

นิพนธ์ต้นฉบับ

(Original article)

ปัจจัยเสี่ยงต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

Risk factors of work stress among professional safety officers under the pandemic situation of coronavirus 2019 in Nakhon Pathom province

จินตนา พิษผล¹, สรรพชัย ศิริสวัสดิ์^{1,2*}, เสาวนีย์ นน่อแก้ว^{1,2}, ชโลบล ตรีศักดิ์¹Jintana Phuetphon¹, Sanpatchaya Sirisawasd^{1,2*}, Saowanee Norkaew^{1,2}, Chalobon Treesak¹¹คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต² Faculty of Public Health, Thammasat University, Rangsit Campus² หน่วยวิจัยด้านการยศาสตร์อาชีวอนามัยแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต² Thammasat University Research unit in Occupational Ergonomics, Thammasat University, Rangsit Campus

(sanpatchaya@fph.tu.ac.th)

*ผู้รับผิดชอบหลัก

Received: September 9, 2023/ Revised: December 24, 2023/ Accepted: January 11, 2024

บทคัดย่อ: การทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีความเสี่ยงต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐมจำนวน 226 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการทดสอบ Chi-square การศึกษาพบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.40 อายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 70.80 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 98.23 มีความชุกของความเครียดในการทำงานเท่ากับร้อยละ 8.85 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณงานมากเกินไป งานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และในสถานการณ์โควิด-19 งานที่ทำให้ความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร แม้บางครั้งจะมีภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จ จป.วิชาชีพ ยังคงสามารถแบ่งเวลาให้ครอบครัวได้ ผลการศึกษานี้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ ไดในอนาคต

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน; เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ; เชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ABSTRACT: Stress at work can result from the coronavirus disease 2019 pandemic situation. This cross-sectional study aimed to explore the prevalence and risk factors of work stress among professional safety officers during the pandemic situation of coronavirus 2019 in Nakhon Pathom province with a sample size of 226 individuals. A questionnaire was used to collect the data. Descriptive statistics and Chi-square test was used for data analysis. The study result revealed that most professional safety officers were female (81.40 percent), and 70.80 percent of them were between the ages between 26 to 30. The highest educational level was a bachelor's degree (98.20 percent). The prevalence of work stress among professional safety officers was 8.85 percent. The risk factors of work stress ($p\text{-value} < 0.05$) were working hours, excessive workload, tasks did not match competency or aptitude, unclear roles and responsibilities, having to work beyond responsibility, unclear structure or division of work, wasting a lot of time and energy at work that has a negative effect on personal life, and work with complex communication and system in COVID-19 situation. Despite having a lot of work to do, most respondents were still able to divide their time for family activities. These results used as a guideline for organizing health promotion programs to reduce stress at work in other emergency situations in the future.

Keywords: Work stress; Professional safety officers; Coronavirus 2019

1. บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (COVID-19) เป็นโรคอุบัติใหม่ที่เกิดการระบาดขึ้นในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ในเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 ซึ่งระบาดและส่งผลกระทบในหลายประเทศทั่วโลก¹ และเริ่มระบาดในประเทศไทยเป็นครั้งแรกในเดือนมกราคม พ.ศ.2563² จนถึงปัจจุบันมียอดผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นในหลายจังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการติดเชื้อจากการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มกันในสถานประกอบการ กิจการหรือโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เป็นเหตุให้เกิดคลัสเตอร์ (Cluster) ในพนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนหรือโรงงานอุตสาหกรรม ดังเช่นในกรณีพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 ภายในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครในช่วงปลายปี พ.ศ.2563 เป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงมีคำสั่งการให้กรมโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่น ๆ รวมทั้งจังหวัดนครปฐม กำชับให้ทุกโรงงานอุตสาหกรรม ปฏิบัติตามแนวทางและคำสั่งจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19³

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รายงานว่า จังหวัดนครปฐมเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดของประเทศและมีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดเป็นอันดับที่ 4 ของภาคกลาง (ตุลาคม 2564) และยังเป็น 1 ใน 29 จังหวัดที่ถูกปรับระดับพื้นที่สถานการณ์โควิด-19 เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (ตุลาคม 2565) ทำให้บุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรทางด้านสาธารณสุขต้องเผชิญสภาวะกดดันจากการที่มีผู้ติดเชื้อโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ.2563-2564 เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกต่างๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน⁴ นอกจากนี้ ผลการสำรวจออนไลน์ โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงเดือนมีนาคม – กันยายน พ.ศ. 2563 พบว่า กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรทางด้านสาธารณสุขมีความห่วงกังวลว่าการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ของรัฐต่อเนื่องเป็นเวลานานอาจทำให้สมาชิกครอบครัวเกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อสมาชิกภายในครอบครัวเดียวกันได้⁵

จป.วิชาชีพ ถือได้ว่าเป็นบุคลากรทางด้านสาธารณสุขวิชาชีพหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ.2563-2564 ซึ่ง จป.วิชาชีพ นอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการของวิชาชีพในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ กิจกรรม ตามกฎกระทรวงฯ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบการ พ.ศ. 2565⁶ แล้ว จป.วิชาชีพ ยังต้องปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ด้านหน้าในการตรวจคัดกรองและป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 ของพนักงาน ณ สถานประกอบการอย่างเข้มงวด ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวอาจทำให้เกิดการแพร่เชื้อโควิด-19 จากการปฏิบัติงานไปสู่ครอบครัวและคนใกล้ชิดได้⁷ จึงอาจเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ จป.วิชาชีพ เกิดความเครียดได้

จากการศึกษาความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้และสาขาอาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระงานและลักษณะงาน อันตรายหรือความเสี่ยงจากการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการองค์กร เช่น โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร บทบาทภายในองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเรียกร้องจากงานใช้แรงกาย แรงสนับสนุนทางสังคมทำงานและหัวหน้างาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความ

