบรวมงานวิจัยอื่นๆ ได้ผลสรุปเกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บ 7 ข้อดังนี้ 1) ผู้ชายจะมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุมากเป็น 2 เท่าของผู้หญิง 2) การบาดเจ็บส่วนมากเกิดในฤดูร้อนมากกว่าฤดูฝน 3) อุบัติเหตุมักเกิดเป็นลูกโซ่

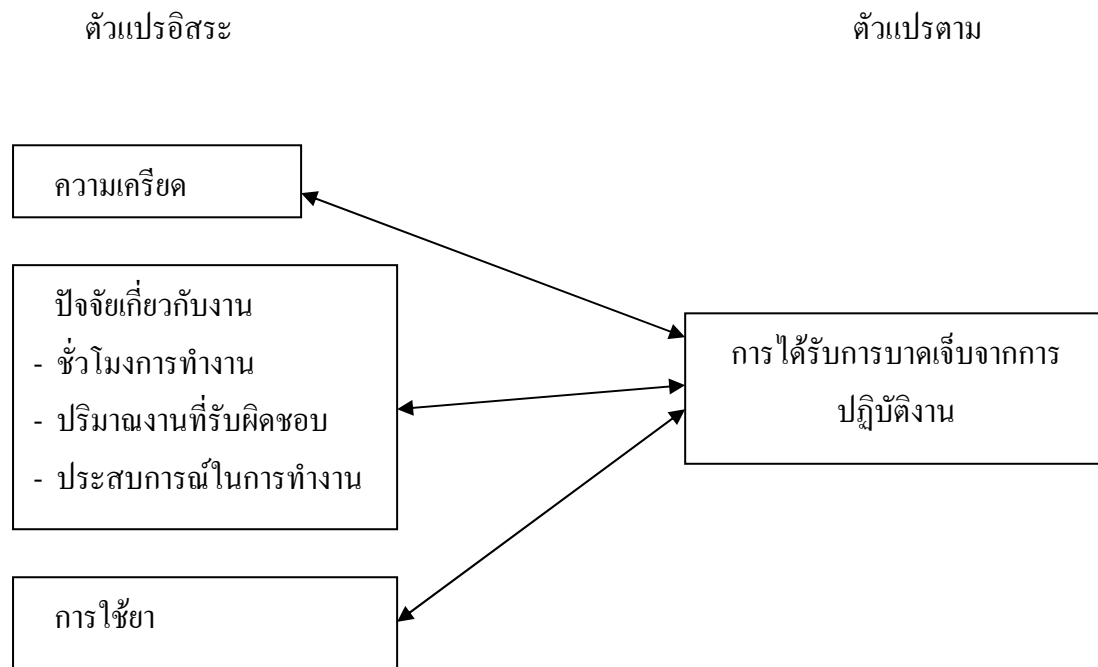
คือ การกระทำอย่างหนึ่งมักจะเกี่ยวข้องไปสู่การกระทำอีกอย่างหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องกัน 4) อายุ น้อยเป็นปัจจัยที่เพิ่มการเกิดอุบัติเหตุ 5) ระยะเวลาทำงานและช่วงเปลี่ยนกะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเกิดอุบัติเหตุ 6) คนที่มีประสบการณ์น้อยจะเกิดอุบัติเหตุสูงกว่าคนที่มีประสบการณ์มาก 7) สภาพร่างกายและสภาพจิตใจของคนงานเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มหรือลดการเกิดอุบัติเหตุ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ยากับการได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงาน

พูนพร (2533 อ้างถึงใน สมภพ, 2546) ศึกษาถึงสภาวะของผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุจาก การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมารับการรักษาที่โรงพยาบาลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากสาเหตุด้านตัวบุคคล ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ในรายที่มีความรู้ความเข้าใจแต่ไม่ยอมใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย หรือไม่ตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายก่อนใช้ และมีการใช้ยาและเครื่องดื่มบำรุงร่างกาย ประมาท มีการเร่งงาน และนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงาน พบว่า การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานเกิดได้จากหลายสาเหตุ หลายปัจจัย ส่งผลให้เกิดผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงาน ครอบครัว และโรงงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา สาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความเครียด ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการใช้ยารักษาโรคต่าง ๆ นั้น อาจจะเป็นสาเหตุและปัจจัยที่มัก พบบ่อย ๆ ในการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติในแต่ละครั้งของพนักงาน

2.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 2-7 กรอบแนวความคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด
ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยาเสพติดกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวน
ทั้งสิ้น 8 โรงงาน (มาจากโรงงานประเภท 8(1) เกี่ยวกับการผลิตอาหารกระป๋อง โดยนำข้อมูลมา
จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม) ซึ่งจะใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง มา 6
โรงงาน โดยคัดโรงงานที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ออกไป รวมทั้ง 6 โรงงานมีพนักงานทั้งสิ้น
1,156 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2547)

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane (1970 อ้างถึงในประคอง,
2542) โดยให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ มีค่าเท่ากับ .05

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \quad (3-1)$$

โดย	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน ขนาดของประชากร
	e	แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวน 297 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานเป็นสัดส่วนกับประชากรกลุ่มย่อย จนได้
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน ดังแสดงในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง

โรงงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้จริง (คน)
โรงงาน A	150	38	39
โรงงาน B	88	23	28
โรงงาน C	50	12	20
โรงงาน D	100	26	29
โรงงาน E	132	34	41
โรงงาน F	636	163	163
รวม	1,156	297	320

การคัดเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การไ้ช้ยา และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-list) และเติมคำ จำนวน 13 ข้อ ได้แก่

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

การไ้ช้ยาโรคชนิดต่างๆ ได้แก่ ไ้ช้/ไม่ไ้ช้ ชื่อยาที่ไ้ช้ จำนวนครั้งที่ไ้ช้ยา และ ระยะเวลาที่ไ้ช้ยา

การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนครั้งที่ไ้ช้ยาบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน เวลาที่ไ้ช้ยาบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน และ อวัยวะที่ไ้ช้ยาบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ลักษณะของแบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ตอบ 4 ระดับ ดังนี้

ไม่เคยเลย คือ ผู้ตอบไม่เคยมีอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก ในข้อความดังกล่าว
เป็นครั้งคราว คือ ผู้ตอบมีอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก ในข้อความดังกล่าว เป็นครั้งคราว
เป็นบ่อยๆ คือ ผู้ตอบมีอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก ในข้อความดังกล่าวบ่อยๆ
เป็นประจำ คือ ผู้ตอบมีอาการ พฤติกรรมหรือความรู้สึก ในข้อความดังกล่าวเป็นประจำ

มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ระดับอาการ	คะแนนข้อคำถาม
ไม่เคยเลย	0
เป็นครั้งคราว	1
เป็นบ่อย ๆ	2
เป็นประจำ	3

ในการแปลผลคะแนนแบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง รวมคะแนนไม่เกิน 60 คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 0 – 5 : ความเครียดอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ
ระดับคะแนน 6 – 17 : ความเครียดอยู่ในระดับปกติ
ระดับคะแนน 18 – 60 : ความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

การทดสอบเครื่องมือ

1. การหาค่าความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา การใช้ภาษา และการเข้าใจที่ตรงกัน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน (ภาคผนวก ข) (พวงรัตน์, 2540) และแบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง สร้างและพัฒนาโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (สุชีรา, 2546)

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง ไปทดลองใช้ (TryOut) กับพนักงานบริษัท เอรಾವันฟู๊ด จำกัด ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ Cronbach โดยใช้สูตร (พวงรัตน์, 2540)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \quad (3-2)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามข้อหนึ่ง ๆ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเครียดด้วยตนเอง จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานจำนวน 6 โรงงาน
2. ประสานเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อประสานขอเข้าเก็บข้อมูลในโรงงาน
3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของแต่ละโรงงาน จำนวน 360 ชุด เพื่อแจกให้พนักงานในแต่ละโรงงานตอบแบบสอบถาม
4. ฝ่ายบุคคลของแต่ละโรงงานเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.88 ของแบบสอบถามที่ส่งไป
6. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในการตอบแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับประมวลผลทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคล ความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

ตารางที่ 3 - 2 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
1. ความเครียดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	Chi-square test
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	
<u>สมมติฐานที่ 2.1</u> ชั่วโมงการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	Chi-square test
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	Chi-square test
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	Chi-square test
3. การใช้ยาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	Chi-square test

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยากับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 320 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามเพศปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	140	43.75
หญิง	180	56.25
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.25 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15	1	0.31
15- 20	50	15.63
21- 25	63	19.69
26- 30	73	22.81
31- 35	67	20.94
36- 40	33	10.31
41 ปีขึ้นไป	32	10.00
Missing	1	0.31
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.81 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.94 มีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.69 มีอายุระหว่าง 15-21 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.63 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.31 มีอายุ 41 ปี

ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10 และน้อยที่สุดคือ มีอายุต่ำกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.31 ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 0.31

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (เดือน/ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 เดือน	56	17.5
6 เดือน - 1 ปี	48	15.0
1 ปี 1 เดือน – 2 ปี	60	18.75
มากกว่า 2 ปี	156	48.75
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาอายุงานระหว่าง 1 ปี 1 เดือน - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.75 และมีอายุงานต่ำกว่า 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุด อายุงานระหว่าง 6 เดือน – 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 15

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความเครียด

ระดับความเครียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปกติ	45	14.0
ปกติ	196	61.3
สูงกว่าปกติ	79	24.7
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติ คิดเป็นร้อยละ 24.7 และมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ คิดเป็นร้อยละ 14

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของระดับอาการของพนักงาน รายข้อ

ความเครียด	ระดับอาการ			
	ไม่เคยเลย คน (%)	เป็นครั้งคราว คน (%)	เป็นบ่อย ๆ คน (%)	เป็นประจำ คน (%)
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	143 (44.7)	153 (47.8)	17 (5.3)	7 (2.2)
2. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	112 (35.0)	173 (54.1)	30 (9.4)	5 (1.6)
3. ทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาท ตึงเครียด	243 (75.9)	68 (21.3)	9 (2.8)	0 (0)
4. มีความวุ่นวายใจ	132 (41.3)	165 (51.6)	18 (5.6)	5 (1.6)
5. ไม่อยากพบปะผู้คน	203 (63.4)	108 (33.8)	5 (1.6)	4 (1.3)
6. ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับ ทั้ง 2 ข้าง	82 (25.6)	192 (60.0)	32 (10.0)	14 (4.4)
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	138 (43.1)	163 (50.9)	18 (5.6)	1 (0.3)

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ความเครียด	ระดับอาการ			
	ไม่เคยเลย คน (%)	เป็นครั้งคราว คน (%)	เป็นบ่อย ๆ คน (%)	เป็นประจำ คน (%)
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต	203 (63.4)	104 (32.5)	12 (3.8)	1 (0.3)
9. รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า	217 (67.8)	90 (28.1)	11 (3.4)	2 (0.6)
10. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา	184 (57.5)	119 (37.2)	13 (4.1)	4 (1.3)
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า	216 (67.5)	92 (28.8)	10 (3.1)	2 (0.6)
12. รู้สึกอ่อนเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร	105 (32.8)	192 (60.0)	20 (6.3)	3 (0.9)
13. รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร	106 (33.1)	193 (60.3)	16 (5.0)	5 (1.6)
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง	180 (56.3)	129 (40.3)	9 (2.8)	2 (0.6)
15. เสี่ยงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้น เวลาไม่พอใจ	175 (54.7)	125 (39.1)	14 (4.4)	6 (1.9)
16. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ	112 (35.0)	177 (55.3)	19 (5.9)	12 (3.8)
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลัง หรือไหล่	90 (28.1)	172 (53.8)	48 (15.0)	10 (3.1)
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	128 (40.0)	154 (48.1)	23 (7.2)	15 (4.7)
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ	98 (30.6)	177 (55.3)	32 (10.0)	13 (4.1)
20. ความสุขทางเพศลดลง	191 (59.7)	104 (32.5)	11 (3.4)	14 (4.4)

