



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่  
ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์  
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019  
ในจังหวัดนครปฐม

โดย

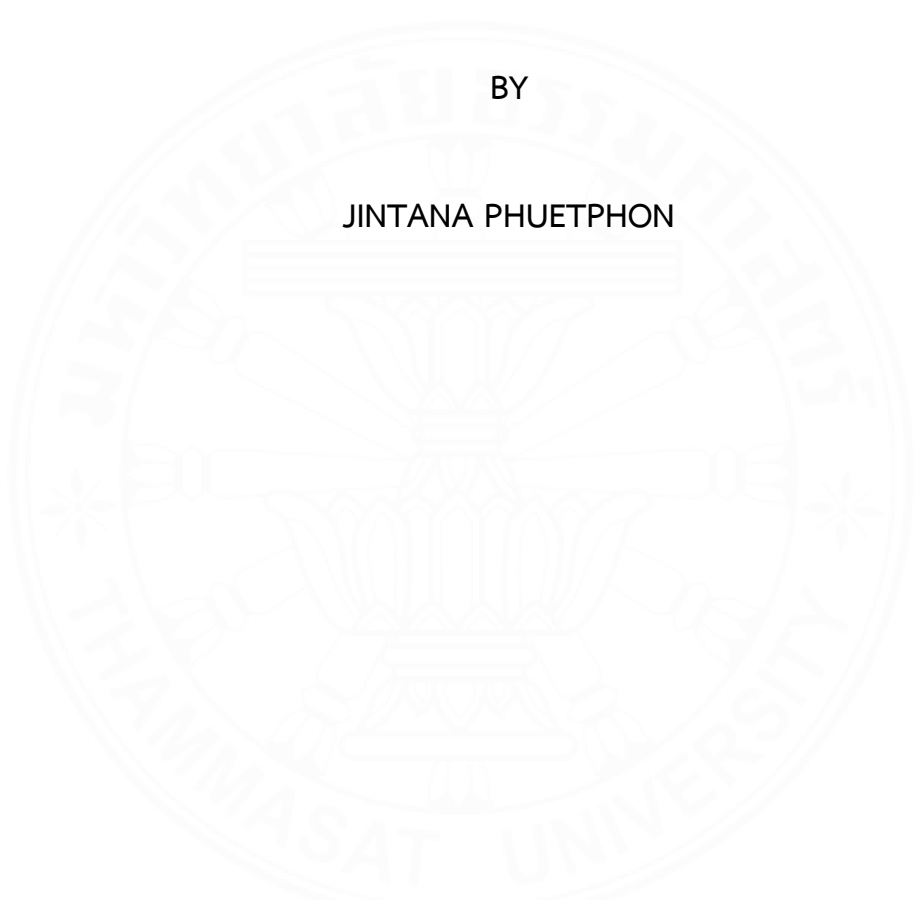
จินตนา พิษผล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการสุขภาพ ความปลอดภัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม  
วิชาเอกการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2566

FACTORS RELATED TO WORK STRESS AMONG PROFESSIONAL  
SAFETY OFFICERS UNDER THE PANDEMIC  
SITUATION OF CORONAVIRUS 2019  
IN NAKHON PATHOM PROVINCE

BY

JINTANA PHUETPHON



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE  
HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT MANAGEMENT  
ENVIRONMENTAL HEALTH AND OCCUPATIONAL HEALTH MANAGEMENT  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH  
THAMMASAT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2023

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
คณะสาธารณสุขศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

จินตนา พิษผล

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน  
ระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 5 เมษายน พ.ศ.2567

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพันธ์ แก้วดอก )

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรพัชญ์ ศิริสวัสดิ์ )

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



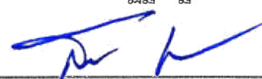
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ หน่อแก้ว )

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



( รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐา ฐานีพานิชสกุล )

คณบดี



( รองศาสตราจารย์ ดร.สสิธร เทพตระการพร )

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม
ชื่อผู้เขียน	จินตนา พีชผล
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การจัดการสุขภาพ ความปลอดภัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรพชญ์ ศิริสวัสดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ หน่อแก้ว
ปีการศึกษา	2566

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้การทดสอบ Chi-square

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในเขตจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.42 มีกลุ่มอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 70.80 การศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ความชุกของความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม มีความชุกเท่ากับร้อยละ 8.85 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ( $p = 0.037$ ) ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน ( $p = 0.004$ ) งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ( $p = 0.004$ ) บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน ( $p < 0.001$ ) ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ

( $p = 0.006$ ) ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน ( $p = 0.006$ ) การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว ( $p = 0.001$ ) และมีภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว ( $p = 0.001$ ) และปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ งานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ( $p = 0.023$ ) อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงสามารถแบ่งเวลาเพื่อร่วมกิจกรรมในครอบครัวได้ แม้จะบางครั้งจะมีภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น ( $p = 0.025$ ) และหน่วยงานส่วนใหญ่ยังมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ( $p = 0.042$ ) ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวอาจช่วยลดการเกิดความเครียดในการทำงานได้

ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการลดความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ควรจัดทำโปรแกรมการประเมินเชิงลึกหรือการให้คำปรึกษาเฉพาะด้านเรื่องปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องจากการทำงานและพิจารณาการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้ส่งผลดีในเรื่องจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

**คำสำคัญ:** ความเครียดในการทำงาน, เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ, ไวรัสโคโรนา 2019

Thesis Title	Factors related to work stress among professional safety officers under the pandemic situation of coronavirus 2019 in Nakhon Pathom province
Author	Jintana Phuetphon
Degree	Master of Science
Major Field/Faculty/University	Health, Safety and Environment Management Faculty of Public Health Thammasat University
Thesis Advisor	Assistant Professor Sanpatchaya Sirisawasd, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Saowanee Norkaew, Ph.D.
Academic Year	2023

### ABSTRACT

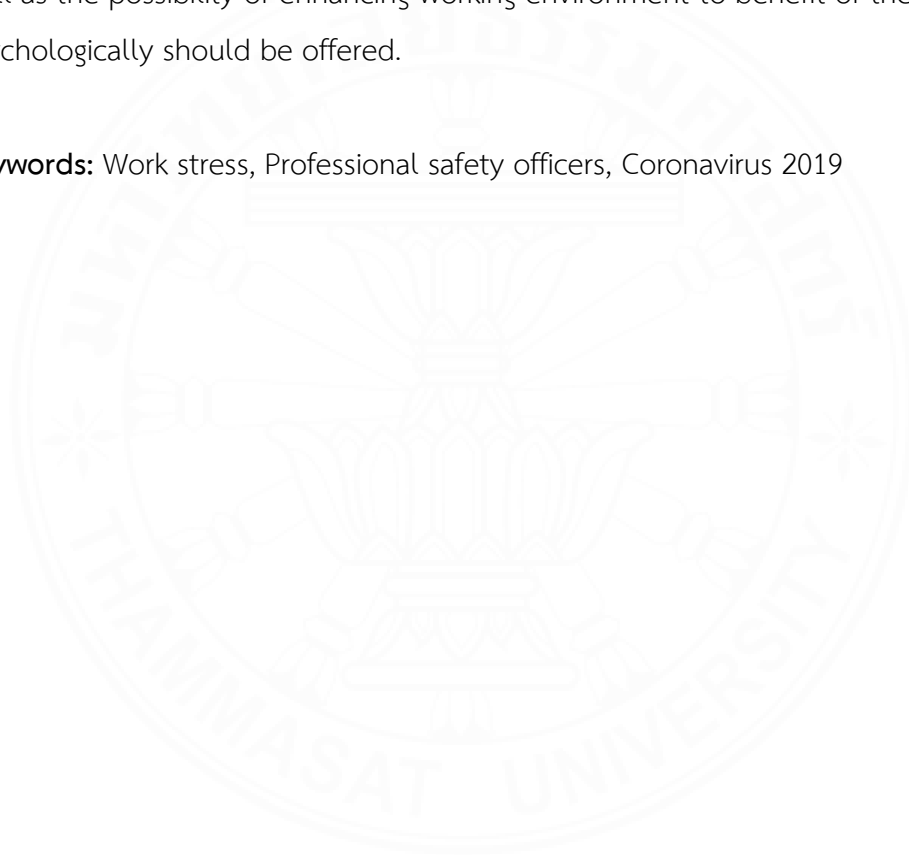
This cross-sectional study aimed to explore the prevalence and factors associated with work stress among professional safety officers during the pandemic situation of coronavirus 2019 in Nakhon Pathom province with a sample size was 226. The data was analyzed using the Chi-square test.

The study result revealed that the majority of professional safety officers in the province of Nakhon Pathom were female (81.42 percent), and 70.80 percent of them were between the ages of 26 and 30. The highest educational level was a bachelor's degree. The prevalence of work stress among professional safety officers under the pandemic situation of coronavirus 2019 in Nakhon Pathom province was 8.85 percent. The working factors related to work stress were working hours ( $p = 0.037$ ), excessive workload ( $p = 0.004$ ), tasks did not match competency or aptitude ( $p = 0.004$ ), repetitive tasks, unclear roles and responsibilities ( $p < 0.001$ ), having to work beyond responsibility ( $p = 0.006$ ), unclear structure or division of work ( $p = 0.006$ ), wasting a lot of time and energy at work that has a negative effect on personal life ( $p=0.001$ ), and a heavy workload that must be done which decrease family time ( $p =$

0.025), and factors related to work stress in COVID-19 pandemic situation was work with complex communication and system ( $p=0.023$ ). Despite having a lot of work to do, most respondents were still able to divide their time between family activities ( $p = 0.025$ ), and they had a morale at work ( $p = 0.042$ ), both of which can reduce a stress at work.

Therefore, to lessen stress at work, comprehensive evaluation programs or specific counseling on occupational health related to physical and mental health as well as the possibility of enhancing working environment to benefit of the employees psychologically should be offered.

**Keywords:** Work stress, Professional safety officers, Coronavirus 2019



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและการชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรพ์ชัย ศิริสวัสดิ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ หน่อแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมทั้งอาจารย์ ดร.ชโลบล ตรีศักดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ด้วยความรักและความห่วงใยตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้การทำวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยตามหลักจริยธรรมในคน ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม ที่กรุณาให้ข้อมูลสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนในจังหวัดและให้การสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินการวิจัย และผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณผู้บริหารของสถานประกอบการ และกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดนครปฐมทุกท่านที่เข้าร่วมงานวิจัย จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่เลี้ยงดูอบรมสั่งสอนให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นผู้สนับสนุนทั้งร่างกายและแรงใจในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จนสำเร็จ จึงขอขอบคุณประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้แก่บิดามารดา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อแก้ไขในการศึกษาในครั้งต่อไป

จินตนา พิษผล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์	6
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	12
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	13
2.1.1 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย	13

2.1.2	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดนครปฐม	14
2.1.3	โรคโควิด-19 กับผลกระทบต่อสถานประกอบการและการปฏิบัติ ตามมาตรการป้องกันโควิด-19 ของสถานประกอบการ	14
2.1.4	บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	19
2.2	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	21
2.2.1	ความเครียดและผลกระทบ	21
2.2.2	สาเหตุการเกิดความเครียด	22
2.2.3	การลดความเครียด	23
2.2.4	ความเครียดจากการทำงาน	23
2.2.5	กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงานระดับวิชาชีพ	25
2.2.6	ประเภท ขนาด จำนวนพนักงานของสถานประกอบการที่ กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	26
2.3	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
2.3.1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน	29
2.3.2	เครื่องมือประเมินความเครียด	29
2.3.3	การทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ	31
บทที่ 3 วิธีการวิจัย		35
3.1	รูปแบบงานวิจัย	35
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2.1	ประชากร	35
3.2.2	กลุ่มตัวอย่าง	36
3.2.3	เกณฑ์การตัดเข้าและเกณฑ์การตัดออก	37
3.2.4	กระบวนการสุ่มตัวอย่าง	37
3.3	เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.3.1	องค์ประกอบของเครื่องมือ	38

	(8)
3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
3.3.2.1 การทดสอบความตรง (Validity)	40
3.3.2.2 การทดสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability)	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	43
3.6 จริยธรรมการวิจัย	48
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	50
4.1 ผลการวิจัย	50
4.2 อภิปรายผลการศึกษา	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	80
5.1 สรุปผลการวิจัย	80
5.2 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	82
5.3 ข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้	82
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	84
รายการอ้างอิง	85
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด	91
ภาคผนวก ข ใบรับรองโครงการวิจัย	100
ภาคผนวก ค หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมวิจัยของอาสาสมัครวิจัย	101
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	102
ภาคผนวก จ เอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมงานวิจัย	103
ประวัติผู้เขียน	111

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รูปแบบทดสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ	40
3.2 วิธีการคำนวณคะแนนแบบวัดความเครียดจากงานของไทย	42
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	50
4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนที่ 1	52
4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานแยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	55
4.4 ข้อมูลปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มตัวอย่าง	57
4.5 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานตามแนวคิดของ Karasek	58
4.6 ผลการคำนวณค่าสูงสุดและต่ำสุดของความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน	60
4.7 การจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงาน	61
4.8 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน	63
4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน	66
4.10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับความเครียดจากการทำงาน	72

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2.1 แนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการ กรณีพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	18
2.2 Hierarchy of controls	20
2.3 แบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)	24
2.4 The Job-Demand-Control Model works	24
2.5 จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพตามประเภทบัญชีของสถานประกอบกิจการ	27
2.6 การยิงธนูเข้าเป้าอธิบายความตรงและความเชื่อมั่น	33
3.1 ขั้นตอนการสุ่มแบบแบ่งชั้น	37
3.2 ประเภทงานที่แบ่งกลุ่มตามการประเมินความเครียด	45

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือ โควิด19 เป็นเชื้อไวรัสและโรคอุบัติใหม่ซึ่งยังไม่เป็นที่รู้จักก่อนที่จะมีการระบาดขึ้นในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 ที่ผ่านมา ซึ่งในปัจจุบันโรคโควิด19 มีการระบาดใหญ่และส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลก<sup>(1)</sup> รวมทั้งประเทศไทยเองก็ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคนี้ด้วยเช่นกัน โดยเริ่มระบาดในประเทศไทยเป็นครั้งแรกในเดือนมกราคม พ.ศ.2563<sup>(2)</sup> ซึ่งมีผู้ติดเชื้อยืนยันสะสมทั่วโลกจำนวน 769,369,823 ราย และมีผู้เสียชีวิตสะสมทั่วโลกรวม 6,954,336 ราย<sup>(3)</sup> (ณ วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ.2566) โดยสถานการณ์ของประเทศไทยนั้น มีข้อมูลผู้ติดเชื้อยืนยันสะสม 4,728,304 ราย และมีผู้เสียชีวิตสะสมรวม 33,924 ราย<sup>(4)</sup> (ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ.2566) ซึ่งยังมีผู้ป่วยรายใหม่ที่ติดเชื้อเพิ่มขึ้น รวมทั้งยอดผู้เสียชีวิตที่สะสมทุกวัน

จากสถานการณ์การระบาดของโรคในประเทศไทย ในปี พ.ศ.2563 ถึงปัจจุบันมียอดผู้ติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นในหลายจังหวัด ทั้งที่พบการติดเชื้อจากในชุมชน โรงเรียน สถานที่สำคัญต่าง ๆ บ้านเรือนที่พักอาศัย แม้กระทั่งหน่วยงานเอกชน สถานประกอบการกิจการหรือโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการติดเชื้อเนื่องจากเส้นทางการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาเกิดจากการสัมผัสสารคัดหลั่งที่ผู้ติดเชื้อไอหรือจาม โดยอาการแสดงของโรคนี้ได้แก่ ไข้ ไอ เจ็บคอ เหนื่อยหอบ หรือมีอาการของโรคปอดอักเสบ ในผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงนั้นอาจมีอาการทางระบบทางเดินหายใจล้มเหลวและอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้<sup>(5)</sup>

ในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น โดยทั่วไปพนักงานของบริษัทจะต้องทำงานร่วมกันภายในสถานประกอบการที่มีลักษณะงานและพื้นที่การทำงานค่อนข้างจำกัดทั้งสถานที่และเวลา ทำให้เป็นเหตุให้เกิดคลัสเตอร์ (Cluster) ในพนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนหรือโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งติดเชื้อภายในสถานที่ทำงานและรับเชื้อหรือแพร่กระจายเชื้อไปสู่ชุมชนรวมทั้งครอบครัวได้ จากกรณีพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนาภายในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากช่วงปลายปี พ.ศ.2563 จึงได้มีคำสั่งการให้กรมโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศกำชับให้ทุกโรงงานอุตสาหกรรม ปฏิบัติตามแนวทางและคำสั่งจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019<sup>(6)</sup> ซึ่งจังหวัดนครปฐมเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ตั้งอยู่ติดกับจังหวัดสมุทรสาครที่เป็นจังหวัดที่เริ่มมีการระบาด โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัด

สมุทรสาครเพียง 48 กิโลเมตรเท่านั้น<sup>(7)</sup> และจากข้อมูลของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าจังหวัดนครปฐมเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดของประเทศและมีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดเป็นอันดับที่ 4 ของภาคกลาง (ณ เดือน ตุลาคม 2564) นอกจากนั้นจังหวัดนครปฐมยังเป็น 1 ใน 29 จังหวัดที่ถูกปรับระดับพื้นที่สถานการณ์โควิด-19 เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2565 ซึ่งจากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมล่าสุด ณ เดือนกันยายน พ.ศ.2565 พบว่าจังหวัดนครปฐมมีสถานประกอบกิจการที่มีพนักงานเกิน 100 คนที่ขึ้นทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 300 สถานประกอบกิจการ และข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.2565 พบว่ามีจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีพนักงานเกิน 100 คน ที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือ จป.วิชาชีพ ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดนครปฐมทุกแห่งตามบัญชีรายชื่อที่ 1 และ 2 ที่ต้องจัดให้มีจป.วิชาชีพ รวมจำนวน จป.วิชาชีพ ทั้งจังหวัดขึ้นทะเบียนกว่า 500 คน