ขัดแย้งกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน⁸ และจากการศึกษาของ เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์ และ สิริรัตน์ แสงศิริรักษ์ (2563)⁹ พบว่าการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรทางการแพทย์สามารถส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีระดับความเครียดและอารมณ์ซึมเศร้าในระดับปานกลางถึงสูงได้ แต่หากนำผลการวิจัยดังกล่าวมาใช้ในการจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 อาจมีข้อจำกัด เนื่องจากงานวิจัยดังกล่าววัดความเครียดโดยใช้แบบวัดความเครียด ST-5 ร่วมกับแบบประเมินโรคซึมเศร้า 9Q ซึ่งแบบวัดความเครียด ST-5 ของกรมสุขภาพจิต ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินความเครียดโดยทั่วไป¹⁰ และแบบประเมินโรคซึมเศร้า 9Q จะใช้ประเมินเพื่อเฝ้าระวังโรคซึมเท่านั้น¹¹

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า นอกจากแบบวัดความเครียด ST-5¹⁰ แล้วยังมีการใช้เครื่องมือวัดความเครียดในการวิจัยอื่นๆ ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย เช่น การใช้แบบวัดความเครียด (SPST-20) ของกรมสุขภาพจิต ในการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล⁸ และการศึกษาความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบุคลากรทางการแพทย์ด้านหน้าที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทยโดยใช้แบบประเมินภาวะสุขภาพจิต (DASS-21) ฉบับภาษาไทย¹² แต่หากเป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาความเครียดจากการทำงานนั้น แบบสอบถามวัดความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย (Thai-JCQ) 54 ข้อ เป็นเครื่องมือที่ประเมินความเครียดจากการทำงานได้ครอบคลุมมากที่สุด เนื่องจากเครื่องมือดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่พัฒนาสำหรับการประเมินความเครียดจากการทำงานโดยตรง และเป็นเครื่องมือที่ใช้ Job Demand Control Model ซึ่งประยุกต์ตามแนวคิดแบบจำลองที่พัฒนาโดย Karasek¹³⁻¹⁵ อีกทั้งมีการนำไปใช้ศึกษาถึงความสุขและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลด้วย¹⁶ นอกจากนี้ Thai-JCQ 54 ข้อ ได้ถูกพัฒนาให้เหลือข้อคำถามเพียง 45 ข้อ แต่ยังคงมีค่าความตรงตามโครงสร้างจากการทดสอบด้วยวิธี Exploratory and Confirmatory factor analysis และมีค่าความตรงของเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมกับบริบทของคนไทย เช่นเดียวกับ Thai-JCQ 54 ข้อ¹³⁻¹⁵

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ ได้ในอนาคต

2. วิธีการศึกษา

2.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) และเก็บข้อมูลจากจป.วิชาชีพใน
จังหวัดนครปฐมที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่การศึกษา คือ จป.วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ของสถานประกอบกิจการในเขตจังหวัดนครปฐม โดยการศึกษาครั้งนี้ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการ
คำนวณที่ทราบประชากรที่แน่ชัด โดยยอมรับให้เกิดการคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตร
การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

โดย

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรเท่ากับ 563 คน

$Z_{\alpha/2}$ คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (0.05) เท่ากับ 1.96

P คือ ค่าสัดส่วนของในประชากรเท่ากับ 0.7⁽⁹⁾

d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

จากสูตรสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{(563)(1.96)^2(0.7)(1-0.7)}{(0.05)^2 (563-1) + (1.96)^2(0.7)(1-0.7)} \\ &= 205 \end{aligned}$$

จากสูตรการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน เพื่อป้องกันการไม่ตอบสนองของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ
10 ดังนั้น จำนวนกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือจำนวน 226 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายชั้น (Multistage
Sampling) กล่าวคือ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ประชากรทั้งหมด 7 ชั้น ได้แก่
อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี อำเภอกำแพงแสน อำเภอพุทธมณฑล อำเภอบางเลนและ
อำเภอดอนตูม และใช้การสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอตามสัดส่วนที่คำนวณได้

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานในสภาวะปกติและในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 48 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย (Thai-JCQ) จำนวน 45 ข้อ โดยแบบสอบถามทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จนมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of item objective congruence: IOC) เท่ากับ 0.79 ก่อนจะนำไปจัดทำให้เป็นแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ และทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704 ก่อนจะส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง จป.วิชาชีพ พร้อมแนบเอกสารเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนทราบก่อนเริ่มทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจนครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ รหัสโครงการวิจัยที่ 165/2565 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 เลขที่รับรอง 014/2566

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการงานประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดจากแบบวัดความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย (Thai-JCQ) 45 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน โดยแต่ละด้านมีวิธีการคำนวณและค่าคะแนนต่ำสุดและสูงสุดดังแสดงในตารางที่ 1 ส่วนการแปลผลระดับความเครียดนั้นจะขึ้นอยู่กับการกระจายของข้อมูล โดยหากการกระจายของข้อมูลเป็นปกติ (normal distribution) จะใช้ค่าเปอร์เซนไทล์ที่ 50 ในการแบ่งค่าคะแนนสูงและต่ำของแต่ละด้าน แต่หากการกระจายของข้อมูลไม่ปกติจะใช้ค่ามัธยฐาน (median) ในการแบ่งค่าคะแนนสูงและต่ำของแต่ละด้านแทน และใช้วิธีหาค่าความชุกของความเครียดจากการทำงานตาม Karasek model⁽¹³⁻¹⁵⁾ โดยหากกลุ่มตัวอย่างรายใดมีการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) “ต่ำ” และมีข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) “สูง” ก็จะสามารถแปลผลได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่สนใจศึกษามีความเครียดจากการทำงาน (High strain)