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับอาการรายข้อ เป็นครั้งคราว ได้แก่ นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ วุ่นวายใจ ปวดหัวข้างเดียว หรือ ปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง รู้สึกอ่อนเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณ ท้ายทอย หลัง หรือไหล่ ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย และมึนงงหรือเวียนศีรษะ และพนักงานที่มีระดับอาการไม่เคยเลย ได้แก่ ทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด ไม่อยาก พบปะผู้คน รู้สึกหมดหวังในชีวิต รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า มีอาการหัวใจเต้นแรง เสี่ยงสั้น ปากสั้น หรือมือสั้น เวลาไม่พอใจ และความสุทางเพศลดลง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6 และ 4-7

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8 ชั่วโมง	150	46.90
9 ชั่วโมง	26	8.10
10 ชั่วโมง	19	5.90
11 ชั่วโมง	5	1.60
12 ชั่วโมง	120	37.5
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมามีชั่วโมงการทำงาน 12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีชั่วโมงการทำงาน 9 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 8.1 มีชั่วโมงการทำงาน 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 5.9 และน้อยที่สุดมีชั่วโมงการทำงาน 11 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 1.6 โดยรวมพนักงานมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 9.75 ชั่วโมง

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานเป็น 2 กลุ่ม

ชั่วโมงการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8 ชั่วโมง	150	46.9
มากกว่า 8 ชั่วโมง	170	53.1
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 53.1 และมีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 46.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน จำแนกตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ
ปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่าคนอื่น	24	7.5
พอๆ กับคนอื่น	293	91.6
น้อยกว่าคนอื่น	3	0.9
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบพอๆ กับคนอื่น คิดเป็นร้อยละ 91.6 รองลงมา มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าคนอื่น คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ น้อยที่สุดคือ มีปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อยกว่าคนอื่น คิดเป็นร้อยละ 0.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4-9 และ 4-10

ตารางที่ 4-9 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 เดือน	19	5.9
2 เดือน	8	2.5
3 เดือน	16	5.0
4 เดือน	11	3.4
5 เดือน	10	3.1
1 ปี	65	20.3
1 ปี 2 เดือน	1	0.3
2 ปี	52	16.3
3 ปี	28	8.8
4 ปี	7	2.2
5 ปี	24	7.5
6 ปี	14	4.4
7 ปี	3	0.9
8 ปี	10	3.1
9 ปี	6	1.9
10 ปี	24	7.5
11 ปี	9	2.8
12 ปี	8	2.5
15 ปี	2	0.6
21 ปี	1	0.3
24 ปี	1	0.3
25 ปี	1	0.3
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 กับ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 5.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 5.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.4 มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 เดือน คิดเป็นร้อยละ 3.4 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 เดือน กับ 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.1 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 เดือน กับ 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี 2 เดือน, 21 ปี, 24 ปี กับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4-10 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็น 3 กลุ่ม

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 เดือน - 1 ปี	129	40.3
1 ปี 1 เดือน - 5 ปี	112	35
มากกว่า 5 ปี	79	24.7
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี 1 เดือน - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 โดยรวมพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 3.73 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-11, 4-12 และ 4-13

ตารางที่ 4-11 จำนวนและร้อยละของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ

การใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใช้ยารักษาโรค	105	32.8
ไม่ใช้ยารักษาโรค	215	67.2
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 67.2 และมีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 32.8

ตารางที่ 4-12 จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ในหนึ่งวัน

จำนวนครั้งของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ครั้ง	41	39.0
2 ครั้ง	27	25.7
3 ครั้ง	16	15.2
มากกว่า 4 ครั้งขึ้นไป	1	1.0
เฉพาะมีอาการ	8	7.6
ไม่ตอบแบบสอบถาม	12	11.4
รวม	105	100

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานที่มีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ จำนวน 105 คน มีจำนวนครั้งของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาใช้จำนวน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.7 ใช้จำนวน 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 15.2 ใช้เฉพาะมีอาการ คิดเป็นร้อยละ 7.6 ใช้มากกว่า 4 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.0 และ ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 11.4

ตารางที่ 4-13 จำนวนและร้อยละของการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ติดต่อกัน

การใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ติดต่อกัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 วัน	34	32.4
3 – 7 วัน	22	21.0
มากกว่า 7 วัน - 1 เดือน	1	1.0
มากกว่า 1 เดือนขึ้นไป	18	17.1
เดือนละครั้ง	2	1.9
เฉพาะมีอาการ	4	3.8
ไม่ตอบแบบสอบถาม	24	22.9
รวม	105	100

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานที่มีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่าง ๆ จำนวน 105 คน มีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ ติดต่อกันน้อยกว่า 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาใช้ติดต่อกัน 3 – 7 วัน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ใช้ติดต่อกันมากกว่า 1 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.1 ใช้เฉพาะมีอาการ คิดเป็นร้อยละ 3.8 ใช้ติดต่อกันเดือนละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.9 ใช้ติดต่อกันมากกว่า 7 วัน – 1 เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และ ไม่ตอบแบบสอบถาม 24 คิดเป็นร้อยละ 22.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปรากฏผลดังตารางที่ 4-14, 4-15, 4-16 และ 4-17

ตารางที่ 4-14 จำนวนและร้อยละของการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

การได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงาน (ครั้ง)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0	248	77.5
1	48	15.0
2	12	3.7
3	6	1.9
5	5	1.6
8	1	0.3
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 15.0 เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 3.7 เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.9 เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน 5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.6 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน 8 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4-15 จำนวนและร้อยละของการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

เป็น 2 กลุ่ม

การได้รับการบาดเจ็บจากการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	72	22.5
ไม่เคย	248	77.5
รวม	320	100