จากประกาศ คำสั่งและคำแนะนำเกี่ยวกับมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สภาอุตสาหกรรม รวมถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้มีนโยบาย แนวปฏิบัติ และมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในสถานประกอบกิจการ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่ด้านการป้องกันและดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานนั้นก็คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือ จป.วิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรทางด้านสาธารณสุขของสถานประกอบกิจการที่มีหน้าที่ตามกฎหมายหลักของกฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554<sup>(8)</sup> จะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจากงานประจำที่ระบุไว้ในหมวดที่ 1 ส่วนที่ 2 ข้อ 22 ของกฎกระทรวงฯ จำนวน 13 ข้อ ซึ่งได้เพิ่มเติมหน้าที่อีก 1 ข้อ จากกฎหมายฉบับเดิม คือ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ซึ่งกฎหมายฉบับใหม่ พ.ศ. 2565 ระบุว่าต้อง“ให้ความรู้และอบรมด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแก่ลูกจ้างก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงาน เพื่อทบทวนความรู้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง”<sup>(8)</sup> ซึ่งสอดคล้องกับการออกกฎหมายพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 ที่ระบุว่า “เพื่อกำหนด กลไกการเฝ้าระวัง การป้องกัน และการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และโรคจากสิ่งแวดล้อม โดยใช้ระบบการแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง การป้องกัน และการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพแก่ ลูกจ้าง หรือโรคจากสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนที่ได้รับหรืออาจได้รับมลพิษ ให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคและกำหนดให้

บุคคลที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่แจ้งหรือรายงานเกี่ยวกับ การพบหรือมีเหตุสงสัยว่าเกิดโรคจากการประกอบอาชีพหรือโรคจากสิ่งแวดล้อมต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือกรมควบคุมโรค เพื่อให้สามารถดำเนินการกับ สถานการณ์การเกิดโรคดังกล่าวได้ทันท่วงที”<sup>(9)</sup> ทั้งนี้จากหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เป็นหน้าที่หลักของจป.วิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบ อีกทั้งในกรณีการป้องกันและดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และกรณีเกิดการติดเชื้อและแพร่ระบาดของงโรคติดต่อหรือเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ขึ้นใน สถานประกอบกิจการ ทำให้สถานประกอบกิจการยกบทบาทหน้าที่ด้านนี้ให้เป็นความรับผิดชอบหลัก ของ จป.วิชาชีพ ซึ่งสถานประกอบการที่เข้าข่ายในเกณฑ์ที่กำหนดต้องมี จป.วิชาชีพ ตามกฎ กระทรวงฯ ข้อ 20 ระบุว่านายจ้างของสถานประกอบกิจการตามบัญชี 1 (มีทั้งหมด 5 ประเภทสถาน ประกอบกิจการ) ที่มีลูกจ้างจำนวนสองคนขึ้นไป และสถานประกอบกิจการตามบัญชี 2 มีทั้งหมด 49 ประเภทสถานประกอบกิจการ) ที่มีลูกจ้างจำนวนหนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งมีคุณสมบัติ ตามข้อ 21 อย่างน้อยหนึ่งคน เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เพื่อปฏิบัติ หน้าที่ประจำสถานประกอบกิจการ<sup>(8, 10)</sup> และภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ใน ปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นและยังไม่สามารถควบคุมให้หยุดการแพร่ระบาดได้นั้น ทำให้บุคลากร ทางการแพทย์ บุคลากรทางด้านสาธารณสุขเกิดความวิตกกังวล โดยจากการสำรวจออนไลน์เพื่อคัด กรองตรวจเช็คความกังวลของประชาชนในช่วงสถานการณ์โควิดอย่างสม่ำเสมอเป็นรายสัปดาห์ ของ ข้อมูลของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ณ พบว่าประชาชนมีความรู้สึกกังวลมาก โดยเฉพาะ กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขและเกิดความห่วงกังวลการทำให้เกิดความเครียดและ ผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัว<sup>(11)</sup> รวมทั้ง จป.วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการต้อง เผชิญสภาวะกดดันต่าง ๆ ทั้งจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การรับมือกับเหตุฉุกเฉินที่มีพนักงาน ในสถานประกอบกิจการติดเชื้อโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ.2563-2564 ซึ่งเป็นเหตุการณ์ใหม่สำหรับ สถานประกอบกิจการ ทั้งต้องดูแลเรื่องการจัดการทำความสะอาดฆ่าเชื้อ การเตรียมสถานที่จุดคัด กรอง จุดวัดอุณหภูมิ จุดบริการแอลกอฮอล์ล้างมือ การเว้นระยะห่างทางสังคม การบริหารจัดการห้อง ประชุม การปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเมื่อพบผู้ป่วยติดเชื้อยืนยันภายในสถานประกอบกิจการ การ สอบสวนโรคผู้ติดเชื้อและการทำบันทึกประวัติ การติดต่อประสานงานการกักตัวผู้ที่สัมผัสใกล้ชิด การ ติดต่อประสานงานโรงพยาบาลกรณีผู้ป่วยติดเชื้อยืนยัน นอกจากนี้ยังมีการจัดเตรียมให้มีการตรวจ Antigen test kit (ATK) ในช่วงที่มีการนำชุดตรวจแบบ Rapid นำมาใช้งานในระยะแรกที่ทางกรม ควบคุมโรคได้ประกาศอนุญาตให้มีการใช้งานได้ในช่วงกลางปีพ.ศ.2564 ซึ่งในบางสถานการณ์จะต้อง ทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัดและไม่เพียงพอ ความซับซ้อนของระบบงานและการ สื่อสารในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดทำให้รับรู้ถึงภาระงานที่หนักและกระทบต่อภาระงาน ปัจจุบันที่มีอยู่และไม่สามารถรับมือกับทุกงานที่มีได้ทั้งหมดในเวลาเดียวกัน เนื่องจากจะต้องให้

ความสำคัญและจัดการกับเหตุฉุกเฉินด้านการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่กับเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบกิจการเป็นอย่างมาก และเมื่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นดังกล่าวย่อมส่งผลถึงการเกิดปัญหาในชีวิตส่วนตัวที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค ภาวะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไปกระทบต่อความรู้สึกมั่นคง ความปลอดภัยภายใน อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกต่าง ๆ <sup>(12)</sup> ซึ่งการทำงานส่วนใหญ่ของ จป.วิชาชีพ ในสถานประกอบกิจการเป็นการทำงานแบบออนไลน์ เนื่องจากทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ด้านหน้าของสถานประกอบกิจการที่ต้องเป็นผู้ดำเนินการมาตรการป้องกันและคัดกรองการติดเชื้อของพนักงาน ซึ่งอาจมีความเครียดเพิ่มมากขึ้นในระหว่างการระบาดของโควิด-19 เนื่องจากต้องตระหนักและระแวดระวังอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการปฏิบัติที่เข้มงวด ทำให้ไม่สามารถทำตามธรรมชาติหรือเป็นอิสระได้ และความกลัวจากการเป็นเจ้าหน้าที่ด้านหน้าของสถานประกอบกิจการที่จะแพร่เชื้อโควิด-19 ไปสู่เพื่อนและครอบครัวจากการทำงานได้<sup>(13)</sup>

จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งมีจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนจำกัดทำให้จป.วิชาชีพ รับผิดชอบหนักในการปฏิบัติหน้าที่ด้านดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยพนักงานทั้งในสถานการณ์ปกติ และในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งทำให้มีระดับความเครียดจากการทำงานและอารมณ์ซึมเศร้าปานกลางถึงสูง<sup>(14)</sup> และระดับสูง<sup>(15)</sup> และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน คือ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน และสาขาอาชีพ<sup>(16)</sup> โดยปัจจัยด้านการทำงานที่มีสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน<sup>(17)</sup> ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านภาระงานและลักษณะงาน ด้านบทบาทภายในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ<sup>(17)</sup> ข้อเรียกร้องจากงานใช้ร่างกาย อันตรายหรือความเสี่ยงจากการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมทำงาน แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน<sup>(16)</sup> ความมั่นคงในหน้าที่การงาน<sup>(16, 17)</sup> ความขัดแย้งกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน<sup>(18)</sup> ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว<sup>(15)</sup> และเมื่อภาวะความเครียดเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และเมื่อภาวะความเครียดลดลง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น<sup>(19, 20)</sup> ซึ่งหากพนักงานยังมีภาวะความเครียดสูงจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานลดลง<sup>(20)</sup> อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาพรวมขององค์กรลดน้อยลงไปด้วย

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นปัญหาและความสำคัญของการเกิดความเครียดที่อาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดนครปฐมที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 2019

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความชุกของความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐมเป็นอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อหาความชุกของความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

1.3.2 เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม มีกลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง

1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

### 1.5.2 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานประกอบกิจการในจังหวัดนครปฐม

### 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

1.5.3.1 ระยะเวลาที่สนใจศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ มกราคม พ.ศ.2563 ถึง ธันวาคม พ.ศ.2564

1.5.3.2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ.2566

## 1.6 นิยามศัพท์

### 1.6.1 ความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 และปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่เกี่ยวข้อง

### 1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

### 1.6.3 เพศ

เพศ หมายถึง ความเป็นหญิง ความเป็นชาย ที่ถูกกำหนดโดยสรีระหรือความประสงค์ของเจ้าของสรีระนั้น ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้

### 1.6.4 อายุ

อายุ หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์ นับถึงวันคล้ายวันเกิดครั้งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยทำงาน

### 1.6.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ชั้นหรือปี ที่สอบไล่ได้เป็นครั้งสุดท้ายนับถึงวันก่อนวันเข้าร่วมงานวิจัย ซึ่งเป็นระดับการศึกษาสูงสุดที่จบการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก

### 1.6.6 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส หมายถึง หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา แบ่งได้ดังนี้ โสด ได้แก่ ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส, สมรส ได้แก่ ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยา ไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม, หม้าย ได้แก่ ผู้ที่คู่สมรสได้ตายไปแล้ว และขณะนี้ยังไม่ได้สมรสใหม่, หย่า ได้แก่ สามีภรรยาที่หย่ากันโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้วและ แยกกันอยู่ ได้แก่ ผู้ที่มีได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว แต่ยังไม่ได้หย่ากันตามกฎหมาย รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยาแล้ว

### 1.6.7 รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตามช่วงเงินเดือนตามฐานเงินเดือนเลย ไม่มีการหักลบประกันสังคม หรือภาษี ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ได้แก่ ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

### 1.6.8 ความเพียงพอของรายได้

ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง รายได้ที่กลุ่มตัวอย่างได้รับจากทุกแหล่งต่อเดือน เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน โดยแบ่งดังนี้ ไม่เพียงพอมีหนี้สิน, ไม่เพียงพอไม่มีหนี้สิน, เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือ, เพียงพอมีเหลือเก็บ

### 1.6.9 โรคประจำตัวและการรักษา

โรคประจำตัวและการรักษา หมายถึง โรคที่ติดตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ในทางการแพทย์ หมายถึง โรคเรื้อรังที่ผู้ป่วยต้องได้รับการรักษาและอยู่ในความดูแลและควบคุมของแพทย์และยาที่รับประทานอยู่ต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในปัจจุบัน

### 1.6.10 ประวัติการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ประวัติการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หมายถึง จำนวนครั้งในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน

### 1.6.11 ประวัติการรับวัคซีนป้องกัน

ประวัติการรับวัคซีนป้องกัน หมายถึง จำนวนเข็มที่ได้รับวัคซีนป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

### 1.6.12 ปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ได้แก่

### 1.6.13 ระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร เช่น บุคลากร ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ หน่วย ผู้จัดการฝ่าย และผู้อำนวยการ เป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ได้แก่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ, ระดับหัวหน้างาน, ระดับผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ และ ระดับหัวหน้าแผนกหรือระดับบริหาร

### 1.6.14 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาทำงานปกติและวันทำงานล่วงเวลาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ นับเป็นจำนวนวันต่อสัปดาห์ ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์, ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์

### 1.6.15 อายุงาน

อายุงาน หมายถึง คือระยะเวลาทำงานของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับนายจ้าง ตามกฎหมายแล้วจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ระบุไว้ในสัญญาว่าจ้างในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน

### 1.6.16 ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่เคยผ่านการทำงานตั้งแต่จบการศึกษา ซึ่งรวมอายุงานการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพรวมทุกสถานประกอบกิจการ

### 1.6.17 ลักษณะงานหรือภาระงาน

ลักษณะงานหรือภาระงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของการทำงานในสถานประกอบกิจการของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระยะเวลาทำงานจำกัดหรือไม่ ปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในการทำงาน งานที่ทำตรงกับความสามารถและความถนัด งานที่ใช้ความรับผิดชอบสูงหรือไม่ งานที่มีความซ้ำซากจำเจ เบื่อหน่ายหรือไม่

### 1.6.18 บทบาทหน้าที่ในองค์กร

บทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความชัดเจนในบทบาทการทำงาน การแบ่งความรับผิดชอบในงาน การทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

### 1.6.19 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุน มอบหมายงานสำคัญ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

### 1.6.20 ลักษณะหรือโครงสร้างขององค์กร

ลักษณะหรือโครงสร้างขององค์กร หมายถึง โครงสร้างหรือการแบ่งงานที่ชัดเจน แนวความคิดในการทำงานกับองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและหน่วยงาน ความเพียงพออุปกรณ์/เครื่องที่ใช้ในการทำงาน

### 1.6.21 ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่องานรบกวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว

### 1.6.22 ประเภทและขนาดสถานประกอบการ (ตามกฎหมาย)

ประเภทและขนาดสถานประกอบการ (ตามกฎหมาย) หมายถึง ประเภทสถานประกอบการที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานออกเป็น 3 บัญชี ในกรณีที่จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ กำหนดในบัญชีที่ 1, 2 และ 3 ตามกฎหมาย กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบการ พ.ศ.2565

### 1.6.23 จำนวนของพนักงานในสถานประกอบการ

จำนวนของพนักงานในสถานประกอบการ หมายถึง จำนวนลูกจ้างนับเป็นคนที่ทั้งหมดของสถานประกอบการแห่งนั้นในปัจจุบัน

### 1.6.24 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) หมายถึงการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการทำความอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน จำนวน 9 ข้อ, ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) หมายถึงการรับรู้ทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ, ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้ร่างกาย (Physical job demand) หมายถึงการรับรู้ทางด้านร่างกาย

ที่เกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ, ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึงการรับรู้ถึงความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ จำนวน 4 ข้อ, ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึงการรับรู้ถึงการสนับสนุนในการทำงานจากหัวหน้างาน (Supervisor support) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support) จำนวน 8 ข้อ, ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) หมายถึงการรับรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

### 1.6.25 ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19

ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 หมายถึง ลักษณะของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 แล้วส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.6.25.1 ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ หมายถึง ภาระงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติโดยที่ยังไม่มีการระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว

1.6.25.2 ความซับซ้อนของระบบงานหรือการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการทำงานมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในหน่วยงาน

1.6.25.3 การทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัด หมายถึง ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์สำนักงานด้วย

1.6.25.4 ชีวิตส่วนตัวที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรค หมายถึง การได้รับผลกระทบในการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างจากการที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.6.25.5 ความกลัวเสี่ยงติดเชื้อและแพร่กระจายไปสู่เพื่อนและครอบครัว หมายถึง ภาวะที่มีความกลัว หวาดระแวง และวิตกกังวลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการเสี่ยงติดเชื้อของตนเองและอาจแพร่เชื้อให้กับบุคคลรอบข้าง ได้แก่ เพื่อนหรือครอบครัวติดเชื้อจากตนเองได้

### 1.6.26 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือ จป.วิชาชีพ

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือ จป.วิชาชีพ หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 22 ซึ่งมีหน้าที่ 13 ข้อในการควบคุมดูแลและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ เจ็บป่วย

หรือเกิดโรคจากการทำงาน และให้ปฏิบัติไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นตำแหน่งที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องมี

#### 1.6.27 สถานประกอบกิจการ

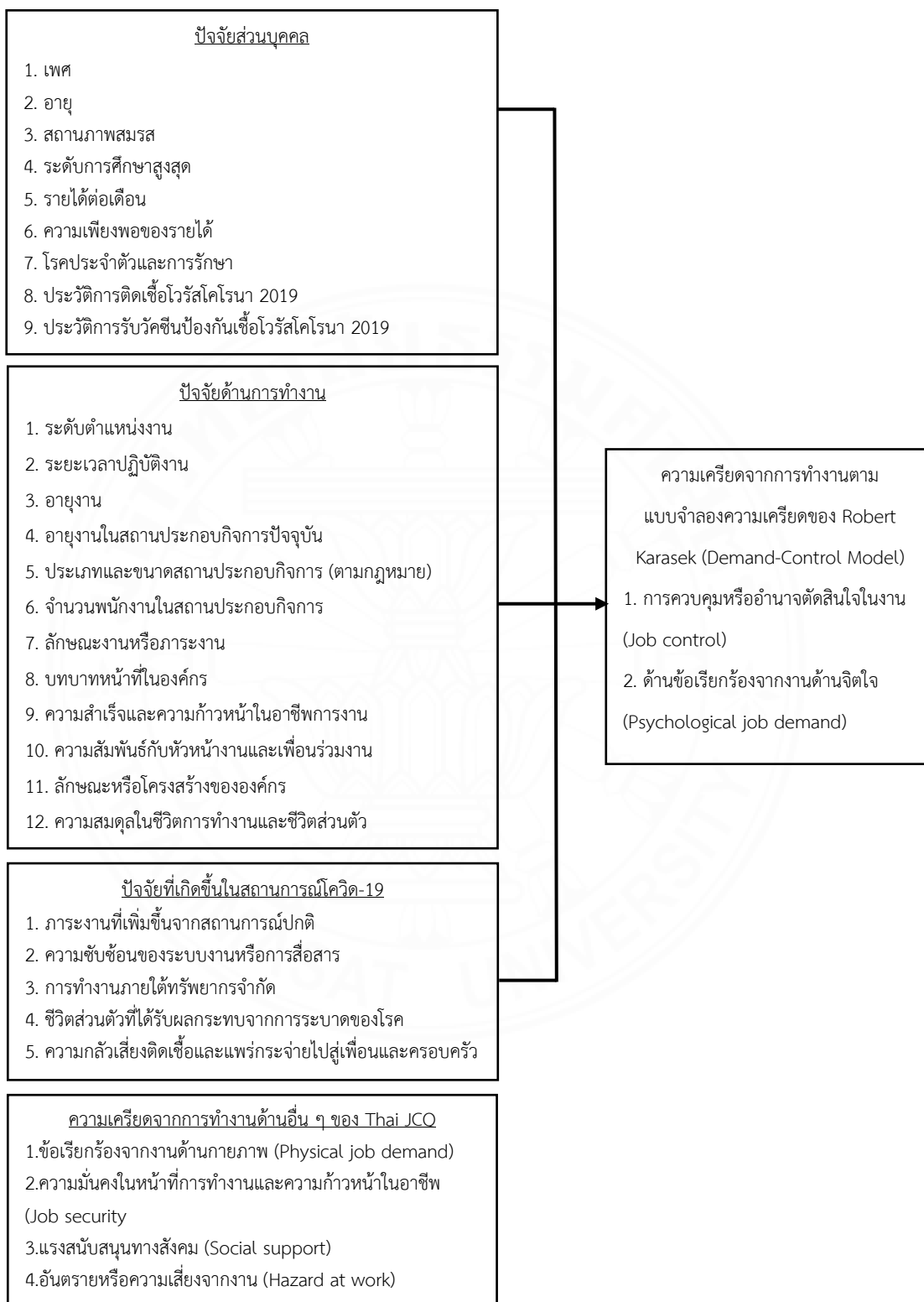
สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เข้าข่ายจะต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในจังหวัดนครปฐม

#### 1.6.28 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หมายถึง โรคติดต่อที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ SAR-Cov2 2019 ซึ่งช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดในประเทศไทย ตั้งแต่ มกราคม พ.ศ.2563 ถึง ธันวาคม พ.ศ.2564



## 1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



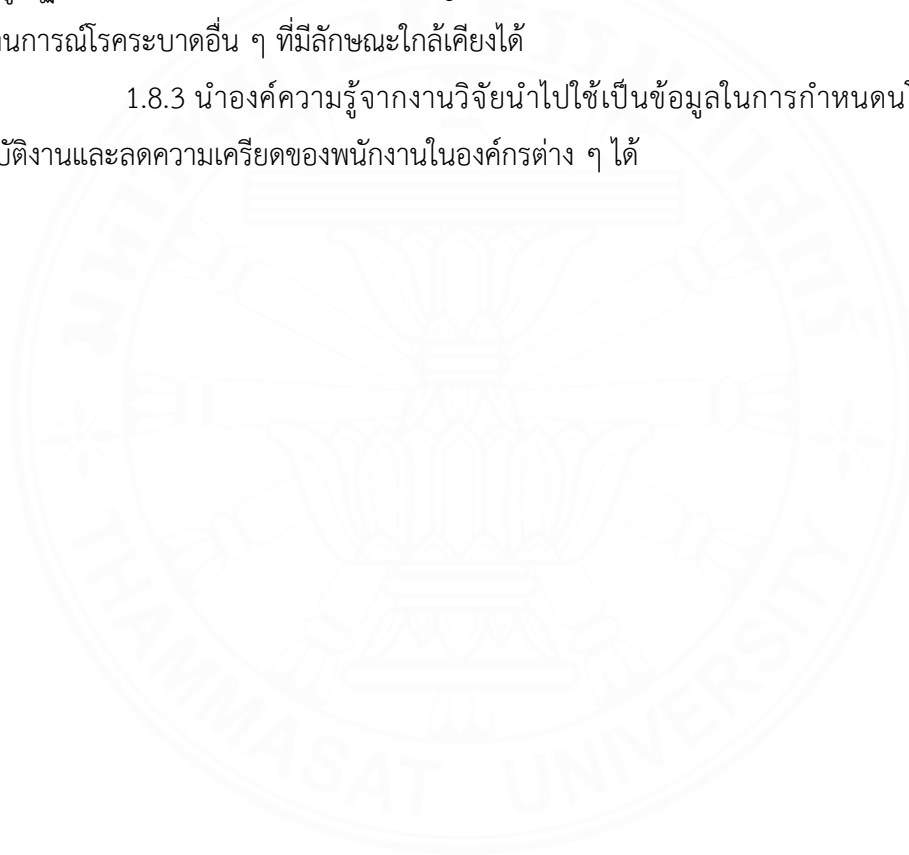
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1.8.1 เพื่อเสนอแนะแนวทางการในการแก้ไขปัญหาความเครียดและลดความเครียดในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระหว่างที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือสถานการณ์โรคระบาดอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงได้

1.8.2 นำแนวทางการป้องกันความเครียดจากงานวิจัยมาประยุกต์หรือปรับใช้กรณีที่พบผู้ปฏิบัติงานที่มีความเครียดหรือมีปัญหาด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องที่มาจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคระบาดอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงได้

1.8.3 นำองค์ความรู้จากงานวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและลดความเครียดของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ได้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความชุกของความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

#### 2.1 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย

เนื่องจากในช่วงปลายปี พ.ศ.2562 ได้มีการระบาดของโรคโควิด-19 ที่เกิดจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดขึ้นที่ประเทศจีน หลังจากนั้นส่งผลให้มีการระบาดไปหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในช่วงต้นปี พ.ศ.2563 ซึ่ง มีผู้ติดเชื้อยืนยันสะสมทั่วโลกจำนวน 276,436,619 ราย และมีผู้เสียชีวิตสะสมทั่วโลกรวม 5,374,744 ราย ส่วนสถานการณ์ในของประเทศไทยนั้น มีข้อมูลผู้ติดเชื้อยืนยันสะสม 2,183,544 ราย และมีผู้เสียชีวิตสะสมรวม 21,504 ราย<sup>(4)</sup> ณ วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ.2564 ซึ่งยังมีผู้ป่วยรายใหม่ที่ติดเชื้อเพิ่มขึ้น รวมทั้งยอดผู้เสียชีวิตที่สะสมทุกวัน โดยหลังจากที่มีการระบาดดังกล่าวในประเทศไทยได้เริ่มมีผู้ติดเชื้อกระจายไปทั่วทุกภาค โดยข้อมูลวันที่ 24 มิถุนายน 2564 พบว่ามีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดที่ภาคกลาง โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลทั้ง 5 จังหวัดที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ซึ่งจากการจัดอันดับจังหวัดที่มีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดในประเทศไทย พบว่าจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรสาครและสมุทรปราการ เป็น 3 จังหวัดที่มีการติดเชื้อสูงสุด (ณ วันที่ 24 มิถุนายน 2564) และเนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีการเกิดคลัสเตอร์เป็นระลอกแรกเกิดขึ้นที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้มีการระบาดในพื้นที่จำนวนมากและส่งผลจังหวัดใกล้เคียงได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม สมุทรสงครามและราชบุรี จากเหตุการณ์ดังกล่าวทางกรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงมีคำสั่งให้สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ ปฏิบัติตามแนวทางและคำสั่งจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

### 2.1.2 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดนครปฐม

จังหวัดนครปฐมเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ตั้งอยู่ติดกับจังหวัดสมุทรสาครที่เป็นจังหวัดที่เริ่มมีการระบาด โดยจังหวัดนครปฐมมีระยะทางห่างจากจังหวัดสมุทรสาครเพียง 48 กิโลเมตร และมีพื้นที่ทางทิศใต้ติดต่อกับอำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร<sup>(6)</sup> และจากข้อมูลของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าจังหวัดนครปฐมเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดของประเทศไทย ตั้งแต่มีการระบาดระลอกใหม่ในปี 2564 โดยในเดือนกรกฎาคม 2564 จังหวัดนครปฐมผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดเป็นอันดับ 6 ของประเทศ และสูงสุดเป็นอันดับที่ 4 ของภาคกลาง (ณ เดือน ตุลาคม 2564) และมีจำนวนผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดเป็นอันดับ 8 ของประเทศไทย ณ เดือนพฤษภาคม 2565 และปัจจุบัน ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2565 จังหวัดนครปฐมมีผู้ติดเชื้อยืนยันสะสม 83,121 ราย โดยมีผู้ติดเชื้อมากที่สุดที่อำเภอเมืองนครปฐม นอกจากนี้ จังหวัดนครปฐมยังเป็น 1 ใน 29 จังหวัดที่ถูกปรับระดับพื้นที่สถานการณ์โควิด-19 เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2565 จึงส่งผลให้สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมต้องปฏิบัติตามแนวทางและคำสั่งจังหวัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือ จป.วิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมต้องปรับตัวและมีภาระงานเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคโควิดเพิ่มขึ้น ซึ่งจากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมล่าสุด ณ เดือนกันยายน พ.ศ.2565 พบว่าจังหวัดนครปฐมมีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยสถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน 100 คน มีจำนวน 330 สถานประกอบการ และข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 พบว่ามีจำนวนสถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน 100 คน และมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือ จป.วิชาชีพ ขึ้นทะเบียนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดนครปฐมทุกแห่งตามบัญชีรายชื่อที่ 1 และ 2 ที่ต้องจัดให้มีจป.วิชาชีพ รวมจำนวนจป.วิชาชีพ ขึ้นทะเบียนทั้งหมด 563 คน

### 2.1.3 โรคโควิด-19 กับผลกระทบต่อสถานประกอบการและการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ของสถานประกอบกิจ

จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในหลายประเทศได้ใช้มาตรการปิดเมือง (Lockdown) เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรค ส่งผลให้เศรษฐกิจของทุกประเทศเข้าสู่ภาวะถดถอย ภาคธุรกิจจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และควบคู่กับการสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อกระตุ้นและประคองเศรษฐกิจให้กลับสู่ภาวะปกติ ซึ่งผลกระทบของโรคโควิด-19 จะมีความแตกต่างกันในแต่ละภาคอุตสาหกรรม ซึ่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้เกิดการปิดประเทศในหลายภูมิภาค และส่งผลต่อการผลิตใน

ภาคอุตสาหกรรมลดลงจากมาตรการ Lockdown ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ.2563 และยังคงลดลงอย่างต่อเนื่องในเดือนพฤษภาคม โดยแต่ละภาคส่วนได้รับผลกระทบ ได้แก่

2.1.3.1 ภาคการผลิต ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าคงทนและสินค้าฟุ่มเฟือย อาทิเช่น ยานยนต์ เครื่องจักร เสื้อผ้า เป็นต้น ได้รับผลกระทบจากมาตรการ Lockdown มากที่สุด ส่วนอุตสาหกรรมยาและเคมีภัณฑ์นั้นเติบโตขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าที่จำเป็น ได้แก่ อาหาร คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ มีการผลิตลดลงน้อย

2.1.3.2 ภาคการส่งออกและการลงทุน ผู้ประกอบการภาคการส่งออกไม่สามารถทำการผลิตได้ตามศักยภาพ ทำให้การส่งออกของไทยลดลงมากกว่าเวียดนาม

2.1.3.3 ภาคเกษตรและอาหาร รวมถึงเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ยังคงมีศักยภาพในการส่งออก และการลงทุนจากต่างประเทศลดลงอย่างต่อเนื่องในอุตสาหกรรมเคมีและเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมยาง และพลาสติก แต่กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารมีการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

2.1.3.4 การจ้างงาน การบรรจุนงาน ลดลงร้อยละ 65 ในเดือนเมษายน และลดลงต่อเนื่องร้อยละ 45 ในเดือนพฤษภาคม ผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 ในเดือนเมษายน ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจร้อยละ 36 เป็นกลุ่มเปราะบาง ซึ่งมีการจ้างงานร้อยละ 26 ของแรงงานในประกันสังคม ดังนั้นแรงงานอย่างน้อย ร้อยละ 26 มีแนวโน้มที่จะตกงาน

ผลกระทบของโรคโควิด-19 ต่อภาคธุรกิจของไทยมีความรุนแรงกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค แม้จะมีบางอุตสาหกรรมจะมีศักยภาพในการส่งออกในช่วงวิกฤตก็ตาม อีกทั้งการลงทุนโดยตรงและการจ้างงานยังลดลงอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐควรพิจารณามาตรการช่วยเหลือภาคธุรกิจให้สอดคล้องกับปัญหาและมีประสิทธิผลมากขึ้น<sup>(21)</sup>

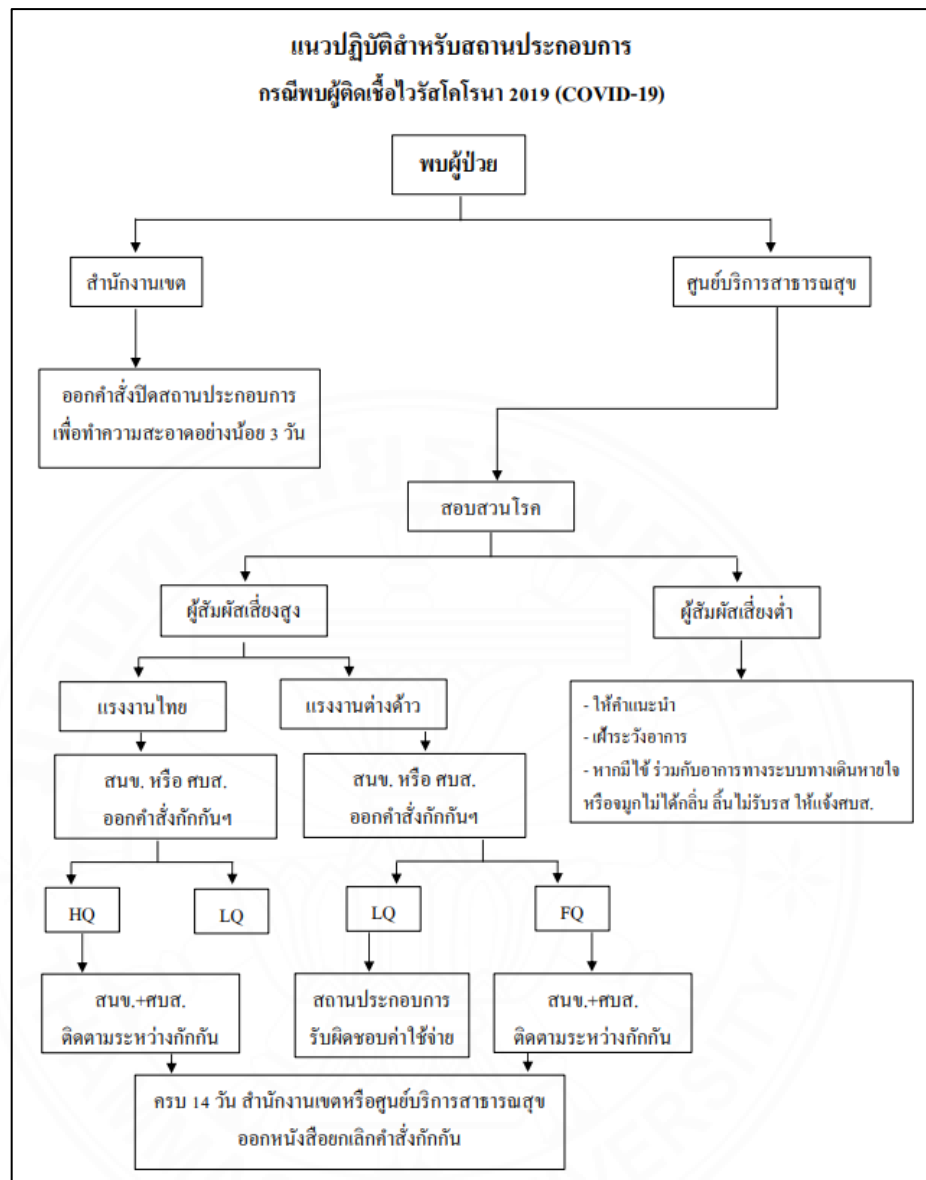
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผู้ประกอบกิจการทั้งหลายในทุกภาคส่วนจึงต้องจัดเตรียมมาตรการป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ภายในองค์กร เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ภายใต้มาตรการที่เพียงพอ สถานประกอบการหรือโรงงานเป็นสถานที่ที่มีการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งจะมีการใช้สถานที่ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการสัมผัสสิ่งของร่วมกัน จึงอาจก่อให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ กรมอนามัยจึงมีคำแนะนำด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำหรับสถานประกอบการ หรือ โรงงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ สำหรับแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการให้ดำเนินการจัดเตรียมมาตรการ ได้แก่ กำหนดเส้นทางเข้า-ออกให้ชัดเจน ให้มีการลงทะเบียนบุคคลภายนอกทุกคนที่จะเข้าสถานประกอบการ และมีการคัดกรองผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ สวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลา และอาจจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันตนเองเพิ่มเติม สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ถุงมือ ครอบหน้า (Face shield) เป็นต้น จัดให้มีที่ล้างทำความสะอาดมือพร้อมสบู่ หรือ เจลแอลกอฮอล์ไว้บริการในบริเวณต่าง ๆ เช่น