ตารางที่ 1 วิธีการคำนวณคะแนนความเครียดจากการทำงาน และค่าสูงสุดและต่ำสุดของความเครียดจากการทำงาน
ทั้ง 6 ด้าน

ความเครียดจากการทำงาน	วิธีการคำนวณคะแนน	ค่าคะแนนต่ำสุด	ค่าคะแนนสูงสุด
ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control)	$2 \times [q1 + q2 + q3 + q4 + q5 + q6 + q7 + q8 + q9]$	38	72
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)	$[0.9 \times q10 + q11 + q12 + q13 + q14 + q15 + q16 + q17 + q18 + q19] + [3 \times (q20 + q21 + q22)]$	18	72
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand)	$q23 + q24 + q25$	3	12
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security)	$q26 + q27 + q28 + q29$	9	16
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)	Supervisor support + Co-worker support $2.25 \times (q30 + q31 + q32 + q33 + q34 + q35 + q36 + q37)$	36	72
ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)	$q38 + q39 + q40 + q41 + q42 + q43 + q44 + q45$	8	24

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลในส่วนที่ 1 และ ส่วนที่ 2 โดยใช้ Chi-Square

3. ผลการศึกษา

3.1 ข้อมูลทั่วไป

จากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง 226 คน พบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.42 เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 70.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 98.23 มีสถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 87.61 ในส่วนของรายได้พบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ร้อยละ 69.91 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาท ซึ่งมีความเพียงพอของรายได้แต่ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.81 ไม่เหลือเก็บ และ จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ร้อยละ 97.35 ไม่มีโรคประจำตัว แต่มีประวัติการติดเชื้อโควิด-19 จำนวน 1 ครั้งมากที่สุดร้อยละ 79.20 และ จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.27 มีประวัติการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 จำนวน 3 เข็ม

3.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

จากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง 226 คน พบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุดถึงร้อยละ 65.49 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์มากที่สุดร้อยละ 69.91 และมีอายุงานรวมทุกสถานประกอบกิจการที่เคยปฏิบัติงานมาก่อน 4-6 ปี ร้อยละ 61.95 แต่มีอายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน 4-6 ปี ร้อยละ 56.19 เมื่อแยกประเภทตามสถานประกอบกิจการตามกฎหมายกระทรวงฯ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565⁶ พบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.30 ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทบัญชีที่ 25⁶ ซึ่งมีจำนวนพนักงานในสถานประกอบกิจการอยู่ในช่วง 101-500 คน มากที่สุดถึงร้อยละ 73.45

สำหรับข้อมูลด้านการทำงานสามารถอธิบายแยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ได้ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.50) พบว่า จป.วิชาชีพ ต้องทำงานภายในระยะเวลาที่จำกัด แต่ปริมาณงานยังคงสมดุลกับบุคลากร (ร้อยละ 60.18) และงานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด (ร้อยละ 58.41) แต่ยังคงต้องใช้ความรับผิดชอบในงานสูง (ร้อยละ 97.35) เนื่องจากงานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ และทำให้เบื่อหน่าย (ร้อยละ 70.35)

2) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร แม้ว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.50) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (ร้อยละ 87.17) และเห็นว่าการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบมีความเป็นธรรม (ร้อยละ 82.30) แต่ จป.วิชาชีพ ยังคงเห็นว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานไม่มีความชัดเจน (ร้อยละ 50.88) และ อีกทั้ง จป.วิชาชีพ ยังต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ (ร้อยละ 74.34)

3) ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.58) พบว่า ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.2) แต่ยังคงได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 93.36) และมีโอกาสได้พัฒนาตนเองตามแนวทางที่มุ่งหวังได้อยู่เสมอ (ร้อยละ 77.88) อีกทั้งยังได้รับการประเมินผลงานอย่างสมเหตุสมผลกับงานที่ได้ปฏิบัติจริง (ร้อยละ 89.38)

4) ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.92) มีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 93.81) พร้อมได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 83.63) และจป.วิชาชีพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.38) เห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (ร้อยละ 94.69)

5) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.98) เห็นว่าลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานชัดเจน และมีแนวความคิดไม่ขัดแย้งกับแนวทางขององค์กร (ร้อยละ 77.43) อย่างไรก็ตาม จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.29) ยังเห็นว่าการติดต่อสื่อสารและช่องทางการสื่อสารรวมทั้งระบบสื่อสารภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม แต่หน่วยงานยังคงจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ เพียงพอ (ร้อยละ 69.03) และจัดสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม (ร้อยละ 88.50) อีกทั้งหน่วยงานยังมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน (ร้อยละ 69.47) และการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีมิตรภาพ (ร้อยละ 95.13)

6) ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.5) เห็นว่ามีความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ

เนื่องจาก จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.62) เห็นว่าตนต้องเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตในครอบครัว (ร้อยละ 55.31) และมีภาระงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว (ร้อยละ 53.98) อย่างไรก็ตาม จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.61) ไม่มีความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว และ จป.วิชาชีพ ยังคงสามารถร่วมกิจกรรมในครอบครัวได้ แม้มีภาระงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น (ร้อยละ 67.70)

3.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19

จากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง 226 คน พบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.58) พบว่า ในสถานการณ์โควิด-19 มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ เนื่องจากงานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร (ร้อยละ 83.63) และต้องการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด (ร้อยละ 91.15) นอกจากนี้ สถานการณ์โควิด-19 ทำให้ชีวิตส่วนตัวของ จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.92) ได้รับผลกระทบ เนื่องจาก จป.วิชาชีพ ร้อยละ 94.25 เกิดความกลัวต่อติดเชื้อโควิด-19 จากการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสามารถแพร่เชื้อโควิด-19 ไปสู่เพื่อนและครอบครัวของตนเองได้