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ตารางที่ 4-16 จำนวนและร้อยละของเวลาที่ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

เวลาที่ได้รับบาดเจ็บ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8.00 – 12.00 น.	24	33.3
12.01 – 16.00 น.	22	30.6
16.01 – 20.00 น.	11	15.3
เวลาอื่น ๆ	11	15.3
ไม่ตอบแบบสอบถาม	4	5.5
รวม	72	100

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานเวลา 8.00 – 12.00 น. คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาเวลา 12.01 – 16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 30.6 เวลา 16.01 – 20.00 น. กับเวลาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 15.3 และ ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตารางที่ 4-17 จำนวนและร้อยละของอวัยวะที่ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

อวัยวะที่ได้รับบาดเจ็บ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศีรษะ	4	5.5
นิ้วมือ	34	47.2
มือ	8	11.1
แขน	8	11.1
ลำตัว	2	2.8
ขา	3	4.2
หน้าแข้ง	2	2.8
เท้า	4	5.5
นิ้วเท้า	3	4.2
อวัยวะอื่น ๆ	1	1.4
ไม่ตอบแบบสอบถาม	3	4.2
รวม	72	100

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน มีอวัยวะที่ได้รับความบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน คือ นิ้ว คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา มือ กับแขน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ศีรษะ กับเท้า คิดเป็นร้อยละ 5.5 ขา กับนิ้วเท้า คิดเป็นร้อยละ 4.2 ลำตัว กับ หน้าแข้ง คิดเป็นร้อยละ 2.8 อวัยวะอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.4 และไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 4.2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-18 จำนวนและร้อยละระหว่างความเครียดของพนักงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ความเครียดของ พนักงาน	การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ
ต่ำกว่าปกติ	5	1.6	40	12.5	45	14.1
ปกติ	40	12.5	156	48.8	196	61.3
สูงกว่าปกติ	27	8.4	52	16.3	79	24.7
รวม	72	22.5	248	77.5	320	100

$$\chi^2 = 10.02 \quad p\text{-value} = .007 \quad \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานที่มีความเครียดในระดับต่ำกว่าปกติส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 พนักงานที่มีความเครียดในระดับปกติส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานที่มีความเครียดในระดับสูงกว่าปกติส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความเครียดของพนักงาน กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน โดย จำแนกตามระดับความเครียด พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-19 จำนวนและร้อยละระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานของชั่วโมงการทำงาน กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ชั่วโมงการทำงาน	การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ
8 ชั่วโมง	29	9.1	121	37.8	150	46.9
มากกว่า 8 ชั่วโมง	43	13.4	127	39.7	170	53.1
รวม	72	22.5	248	77.5	320	100

$$\chi^2 = 1.62 \quad p\text{-value} = .203 \quad \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน โดย จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .203 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ชั่วโมงการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-20 จำนวนและร้อยละระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานของปริมาณงานที่รับผิดชอบ กับ การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ
มากกว่าคนอื่น	7	2.2	17	5.3	24	7.5
พอๆ กับคนอื่นและ น้อยกว่าคนอื่น	65	20.3	231	72.2	296	92.5
รวม	72	22.5	248	77.5	320	100

$$\chi^2 = 0.66 \quad p\text{-value} = .416 \quad \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4-20 พบว่า พนักงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าคนอื่นส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 พนักงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบพอๆ กับคนอื่นและน้อยกว่าคนอื่น ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน โดย จำแนกตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .416 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-21 จำนวนและร้อยละระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานของประสบการณ์ในการทำงาน กับ การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ
1 เดือน - 1 ปี	32	10	97	30.3	129	40.3
1 ปี 1 เดือน - 5 ปี	24	7.5	88	27.5	112	35
มากกว่า 5 ปี	16	5	63	19.7	79	24.7
รวม	72	22.5	248	77.5	320	100

$$\chi^2 = 0.69 \quad p\text{-value} = .706 \quad \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4-21 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 เดือน - 1 ปีส่วนใหญ่ ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี 1 เดือน - 5 ปี ของพนักงานส่วนใหญ่ ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีของพนักงานส่วนใหญ่ ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน โดย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .706 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-22 จำนวนและร้อยละระหว่างการใช้ยารักษาโรคนิโคตต่างๆ กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

การใช้ยารักษาโรค ชนิดต่างๆ	การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน				รวม	
	เคย		ไม่เคย			
	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ	N	ร้อยละ
การใช้ยา	39	12.2	66	20.6	105	32.8
การไม่ใช้ยา	33	10.3	182	56.9	215	67.2
รวม	72	22.5	248	77.5	320	100

$$\chi^2 = 19.22 \quad p\text{-value} = .000 \quad \alpha = .05$$

จากตารางที่ 4-22 พบว่า พนักงานที่ใช้ยารักษาโรคนิโคตต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 พนักงานที่ไม่ใช้ยารักษาโรคนิโคตต่างๆ ของพนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 และเคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบการใช้ยารักษาโรคนิโคตต่างๆ ของพนักงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน โดย จำแนกตามการใช้ยารักษาโรคนิโคตต่างๆ พบว่า p-value มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การใช้ยารักษาโรคนิโคตต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยา
กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับการได้รับการบาดเจ็บจากการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อายกับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของ
พนักงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย
คือ พนักงานโรงงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนทั้งสิ้น 8 โรงงาน (มาจากโรงงานประเภท
8(1) เกี่ยวกับการผลิตอาหารกระป๋อง โดยนำข้อมูลมาจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม) ซึ่งจะใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงมา 6 โรงงาน โดยตัดโรงงานที่มีพนักงานน้อยกว่า
50 คน ออกไป รวมทั้ง 6 โรงงานมีพนักงานทั้งสิ้น 1,156 คน และคำนวณหาขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ Yamane โดยให้ความคลาดเคลื่อนที่
ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษารวบรวมข้อมูลจาก
หนังสือ เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นลักษณะตรวจสอบ
รายการ (Check-list) และเติมคำ จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้ยา และการได้รับการ
บาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยแบบประเมินความเครียด มีค่า
ความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ .823