ทางเข้าออก หน้าลิฟต์ ห้องอาหาร ห้องน้ำ สำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอ หลีกเลี่ยงการจัดประชุมที่มีผู้ร่วมประชุมจำนวนมากโดยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การอนุญาตให้ทำงานที่บ้าน (กรณีงานสามารถทำที่บ้านได้) จัดเวลาทำงาน เวลาพัก และเวลารับประทานอาหารให้เหลื่อมกัน จัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1 เมตร บริเวณที่ไม่สามารถรักษา ระยะห่างได้อาจติดตั้งแผ่นพลาสติกกัน โดยทำความสะอาดพื้นที่ บริเวณพื้นผิว และอุปกรณ์ที่มีการสัมผัสร่วมกัน ในพื้นผิวสัมผัส เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในพื้นที่ส่วนกลาง ทำความสะอาดด้วยน้ำยาทำความสะอาดและอาจฆ่าเชื้อบริเวณที่มีคนใช้ร่วมกัน เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต ทำความสะอาดอย่างถูกสุขลักษณะ ทำความสะอาดทุกรอบการปฏิบัติงานด้วยน้ำยาทำความสะอาด บริเวณและภายในห้องส้วม อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ด้วยน้ำยาทำความสะอาด และฆ่าเชื้อโรคด้วยโซเดียมไฮโปคลอไรท์ 0.1% หรือแอลกอฮอล์ 70% บริเวณจุดเสี่ยง จัดให้มีภาชนะรองรับขยะมูลฝอยประเภทต่าง ๆ จัดให้มีการระบายอากาศที่เหมาะสม โดยตรวจสอบประสิทธิภาพ และทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ กรณีสถานประกอบการมีบริการรถรับส่งผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำความสะอาดยานพาหนะบริเวณที่มีการสัมผัสโดยคนจำนวนมากด้วยโซเดียมไฮโปคลอไรท์ 0.1% หรือแอลกอฮอล์ 70% ทุกเที่ยวการเดินทาง กรณีสถานประกอบการมีสถานที่จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ให้ปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสาธารณสุข สำหรับสถานที่จำหน่ายอาหารหรือเครื่องดื่ม และกรณีสถานประกอบการมีห้องพักสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสาธารณสุขสำหรับห้องพัก ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขั้นตอน วิธีการปฏิบัติในการใช้สถานที่และให้คำแนะนำสื่อประชาสัมพันธ์การป้องกันและการลดความเสี่ยงจากการแพร่กระจายเชื้อโรค และมีมาตรการติดตามข้อมูลของผู้ปฏิบัติงาน<sup>(22)</sup>

สำหรับแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตนดังนี้ 1) สังเกตอาการของตนเอง หากพบว่ามีอาการเข้าข่ายอาการเสี่ยงของโรคให้หยุดปฏิบัติงาน แจ้งหัวหน้างานและพบแพทย์ทันที 2) หลีกเลี่ยงไปในพื้นที่เสี่ยง หรือสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่เชื้อ 3) สวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย อุปกรณ์ป้องกันตนเองเพิ่มเติมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ถุงมือ ครอบหน้า (Face shield) ตลอดเวลาขณะปฏิบัติงาน 4) หมั่นล้างมือด้วยสบู่และน้ำ หรือเจลแอลกอฮอล์บ่อย ๆ หรือหลังจากหยิบจับสิ่งของหรือจุดที่มีการสัมผัสร่วมกัน ก่อนรับประทานอาหาร ภายหลังใช้ส้วม หลีกเลี่ยงการใช้มือสัมผัสใบหน้า ตา ปาก จมูก ดูแลสุขภาพให้แข็งแรง และดูแลสุขภาพส่วนบุคคล เมื่อกลับถึงบ้านควรอาบน้ำและเปลี่ยนเสื้อผ้าทันที 5) ขณะปฏิบัติงานและระหว่างพักควรเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1 เมตร งดหรือเลี่ยงการพูด ตะโกน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในพื้นที่แคบ หรือมีการระบายอากาศไม่ดี 6) ไม่ใช้อุปกรณ์หรือสิ่งของร่วมกัน เช่น แก้วน้ำ จาน ช้อน ผ้าเช็ดมือ ชุดปฏิบัติงาน 7) พนักงานทำความสะอาด พนักงานเก็บรวบรวมขยะต้องป้องกันตนเอง โดยสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย สวมถุงมือ ผ้ากันเปื้อน รองเท้าพื้นยางหุ้มแข้ง ใช้ที่คีบด้ามยาว

เก็บขยะใส่ถุงมัดปากถุงให้มิดชิด หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ล้างมือให้สะอาดด้วยสบู่และน้ำและเมื่อปฏิบัติงานเสร็จในแต่ละวัน หากเป็นไปได้ควรอาบน้ำและเปลี่ยนเสื้อผ้าทันที 8) ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด<sup>(22)</sup>

สำหรับมาตรการเพิ่มเติมเมื่อพบผู้ป่วยยืนยันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด-19 สำหรับผู้ประกอบการประกอบการของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขได้ให้คำแนะนำสำหรับสถานประกอบการเมื่อพบผู้ป่วยยืนยันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังต่อไปนี้ 1) แจ้งเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อในพื้นที่ภายใน 3 ชั่วโมงนับตั้งแต่พบผู้ป่วย เพื่อให้ดำเนินการสอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรค โดยสถานประกอบการต้องดำเนินการตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมโรคติดต่อ หรือ คณะกรรมการโรคติดต่อของจังหวัด หรือ คณะกรรมการโรคติดต่อของกรุงเทพมหานคร 2) พิจารณาหยุดกิจกรรมหรือให้บริการในแผนกที่มีแรงงานติดเชื้อไวรัสโควิด-19 3) ทำความสะอาดฆ่าเชื้อทันทีภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานควบคุมโรคติดต่อ โดยมีแนวทางปฏิบัติตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข 4) บรรจุขยะติดเชื้อในใช้ถุงขยะสีแดง แล้วมัดถุงขยะให้มิดชิดและแน่นหนาก่อนทิ้ง 5) ตรวจสอบถุงขยะติดเชื้อก่อนเคลื่อนย้ายว่าถุงไม่รั่ว มัดถุงขยะให้มิดชิดและแน่นหนา เมื่อมีขยะตกหล่น ห้ามหยิบด้วยมือเปล่า ให้ใช้คีมเหล็กคีบ หรือใส่ถุงมืออย่างหนาก่อนหยิบขยะที่ตกหล่นทิ้ง 6) เคลื่อนย้ายขยะติดเชื้ออย่างถูกวิธี โดยผู้ปฏิบัติงานต้องผ่านการฝึกอบรมการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อหรืออันตรายที่อาจเกิดจากมูลฝอยติดเชื้อ รวมถึงสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน 7) เคลื่อนย้ายขยะติดเชื้อทุกวัน โดยใช้รถเข็นสำหรับเคลื่อนย้ายภาชนะบรรจุขยะติดเชื้อ และใช้เส้นทางที่กำหนด 8) ที่พักขยะติดเชื้อต้องแยกออกจากที่พักขยะประเภทอื่น ๆ และมีขนาดกว้างพอที่จะกักเก็บภาชนะบรรจุขยะติดเชื้อ มีลักษณะโปร่ง ไม่อับชื้น พื้นและผนังต้องทำความสะอาดได้ง่าย และมีป้ายข้อความคำเตือนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นที่พักขยะติดเชื้อ 9) มีลานสำหรับล้างรถเข็นที่บรรจุขยะติดเชื้ออยู่ไม่ไกลจากบริเวณที่พักขยะติดเชื้อ<sup>(23)</sup>



ภาพที่ 2.1 แนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการ กรณีพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019<sup>(23)</sup>  
ที่มา: แนวปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019  
(COVID – 19) สำหรับสถานประกอบการ, กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

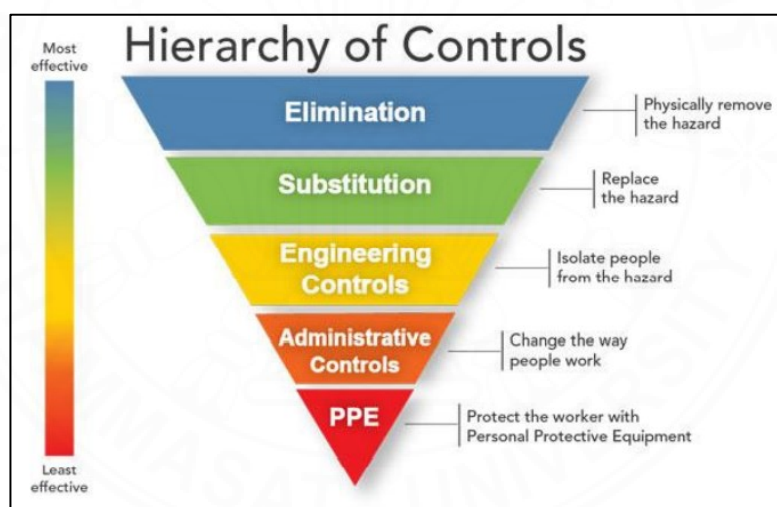
### 2.1.4 บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพใน สถานการณ์การแพร่ระบาดฯ

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 และมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 หมวด 1 บททั่วไป ข้อ 16 ซึ่งมีหน้าที่ 12 ข้อในการคอยดูแลและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือเกิดโรคจากการทำงาน และให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยเป็นตำแหน่งที่กฎหมายได้กำหนดบังคับให้นายจ้างต้องมี<sup>(8)</sup>

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือเรียกว่า จป.วิชาชีพ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลและปกป้องสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการของวิชาชีพในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและต้องใช้ศิลปะในการเจรจาประสานงาน โน้มน้าวให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกันตามมาตรการหรือแผนงานที่วางไว้ให้สำเร็จลุล่วง หากการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำเร็จจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและนายจ้างทั้งการปกป้องสุขภาพผู้ปฏิบัติงานและลดค่าใช้จ่ายในส่วนของ การเยียวยารักษาเมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือสูญเสียได้ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา นี้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักเป็นอย่างมาก ต้องใช้หลักการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation) ถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานหากมีการติดเชื้อหรือเกิดการแพร่ระบาดในสถานประกอบกิจการ ด้วยการประมวลข้อมูล องค์ความรู้ที่มีด้วยการตระหนักรู้ (Recognition) ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยอันตรายหรือความเสี่ยงใดที่จะทำให้เกิดการติดเชื้อ ค้นหาปัจจัยเสี่ยงและนำไปสู่การประเมิน (Evaluation) เพื่อให้ทราบถึงระดับความเสี่ยง หากอยู่ในระดับที่ยอมรับไม่ได้หรือก่อให้เกิดโอกาสในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ต้องดำเนินการป้องกันหรือควบคุม (Prevention/Control) ปัจจัยอันตรายเหล่านั้นออกไปเพื่อลดโอกาสการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ต้องปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ หรือ Onsite ประจำหน่วยงาน ทั้งด้านดูแลความปลอดภัยและมาตรการป้องกันโควิด-19

เชื้อไวรัสโคโรนาจัดเป็นหนึ่งในสิ่งคุกคามทางชีวภาพ (Biological Hazards) เป็นไวรัสที่ต้องอาศัยในเซลล์สิ่งมีชีวิตก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับสัมผัส ซึ่งอันตรายที่เกิดขึ้นมีตั้งแต่เจ็บป่วยจนถึงขั้นเสียชีวิตได้ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพควรต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงอันตรายของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาและแนวทางในการปฏิบัติตนให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน และต้องจัดทำมาตรการป้องกันและแผนงานลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา เสนอต่อนายจ้าง เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในการลดความเสี่ยงการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สำหรับมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานประกอบกิจการนั้น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพต้องดำเนินการกำหนดมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานประกอบกิจการต่อนายจ้างโดยอ้างอิงตามขั้นตอนของ occupational Safety and Health Administration และ International Labor organization ประยุกต์ใช้หลัก Hierarchy of controls ในการป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา การดำเนินการตามวิธีดังกล่าวข้างต้นอาจนำมาใช้ร่วมกันได้เพื่อมุ่งเน้นการลดการสัมผัสเชื้อในผู้ปฏิบัติงาน<sup>(24)</sup> ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 Hierarchy of controls<sup>(24)</sup>

สำหรับแนวทางในการดำเนินการป้องกันการโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานประกอบกิจการมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) การควบคุมด้านวิศวกรรม เป็นการใชหลักการทางวิศวกรรมในการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สามารถควบคุมหรือลดการสัมผัสสิ่งคุกคามของผู้ปฏิบัติงานซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดควรพิจารณาเลือกวิธีนี้เป็นลำดับแรก เช่น การติดตั้งเครื่องกรองอากาศที่มีแผ่นกรองอากาศประสิทธิภาพสูง การเพิ่มอัตราการระบายอากาศในสถานที่ทำงาน การติดตั้งแผ่นพลาสติกใสเพื่อเป็นฉากกั้นระหว่างผู้ปฏิบัติงาน 2) การควบคุมโดยการบริหารจัดการ โดยเสนอให้นายจ้างปรับเปลี่ยนนโยบายในการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงาน เช่น

การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่บ้าน (Work from home) จัดจุดคัดกรองผู้ปฏิบัติงานก่อนเข้ามายังสถานประกอบการ การลดการติดต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการ โดยเปลี่ยนเป็นการประชุมทางออนไลน์ การจัดเวลาพักคนละช่วงเวลากัน สลับวันทำงานเพื่อรักษาระยะห่างระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การหยุดเดินทางไปยังสถานที่ที่มีความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา การจัดทำแผนการสื่อสารฉุกเฉิน การให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้ได้รับสัมผัสเชื้อไวรัสโคโรนา การอบรมการป้องกันตนเอง เช่น การรักษาสุขอนามัยส่วนบุคคล การรักษาความสะอาด การเว้นระยะห่างทางสังคม จัดหาทรัพยากรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขอนามัยส่วนบุคคล เช่น กระจกชำระ ถังขยะแบบเหยียบ สบู่ล้างมือ แอลกอฮอล์ล้างมือ น้ำยาฆ่าเชื้อ การรณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานล้างมือหรือใช้แอลกอฮอล์ทำความสะอาดมือหลังสัมผัสพื้นผิวและหลังจากถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และติดป้ายเตือนให้มีการล้างมือบริเวณอ่างล้างมือ

นอกจากนี้ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างถูกวิธีจะสามารถป้องกันการรับสัมผัสเชื้อไวรัสโคโรนาได้ เช่น การใส่แว่นตานิรภัยและ face shield ป้องกันน้ำลายและละอองเชื้อไวรัสกระเด็นกรณีไอจามรดกันในระยะใกล้ชิด สามารถช่วยลดการสัมผัสกับเชื้อไวรัสโคโรนาได้ ตัวอย่างของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ต้องจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงลักษณะการทำงานและพิจารณาจากประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เมื่อเลือกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานได้แล้วต้องดำเนินการจัดการอบรมการใช้ที่ถูกต้อง ทดสอบความกระชับอย่างสม่ำเสมอ หมั่นตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษาและทิ้งอย่างถูกวิธี นอกจากนี้สถานประกอบการต้องจัดทำแผนงานลดความเสี่ยงการรับสัมผัสเชื้อไวรัสโคโรนา หลังจากการกำหนดมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แล้วการนำวิธีการควบคุมมาประยุกต์ใช้สามารถจัดทำแผนงานลดความเสี่ยงการรับสัมผัสเชื้อไวรัสโคโรนาซึ่งครอบคลุมตลอดทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการทั้งช่วงก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ช่วงเวลาปฏิบัติงาน ช่วงพักและช่วงหลังเลิกปฏิบัติงาน<sup>(24)</sup>

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 ความเครียดและผลกระทบ

ความเครียดเป็นสภาวะของร่างกายและจิตใจที่เกิดการตื่นตัวเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นทุกข์ ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ มีความกลัวและวิตกกังวล ส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป<sup>(25)</sup> ซึ่งจะมีการหดตัวของกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนของร่างกายและอาจเกิดขึ้นเป็นประจำในการดำรงชีวิต เช่น การทรงตัว การเคลื่อนไหว เนื่องจากทุกครั้งที่คิดหรือมีอารมณ์บางอย่างเกิดขึ้นจะต้องมีการหดตัว เคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งในร่างกายเกิดขึ้นควบคู่ไปเสมอ<sup>(26)</sup> ความเครียด

เป็นเหตุการณ์หรือสภาพใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความลำบากใจในการตัดสินใจ ความวิตกกังวลกับบาง ความสัมพันธ์กับคนบางคน ความวิตกกังวลและความไม่แน่นอนของสถานการณ์หรือเกิดความรู้สึก กลัวอันตรายที่อาจเกิดขึ้น<sup>(27)</sup>

ความเครียดส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพ ได้แก่ ผลกระทบต่อร่างกาย การเต้นของชีพจรเบาและเร็ว หายใจถี่ขึ้น หายใจสั้น กล้ามเนื้อตึงเครียดบริเวณคอ แขน ขา บางคน อาจมีอาการผดผื่นผดผื่น นิ่งไม่ติดที่ บดกราม ขบฟัน อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย<sup>(28)</sup> ง่วงหงาวหาวนอน ประจำเดือนมาไม่ปกติ<sup>(25)</sup> อาการไม่สบายทางกายต่าง ๆ เช่น ปวดหัว ปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของ ร่างกาย ความผิดปกติของหัวใจ ความดันโลหิตสูง อาการท้องผูกท้องเสียบ่อย ๆ โรคกระเพาะ นอน ไม่หลับ หอบหืด เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ และ ผลต่อสุขภาพจิตใจ อาจมีความวิตกกังวล ซึมเศร้า กลัวอย่างไร้เหตุผล อารมณ์ไม่มั่นคง เปลี่ยนแปลงง่าย หรือโรคประสาทบางอย่าง<sup>(29)</sup> คิดมาก คิด ฟุ้งซ่าน หลงลืมง่าย สิ้นหวัง หมดความสนุกสนาน<sup>(25)</sup> มีอารมณ์หงุดหงิด ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง<sup>(28)</sup> นอกจากนี้ยังส่งผลทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ การสูบบุหรี่ ดื่มสุรามากขึ้น ใช้สารเสพติด ใช้นอน หลับ ชี้น มีเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่นบ่อย ๆ เจ็บข้อม และเก็บตัว<sup>(25)</sup>

นอกจากความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมแล้วนั้น อาจส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวและบุคคลรอบข้าง และเมื่อ ประสิทธิภาพในงานต่ำลง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นน้อยลง จิตใจยอมได้รับความตึงเครียดมากขึ้น<sup>(29)</sup>