3.4 ข้อมูลปัจจัยความเครียดจากการทำงาน 6 ด้าน

จากการนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จป.วิชาชีพ มาวิเคราะห์การกระจายของข้อมูล (Normality testing) ภายใต้เงื่อนไข Kolmogorov-Smirnov พบว่า ข้อมูลของ จป.วิชาชีพ ไม่ได้มีการกระจายของข้อมูลที่เป็นปกติ จึงสามารถหาค่าจุดตัด (Cut point) โดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) ในการจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงาน โดยภายใต้เงื่อนไขกลุ่มที่มีคะแนน High (สูง) คือคะแนนที่ประเมินได้ $\geq$ median score และกลุ่ม Low (ต่ำ) คือ คะแนนที่ประเมินได้ $<$ median score ซึ่งจากข้อมูลปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้านของกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงานแต่ละด้านตามแนวคิดของ Karasek¹³⁻¹⁵ ได้ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานตามแนวคิดของ Karasek¹³⁻¹⁵ (n=226)

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control)	
High (สูง) คะแนน $\geq$ 54	187 (82.74)
Low (ต่ำ) คะแนน $<$ 54	39 (17.26)
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)	
High (สูง) คะแนน $\geq$ 53.1	117 (51.77)
Low (ต่ำ) คะแนน $<$ 53.1	109 (48.23)
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand)	
High (สูง) คะแนน $\geq$ 8	152 (67.26)
Low (ต่ำ) คะแนน $<$ 8	74 (32.74)
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security)	
High (สูง) คะแนน $\geq$ 13	39 (17.26)
Low (ต่ำ) คะแนน $<$ 13	187 (82.74)

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานตามแนวคิดของ Karasek⁽¹³⁻¹⁵⁾ (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)	
High (สูง) คะแนน ≥ 54	184 (81.42)
Low (ต่ำ) คะแนน < 54	42 (18.58)
ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)	
High (สูง) คะแนน ≥ 16	133 (58.85)
Low (ต่ำ) คะแนน < 16	93 (41.15)

เมื่อนำข้อมูลด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) มาจัดกลุ่มตามนิยามของ Karasek model⁽¹³⁻¹⁵⁾ พบว่า จป.วิชาชีพ มีความเครียดจากงาน (High strain) จำนวน 20 คน เมื่อเทียบกับ จป. วิชาชีพ ที่จะอยู่ในกลุ่มอื่นๆ (งานสบาย งานกระตุ้น และงานเฉื่อย) ที่จัดเป็นกลุ่มไม่มีความเครียดจากงาน (Non-high strain) จำนวน 206 คน จึงสามารถคำนวณหาความชุกความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง (Prevalence rate) เท่ากับ 8.85 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงาน (n=226)

การจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงาน	องค์ประกอบการจัดกลุ่ม	จำนวน (ร้อยละ)
งานเครียดน้อยหรืองานสบาย (Low Strain or Relax job)	high job control low/psychological job demand	90 (39.82)
งานเฉื่อย (Passive job)	low job control/ low psychological job demand	19 (8.41)
งานกระตุ้น (Active job)	high job control/ high psychological job demand	97 (42.92)
งานเครียดสูง (High strain job)	low job control/ high psychological job demand	20 (8.85)

3.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับความเครียดจากการทำงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลดังแสดงในตารางที่ 4 ไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีความเครียดจากงาน ($p\text{-value}>0.05$) แต่จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.037$) ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน ($p\text{-value}=0.004$) และ งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ($p\text{-value}<0.001$)

2) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน ($p\text{-value}<0.001$) และต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ($p\text{-value}=0.006$)

3) ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้แก่ การไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($p\text{-value}= 0.041$)

4) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน ($p\text{-value}=0.006$)

5) ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว ($p\text{-value}=0.001$) และภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว ($p\text{-value}=0.001$)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ยังสามารถแบ่งเวลาเพื่อร่วมกิจกรรมในครอบครัว แม้จะบางครั้งจะมีภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น ($p\text{-value}=0.025$) และหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ จป.วิชาชีพ ทำงานอยู่ มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ($p\text{-value}=0.042$) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานลงได้

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน (n=226)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
เพศ				0.241
ชาย	42	2 (4.76)	40 (95.24)	
หญิง	184	18 (9.78)	166 (90.22)	
อายุ				0.351
≤ 25 ปี	25	1 (4.00)	24 (96.00)	
26-30 ปี	160	17 (10.63)	143 (83.38)	
31-35 ปี	23	2 (8.70)	21 (91.30)	
> 36 ปี	18	0 (0.00)	18 (100.00)	
ระดับการศึกษาสูงสุด				1.000
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0 (0.00)	1 (100.0)	
ปริญญาตรี	222	20 (9.01)	202 (90.99)	
ปริญญาโท	3	0 (0.00)	3 (100.00)	
สถานภาพสมรส				0.537
โสด	198	18 (9.09)	180 (90.91)	
สมรส	28	2 (7.14)	26 (92.86)	
รายได้ต่อเดือน				0.252
20,000-30,000 บาท	158	18 (11.39)	140 (88.61)	
30,001-40,000 บาท	44	1 (2.27)	43 (97.73)	
40,001-50,000 บาท	19	1 (5.26)	18 (94.74)	
มากกว่า 50,000 บาท	5	0 (0.0)	5 (100.00)	