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.88 แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับประมวลผลทางสถิติ โดย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีอายุระหว่าง 26–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.81 อายุงานมากกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.75 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 9.75 ชั่วโมง มีปริมาณงานที่รับผิดชอบพอๆกับคนอื่น คิดเป็นร้อยละ 91.6 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 3.73 ปี มีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 32.8 และในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาพนักงานได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 22.5

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความเครียดมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน ความเครียดมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 ชั่วโมงการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ชั่วโมงการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
สมมติฐานที่ 2.2 ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
สมมติฐานที่ 2.3 ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
สมมติฐานที่ 3 การใช้ยาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน การใช้ยาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 ความเครียดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ มีโอกาสที่จะได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติและต่ำกว่าปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ชั่วโมงการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ชั่วโมงการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงไม่ได้มีโอกาสได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมง

สมมติฐานที่ 2.2 ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบพอๆ กับคนอื่น ไม่ได้มีโอกาสได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าคนอื่น

สมมติฐานที่ 2.3 ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 เดือน - 1 ปี ไม่ได้มีโอกาสได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี 1 เดือน - 5 ปี และมากกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 3 การใช้ยาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การใช้ยาของพนักงาน มีโอกาสให้พนักงานได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมากกว่า การไม่ใช้ยาของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และการใช้ยา จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงงานประเภทผลิตอาหารกระป๋อง ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน 1 : 4 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่มากสำหรับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่จะได้รับการบาดเจ็บในช่วงเวลา 8.00 - 12.00 น. และอวัยวะที่รับบาดเจ็บมากที่สุด คือ นิ้วมือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาตามโครงการสถิติประสบอันตราย พบว่า ช่วงเวลาที่ประสบอันตรายมากได้แก่เวลา 8.01 - 12.00 น. และรองลงมาเวลา 12.01 - 16.00 น. และร้อยละ 39.1 ของผู้ประสบอันตรายทั้งหมดเป็นผู้ที่ต้องสูญเสีย นิ้วมือเนื่องจากประสบอันตรายจากการทำงาน (กรมแรงงาน, 2531) และสอดคล้องกับ สันติ และคณะ (2535) พบว่า อวัยวะที่รับบาดเจ็บมากที่สุด คือ มือ นิ้วมือ คิดเป็นร้อยละ 26.7 เนื่องจากสายการผลิตส่วนใหญ่ต้องใช้นิ้วมือในการหยิบจับวัสดุเข้าเครื่องจักร อาจจะเป็นผลให้เกิดการบาดเจ็บ/สูญเสีย นิ้วมือได้มากกว่าส่วนอื่นๆ ของร่างกาย

สมมติฐานที่ 1

ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ จะได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติและต่ำกว่าปกติ ซึ่งเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีความเครียดในระดับปกติถือเป็นความเครียดทางบวก สอดคล้องกับการแบ่งประเภทของความเครียด ของบุญญาภา (2547) ที่แบ่งประเภทของความเครียดไว้ว่าความเครียดทางบวกจะเป็นตัวกระตุ้นในการส่งเสริมสุขภาพ พลังงาน และการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้พนักงานที่มีความเครียดระดับปกติทำงานอย่างปลอดภัยไม่เคยได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ John (1994 อ้างถึงใน สมภพ, 2546) ที่กล่าวถึงความเครียดในการทำงานว่ามีผลทำให้เกิดความสูญเสียบทบาทหน้าที่ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ความเครียดระดับปานกลางจะมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับ Guastello (1991 อ้างถึงใน สมภพ, 2546) กล่าวว่าความเครียดทางกายและความเครียด ทางใจ มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัว-ความเครียด ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ คนงานที่มีความเครียดมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุมากกว่าไม่มีความเครียด (นพนนท์, 2548)

จากที่กล่าวมาความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษในตัวของมันเอง หากแต่ว่าบุคคลที่มีความเครียดจะมีการจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมและถูกวิธี ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลนั้น ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับงานประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1

ด้านชั่วโมงการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงหรือ ทำงานแค่ 8 ชั่วโมง ไม่มีผลต่อการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะพบว่าในขณะที่ทำงานพนักงานมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสม โดยถ้าพนักงานได้พักช่วงที่เริ่มมีอาการเหนื่อยล้าประมาณ 10-15 นาที จะทำให้พนักงานลดอาการเหนื่อยล้าและทำให้สดชื่นพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สิริอร, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับ ธนัตถา

(2544) พบว่า ปัจจัยด้านเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ และสอดคล้องกับ วิวรรณกร (2546) พบว่า ในการทำงานเป็นกะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเช่นกัน และชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีจำนวนผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ต้องเสียเวลาแก้ไขข้อผิดพลาดจากการทำงาน และจะส่งผลให้อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้ามีการกำหนดให้มีการหยุดพักช่วงระยะเวลาในการทำงาน ให้หยุดพัก 2 ครั้ง ครั้งละ 15 นาที สำหรับช่วงแรก 1 ครั้ง และช่วงหลังอีก 1 ครั้งในหนึ่งวัน จะทำให้ผลงานเพิ่มขึ้นและลดอัตราการบาดเจ็บได้ด้วย (กานดา, 2546) หากไม่มีการกำหนดให้มีการหยุดพักคนงานบางคนอาจต้องการรีบทำงาน ไม่คำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ให้เสร็จเพื่อจะได้มีเวลาพักมากๆ อาจจะทำให้เกิดการบาดเจ็บเพิ่มขึ้นได้

สมมติฐานที่ 2.2

ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบพอๆ กับคนอื่น ไม่ได้มีโอกาสดำเนินการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าคนอื่น ซึ่งการที่ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานไม่มีผลต่อการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานนั้น อาจจะเป็นได้ว่าพนักงานแต่ละคนรู้จักบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเอง และได้ทำงานตามตำแหน่งหรือสายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน (วิทยา, 2545) และพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานของตน พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และสถานที่ทำงานด้วย (จันทร์เพ็ญ, 2542) ซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานลดน้อยลง