### 2.2.2 สาเหตุการเกิดความเครียด

ความเครียดอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ได้แก่ สาเหตุทางจิตใจ เช่น ความ ต้องการที่เกิดในจิตใจและกลัวว่าจะไม่ได้ดังที่ต้องการหวังไว้ก่อให้เกิดความเครียด เช่น กลัวทำงานที่ ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ หรือปมด้อยต่าง ๆ ที่เกิดในจิตใจ<sup>(28)</sup> รู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าคนอื่น พยายามต่อสู้เอาชนะ ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น<sup>(29)</sup> สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำให้มี ความเครียด เช่น เข้าทำงานใหม่ เปลี่ยนงาน ย้ายงาน ย้ายที่อยู่อาศัย<sup>(28)</sup> ความเครียด เช่น เข้าทำงานใหม่ เปลี่ยนงาน ย้ายงาน ย้ายที่อยู่อาศัย<sup>(28)</sup> เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง<sup>(29)</sup> และสาเหตุจากความเจ็บป่วย เช่น การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เช่น โรคมะเร็ง โรคเอดส์ โรคหัวใจ<sup>(28)</sup> นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อม มีมลภาวะต่าง ๆ มาก เกินไป เช่น เสียงดัง น้ำเสีย ฝุ่น ละอองยาฆ่าแมลง สภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดีทำให้รายได้น้อยกว่ารายรับ และสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ที่โรงเรียน ที่ทำงาน เป็นต้น<sup>(29)</sup> นอกจากนี้ความเครียดยังอาจ เกิดขึ้นจากอุปนิสัยส่วนตัวหรือวิถีการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น คนที่ชอบการแข่งขัน ชอบ ความท้าทาย ซิงติซิงเด่น ชอบเอาชนะ เข้มงวดและเอาจริงเอาจังกับทุกอย่างในชีวิต ไม่มีการผ่อนปรน คนที่พยายามทำอะไรให้ได้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน คนที่มีอารมณ์รุนแรงเป็นประจำ คนที่ใจ ร้อนจะทำอะไรต้องให้ได้ผลทันทีไม่ชอบรอนาน<sup>(29)</sup>

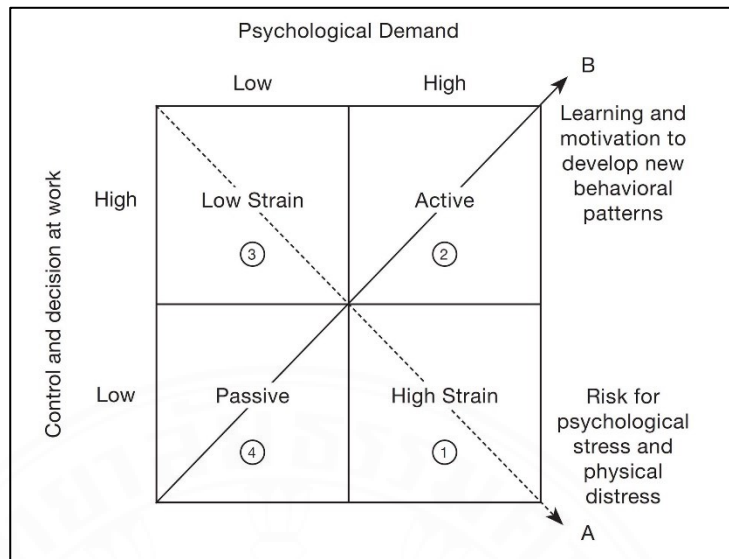
### 2.2.3 การลดความเครียด

วิธีปฏิบัติเพื่อลดความเครียดทำได้หลายวิธีซึ่งเป็นวิธีที่แก้ไขที่ต้นเหตุ<sup>(29)</sup> เช่น การฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ การฝึกลมหายใจ ฝึกสมาธิ การใช้เทคนิคความเจ็บ เป็นต้น สำหรับการควบคุมความเครียดในการทำงานประกอบด้วย การออกกำลังกาย การพักผ่อนให้เพียงพอ การพูดคุยปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับคนใกล้ชิด การรู้จักปรับเปลี่ยนความคิดทัศนคติ การคิดแต่ในสิ่งดี ๆ และการฝึกเทคนิคคลายเครียด เป็นต้น<sup>(30)</sup> การทำสมาธิทำร่างกายและจิตใจให้ผ่อนคลาย การฟังเสียงดนตรี เช่น เพลงบรรเลงเบา ๆ เพลงคลาสสิก ช่วยลดความตึงเครียดและเรียกประสิทธิภาพในการทำงาน จดบันทึกคลายเครียดเพื่อจะได้เข้าใจตัวเองและรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองมากขึ้น<sup>(28)</sup> นอกจากนั้นยังมีวิธีการลดความเครียดที่ปลายเหตุ ได้แก่ การใช้ยา เช่น ยาหม่อง ยาต้ม ยาแก้ปวด ยาลดกรดในกระเพาะ ยากล่อมประสาท แต่วิธีการดังกล่าวช่วยแก้ไขที่ปลายเหตุเท่านั้น วิธีที่ดีที่สุดที่ช่วยลดความเครียดได้ควรจะแก้ไขที่ต้นเหตุต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตที่เอื้ออำนวยให้เกิดความเครียด<sup>(29)</sup>

### 2.2.4 ความเครียดจากการทำงาน

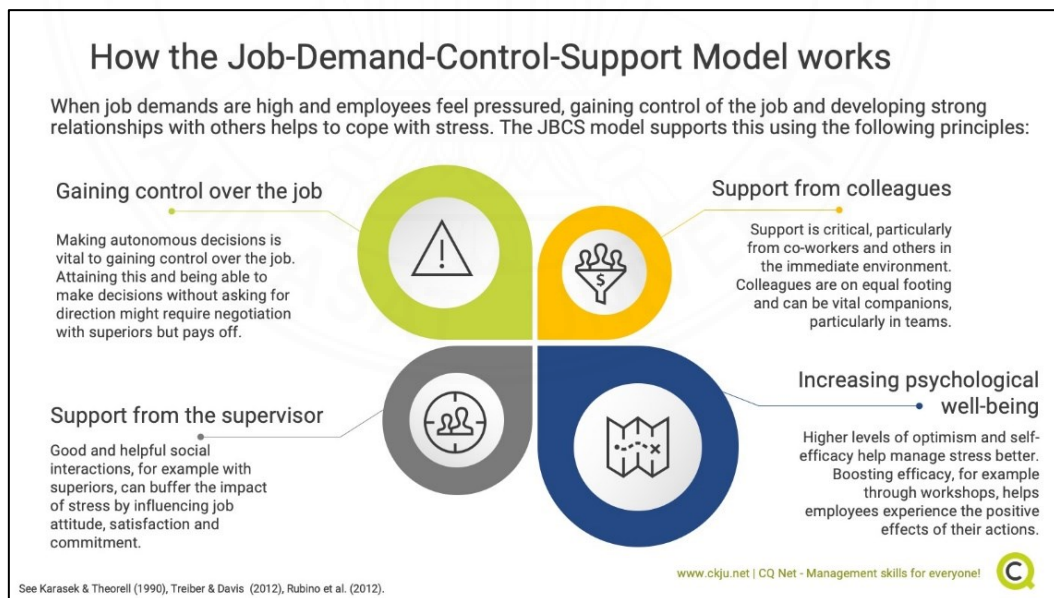
ความเครียดจากการทำงาน คือเป็นสภาวะทางอารมณ์หรือจิตใจ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างระดับความต้องการของงาน และระดับความสามารถของบุคคลในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรคหรือความเจ็บป่วย เช่น โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคแผลในกระเพาะอาหาร ปัญหาระบบทางเดินอาหาร และการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ<sup>(31)</sup> ทำให้ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจเนื่องจากการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน<sup>(32)</sup> โดยความเครียดจากงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับความกดดันจากความต้องการของงานสูง แต่มีความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงานต่ำ และการสนับสนุนทางสังคมต่ำและมีงานที่มีความเครียดน้อยที่สุดคืองานที่มีความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมสูง และจากแนวคิดดังกล่าวจึงเกิดเป็นแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)<sup>(33)</sup>

ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)<sup>(33)</sup>

จาก The Job-Demand-Control Model works<sup>(34)</sup> ได้ระบุว่าเมื่อพนักงานมีปริมาณงานสูงทำให้รู้สึกกดดัน ซึ่งการควบคุมอำนาจตัดสินใจในงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้นสามารถช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ ดังโมเดลในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 The Job-Demand-Control Model works<sup>(34)</sup>

## 2.2.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

### 2.2.5.1 กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565<sup>(8)</sup>

กฎหมายฉบับนี้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565 โดยจะบังคับใช้เมื่อพ้น 60 วัน นับจากวันที่ประกาศ ซึ่งจะตรงกับวันที่ 16 สิงหาคม 2565 กฎหมายดังกล่าวได้ออกประกาศและยกเลิกกฎหมายฉบับเก่า คือ “กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549” และเมื่อกฎกระทรวงฯ ฉบับนี้ออกมาได้มีข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลงการจัดการด้านความปลอดภัยที่ต่างไปจากเดิม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ได้กำหนดหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพเพิ่มเติมอีก 1 ข้อ จากกฎหมายเดิม 12 ข้อ รวมเป็น 13 ข้อ ดังนี้

- (1) ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (2) วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตรายและกำหนดมาตรการป้องกันและขั้นตอนการทำงาน อย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง
- (3) ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (4) วิเคราะห์แผนงานหรือโครงการ และข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่าง ๆ และเสนอแนะ มาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง
- (5) ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน
- (6) แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ
- (7) แนะนำ ฝึกสอน และอบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน
- (8) ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือดำเนินการร่วมกับบุคคล หรือ นิติบุคคลที่ขึ้นทะเบียนหรือได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(9) เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(10) ตรวจสอบหาสาเหตุและวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุ เตือนร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง และรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหาต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ซ้ำ

(11) รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานและข้อเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเตือนร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง เสนอต่อนายจ้าง

(12) ให้ความรู้และอบรมด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแก่ลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน และระหว่างทำงาน เพื่อทบทวนความรู้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(13) ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย

ข้อที่เพิ่มเติมมา คือ “ข้อ 12 ให้ความรู้และอบรมด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแก่ลูกจ้างก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเพื่อทบทวนความรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง” ซึ่งหน้าที่ข้อนี้จะเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์โควิด-19 ในหัวข้อการให้ความรู้ด้านโรคจากการทำงานและสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2562 ที่มีวัตถุประสงค์ให้ “เพื่อกำหนด กลไกการเฝ้าระวัง การป้องกัน และการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม โดยใช้ระบบการแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง การป้องกัน และการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพแก่ ลูกจ้าง หรือโรคจากสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนที่ได้รับหรืออาจได้รับมลพิษ ให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค และกำหนดให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่แจ้งหรือรายงานเกี่ยวกับ การพบหรือมีเหตุสงสัยว่าเกิดโรคจากการประกอบอาชีพหรือโรคจากสิ่งแวดล้อมต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือกรมควบคุมโรค เพื่อให้สามารถดำเนินการกับสถานการณ์การเกิดโรครดังกล่าวได้ทัน่วงที”<sup>(9)</sup>

## 2.2.6 ประเภท ขนาด จำนวนพนักงานของสถานประกอบกิจการที่กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 ได้แบ่งประเภทกิจการที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานออกเป็น 3 บัญชี รวมแล้วทั้งหมด 64 ประเภทสถานประกอบกิจการ ที่ต้องดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับต่าง ๆ ตามกฎกระทรวงฯ และแตกต่างจากเดิมที่กฎหมายเก่า กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและ

จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ที่ระบุประเภทกิจการที่ต้องมีจะกำหนดไว้ เพียง 14 ประเภท สถานประกอบกิจการเท่านั้น

สำหรับประเภทสถานประกอบกิจการที่ต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานออกเป็น 3 บัญชี ในกรณีที่จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ กำหนดในบัญชีที่ 1, 2 และ 3 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### จำนวนลูกจ้างกับการมี จป. ตามกระทรวงฯ พ.ศ. 2565

สถานประกอบกิจการ	จป. โดยหน้าที่			หน่วยงานความปลอดภัย	จป. โดยตำแหน่ง		คปอ.
	เทคนิค	เทคนิคขั้นสูง	วิชาชีพ		หัวหน้างาน	บริหาร	
บัญชีที่ 1 เสี่ยงสูง	-	-	1 คน เมื่อมีลูกจ้าง 2 คน ขึ้นไป	ทันที เมื่อมีการ ดำเนินการ	มีลูกจ้าง 2 คนขึ้นไป	มีลูกจ้าง 2 คนขึ้นไป	
บัญชีที่ 2 เสี่ยงปานกลาง	1 คน เมื่อมีลูกจ้าง 20-49 คน	1 คน เมื่อมีลูกจ้าง 50-99 คน	1 คน เมื่อมีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป	มีลูกจ้าง 200 คน ขึ้นไป	มีลูกจ้าง 2 คนขึ้นไป	มีลูกจ้าง 2 คนขึ้นไป	ลูกจ้าง 50 คน ขึ้นไป
บัญชีที่ 3 เสี่ยงน้อย	-	-	-	-	มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป	

ภาพที่ 2.5 จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

ตามประเภทบัญชีของสถานประกอบกิจการ <sup>(35)</sup>

2.2.6.1 บัญชีที่ 1 มีทั้งหมด 5 ประเภท สถานประกอบกิจการ (กำหนดให้มีจป.วิชาชีพ เมื่อมีลูกจ้าง 2 คน ขึ้นไป) ได้แก่ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการทำเหมืองตามกฎหมายว่าด้วยแร่ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม อุตสาหกรรมเกี่ยวกับปิโตรเคมี อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม และ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการแยกก๊าซธรรมชาติ

2.2.6.2 บัญชีที่ 2 มีทั้งหมด 49 ประเภทสถานประกอบกิจการ (กำหนดให้มีจป.วิชาชีพ เมื่อมีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไป) ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากยาสูบ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าหรือเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมเครื่องหนัง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากไม้ อุตสาหกรรมกระดาษหรือผลิตภัณฑ์ที่แปรรูปจากกระดาษ อุตสาหกรรมการผลิตสารเคมีหรือเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเภสัชภัณฑ์หรือเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ที่ทำจากแร่โลหะ อุตสาหกรรมโลหะหรือผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะ

อุตสาหกรรมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเครื่องจักรหรือเครื่องมือกล อุตสาหกรรมยานพาหนะ ชิ้นส่วนยานพาหนะ หรืออุปกรณ์เสริมสำหรับยานพาหนะ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมเครื่องประดับ อุตสาหกรรมเครื่องดนตรี อุตสาหกรรมอุปกรณ์กีฬาออกกกำลังกาย อุตสาหกรรมของเล่น อุตสาหกรรมเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ อุตสาหกรรมการผลิต การจัดส่งหรือการจ่ายไฟฟ้า อุตสาหกรรมการผลิตหรือการบรรจุก๊าซ อุตสาหกรรมการผลิตถ่านโค้ก อุตสาหกรรมการผลิต การเก็บ หรือการจำหน่ายไอน้ำ อุตสาหกรรมการเลี้ยงสัตว์หรือการเพาะปลูก สถานีบริการตามกฎหมายว่าด้วยการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง คลังน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง การให้บริการบำบัดน้ำเสียหรือกำจัดของเสียตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ อุตสาหกรรม การนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ อุตสาหกรรมการแต่งแร่ การขุดแร่รายย่อย หรือการร่อนแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ การก่อสร้าง การตัดแปลง การซ่อมแซม หรือการรื้อถอนอาคารตามกฎหมายว่าด้วย การควบคุมอาคาร อุตสาหกรรมการขนส่ง การบริการการเดินทางอากาศตามกฎหมายว่าด้วยการเดินทางอากาศ กิจการคลังสินค้า กิจการไซโล หรือกิจการห้องเย็นตามกฎหมายว่าด้วยคลังสินค้า ไซโล และห้องเย็น กิจการโทรคมนาคมตามกฎหมายว่าด้วยองค์การจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับ สาระประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม การติดตั้ง การซ่อม หรือการซ่อมบำรุงเครื่องจักร โรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม กิจการนิติบุคคลอาคารชุดตามกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด ห้างสรรพสินค้า ธุรกิจค้าปลีก หรือธุรกิจค้าส่ง ศูนย์การจัดประชุมและการแสดงสินค้า โรงพยาบาล การทดสอบและวิเคราะห์การปฏิบัติการทางกายภาพ เคมี ชีวภาพ หรือ วิศวกรรม การขายและการบำรุงรักษายานยนต์หรือการซ่อมยานยนต์ สวนสัตว์หรือสวนสนุก<sup>(8)</sup>

2.2.6.3 บัญชีที่ 3 ทั้งหมด 10 ประเภทสถานประกอบกิจการ (ไม่ได้ระบุจำนวนพนักงานที่กำหนดให้มีจป.วิชาชีพ หากแต่สถานประกอบกิจการจัดให้มีได้) ได้แก่ ธุรกิจสถาบันการเงิน ตามกฎหมายว่าด้วยธุรกิจสถาบันการเงิน ธุรกิจหลักทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ การประกันชีวิตตามกฎหมายว่าด้วยการประกันชีวิต หรือการประกันวินาศภัย ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัย โรงรับจำนำตามกฎหมายว่าด้วย โรงรับจำนำ โรงถ่ายทำภาพยนตร์หรือละคร สวนพฤกษศาสตร์ สนามกีฬาหรือการนันทนาการ สถานที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่าย โดยจัดให้มีการแสดงดนตรี หรือการแสดงอื่นใด เพื่อการบันเทิง และสำนักงานบริหารของสถานประกอบกิจการตามบัญชี 1 และบัญชี 2

อย่างไรก็ตาม สถานประกอบกิจการอื่น ๆ นอกเหนือจากบัญชีที่ 1 และ 2 จะถูกจัดให้อยู่ในบัญชีที่ 3 ซึ่งสถานประกอบกิจการในบัญชีที่ 3 สามารถปฏิบัติได้มากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดได้ จึงส่งผลให้สถานประกอบกิจการตามบัญชีที่ 3 สามารถแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความ

ปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 ได้

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความเครียดจากการทำงานเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก เช่น การลดจำนวนคนงาน ลดเงินเดือน เนื่องจากเศรษฐกิจตกต่ำ<sup>(36)</sup> ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สาขาอาชีพ<sup>(16)</sup> ความเพียงพอของรายได้<sup>(16,37)</sup> ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน<sup>(17)</sup> โดยปัจจัยด้านการทำงานที่มีสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อันตรายหรือความเสี่ยงจากการทำงาน<sup>(16, 17)</sup> ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ<sup>(17)</sup> ข้อเรียกร้องจากงานใช้แรงกาย แรงสนับสนุนทางสังคม แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน<sup>(16)</sup> ความมั่นคงในหน้าที่การงาน<sup>(16, 17)</sup> ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า<sup>(18)</sup>งานมากเกินไป งานน้อยจนไม่มีอะไรทำ ต้องทำงานต่ำกว่าความรู้ความสามารถ การทำงานเป็นกะ ขาดทักษะบางอย่างในการทำงาน ใจไม่รักในงานที่ทำ สิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย จากโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ระบบงาน<sup>(17)</sup> (หน้าที่ไม่ชัดเจน ไม่ได้รับการเลื่อนระดับหรือรางวัล งานไม่เป็นระบบ) จากสัมพันธภาพในการทำงาน<sup>(18)</sup> (มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ไม่ไว้ใจกัน) จากความสามารถในการบริหารเวลา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน<sup>(16)</sup> และการขาดความสมดุลในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว<sup>(15)</sup>

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ต้องเผชิญกับสภาวะกดดันต่าง ๆ ทั้งภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด ความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ปัญหาในชีวิตส่วนตัวที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค กระทั่งต่อความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยภายใน ส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกต่าง ๆ<sup>(12)</sup> ต้องตระหนักและระแวดระวังอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการปฏิบัติที่เข้มงวด ทำให้ไม่สามารถทำตามธรรมชาติหรือเป็นอิสระได้ เกิดความกลัวในการเสี่ยงติดเชื้อและจะแพร่เชื้อโควิด-19 ไปสู่เพื่อนและครอบครัวจากการทำงานได้<sup>(13)</sup>

### 2.3.2 เครื่องมือประเมินความเครียด

จากการทบทวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการประเมินระดับความเครียด ทางผู้วิจัยได้นำข้อมูลเครื่องมือการประเมินแบบต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์รูปแบบของแบบประเมินและเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของในการนำมาใช้งานแต่ละแบบดังต่อไปนี้

### 2.3.2.1 แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ 54 ข้อคำถาม

แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ 54 ข้อคำถาม ซึ่งนำเอาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานที่นำมาเป็นข้อคำถามเพื่อประเมินระดับความเครียด ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงาน ด้านข้อเรียกร้องด้านจิตใจ ด้านข้อเรียกร้องจากงานใช้ร่างกาย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน<sup>(16, 38)</sup> ซึ่งฉบับ 54 ข้อคำถามนี้ได้พัฒนามาจากฉบับ JCQ 48 ข้อ และเพิ่มเติมข้อคำถามโดยผู้วิจัยในโครงการ “โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย” และอีก 8 ข้อที่ได้จากแบบสำรวจในคนไทย รวมทั้งหมด 56 ข้อ หลังจากนั้นนำไปผ่านการวิเคราะห์ด้วยวิธีการ Exploratory and Confirmatory factor analysis แล้วตัดออกเหลือ 54 ข้อ

### 2.3.2.2 แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ 45 ข้อคำถาม

แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ 45 ข้อคำถามซึ่งได้รับการปรับปรุงจากฉบับ 54 ข้อ ซึ่งนำเอาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานนำมาเป็นข้อคำถามเพื่อประเมินระดับความเครียด ได้แก่ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้ร่างกาย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน<sup>(16, 38)</sup> ซึ่งฉบับ 45 ข้อ ได้ถูกพัฒนาจากงานวิจัย “โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย” สามารถสกัดจนเหลือเพียง 45ข้อ<sup>(38)</sup>

### 2.3.2.3 แบบประเมินความเครียด (ST-5) ของกรมสุขภาพจิต

แบบประเมินความเครียด (ST-5) ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งมีข้อคำถามของการมีอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน 2-4 สัปดาห์ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับ หรือนอนมาก มีสมาธิน้อยลง หงุดหงิดหรือกระวนกระวายหรือว่าวุ่นใจ รู้สึกเบื่อหรือเซ็ง ไม่อยากพบปะผู้คน โดยให้ระดับคะแนนในแต่ละอาการ จากนั้นแปลผลแบบประเมินระดับความเครียด (ST-5) ดังนี้ 0-4 คะแนน หมายถึง เครียดน้อย 5-7 คะแนน หมายถึง เครียดปานกลาง 8-9 คะแนน หมายถึง เครียด มาก 10-15 คะแนน หมายถึง เครียดมากที่สุด<sup>(14, 26)</sup>

### 2.3.2.4 แบบประเมินความเครียด (SPST-20)

แบบประเมินความเครียด (SPST-20) เป็นแบบประเมินของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต แบบประเมินชุดนี้จะสอบถามถึงอาการที่เกิดขึ้นในช่วง 6 เดือน ได้แก่ กลัวทำงานพลาด และไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ภายในครอบครัวมีความขัดแย้ง มีความกังวลเรื่องมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียงและดิน รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น เงินไม่พอใช้จ่าย ปวดกล้ามเนื้อ ปวดหัวจากความตึงเครียด ปวดหลัง ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลงไป ปวดศีรษะข้าง

เดียว รู้สึกวิตกกังวล รู้สึกคับข้องใจ รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด รู้สึกเศร้า ความจำไม่ดี รู้สึกสับสน ไม่มีสมาธิ รู้สึกเหนื่อยง่าย จากนั้นจะประเมินโดยการให้คะแนนระดับความเครียดของอาการนั้น ๆ จากนั้นการแปลผลแบบประเมินความเครียด (SPST-20) ดังนี้ ช่วง 0-23 คะแนน มีความเครียดระดับน้อย ช่วง 24-41 คะแนน มีความเครียดระดับปานกลาง และ ช่วง 42-61 คะแนน มีความเครียดระดับสูง<sup>(15, 27)</sup>

หลังจากการเปรียบเทียบแบบประเมินแต่ละแบบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงจุดเด่นและข้อจำกัดของแบบประเมิน ซึ่งประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ของแบบประเมิน ลักษณะข้อคำถาม จำนวนข้อคำถาม และการแปลผล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย ทางผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบประเมินระดับความเครียด Thai-JCQ แบบ 45 ข้อคำถาม เนื่องจากแบบประเมินที่ทางผู้ปรับปรุงแบบประเมินได้แนะนำให้ใช้สำหรับงานวิจัย เนื่องจากมีข้อคำถามที่ตรงประเด็นเกี่ยวข้องการเครียดจากการทำงานและมีค่าความตรงของเนื้อหาที่เหมาะสมผ่านการวิเคราะห์ด้วย Exploratory and Confirmatory factor analysis<sup>(38)</sup> และทางผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือการประเมินความเครียดจากแบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ 45 ข้อคำถาม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและเหมาะสมที่จะประเมินความเครียดจากการทำงานของคนไทยซึ่งงานวิจัย เรื่อง สิ่งคุกคามทางด้านสุขภาพจิต และกลุ่มอาการทางเมตาบอลิกที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดโรคระบบ หัวใจและหลอดเลือดในบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในส่วนของข้อมูลสิ่งคุกคามทางด้านสุขภาพจิตเกี่ยวกับความเครียดและปัญหาด้านจิตใจ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลจากแบบสอบถามวัดความเครียดในการทำงาน (Job Content Questionnaires) 6 ด้าน ซึ่งพบว่า ด้านที่ 1 การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน ส่วนมากมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง และด้านที่ 2 ข้อเรียกร้องด้านจิตใจ ส่วนมากมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ร้อยละ 82.92<sup>(39)</sup>

### 2.3.3 การทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

#### 2.3.3.1 ความตรง (Validity)

ความตรง (Validity) คือคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้สิ่งที่ต้องการวัดตามวัตถุประสงค์และตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้ โดยความตรงมีความสำคัญอย่างมากต่อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากความตรง คือ ขนาดที่บอกได้ว่าเครื่องมือสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้ตามจุดมุ่งหมายและใช้ผลการสอบหรือการวัดนั้นทำนายความสามารถในเรื่องเดียวกันนั้นได้ เครื่องมือจะใช้ได้อย่างมีความตรงได้ผลในการวัดตรงกับจุดมุ่งหมายก็ต่อเมื่อเครื่องมือนั้นมีความเที่ยง แต่เครื่องมือที่มีความเที่ยงสูงอาจจะไม่มีความตรงก็ได้ ความตรงของเครื่องมือวัดแบ่งได้เป็น 3 แบบ

ได้แก่ ความตรงตามเนื้อหา (content validity) ความตรงเชิงสัมพันธ์กับเกณฑ์ (criterion-related validity) และความตรงตามโครงสร้าง (construct validity)<sup>(40)</sup>

### 2.3.3.2 ความตรงตามเนื้อหา (content validity)

ความตรงตามเนื้อหา (content validity) เนื้อหาจะมีความตรงได้ก็ต่อเมื่อมีความสอดคล้องกับข้อกำหนด หรือวัตถุประสงค์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยอาจอาศัยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการประเมินวิเคราะห์ (face validity) และนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งมีสูตรคำนวณ<sup>(41)</sup> ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ แบบทดสอบหรือข้อสอบที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาอยู่ในระดับดีและสามารถนำไปวัดผลได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ IOC เกินกว่า 0.5 เป็นต้นไปถือว่ามีความสอดคล้อง<sup>(41)</sup>

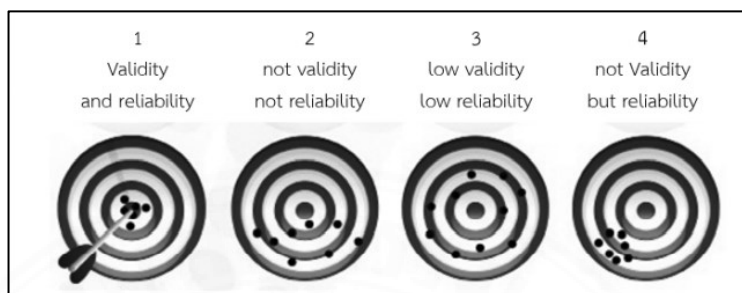
### 2.3.3.3 ความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (reliability)

ความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (reliability) คือ ค่าความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบคนกลุ่มเดียวกันสองครั้งด้วยแบบสอบถามเดิมในเวลาที่แตกต่างกันหรือทดสอบคนในกลุ่มเดียวกันด้วยข้อสอบต่างชุดที่มีข้อสอบเทียบเท่ากัน หรือภายใต้สภาพการสอบแตกต่างกันซึ่งหมายความว่าเครื่องมือเดียวกันไม่ว่าจะทำการวัดกี่ครั้งจะให้ผลการวัดเท่าเดิมหรือใกล้เคียงกับของเดิม หรือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในคำถามเหมือนเดิมและตอบคำถามในลักษณะเดิมทุกครั้งนั่นคือเครื่องมือมีความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นสูง<sup>(41)</sup> ซึ่งการทดสอบความเที่ยงนั้น สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)<sup>(41)</sup> ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปจึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ อย่างไรก็ตาม หากเครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นเช่น แบบทดสอบข้อเขียนหรือแบบสอบถาม มีความยากง่าย หรือมีจำนวนข้อที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป เมื่อนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่าง กันด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม ให้ผลการวัดที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม

สามารถคำนวณเป็น ตัวเลขได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และถ้าค่าที่คำนวณ ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบทดสอบนั้นมีค่าความเที่ยงสูง<sup>(41)</sup>

สำหรับการอธิบายความตรง (validity) และความเที่ยง (reliability)

ยกตัวอย่างเป็นการฝึกยิงธนู<sup>(41)</sup> ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 การยิงธนูเข้าเป้าอธิบายความตรงและความเชื่อมั่น

วงกลมที่ 1 ยิงลูกธนูเข้ากลางเป้า หรือใกล้เคียงเป้าทุกครั้ง ถือว่ามี ความแม่นยำตรงเป้า (valid) และมีความเชื่อมั่นสูง (reliable)

วงกลมที่ 2 ยิงธนูไม่ตรงเป้า (not valid) และไม่ค่อยมีความเชื่อมั่น (not reliable)

วงกลมที่ 3 เป็นการยิงธนู ซึ่งไร้ทิศทางหาความแน่นอนไม่ได้ (low valid) ไม่มีความตรงและความเชื่อมั่น (low reliable)

วงกลมที่ 4 เป็นการยิงธนู ซึ่งไม่เข้าเป้า (not valid) แต่ลูกธนูเกาะกลุ่มกันด้วยทิศทางที่เชื่อมั่นได้ มีความเชื่อมั่น (reliable)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพถือว่ามีความสำคัญต่อสถานประกอบการเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก ด้านหน้าที่ต้องทำงานในด้านการควบคุมป้องกัน ดูแล และส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยและ มาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนาไม่ให้แพร่กระจายภายในสถานประกอบการ ด้วยภาระงานที่ เพิ่มขึ้นภายในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ ทำให้จบ.วิชาชีพเกิดภาวะความเครียดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว ทั้งนี้การเกิด ความเครียดอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ร่างกายและจิตใจของจบ.วิชาชีพได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและการลาออกจากงาน หากสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ อาจเป็นแนวทางที่สามารถลดปัจจัยการก่อให้เกิดความเครียด ในการทำงานและเชื่อมโยงกับสาเหตุที่ทำให้มีจำนวนจบ.วิชาชีพไม่เพียงพอต่อสถานประกอบการใน ปัจจุบันอีกด้วย

## บทที่ 3

### วิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดนครปฐม การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งในการวิจัยจะมีขั้นตอนดังนี้

#### 3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับการเกิดความเครียดจากการทำงาน โดยรูปแบบการศึกษาเป็นแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study)

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือ จป.วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานประกอบกิจการในเขตจังหวัดนครปฐม

จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ เดือนสิงหาคม ปี พ.ศ.2565 พบว่ามีจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพขึ้นทะเบียนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดนครปฐม รวม 7 อำเภอ มีรายชื่อของจป.วิชาชีพขึ้นทะเบียนในสถานประกอบกิจการทั้งหมด 563 คน แบ่งเป็นอำเภอเมืองนครปฐม 57 คน อำเภอสามพราน 322 คน อำเภอนครชัยศรี 69 คน อำเภอกำแพงแสน 30 คน อำเภอพุทธมณฑล 19 คน อำเภอบางเลน 53 คน และอำเภอดอนตูม 13 คน

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงใช้สูตรการประมาณค่าสัดส่วนที่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน<sup>(42)</sup> ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรเท่ากับ 563 คน

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

P = ค่าสัดส่วนของในประชากรเท่ากับ 0.7<sup>(14)</sup>

d = ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ในทางปฏิบัติผู้วิจัยขอคำนวณสูตรดังกล่าว

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

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

$$n = \frac{(563)(3.84)(0.7)(0.3)}{(0.0025)(562) + (3.84)(0.7)(0.3)}$$

$$n = \frac{454}{2.21}$$

$$n = 205$$

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจากประชากรด้วยสูตรการคำนวณเท่ากับ 205 คน

และเนื่องจากในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจได้จำนวนแบบสอบถามคืนกลับมาไม่ครบตามจำนวน จึงได้มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีก 10% จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการคำนวณเพิ่มเติมได้เท่ากับ 21 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 226 คน

### 3.2.3 เกณฑ์การคัดเลือกและเกณฑ์การคัดออก

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นั้น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพของสถานประกอบการ ซึ่งปฏิบัติภารกิจและลักษณะงานที่มีความจำเป็นในการเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ หรือ Onsite ประจำหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งปฏิบัติงานด้านดูแลควบคุมความปลอดภัยแก่พนักงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้วย จึงเป็นข้อจำกัดที่ไม่สามารถที่จะทำงานในลักษณะ Work From Home (WFH) หรือทำงานอยู่ที่บ้านได้ จึงได้มีการกำหนดและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยจะมีเกณฑ์คัดเลือกและคัดออก ดังต่อไปนี้

#### 3.2.3.1 เกณฑ์ในการคัดกลุ่มตัวอย่างเข้า

- (1) ต้องปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่มีแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ มกราคม พ.ศ.2563 ถึง ธันวาคม พ.ศ.2564
- (2) มีลักษณะการปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สถานประกอบการ (Onsite) มากกว่าหรือเท่ากับ 5 วันต่อสัปดาห์
- (3) มีความสามารถอ่านหนังสือออกและเขียนหนังสือได้และมีความสมัครใจในการเข้าร่วมในการเก็บข้อมูลการวิจัย
- (4) สามารถใช้มือถือ แท็บเล็ตหรือคอมพิวเตอร์ ในการตอบแบบสอบถามเพื่อเข้าร่วมการวิจัย
- (5) มีความสมัครใจในการเข้าร่วมในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

#### 3.2.3.2 เกณฑ์ในการคัดกลุ่มตัวอย่างออก

- (1) มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง บทบาทหน้าที่เดิมจากการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครปฐม โดยย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัยและมาตรการป้องกันโควิด-19 อย่างสิ้นเชิง ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

### 3.2.4 กระบวนการสุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากสูตรดังกล่าวทำให้ทราบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน ที่คำนวณจากประชากรทั้งหมด 563 คน