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
ความเพียงพอของรายได้				0.109
ไม่เพียงพอ	16	1 (6.25)	15 (93.75)	
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	151	18 (11.92)	133 (88.08)	
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	20	1 (5.00)	19 (95.00)	
เพียงพอและมีเหลือเก็บ	39	0 (0.00)	39 (100.00)	
โรคประจำตัว				0.430
มี	6	1 (16.67)	5 (83.33)	
ไม่มี	220	19 (8.64)	201 (91.36)	
ประวัติการติดเชื้อโควิด-19				0.734
ไม่เคยติดเชื้อ	19	1 (5.26)	18 (94.74)	
เคยติดเชื้อ 1 ครั้ง	179	18 (10.06)	161 (89.94)	
เคยติดเชื้อ 2 ครั้ง	26	1 (3.85)	25 (96.15)	
เคยติดเชื้อ 3 ครั้ง	2	0 (0.00)	2 (100.00)	
ประวัติการรับการฉีดวัคซีนป้องกัน Covid-19				1.000
ได้รับวัคซีน 1 เข็ม	4	0 (0.00)	4 (100.00)	
ได้รับวัคซีน 2 เข็ม	18	1 (5.56)	17 (94.44)	
ได้รับวัคซีน 3 เข็ม	204	19 (9.31)	185 (90.69)	

*p-value < 0.05

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
ตำแหน่งงาน				0.374
ระดับปฏิบัติการ	148	17 (11.49)	131 (88.51)	
ระดับหัวหน้างาน	63	3 (4.76)	60 (95.24)	
ระดับผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ	9	0 (0.00)	9 (100.00)	
ระดับหัวหน้าแผนกหรือระดับบริหาร	6	0 (0.00)	6 (100.00)	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน				0.037*
ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์	65	1 (1.54)	64 (98.46)	
ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์	158	19 (12.03)	139 (87.97)	
ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์	3	0 (0.00)	3 (100.00)	

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน				0.054
1-3 ปี	82	3 (3.66)	79 (96.34)	
4-6 ปี	127	17 (13.39)	110 (86.61)	
7-9 ปี	8	0 (0.00)	8 (100.00)	
10 ปีขึ้นไป	9	0 (0.00)	9 (100.00)	
อายุงานรวมทุกสถานประกอบกิจการ				0.058
1-3 ปี	43	1 (2.33)	42 (97.67)	
4-6 ปี	140	18 (12.86)	122 (87.14)	
7-9 ปี	24	1 (4.17)	23 (95.83)	
10 ปีขึ้นไป	19	0 (0.00)	19 (100.00)	
ประเภทสถานประกอบกิจการตามกฎหมาย				0.299
บัญชีที่ 1	26	4 (15.38)	22 (84.62)	
บัญชีที่ 2	186	16 (8.60)	170 (91.40)	
บัญชีที่ 3	14	0 (0.00)	14 (100.00)	
จำนวนพนักงานในสถานประกอบกิจการ				0.654
≤ 100 คน	25	3 (12.00)	22 (88.00)	
101-500 คน	166	16 (9.64)	150 (90.36)	
501-1000 คน	16	0 (0.00)	16 (100.00)	
1000 คนขึ้นไป	19	1 (5.26)	18 (94.74)	
ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน				
ต้องทำงานภายในระยะเวลาที่จำกัด				0.077
ใช่	200	20 (10.00)	180 (90.00)	
ไม่ใช่	26	0 (0.00)	26 (100.00)	
ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน				0.004*
ใช่	163	20 (12.27)	143 (87.73)	
ไม่ใช่	63	0 (0.00)	63 (100.00)	
ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร				0.231
ใช่	90	5 (5.56)	85 (94.44)	
ไม่ใช่	136	15 (11.03)	121 (88.97)	
งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด				<0.001*
ใช่	94	16 (17.02)	78 (92.98)	
ไม่ใช่	132	4 (3.03)	128 (96.97)	

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน	p-value
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานที่ใช้ความรับผิดชอบในงานสูง				1.000
ใช่	220	20 (9.09)	200 (90.91)	
ไม่ใช่	6	0 (0.00)	6 (100.00)	
งานที่ทำให้มีความซ้ำซาก จำเจ และทำให้เบื่อหน่าย				0.069
ใช่	159	18 (11.32)	141 (88.68)	
ไม่ใช่	67	2 (2.99)	65 (97.01)	
<u>ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร</u>				
ขาดความอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน				1.000
ใช่	26	2 (7.69)	24 (92.31)	
ไม่ใช่	200	18 (9.00)	182 (91.00)	
บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน				<0.001*
ใช่	115	18 (15.65)	97 (84.35)	
ไม่ใช่	111	2 (1.80)	109 (98.20)	
การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นธรรม				0.761
ใช่	40	4 (10.00)	36 (90.00)	
ไม่ใช่	186	16 (8.60)	170 (91.40)	
ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ				0.006*
ใช่	168	20 (11.90)	148 (88.10)	
ไม่ใช่	58	0 (0.00)	58 (100.00)	
ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน				0.728
ใช่	29	3 (10.34)	26 (89.66)	
ไม่ใช่	197	17 (8.63)	180 (91.37)	
<u>ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน</u>				
ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน				0.629
ใช่	211	18 (8.53)	193 (91.47)	
ไม่ใช่	15	2 (13.33)	13 (86.67)	
ขาดการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา				0.761
ใช่	40	4 (10.00)	36 (90.00)	
ไม่ใช่	186	16 (8.60)	170 (91.40)	
ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่เป็นจริง				0.703
ใช่	24	1 (4.17)	23 (95.83)	
ไม่ใช่	202	19 (9.41)	183 (90.59)	