สมมติฐานที่ 2.3

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยไม่มีผลต่อการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากอาจจะทำให้เกิดการประมาท เลินเล่อ ขาดความระมัดระวังในการทำงาน (ชีกะทาชี, 2538) เนื่องจากคิดว่าตนเองมีความชำนาญในการทำงาน ไม่เคยทำงานผิดพลาดมาก่อน และเป็นงานที่ตนเองได้ทำมานานแล้ว บางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ และสอดคล้องกับการศึกษาตามโครงการสถิติประสบอันตราย ว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความร้ายแรงของการประสบอันตราย (กรมแรงงาน, 2531)

สมมติฐานที่ 3

ผลการศึกษาพบว่า การใช้ยาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยการใช้ยาของพนักงาน มีโอกาสให้พนักงานได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานมากกว่าการไม่ใช้ยาของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นพนนท์ (2548) พบว่า การรับประทานยาแก้แพ้ที่

ทำให้เกิดอาการง่วงนอน มึนงง ก่อนเข้าทำงานหรือขณะปฏิบัติงาน มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตกระป๋อง จังหวัดสมุทรสาคร โดยการใช้ยาโรคนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย มุ่งหมายสำหรับการวินิจฉัย บำบัด บรรเทา รักษา หรือป้องกันโรค นอกจากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้ว การใช้ยายังมีผลข้างเคียงจากการใช้ได้ เช่น มีอาการมึนงง ง่วงนอน ตาพร่า ปวดศีรษะ หรือในยาบางประเภท จะมีคำแนะนำเพิ่มเติม เช่น ยานี้อาจมีผลทำให้ง่วงซึม จึงควรระวังในผู้ขับขี่ยานยนต์ หรือทำงานกับเครื่องจักร และสอดคล้องกับ พุนพร (2533 อ้างถึงในสมภพ, 2546) ศึกษาถึงสถานะของผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากการใช้ยาและเครื่องดื่มนำรูปร่างกาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทาง ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงานในโรงงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลถึงประสิทธิผล ประสิทธิภาพของพนักงาน และโรงงานด้วย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารของโรงงานควรให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ วิธีจัดการความเครียดอย่างถูกต้อง เหมาะสมให้กับพนักงาน 2 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดการในระดับบุคคล ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการออกกำลังกายเป็นประจำ หรืออาจใช้ธรรมะ/การฝึกสมาธิเข้ามาช่วยในการผ่อนคลายจิตใจที่ตึงเครียด อาจจะใช้เวลาในช่วงเวลาพักกลางวัน หรือหลังเลิกงาน เพื่อให้พนักงานรู้จักวิธีการจัดการความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทั้งความเครียดที่เกิดจากการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.2 วิธีการจัดการในระดับองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอาจมาจากการบริหารงานขององค์กร โดยที่องค์กรสามารถสร้างกลไกขึ้นมาเพื่อช่วยให้นักงานคลายความเครียดได้ โดยการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น จัดบริการรถรับ-ส่ง จัดให้มีโบนัสดังเวลาหยุดพักช่วงระหว่างการทำงานให้เหมาะสม การสร้างโปรแกรมการพัฒนาสุขภาพให้แก่นักงาน และสร้างโปรแกรมฝึกอบรมที่ช่วยให้นักงานที่ตกใจกลัวเมื่อเผชิญหน้ากับ

เหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยการเตรียมการให้ทราบถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เครียด และเรียนรู้ ฝึกซ้อม เพื่อรู้จักการจัดการกับวิกฤตการณ์ด้วยวิธีต่าง ๆ

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การใช้ยามีความสัมพันธ์กับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารของโรงงาน ควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานถึงวิธีการใช้ยารักษาโรคชนิดต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยเฉพาะยาที่ใช้แล้วมีอาการข้างเคียงทำให้เกิดการง่วงซึม มึนงง ง่วงนอน อันจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานได้ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง ซึ่งจะเป็นการลดอัตราการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลทำให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน เช่น ขนาดของสถานประกอบการ ประเภทของสถานประกอบการ เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบสถานประกอบการประเภทต่างๆ ที่มีอัตราการบาดเจ็บจำนวนมาก เช่น การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน ผลิตภัณฑ์จากโลหะ ผลิตภัณฑ์ประกอบยานพาหนะ เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกพร ทองสอดแสง. อาชีพอนามัย. มหาสารคาม : ฝ่ายผลิตเอกสารตำรา สำนักวิทยบริการ
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2539.

กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข. สถิติอุบัติเหตุและสาธารณสุขในประเทศไทย พ.ศ.2544.
นนทบุรี : กรม, 2546.

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ปี 2530. กรุงเทพฯ :
กรม, 2531.

กองสุขภาพจิต, กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : กรม, 2522.

กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
ธรรมสาร, 2546.

กานดา จันทร์แย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2546.

กำพล ศรีวัฒนกุล. คู่มือการใช้ยา. กรุงเทพฯ : สกายบุ๊กส์, 2538.

_____. คู่มือยาฉบับประชาชนยุคสหัฐวรรษใหม่. กรุงเทพฯ : ยู-บอส คอร์ปอเรชั่น, 2542.

จันทร์เพ็ญ อนุรัตนานนท์. การจัดการความปลอดภัยในอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิ.เค.เทรดดิ้ง
และการพิมพ์, 2542.

เจน คราวเวล วอร์ด. การบริหารความเครียด. แปลโดย มนูญ ดนะวัฒนา. กรุงเทพฯ : ซีรพงษ์
การพิมพ์, 2537.

จิตพงษ์ กวีวรุดิ. ตำราการใช้ยาและสมุนไพร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์,
2544.