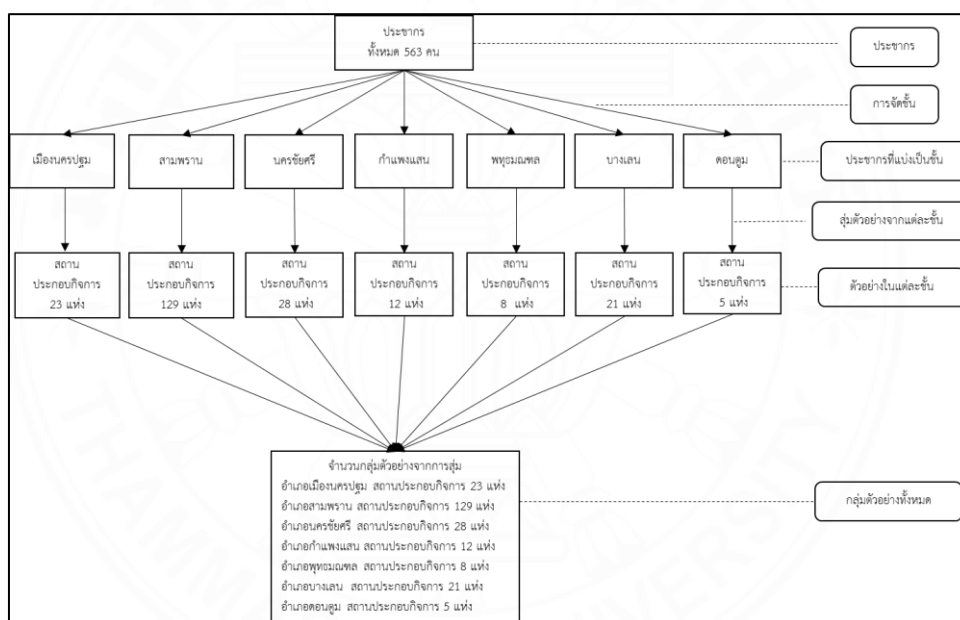
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายชั้น (Multistage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.2.4.1 ทำการแบ่งประชากรในจังหวัดนครปฐมออกเป็นชั้น ๆ ของแต่ละอำเภอ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ประชากรทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่

อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี อำเภอกำแพงแสน อำเภอพุทธมณฑล  
อำเภอบางเลนและอำเภอดอนตูม

3.2.4.2 ดำเนินการขอจำนวนและรายชื่อของสถานประกอบกิจการและจป.วิชาชีพของ  
สถานประกอบการแต่ละแห่งในจังหวัดนครปฐมจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

3.2.4.3 ทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอตามสัดส่วนที่  
คำนวณได้(โดยนำรายชื่อสถานประกอบการของแต่ละอำเภอมารวมโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่มีการใส่  
คืน) ในวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดสัดส่วนการสุ่มแต่ละอำเภอต่อ  
จำนวนตัวอย่างที่ต้องการเท่ากันโดยสุ่มตัวอย่าง จป.วิชาชีพ 1 คน จากสถานประกอบการ 1 แห่งจน  
ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละอำเภอตามขั้นตอนดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการสุ่มแบบแบ่งชั้น<sup>(43)</sup>

### 3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 องค์ประกอบของเครื่องมือ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานประกอบกิจการ ในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านการทำงานในสภาวะปกติและในช่วงสถานการณ์โควิด-19 และ 3) แบบสอบถามประเมินระดับความเครียด (Thai-JCQ) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

3.3.1.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามในส่วนนี้จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือน

3.3.1.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามส่วนนี้จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานที่มีปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ในสภาวะปกติและในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 48 ข้อ โดยมีทั้งแบบตัวเลือกและแบบเติมคำในช่องว่าง รายละเอียดของคำถามเกี่ยวกับการทำงานทั้งหมด ประกอบด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานหรือภาระงานที่รับผิดชอบ อายุการทำงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โครงสร้างและบรรยากาศภายในองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว และปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ ความซับซ้อนของระบบงาน/การสื่อสาร การทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัด ชีวิตส่วนตัวที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคและความกลัวเสี่ยงติดเชื้อและแพร่กระจายไปสู่เพื่อนและครอบครัว

3.3.1.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามประเมินระดับความเครียด (Thai-JCQ) ปรับปรุงมาจากงานวิจัย “โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย” รวมทั้งหมด 45 ข้อคำถาม ซึ่งในแบบสอบถามได้แบ่งข้อคำถามเป็น 6 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) หมายถึงการรับรู้ความสามารถในการควบคุมการทำความอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน จำนวน 9 ข้อ

(2) ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) หมายถึงการรับรู้ทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ

(3) ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand) หมายถึงการรับรู้ทางด้านร่างกายที่เกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึงการรับรู้ถึงความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ จำนวน 4 ข้อ

5) ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึงการรับรู้ถึงการสนับสนุนในการทำงานจากหัวหน้างาน (Supervisor support) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support) จำนวน 8 ข้อ

6) ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) หมายถึงการรับรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

### 3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด Thai-JCQ เมื่อผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

#### 3.3.2.1 การทดสอบความตรง (Validity)

ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ คือ วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการตรวจสอบเครื่องมือมีความเป็นตัวแทนหรือครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ โดยพิจารณาจากตารางวิเคราะห์เนื้อหา หรือตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา กับจุดประสงค์ที่กำหนดโดยใช้วิธีการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อลงสรุปโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หลังจากนั้นนำ

คะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องๆ โดยใช้สูตรของโรวินเนลลี และแฮมเบิลตัน มีสูตรการคำนวณ (Rovinelli and hambleton, 1977: 49-60)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\Sigma R$  เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับการพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดการพิจารณา ดังนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อสอบนั้นไว้ใช้ได้ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควร พิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงนี้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อทำการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบฟอร์มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1 และความถูกต้องของการใช้ภาษาในแบบสอบถามและแบบสำรวจที่มีข้อกำหนดตามกฎหมายเมื่อได้คำแนะนำ ผู้วิจัยได้นำคำแนะนำมาแก้ไขจุดที่บกพร่องก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูล โดยการประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน และนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจากนั้นทำการประเมินซ้ำครั้งที่ 2 อีกครั้ง แล้วพบว่า มี ค่า IOC เท่ากับ 0.79 ซึ่งผ่านเกณฑ์และสามารถนำแบบสอบถามและแบบประเมินนี้ไปใช้ในการ Try out และเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตารางที่ 3.1 รูปแบบแบบทดสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

จุดประสงค์/เนื้อหา	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		+1	0	-1
1.....	1.....	.....	.....	.....
2.....	2.....	.....	.....	.....
3.....	3.....	.....	.....	.....

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงนี้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อทำการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาในแบบสอบถามและแบบสำรวจที่มีข้อกำหนดตามกฎหมายเมื่อได้คำแนะนำ ผู้วิจัยได้นำคำแนะนำมาแก้ไขจุดที่บกพร่องก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูล

### 3.3.2.2 การทดสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability)

ในการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ ทำการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบกับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานประกอบการจังหวัดอื่นที่มีผู้ที่ติดเชื่อโควิตต่อเนื่องตั้งแต่วันที่1เมษายน พ.ศ.2564<sup>(4)</sup>จนถึงปัจจุบัน (ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ.2564)<sup>(4)</sup>และมียอดติดเชื่อสะสมในประเทศสูงสุด 3 จังหวัดนอกเหนือจากจังหวัดนครปฐม ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาครและสมุทรปราการ ซึ่งทั้ง 3 จังหวัดเป็นจังหวัดที่มีการแพร่ระบาดและมีจำนวนผู้ติดเชื่อสะสมรวมมากที่สุดอยู่ใน 10 อันดับของประเทศไทย (ณ วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2564) โดยทดสอบจำนวนรวม 30 คน โดยแบ่งเป็นจังหวัดละ 10 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่า 0.7 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จากผลการตอบแบบสอบถาม 30 คน ได้ค่าเท่ากับ 0.704 ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

## 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยจัดทำเอกสารเพื่อขอการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3.4.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนรายชื่อสถานประกอบกิจการเมื่อได้รายชื่อสถานประกอบกิจการต้นสังกัดของผู้เข้าร่วมงานวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพแต่ละคนผ่านการส่งจดหมายไปยังสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ชี้แจงวัตถุประสงค์การขอเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ ผ่านลิงค์หรือคิวอาร์โค้ดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อขอให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน ตอบแบบสอบถาม โดยจะมีเอกสารขอความยินยอมเพื่อเข้าร่วมงานวิจัยในหน้าแรกก่อนเริ่มงานวิจัย หากผู้เข้าร่วมงานวิจัยยินดีเข้าร่วมงานวิจัย สามารถทำการลงนามโดยคลิกที่ช่องยินดีเข้าร่วมงานวิจัย เพื่อเข้าสู่แบบสอบถามในลำดับต่อไป ทั้งนี้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามจะใช้เวลาทั้งสิ้น 15-20 นาที

3.4.3 จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้ตามจำนวนครบถ้วนแล้วจะต้องตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบกลับมา

3.4.4 หลังจากที่ได้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดนำมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

3.4.5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้สรุปผลและอภิปรายผลข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

3.5.1 ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดจากแบบประเมินความเครียด Thai-JCQ 45 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีระดับคะแนนในการตอบ ซึ่งเกณฑ์คำถามในแต่ละด้าน มีการวิเคราะห์คะแนนความเครียดจากแบบประเมิน 45 ข้อดังนี้

ตารางที่ 3.2 วิธีคำนวณคะแนนแบบวัดความเครียดจากงานของไทย<sup>(38)</sup>

Job Control	$2X [q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9]$
Psychological job demand	Psychological demand + Psychological overload $[0.9X (q10+q11+q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19)] + [3X (q20+q21+q22)]$
Physical job demand	$q23+q24+q25$
Job security	$q26+q27+q28+q29$
Social Support	(Supervisor support)+(Co-worker Support) $2.25x(q30+q31+q32+q33+q34+q35+q36+q37)$
Hazard at work	$q38+q39+q40+q41+q42+q43+q44+q45$

จากตารางที่ 3.2 อธิบายการคำนวณคะแนนรวมของข้อคำถามแต่ละด้าน ซึ่งแบบประเมินจะแบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้าน รวมทั้งหมด 45 ข้อ เป็นคำถามตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เกณฑ์การแบ่งระดับความเครียดจากการทำงาน โดยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.5.1.1 ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มในแต่ละด้านโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งจะเป็น 2 ระดับ คือ สูงและต่ำ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

(1) ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (job control) ข้อที่ 1-9 มีคะแนนเต็ม 72 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก

ตอบ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วย

ตอบ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ในการแปลผลคะแนนรวมในด้านนี้ มีการควบคุมหรือมีอำนาจตัดสินใจในงานสูง คือคะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และคะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score คือ การควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานต่ำ<sup>(44)</sup>

(2) ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) ข้อที่ 10-22 มีคะแนนเต็ม 72 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก

ตอบ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วย

ตอบ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ในการแปลผลคะแนนรวมในด้านนี้ ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง คือคะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และคะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score คือ ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ<sup>(44)</sup>

(3) ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) ข้อที่ 23-25 มีคะแนนเต็ม 27 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก

ตอบ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วย

ตอบ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ในการแปลผลคะแนนรวมในด้านนี้ มีข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง คือคะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และคะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score มีข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพต่ำ<sup>(44)</sup>

(4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security) ข้อที่ 26-29 มีคะแนนเต็ม 16 คะแนน

ข้อ 26 แบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตอบ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก

ตอบ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วย

ตอบ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ข้อ 27 เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ได้แก่

ตอบ 1 หมายถึง ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วง ๆ และเลิกจ้างบ่อย ๆ

ตอบ 2 หมายถึง ไม่ใช่ เลิกจ้างงานบ่อย ๆ

ตอบ 3 หมายถึง ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วงๆ

ตอบ 4 หมายถึง มีงานทำสม่ำเสมอตลอดปี

ข้อ 28 เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ได้แก่

ตอบ 1 ปีที่แล้วตกงาน/ถูกเลิกจ้าง

ตอบ 2 ตลอดเวลา

ตอบ 3 เคยบ้าง

ตอบ 4 ไม่มีเลย/ไม่จ้าง

ข้อ 29 เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ได้แก่

ตอบ 1 มีโอกาสสูงมาก

ตอบ 2 มีโอกาสบ้าง

ตอบ 3 ไม่ค่อยมีโอกาส

ตอบ 4 ไม่มีโอกาสเลย

ในการแปลผลคะแนนรวมในด้านนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง คือ คะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และคะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ<sup>(44)</sup>

(5) ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) ข้อที่ 30-37 มีคะแนนเต็ม 72 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตอบ 1 ไม่เห็นด้วยมาก

ตอบ 2 ไม่เห็นด้วย

ตอบ 3 เห็นด้วย

ตอบ 4 เห็นด้วยมาก

ในการแปลผลคะแนนรวมในด้านนี้ การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง คือ คะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และคะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score คือ การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ<sup>(44)</sup>

(6) ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) ข้อที่ 38-45 มีคะแนนเต็ม 24 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ตอบ 1 ไม่มีปัญหา

ตอบ 2 มีบ้างหรือมีปัญหาน้อย

ตอบ 3 มีหรือมีปัญหามาก

ในการแปลผลคะแนนรวมในด้านนี้ มีสิ่งคุกคามทางสุขภาพอยู่ในระดับสูง คือ คะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และคะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score คือ มีสิ่งคุกคามทางสุขภาพอยู่ในระดับต่ำ<sup>(44)</sup>

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลนั้นจะขึ้นอยู่กับการกระจายของข้อมูล โดยหากการกระจายของข้อมูลเป็นปกติ (normal distribution) จะใช้ค่าเปอร์เซ็นต์ไทด์ที่ 50 ในการแบ่งค่าคะแนนสูงและต่ำของแต่ละด้าน แต่หากการกระจายของข้อมูลไม่ปกติจะใช้ค่ามัธยฐาน (median) ในการแบ่งค่าคะแนนสูงและต่ำของแต่ละด้านแทน ใช้จุดตัด (Cut point) โดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) ในการเปรียบเทียบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน (ด้านข้อเรียกร่องจากการทำงาน และด้านการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานตามแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)<sup>(33)</sup> สูงหรือต่ำกว่าค่ามัธยฐาน<sup>(45)</sup> ซึ่งสามารถประเมินความเครียดจากงานได้ 4 ประเภท

3.5.1.2 ขั้นตอนที่ 2 จัดกลุ่มระดับความเครียดจากการทำงาน<sup>(44)</sup> ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ดังภาพที่ 3.2

งานเครียดน้อยหรืองานสบาย (low strain job or relax job)	งานกระตุ้น (active job)
high job control	high job control
low psychological job demand	high psychological job demand
งานเฉื่อย (passive job)	งานเครียดสูง (high strain job)
low job control	low job control
low psychological job demand	high psychological job demand

ภาพที่ 3.2 ประเภทงานที่แบ่งกลุ่มตามการประเมินความเครียด<sup>(16)</sup>

(1) กลุ่มที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำ (Low strain) คือ กลุ่มที่มีข้อเรียกร่องจากการทำงานต่ำและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานสูง

(2) กลุ่มที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูง (High strain) คือ กลุ่มที่มีข้อเรียกร่องจากการทำงานสูง และการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานต่ำ

(3) กลุ่มที่เฉื่อยชา (Passive) คือ กลุ่มที่มีข้อเรียกร่องจากการทำงานต่ำและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานต่ำ

(4) กลุ่มที่กระตือรือร้น (Active) คือกลุ่มที่มีข้อเรียกร่องจากการทำงานสูงและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานสูง

โดยในการประเมินความเครียดจากงานตามรูปแบบ Job Demand-Control Model จะพิจารณาคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบคือ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการ

ตัดสินใจในงาน (Job control) และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)<sup>(16)</sup> ดังนี้

1. high job control (งานเครียดน้อยหรืองานสบาย) มีคะแนน  $\geq$  median และ low job control(งานเฉื่อย) มีคะแนน  $<$  ค่า median

2. high psychological job demand (งานเครียดสูง) มีคะแนน  $\geq$  median และ low psychological job demand (งานกระตุ้น) มีคะแนน  $<$  median

เมื่อได้ข้อมูลระดับความเครียดในส่วนนี้แล้ว จากนั้นทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ จากแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 นำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานตามรายละเอียดในส่วนที่ 2

3.5.2 ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลแจกแจง (Categorical Data) จะแสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ความถี่ ร้อยละ และข้อมูลต่อเนื่อง (Continuous Data) จะแสดงผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มตัวอย่าง จะแสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละและค่ามัธยฐาน โดยข้อมูลในส่วนนี้จะสรุปออกมาเป็นตารางผลการศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการสรุปและนำเสนอข้อมูลที่อธิบายลักษณะของข้อมูลนั้นให้เป็นที่เข้าใจโดยสังเขป โดยในการวิจัยฉบับนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา เนื่องจากการศึกษาความชุกในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จะต้องมาจากอธิบายผลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ข้อมูลส่วนบุคคลแสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาส่วนข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและข้อมูลปัจจัยในช่วงสถานการณ์โควิด แสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละ แล้วแบ่งกลุ่มด้วยค่ามัธยฐานและแบ่งระดับความเครียดเป็นระดับสูงและต่ำ (โดยกำหนดให้งานเครียดสูง เป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากงาน (High strain) ส่วนกลุ่มงานสบาย งานกระตุ้นและงานเฉื่อยเป็นกลุ่มที่ไม่มี ความเครียดหรือความเครียดต่ำ)

3.5.2.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งในการศึกษานี้ใช้การทดสอบ Chi-Square กับข้อมูลจำแนกสองทาง หรือเรียกได้ว่าเป็นการทดสอบความเป็นอิสระ (testing of

independence) เป็นวิธีการใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรสองตัวหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองตัวว่ามีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ โดยในการศึกษานี้คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งการวิเคราะห์นั้นจะเป็นการวิเคราะห์ครั้งละสองตัวแปร (bivariate analysis) คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหนึ่งตัวและตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรต้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 และตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) และนำไปปัจจัย 2 ด้านมาคำนวณจัดกลุ่มเป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง (High Strain) และกลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงานสูง (Non-High Strain) จากนั้นนำตัวแปรของแต่ละด้าน ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) ในตัวแปรต้น นำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยในตัวแปรตาม ( $Y_1, Y_2, \dots, Y_n$ ) จนครบตัวแปรทุกตัว โดยตัวแปรต้นที่มีค่า  $p\text{-value} \leq 0.05$  จะถือว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ หากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (basic assumption) ของ Chi-square ผู้วิจัยจะใช้ค่า  $p\text{-value}$  จากการวิเคราะห์ Fisher's exact test มาใช้ในการรายงานผลการศึกษาวិจัยแทน