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน	p-value
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีโอกาสพัฒนาตนเองได้ตามแนวทางที่มุ่งหวัง				0.577
ใช่	176	17 (9.66)	159 (90.34)	
ไม่ใช่	50	3 (6.00)	47 (94.00)	
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น				0.041*
ใช่	71	2 (2.82)	69 (97.18)	
ไม่ใช่	155	18 (11.61)	137 (88.39)	
<u>ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</u>				
สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี				0.372
ใช่	210	20 (9.52)	190 (90.48)	
ไม่ใช่	16	0 (0.00)	16 (100.00)	
หัวหน้างานเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน				1.000
ใช่	212	19 (8.96)	193 (91.4)	
ไม่ใช่	14	1 (7.14)	13 (92.86)	
ขาดการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน				0.750
ใช่	37	4 (10.81)	33 (89.19)	
ไม่ใช่	189	16 (8.47)	173 (91.53)	
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถ				1.000
ใช่	24	2 (8.33)	22 (91.67)	
ไม่ใช่	202	18 (8.91)	184 (91.09)	
ขาดการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน				1.000
ใช่	12	1 (8.33)	11 (91.67)	
ไม่ใช่	214	19 (8.88)	195 (91.12)	
<u>ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร</u>				
ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน				0.006*
ใช่	104	15 (14.42)	89 (85.58)	
ไม่ใช่	122	5 (4.10)	117 (95.90)	
แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวทางขององค์กร				0.577
ใช่	51	3 (5.88)	48 (94.12)	
ไม่ใช่	175	17 (9.71)	158 (90.29)	
การติดต่อสื่อสารช่องทางการสื่อสาร ระบบสื่อสาร ภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม				0.057*
ใช่	134	16 (11.94)	118 (88.06)	
ไม่ใช่	92	4 (4.35)	88 (95.65)	

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน	p-value
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่างๆไม่เพียงพอ				0.800
ใช่	70	7 (10.00)	63 (90.00)	
ไม่ใช่	156	13 (8.33)	143 (91.67)	
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม				1.000
ใช่	26	2 (7.69)	24 (92.31)	
ไม่ใช่	200	18 (9.00)	182 (91.00)	
หน่วยงานที่ทำอยู่ขาดการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน				0.047*
ใช่	69	2 (2.90)	67 (97.10)	
ไม่ใช่	157	18 (11.46)	139 (100.00)	
บรรยากาศในหน่วยงานที่ทำงานไม่มีมิตรภาพ				1.000
ใช่	11	1 (9.09)	10 (90.91)	
ไม่ใช่	215	19 (8.84)	196 (91.16)	
ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว				
มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจนอยากจะอยู่ทั้งสองที่ในเวลาเดียวกัน				1.000
ใช่	53	4 (7.55)	49 (92.45)	
ไม่ใช่	173	16 (9.25)	157 (90.75)	
เสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว				0.001*
ใช่	137	19 (13.87)	118 (86.13)	
ไม่ใช่	89	1 (1.12)	88 (98.88)	
เคยมีคนในครอบครัวบอกว่าทำงานมากจนเกินไปจนไม่มีเวลาส่วนตัว				0.336
ใช่	82	5 (6.10)	77 (93.90)	
ไม่ใช่	144	15 (10.42)	129 (89.58)	
ความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตในครอบครัว				0.815
ใช่	125	12 (9.60)	113 (90.40)	
ไม่ใช่	101	8 (7.92)	93 (92.08)	
เพราะภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว				0.001*
ใช่	122	18 (14.75)	104 (85.25)	
ไม่ใช่	104	2 (1.92)	102 (98.08)	

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน	p-value
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว				0.481
ใช่	28	1 (3.57)	27 (96.43)	
ไม่ใช่	198	19 (9.60)	179 (90.40)	
บางครั้งไม่สามารถร่วมกิจกรรมในครอบครัวเพราะภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น				0.025*
ใช่	73	2 (2.74)	71 (97.26)	
ไม่ใช่	153	18 (11.76)	135 (88.24)	

*p-value < 0.05

นอกจากนี้ ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพ คือ งานที่ทำความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร (p-value=0.023) ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับความเครียดจากการทำงาน (n=226)

ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19	n	กลุ่มที่มีความเครียดจากงาน	กลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน	p-value
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ในสถานการณ์โควิด-19 ท่านมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ				0.388
ใช่	216	20 (9.26)	196 (90.74)	
ไม่ใช่	10	0 (0.00)	10 (100.00)	
ในสถานการณ์โควิด-19 งานที่ท่านทำความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร				0.023*
ใช่	189	20 (10.58)	169 (89.42)	
ไม่ใช่	37	0 (0.00)	37 (100.00)	
ในสถานการณ์โควิด-19 ท่านจะต้องการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด				0.144
ใช่	206	20 (9.71)	186 (90.29)	
ไม่ใช่	20	0 (0.00)	20 (100.00)	
ในสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ชีวิตส่วนตัวของท่านได้รับผลกระทบ				0.575
ใช่	210	19 (9.05)	191 (90.95)	
ไม่ใช่	16	1 (6.25)	15 (93.75)	
ท่านมีความกลัวเสี่ยงติดเชื้อจากการทำงานและกลัวจะแพร่กระจายไปสู่เพื่อนและครอบครัว				0.678
ใช่	213	19 (8.92)	194 (91.08)	
ไม่ใช่	13	1 (7.69)	12 (92.31)	

*p-value < 0.05

4. อภิปรายผลการศึกษา

4.1 ความชุกของความเครียด

จากการศึกษาความชุกของความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ โดยได้ทำการประเมินความเครียดจากงานตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ของ Karasek¹³⁻¹⁵ พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จำนวน 20 คน หรือ ร้อยละ 8.85 ของประชากร ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง (High strain) ซึ่งมีคะแนนปัจจัยความเครียดจากงานด้านอำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ (Low job control) และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง (High Psychological job demand) ตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ของ Karasek¹³⁻¹⁵ ผลการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า จป.วิชาชีพ ในจังหวัดนครปฐมที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 มีความเครียดจากการทำงานอัตราส่วนเท่ากับประมาณ 9 คน ต่อ 100 คน ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาของ Benjamin, et al. (2020)¹⁷ ที่พบว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศสิงคโปร์ส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านจิตใจและก่อให้เกิดความเครียดร้อยละ 6.6

อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังมีความแตกต่างจากผลการศึกษาของ ฤตภาพ จิตารีย์ และ วรุตม์ ชัยวงศ์ (2562)¹⁶ ที่พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีความชุกของความเครียดสูงถึงร้อยละ 26.9 และการศึกษาของ Huang, et al. (2020)¹⁸ ที่พบว่าบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ในประเทศจีน มีความชุกของความเครียดสูงถึงร้อยละ 23 ซึ่งทั้งสองการศึกษามีค่าความชุกของความเครียดสูงกว่า จป.วิชาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้ค่อนข้างมาก ทั้งนี้เนื่องจาก จป.วิชาชีพ ในการศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.92) จัดอยู่ในกลุ่มงานกระตุ้น (Active job) ซึ่งมีอำนาจการตัดสินใจในงานสูง (high job control) และมีข้อเรียกร้องด้านจิตใจสูง (high psychological job demand) อีกทั้ง จป.วิชาชีพ ยังปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะงานที่สามารถบริหารจัดการ สั่งการหรือปฏิบัติการได้ทันที จึงทำให้มีค่าความชุกของความเครียดจากการทำงานต่ำกว่าการศึกษาข้างต้น

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า โดยปกติแล้ว จป.วิชาชีพ ในจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีภาระงานและปริมาณงานมากเกินไปที่จะสามารถทำให้เสร็จได้ทันในเวลางานได้ อีกทั้ง จป.วิชาชีพ บางส่วนยังได้รับภาระงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของโกเมศ จันท์เจริญและคณะ (2558)⁸ สุรศักดิ์ มูลศรีสุขและคณะ (2566)¹² จารุวรรณ ประภาสอน (2564)¹⁹ และธัญธรณ์ ทองแก้ว และ ศิริลักษณ์ ศุภพิติพร (2561)²⁰ ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานและภาระงานมากเกินไปมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน โดยบทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจนและต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ประกอบกับภายในองค์กรมีลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน และได้รับการภาระงานด้านอื่นเพิ่มเติมจนทำให้มีภาระงานและปริมาณงานมากเกินไปแต่ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้^{8,19-21}

4.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

จังหวัดนครปฐมปฐมได้รับผลกระทบจากการติดเชื้อจากคลัสเตอร์ในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้นอกจาก จป.วิชาชีพ ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักที่ระบุไว้ตามกฎหมายหน้าที่ จป.วิชาชีพ 13 ข้อ⁶ แล้ว ยังต้องทำงานในการป้องกันและควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้วย เมื่อ จป.วิชาชีพ ต้องรับภาระงานด้านสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระบบงานและการสื่อสารกับหน่วยงานต่าง ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้การสื่อสารภายในองค์กรไม่เหมาะสมและขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการมีอำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ (Low job control) จะทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง (High strain) ตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ของ Karasek¹³⁻¹⁵ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นเดียวกัน^{8-9,20}

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะทำให้ จป.วิชาชีพ เกิดความเครียดจากการทำงานจากทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและปัจจัยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 แต่จากผลการศึกษาในครั้งนี้นี้ยังพบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจจะสามารถลดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโกเมศ จันทรเจริญ และคณะ (2558)⁸ ที่พบว่าการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ นอกจากนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การแบ่งงานไม่ชัดเจน การทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ และการมีปริมาณงานมากเกินไป จะทำให้เสียเวลาและพลังงานในการทำงานมากกว่าปกติ ซึ่งสามารถส่งผลลบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้เช่นกัน ดังนั้น หาก จป.วิชาชีพ สามารถจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ก็จะสามารถช่วยลดความเครียดจากการทำงานให้กับ จป.วิชาชีพได้เช่นกัน⁸

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีความเสี่ยงต่อความเครียดของ จป.วิชาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานของ จป.วิชาชีพ หากเกิดโรคระบาดหรือสถานการณ์ฉุกเฉินขึ้นอีกในอนาคต แบ่งตามประเภทของปัจจัยเสี่ยงได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน งานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด นายจ้างควรควรพิจารณาปรับเปลี่ยนระยะเวลาการปฏิบัติงานขององค์กรให้ไม่เกิน 5-6 วันต่อสัปดาห์และไม่มอบหมายงานนอกเวลางานเพื่อลดภาระงานลง ไม่ให้การทำงานหนักมากเกินไป และทำให้สามารถบริหารจัดการงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาได้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน และต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ การมอบหมายงานในกรณีฉุกเฉินในอนาคต นายจ้างควรเขียนแผนงานจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ และวิธีการสื่อสารที่เกี่ยวข้องในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งจะสามารถช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลของผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ได้ในอนาคต

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นายจ้างต้องมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้นหรือปรับเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่การเติบโตในสายอาชีพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการมุ่งมั่นในการทำงานและการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน และปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 เช่น งานมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร นายจ้างควรพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่มีผลกระทบต่อภาระและลักษณะงานของ จป. วิชาชีพ ที่รับผิดชอบทั้งงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการควบคุมดูแลเฝ้าระวังสถานการณ์โควิด-19 และสถานการณ์ฉุกเฉินอื่น ๆ ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยอาจมอบหมายให้มีแผนกที่สนับสนุนงานของแผนกความปลอดภัยเพิ่มเติม พร้อมทั้งจัดเตรียมช่องทางสื่อสารพนักงานให้พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ตลอด 24 ชั่วโมง