ชีกาหาชิ นิชิจิม่า. การจัดอันดับภัยให้เป็นศูนย์. แปลโดย มิชิทานิ โคอิชิ และชลลดา หลวง
พิทักษ์. กรุงเทพฯ : เพียรพัฒนา พรินติ้ง, 2538.

ณรงค์ ณ เชียงใหม่. อาชีพสิ่งแวดล้อมและเทคนิคการจัดการความปลอดภัย. กรุงเทพฯ : โอ
เดียนสโตร์, 2525.

ธันดดา กรพิทักษ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมปัมโลหะ จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบัน
ราชภัฏพระนคร, 2544.

- นพนันท์ ชันธุจี. องค์ประกอบที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตกระป๋องจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.
- นิธิมา ช่วยเพ็ง. ความกดดันและความเครียดของข้าราชการครูใน อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547.
- บุญญาภา แจ่งสี. ความเครียด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วิทยาเขตพระนครใต้, 2547.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. คู่มือการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์, 2546.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์, 2542.
- ฝ่ายสถิติและรายงาน กองวิจัยและพัฒนา, สำนักงานประกันสังคม. สถิติงานประกันสังคม ปี พ.ศ.2543. นนทบุรี : 2544.
- _____. สถิติงานประกันสังคม ปี พ.ศ.2544. นนทบุรี : 2545.
- _____. สถิติงานประกันสังคม ปี พ.ศ.2545. นนทบุรี : 2546.
- พยอม อิงคตานวัฒน์. ศัพท์จิตเวช. กรุงเทพฯ : ไพลการพิมพ์, 2525.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พิมลพรรณ ทิพาคำ. ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 10. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- ภิรมย์ ภูมิศักดิ์. เภสัชศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2522.
- มรรยาท รุจิวิทย์. การจัดการความเครียดเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- มานพ ชูนิล. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : โปรควอลิตี้พรีนแอนด์มีเดีย, 2537.
- _____. ความปลอดภัยในการทำงาน. เอกสารประกอบการเรียนวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2546.

- ยศวดี ณ นคร. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ยาของนักเรียน : กรณีศึกษา
โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สุขศึกษา) สาขาวิชา
สุขศึกษา ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- รัศมี ลักษณะวรรณพร. “สาเหตุและวิธีชนะความเครียดจากการทำงาน.” วารสารมหาวิทยาลัย
ศรีสทิตย. 8(ก.ย.-ธ.ค. 2545) : 4-12.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2544.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. คู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงานใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2544.
- วิทยา เมฆจำ. การบริหารความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2545.
- วิวรรณกร สวัสดิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการ : บริษัท เจริญโภค
ภัณฑ์ปิโตรเคมี จำกัด. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- ศิรสา จรัสสุติยากร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียด
ในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบินไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547.
- ศิวพร เล็งไพบูลย์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียด
ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำรองที่นั่งของบริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- สถาบันการแพทย์ด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข, กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. รวม
บทคัดย่อผลงานวิจัยด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข เล่ม 1. กรุงเทพฯ : กรม, 2543.
- _____. สถิติอุบัติเหตุและสาธารณสุขในประเทศไทย พ.ศ. 2539 – 2540. กรุงเทพฯ : กรม,
2542.
- _____. สถิติอุบัติเหตุและสาธารณสุขในประเทศไทย พ.ศ. 2541. กรุงเทพฯ : กรม, 2543.
- _____. สถิติอุบัติเหตุและสาธารณสุขในประเทศไทย พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : กรม, 2544.
- สมภพ วงศ์ประสาร. พฤติกรรมกรป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของคนในสถานประกอบการ
ผลิตเครื่องดื่มและถนอมอาหาร เขตกิ่งอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

- วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการ
แนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- สราวุธ สุธรรมมาสา. การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ :
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2542.
- สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดอาชีวอนามัย หน่วยที่ 1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 2.
นนทบุรี : ชีระการพิมพ์, 2527.
- สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์. คู่มือการวัดทางจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เมดิคัล มีเดีย, 2546.
- สุธี เวคะวากยานนท์. รู้ไว้ – ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สุรพล ไชยยนต์. ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานช่างโทรศัพท์ด้านสาย
ตอนนอก ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร, 2546.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และ พิมพ์มาส ตาปัญญา. การสร้างแบบวัด
ความเครียดสวนปรุง. รายงานการวิจัย โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่ กรม
สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2540.
- อมรากุล อินโอรานนท์. “ความเครียดในการทำงานในกองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข”. สุขภาพจิต 12 (2532).
- อินทรา ปัทมินทร. คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข, 2539.
- แฮร์รอต เอ็ม ซิลเวอร์แมน. ข. แปลโดย พิสิฐ วงศ์วัฒนะ. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2547.

ภาษาอังกฤษ

- Farmer, R.E., Hunt, M.L. and Reinhold, H. Stress Mangement for Human Service. Michigan :
Sage Publication, 1984.
- Frone, Michael R. “Predictors of Work Injuries among Employed Adolescents.” Journal of
Applied Psychology. 83 (1998) : 565 – 576.
- Robinson, L. and Psychiatric. Nursing as a Human Experience. 3rd ed. Philadelphia : W.B.
Saunders, 1983.

Smith, J.C. Creative Stress Management : The 1-2-3 Cope System. New Jersey : Prentice-Hall, Inc, 1993.

United States National Institute of Occupational Safety and Health. Stress at Work. Cincinnati, 1999.

Warshaw, Leon J. Managing Stress. Adison-Wesley Publishing Company, Inc, 1979.

Webster, N. Webster's New Twentieth Century Dictionary of The English Language. 2nd ed. Cleveland and New York : The World, 1968.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อ	ตำแหน่ง / สถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ภราดี บุตรศักดิ์ศรี	อาจารย์ประจำ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
2. คุณศิริกัญญา กอบวรรณะกุล	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล 681 ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ
3. คุณโกศล โศภณันท์	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอราวันฟูด จำกัด 58/4 หมู่ 2 ถนนพระรามที่ 2 ตำบลบางกระเจ้า อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยาแก้
การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยากับการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด แต่อย่างไรก็ตาม ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด คำตอบของท่านถือเป็น **ความลับ** คำตอบที่ได้นำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา
และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ และเติมคำในช่องว่าง [.....] โดยตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 15 ปี ☐ 15 – 20 ปี ☐ 21 – 25 ปี
☐ 26 – 30 ปี ☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี
☐ 41 ปีขึ้นไป

3. ท่านทำงานในโรงงานปัจจุบันมาแล้ว.....ปี (โปรดระบุ)

4. ปัจจุบันท่านทำงาน.....ชั่วโมงต่อวัน

5. งานที่ท่านทำอยู่ยากน้อยเพียงใด ถ้าเทียบกับพนักงานคนอื่นๆในโรงงาน

- ☐ มากกว่าคนอื่น ☐ พอๆ กับคนอื่น ☐ น้อยกว่าคนอื่น

6. ท่านมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน (โปรดระบุ)

7. ในระยะ 1 เดือนที่ผ่านมาท่านใช้ยาที่มีผลข้างเคียงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ประเภทแพ้
ปวด แก่แพ้ คลายเครียด หรือคลายกล้ามเนื้อ ฯลฯ) เหล่านี้หรือไม่
☐ ใช่ (ถ้าตอบใช่ ตอบข้อ 8 ต่อ) ☐ ไม่ใช่ (ให้ข้ามไปตอบข้อ 11 ต่อ)
8. ชื่อยาที่ท่านรับประทานเป็นประจำ.....(โปรดระบุ)
9. จำนวนครั้งของการใช้ยาในหนึ่งวัน.....ครั้ง
10. ท่านใช้ยาดังกล่าวติดต่อกันมาเป็นเวลา.....วัน หรือ.....เดือน
11. เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน.....ครั้ง (ในระยะ 2 ปี ที่ผ่านมา)
12. เวลาที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน (ครั้งล่าสุด)
☐ 8.00 – 12.00 น. ☐ 12.01 – 16.00 น. ☐ 16.01 – 20.00 น.
☐ อื่นๆ..... (โปรดระบุ)
13. อวัยวะที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน (ครั้งล่าสุด)
☐ ศีรษะ ☐ นิ้วมือ ☐ มือ ☐ แขน ☐ ลำตัว
☐ ขา ☐ หน้าแข้ง ☐ เท้า ☐ นิ้วเท้า
☐ อื่นๆ..... (โปรดระบุ)

แบบประเมินความเครียด

คำชี้แจง ในระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึกต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย✓ให้ตรงช่องตามระดับอาการที่เกิดขึ้นกับตัวท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับอาการ			
	ไม่เคย เลย	เป็นครั้ง คราว	เป็น บ่อยๆ	เป็น ประจำ
1. นอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ				
2. รู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ				
3. ทำอะไรไม่ได้เลย เพราะประสาทตึงเครียด				
4. มีความวุ่นวายใจ				
5. ไม่อยากพบปะผู้คน				
6. ปวดหัวข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง				
7. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
8. รู้สึกหมดหวังในชีวิต				
9. รู้สึกชีวิตไม่มีคุณค่า				
10. กระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา				
11. รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า				
12. รู้สึกอ่อนเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร				
13. รู้สึกเหนื่อยไม่อยากทำอะไร				
14. มีอาการหัวใจเต้นแรง				
15. เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่น เวลาไม่พอใจ				
16. รู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ				
17. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลัง หรือไหล่				
18. ตื่นเต้นง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย				
19. มึนงงหรือเวียนศีรษะ				
20. ความสุขทางเพศลดลง				

ขอขอบคุณ

นางสาวปณิดา มงคลสวัสดิ์ (นักศึกษาปริญญาโท)

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้วิจัย

**ที่มาของข้อคำถามและผลประเมินมาหาค่าความตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Cougrneur : IOC) ของแบบสอบถาม**

**ตารางที่ ข – 1 ผลการประเมินความตรง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับงาน การใช้ยา และการได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน**

ข้อความ	IOC
<u>ปัจจัยเกี่ยวกับงาน</u>	
- ปัจจุบันท่านทำงานกี่ชั่วโมงต่อวัน	1
- งานที่ท่านทำอยู่มากน้อยเพียงใด ถ้าเทียบกับพนักงานคนอื่นๆในโรงงาน	1
- ท่านมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกี่ปี กี่เดือน	1
<u>การใช้ยา</u>	
- ในระยะ 1 เดือนที่ผ่านมาท่านใช้ยาที่มีผลข้างเคียงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ประเภทแก้ปวด แก้แพ้ คลายเครียด หรือคลายกล้ามเนื้อ ฯลฯ) เหล่านี้หรือไม่	0.6
- จำนวนครั้งของการใช้ยาในหนึ่งวัน	0.6
- ท่านใช้ยาดังกล่าวติดต่อกัน มาเป็นเวลากี่วัน หรือกี่เดือน	0.6
<u>การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน</u>	
- เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานกี่ครั้ง (ในระยะ 2 ปี ที่ผ่านมา)	0.6
- เวลาที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน (ครั้งล่าสุด)	0.6
- อวัยวะที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน (ครั้งล่าสุด)	0.6

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวปณิดา มงคลสวัสดิ์

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และการใช้ยาแก้
การได้รับการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติส่วนตัว

เกิดเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2523 สถานที่สามารถติดต่อได้สะดวกบ้านเลขที่ 27 หมู่ที่ 12
แขวงบางพรหม เขตตลิ่งชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10170

ประวัติการศึกษา

จบการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิกและชุมชน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2544

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 - 2547	นักจิตวิทยา ประจำสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โรงพยาบาลตากสินเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานศาลยุติธรรม
พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน	นักจิตวิทยาระดับ 4 กองป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด สำนักงานมัย สังกัดกรุงเทพมหานคร