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงาน จนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว และภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว นายจ้างควรพิจารณาปรับเปลี่ยนระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมมากขึ้น รวมทั้งลดการทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ไม่จำเป็นลงหลังเวลางานปกติ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเวลาได้อยู่กับครอบครัวและทำกิจกรรมภายในครอบครัวได้มากขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการวางแผนการใช้วันลาพักร้อนล่วงหน้าเพื่อการพักผ่อน และการให้เวลากับครอบครัวเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลายและลดความเครียดจากการทำงาน

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการดูแลเอาใจใส่จิตใจของพนักงานภายในองค์กรไม่ให้เกิดความเครียดอีกทางหนึ่ง คือ นายจ้างควรจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของ จป.วิชาชีพ รวมถึงพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบของรางวัลในรูปแบบเงินรางวัลหรือเงินโบนัส การจัดงานสังสรรค์หรืองานท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น และเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อหรือสถานการณ์ฉุกเฉินอื่น ๆ ในอนาคต นายจ้างควรจัดทีมเขียนคู่มือและจัดทำแผนฉุกเฉินกรณีที่มีผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และโรคระบาดอื่น ๆ ที่มีความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อบรรเทาสถานการณ์ฉุกเฉินจากการมีผู้ติดเชื้อจำนวนมาก และการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อองค์กรในอนาคต

5. สรุปผลการศึกษา

ความชุกของความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม มีความชุกเท่ากับ ร้อยละ 8.85 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณงานมากเกินไป งานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด 2) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน และต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ 3) ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้แก่ ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 4) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน 5)

ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัวและภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว และ 6) ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ งานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษายังพบว่านอกจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแล้ว ยังมีปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ เช่น การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน และการแบ่งเวลาเพื่อร่วมกิจกรรมในครอบครัวและใกล้ชิดกับคนในครอบครัว ซึ่งองค์กรต่าง ๆ อาจนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อลดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินอื่นๆ ได้ในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งอาสาสมัครวิจัยทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยและมีส่วนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) questions and answers (general) [Internet]. [cited 2020 May 10] Available from: <https://www.who.int/thailand/emergencies/novel-coronavirus-2019/q-a-on-covid-19/q-a-on-covid-19-general>
2. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. รายงานผลการทบทวนสถานการณ์โรคโควิด-19 และมาตรการควบคุมป้องกันในระดับโลกและในประเทศไทย [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1203820211217034553.pdf>
3. กระทรวงอุตสาหกรรม. สัมโรงงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่นที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวกวาดล้างคัดกรองพนักงานอย่างเคร่งครัดป้องกันโควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.industry.go.th/th/activities-report/27>.
4. คณะอนุกรรมการวิชาการ ราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. แนวทางการดูแลจิตใจบุคลากรทางการแพทย์ในการทำงานดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: https://tmc.or.th/covid19/covid19_for_medical.php.
5. ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Centre for SDG Research and Support: SDG Move). SDG Updates | สัมภาษณ์ผลกระทบของโควิด-19 ต่อสุขภาพจิตของคนไทย 2564 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.sdgmovement.com/2021/01/13/sdg-updates-impact-covid-19-mental-health/>.

6. กระทรวงแรงงาน. กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือ คณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2565]. เข้าถึงได้จาก:
https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/A/039/T_0009.PDF.
7. Inter-Agency Standing Committee (IASC). มุมมองด้านสุขภาพจิตและจิตสังคมของการระบาด COVID-19. [อินเทอร์เน็ต]; 2563. [เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2565]. เข้าถึงได้จาก:
<https://www.sdgmovement.com/2021/01/13/sdg-updates-impact-covid-19-mental-health/>
8. โกเมศ จันทรเจริญ, สุรีย์ กาญจนวงศ์, ศิริพร แยมนิล. ปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหิดล. การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5; 27 พฤศจิกายน 2558; อาคารเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2558.
9. เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์, สิริรัตน์ แสงศิริรักษ์. ความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2563;65(4):400-8.
10. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แบบประเมินความเครียด (ST5). [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://mhc5.dmh.go.th/appcenter/stress/>
11. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แบบทดสอบโรคซึมเศร้า 9Q ออนไลน์. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.camri.go.th/th/knowledge/article/ar2/ar2-144>.
12. รศกิติ์ มุลศรีสุข, พงศ์ศักดิ์ ธรรมกุลศักดิ์, ฉันทนา เคหะ, วรภัทร์ รัตอาภา, ณัฐฐา สายเสวย, จุฑาวดี หล่อตระกูล. ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบุคลากรทางการแพทย์ด้านหน้าที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย. วารสารการพยาบาล. 2566;25(1):15-25.
13. พิษญา พรหมทองสุข, นวลตา อาภาศัพพะกุล. โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. สงขลา:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558.
14. เจนจิรา เพ็งแจ่ม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของนักเทคนิคการนอนหลับในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2559.
15. จิตกาญจนา ขาญศิลป์. ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. สงขลา:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558.
16. กฤตภาพ ฐิตารีย์, วรุตม์ ชัยวงษ์. การศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. ธรรมศาสตร์เวชสาร. 2562;19(1):115-32.

17. Tan BYQ, Chew NWS, Lee GKH, Jing M, Goh Y, Yeo LLL, et al. Psychological impact of the COVID-19 pandemic on health care workers in Singapore. *Ann Intern Med* 2020;173(4):317-20.
18. Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK, Zhou XP. Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 2020;38(3):192-5.
19. จารุวรรณ ประภาสอน. ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*. 2564;15(38):469-83.
20. ธัญธรณ์ ทองแก้ว, ศิริลักษณ์ ศุภพิติพร. ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *เวชศาสตร์ร่วมสมัย*. 2561;62(2):197-209.
21. ปาณิกา เสี่ยงเพราะ, ทศนีย์ รวีวรกุล, อรรวรรณ แก้วบุญชู. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง เขตภาคกลาง. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. 2557;8(1):17-27.