### 3.6 จริยธรรมการวิจัย

สำหรับจริยธรรมการวิจัยในคนของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงประเด็นสำคัญในหลักการวิจัยในคน ดังต่อไปนี้

3.6.1 หลักความเคารพในบุคคล ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้งานวิจัยต้องได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยจะเคารพและให้เกียรติผู้เข้าร่วมการวิจัย ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ และตัดสินใจแสดงความยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ และกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะหยุดหรือยกเลิกการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อ หากไม่ประสงค์จะให้ข้อมูลโดยไม่เกิดผลเสียใด ๆ

3.6.2 เคารพหลักคุณประโยชน์และไม่ก่ออันตราย ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์กับภาพรวมของความเครียดในการทำงานและทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดของความเครียดจากงาน โดยสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาแนวทางการป้องกันการเกิดความเครียดในการทำงาน จาก

การประเมินความเสี่ยงงานวิจัยพบว่าเป็นงานวิจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีการทดลองหรือทดสอบทางร่างกาย

3.6.3 หลักยุดิธรรม ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ให้ความยุติธรรมในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นไปตามเกณฑ์วิธีการสุ่ม มีเกณฑ์ในการคัดเข้า เกณฑ์การคัดออกที่ชัดเจน โดยไม่มีการอคติต่อบุคคล (bias) และข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตลอดจนการนำเสนอผลการข้อมูลจะไม่ระบุชื่อของผู้เข้าร่วมการวิจัย รักษาข้อมูลเป็นความลับและจะนำข้อมูลไปประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นรหัสโครงการวิจัยที่ 155/2566 ได้ผ่านการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน มหาวิทยาลัยศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ ให้ดำเนินการวิจัยได้ เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 เลขที่รับรอง 014/2566



## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### 4.1 ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความชุกของความเครียดในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดนครปฐมจำนวน 226 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ.2566 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2566 สำหรับผลการศึกษานำเสนอโดยใช้ตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งข้อมูลผลการศึกษาออกเป็น 7 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยความเครียดจากการทำงาน 6 ด้าน

ส่วนที่ 5 ความชุกของความเครียดจากการทำงาน

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับความเครียดจากการทำงาน

ส่วนที่ 7 อภิปรายผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 226 คน ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังต่อไปนี้

#### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ในจังหวัดนครปฐม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.42 มีกลุ่มอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 70.80 รองลงมาคือ ช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี, 31-25 ปี และ มากกว่า 36 ปี ร้อยละ 11.06 ,10.18 และ 7.96 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.23 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 87.61 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาท ร้อยละ 69.91 รองลงมาคือ 30,001-40,000 บาท, 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 19.47, 8.41 และ 2.21 ตามลำดับ รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 66.81 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 97.35 ประวัติการติดเชื้อโควิด-19 ส่วนใหญ่เคยติดเชื้อ 1 ครั้ง ร้อยละ 79.20 รองลงมาคือ เคยติดเชื้อ 2 ครั้ง ,ไม่เคยติดเชื้อและติดเชื้อ 3 ครั้ง ร้อยละ 11.50, 8.41 และ 0.88 ตามลำดับ และประวัติการฉีดวัคซีนป้องกัน ส่วนใหญ่ได้รับวัคซีนจำนวน 3 เข็ม ร้อยละ 90.27 รองลงมา คือ ได้รับวัคซีนจำนวน 2 เข็มและได้รับวัคซีนจำนวน 1 เข็ม ร้อยละ 7.96 และ 1.77 ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=226)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	42	18.68
หญิง	184	81.42
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	11.06
26-30 ปี	160	70.80
31-35 ปี	23	10.18
มากกว่า 36 ปี	18	7.96
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.0	0.44
ปริญญาตรี	222	98.23
ปริญญาโท	3.0	1.33

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=226) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	198	87.61
สมรส	28	12.39
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
20,000-30,000 บาท	158	69.91
30,001-40,000 บาท	44	19.47
40,001-50,000 บาท	19	8.41
มากกว่า 50,000 บาท	5.0	2.21
<b>ความเพียงพอของรายได้</b>		
ไม่เพียงพอ	16	7.08
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	151	66.81
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	20	8.85
เพียงพอและมีเหลือเก็บ	39	17.26
<b>โรคประจำตัว</b>		
มี	220	97.35
ไม่มี	6.0	2.65
<b>ประวัติการติดเชื้อโควิด-19</b>		
ไม่เคยติดเชื้อ	19	8.41
เคยติดเชื้อ 1 ครั้ง	179	79.20
เคยติดเชื้อ 2 ครั้ง	26	11.50
เคยติดเชื้อ 3 ครั้ง	2.0	0.88
<b>ประวัติการรับการฉีดวัคซีนป้องกัน Covid-19</b>		
ได้รับวัคซีน 1 เข็ม	4.0	1.77
ได้รับวัคซีน 2 เข็ม	18	7.96
ได้รับวัคซีน 3 เข็ม	204	90.27

#### 4.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ผลการศึกษาข้อมูลด้านการทำงานทั่วไป (ส่วนที่1) พบว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ในเขตจังหวัดนครปฐม ทำงานเป็น จป.วิชาชีพ ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 65.49 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 69.91 รองลงมาคือ 5 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 28.76 ซึ่งมีอายุงานในสถานประกอบกิจการที่ทำงานปัจจุบัน 4-6 ปี ร้อยละ 56.19 โดยมีประสบการณ์เป็น จป.วิชาชีพ 4-6 ปี ร้อยละ 61.95 ประเภทของสถานประกอบกิจการตามกฎหมาย การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 นั้น ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทบัญชีที่ 2 ร้อยละ 82.30 และ บัญชีที่ 1 และ บัญชีที่ 3 ร้อยละ 11.50 และ 6.19 ตามลำดับ และจำนวนพนักงานในสถานประกอบกิจการ อยู่ในช่วง 101-500 คน ร้อยละ 73.45 รองลงมา คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน, 1000 คนขึ้นไป และ 501-100 คน ร้อยละ 11.06, 8.41 และ 7.08 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=226)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
จป.วิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ	148	65.49
จป.วิชาชีพ ระดับหัวหน้างาน	63	27.88
จป.วิชาชีพ ระดับผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ	9	3.98
จป.วิชาชีพ ระดับหัวหน้าแผนกหรือระดับบริหาร	6	2.65
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์	65	28.76
ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์	158	69.91
ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์	3.0	1.33
<b>อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน</b>		
1-3 ปี	82	36.28
4-6 ปี	127	56.19
7-9 ปี	8	3.54
10 ปีขึ้นไป	9	3.98

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการงานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=226) (ต่อ)

ข้อมูลด้านการงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์เป็นเจ้าของหน้าที่ความพลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ</b>		
1-3 ปี	43	19.03
4-6 ปี	140	61.95
7-9 ปี	24	10.62
10 ปีขึ้นไป	19	8.41
<b>ประเภทสถานประกอบการตามกฎหมาย</b>		
บัญชีที่1	26	11.50
บัญชีที่2	186	82.30
บัญชีที่3	14	6.19
<b>จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน	25	11.06
101-500 คน	166	73.45
501-1000คน	16	7.08
1000 คนขึ้นไป	19	8.41

ผลการศึกษาข้อมูลด้านการงานแยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน ส่วนใหญ่พบว่า จป.วิชาชีพ จะต้องทำงานภายในระยะเวลาที่จำกัด ร้อยละ 88.50 ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานเวลางาน ร้อยละ 72.12 ปริมาณงานสมดุลกับบุคลากร ร้อยละ 60.18 งานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด ร้อยละ 58.41 ต้องใช้ความรับผิดชอบในงานสูง ร้อยละ 97.35 งานที่ทำมีความซ้ำซาก จำเจ และทำให้เบื่อหน่าย ร้อยละ 70.35 มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ร้อยละ 88.50 โดยบทบาทหน้าที่ในการทำงานไม่มีความชัดเจน ร้อยละ 50.88 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นธรรม ร้อยละ 82.30 ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ร้อยละ 74.34 มีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน ร้อยละ 87.17 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงานส่วนใหญ่ พบว่า จป.วิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน ร้อยละ 97.79 ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ร้อยละ 82.30 ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่เป็นจริง ร้อยละ 89.38 และมีโอกาสพัฒนาตนเองได้ตามแนวทางที่มุ่งหวัง ร้อยละ 77.88

ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ พบว่า จป.วิชาชีพ ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ร้อยละ 86.58 สัมพันธภาพกับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี ร้อยละ 92.92 หัวหน้างานเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 93.81 ได้รับการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน ร้อยละ 83.63 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ ร้อยละ 89.38 ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 94.69 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรส่วนใหญ่ พบว่า ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานชัดเจน ร้อยละ 53.98 แนวความคิดไม่ขัดแย้งกับแนวทางขององค์กร ร้อยละ 77.43 การติดต่อสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร ระบบสื่อสาร ภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม ร้อยละ 59.29 อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ เพียงพอ ร้อยละ 69.03 สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ร้อยละ 88.50 หน่วยงานมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 69.47 บรรยากาศในหน่วยงานมีมิตรภาพ ร้อยละ 95.13 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่วนใหญ่ พบว่า จป.วิชาชีพ มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจนท่านอยากจะอยู่ทั้งสองที่ในเวลาเดียวกัน ร้อยละ 76.55 ไม่ต้องเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 63.72 เคยมีคนในครอบครัวบอกว่าทำงานมากจนเกินไปจนไม่มีเวลาส่วนตัว ร้อยละ 60.62 ความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตในครอบครัว ร้อยละ 55.31 ภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว ร้อยละ 53.98 ไม่มีความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว ร้อยละ 87.61 และบางครั้งยังสามารถร่วมกิจกรรมในครอบครัวเพราะภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น ร้อยละ 67.70 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานแยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน (n=226)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	
	ใช่	ไม่ใช่
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน</b>		
ต้องทำงานภายในระยะเวลาที่จำกัด	200 (88.50)	26 (11.50)
ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานเวลางาน	163 (72.12)	63 (27.88)
ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร	90 (39.82)	136 (60.18)
งานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด	94 (41.59)	132 (58.41)
งานที่ใช้ความรับผิดชอบในงานสูง	220 (97.35)	6 (2.65)
งานที่ทำให้มีความซ้ำซาก จำเจ และทำให้เบื่อหน่าย	159 (70.35)	67 (29.65)
ขาดความอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	26 (11.50)	200 (88.50)
บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน	115 (50.88)	111 (49.12)
การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นธรรม	40 (17.70)	186 (82.30)
ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ	168 (74.34)	58 (25.66)
ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	29 (12.83)	197 (87.17)
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน</b>		
ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน	221 (97.79)	15 (6.64)
ขาดการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	40 (17.70)	186 (82.30)
ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่เป็นจริง	24 (10.62)	202 (89.38)
มีโอกาสพัฒนาตนเองได้ตามแนวทางที่มุ่งหวัง	176 (77.88)	50 (22.12)
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</b>		
มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	71 (31.42)	155 (68.58)
สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี	210 (92.92)	16 (7.08)
หัวหน้างานเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน	212 (93.81)	14 (6.19)
ขาดการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน	37 (16.37)	189 (83.63)
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถ	24 (10.62)	202 (89.38)
ขาดการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	12 (5.31)	214 (94.69)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานแยกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)	
	ใช่	ไม่ใช่
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร</b>		
ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน	104(46.02)	122 (53.98)
แนวความคิดในการทำงานขัดแย้งกับแนวทางขององค์กร	51 (22.57)	175 (77.43)
การติดต่อสื่อสารช่องทางการสื่อสาร ระบบสื่อสารภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม	134(59.29)	92 (40.71)
อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ ไม่เพียงพอ	70 (30.97)	156 (69.03)
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม	26 (11.50)	200 (88.50)
หน่วยงานขาดการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน	69 (30.53)	157 (69.47)
บรรยากาศในหน่วยงานที่ทำงานไม่มีมิตรภาพ	11 (4.87)	215 (95.13)
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>		
มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	53 (23.45)	173 (76.55)
จนอยากจะอยู่ทั้งสองที่ในเวลาเดียวกัน		
เสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว	82 (36.28)	144 (63.72)
เคยมีคนในครอบครัวบอกว่าทำงานมากจนเกินไป	137(60.62)	89 (39.38)
จนไม่มีเวลาส่วนตัว		
ความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตในครอบครัว	125(55.31)	101 (44.69)
เพราะภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว	122(53.98)	104 (46.02)
มีความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว	28 (12.39)	198 (87.61)
บางครั้งไม่สามารถร่วมกิจกรรมในครอบครัวเพราะภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น	73 (32.30)	153 (67.70)

#### 4.1.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ส่วนใหญ่พบว่าในสถานการณ์โควิด-19 จป.วิชาชีพ มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ ร้อยละ 95.60 งานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ร้อยละ 83.60 จะต้องการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ร้อยละ 91.20 สถานการณ์โควิด-19 ทำให้ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบ ร้อยละ 92.90 และมีความกลัวเสี่ยงติดเชื้อจากการทำงานและกลัวจะแพร่กระจายไปสู่เพื่อนและครอบครัว ร้อยละ 94.20 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มตัวอย่าง (n=226)

ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19	จำนวน (ร้อยละ)	
	ใช่	ไม่ใช่
ในสถานการณ์โควิด-19 มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ	216 (95.60)	10 (4.40)
ในสถานการณ์โควิด-19 งานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร	189 (83.60)	37 (16.40)
ในสถานการณ์โควิด-19 จะต้องการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด	206 (91.20)	20 (8.80)
ในสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ชีวิตส่วนตัวของได้รับผลกระทบ	210 (92.90)	16 (7.10)
มีความกลัวเสี่ยงติดเชื้อจากการทำงานและกลัวจะแพร่กระจายไปสู่เพื่อน และครอบครัว	213 (94.20)	13 (5.80)

#### 4.1.4 ข้อมูลปัจจัยความเครียดจากการทำงาน 6 ด้าน

จากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าจุดตัด (Cut point) ที่จะนำมาจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงาน โดยงานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้ค่ามัธยฐาน (Median) เป็นจุดตัด เนื่องจากการทดสอบการแจกแจงข้อมูลโดยวิธีการ Normality testing ภายใต้เงื่อนไขตาม Kolmogorov-Smirnova ซึ่งการทดสอบในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 50 คน ( $n \geq 50$ ) พบว่าข้อมูลแจกแจงเป็นแบบไม่ปกติ ( $p\text{-value} < 0.05$ )

ผลการศึกษาค่ามัธยฐาน (median) ของปัจจัยความเครียดจากการทำงาน 6 ด้าน พบว่า ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) ด้านข้อเรียกร้องจากงาน

ด้านจิตใจ (Psychological job demand) ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security) ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) และด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) พบว่ามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 54.0, 53.1, 8.0, 13.0, 54.0 และ 16.0 ตามลำดับ

ซึ่งจากข้อมูลปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้านของกลุ่มตัวอย่าง นำมาจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงานแต่ละด้าน โดยแบ่งเป็นคะแนนสูงสุดและต่ำสุด ตามสูตรการคำนวณความเครียดจากการทำงานโดยการคำนวณคะแนนของแต่ละด้านพบว่าปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ด้านที่ 1 การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) ส่วนใหญ่มีคะแนน High (สูง) คะแนน  $\geq 54$  เท่ากับร้อยละ 82.74 ด้านที่ 2 ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) ส่วนใหญ่พบว่ามีคะแนน High (สูง) คะแนน  $\geq 53.1$  เท่ากับร้อยละ 51.77 ด้านที่ 3 ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) ส่วนใหญ่มีคะแนน High (สูง) คะแนน  $\geq 8$  เท่ากับร้อยละ 67.26 ด้านที่ 4 ความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security) ส่วนใหญ่มีคะแนน Low (ต่ำ) คะแนน  $< 13$  ร้อยละ 82.74 ด้านที่ 5 แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) ส่วนใหญ่มีคะแนน High (สูง) คะแนน  $\geq 54$  ร้อยละ 81.42 และด้านที่ 6 อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) ส่วนใหญ่มีคะแนน High (สูง) คะแนน  $\geq 16$  ร้อยละ 58.85 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานตามแนวคิดของ Karasek

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

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานตามแนวคิดของ Karasek (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security)</b>	
High (สูง) คะแนน $\geq 13$	39 (17.26)
Low (ต่ำ) คะแนน $< 13$	187 (82.74)
<b>ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)</b>	
High (สูง) คะแนน $\geq 54$	184 (81.42)
Low (ต่ำ) คะแนน $< 54$	42 (18.58)
<b>ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)</b>	
High (สูง) คะแนน $\geq 16$	133 (58.85)
Low (ต่ำ) คะแนน $< 16$	93 (41.15)

หมายเหตุ: High (สูง)\* คือคะแนนที่ประเมินได้  $\geq$  median score และ Low (ต่ำ) คือ คะแนนที่ประเมินได้  $<$  median score

ผลการศึกษาคะแนนสูงสุดและต่ำสุดของปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ทั้ง 6 ด้านพบว่า ความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 72 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 38 ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 72 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 18 ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 12 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 3 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 16 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 9 ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 72 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 36 และด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) มีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 24 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 8 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการคำนวณค่าสูงสุดและต่ำสุดของความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน

ความเครียดจากการทำงาน	วิธีการคำนวณคะแนน	ค่าคะแนน ต่ำสุด	ค่าคะแนน สูงสุด
ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control)	$2x[q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9]$	38	72
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)	$[0.9X(q10+q11+q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19)] + [3X(q20+q21+q22)]$	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 $2.25x(q30+q31+q32+q33+q34+q35+q36+q37)$	36	72
ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)	$q38+q39+q40+q41+q42+q43+q44+q45$	8	24

#### 4.1.5 ข้อมูลความชุกของความเครียดจากการทำงาน

ในด้านการประเมินความเครียดจากการทำงานเพื่อนำมาหาความชุกความเครียดจากงานตามแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)<sup>(33)</sup> จะพิจารณาคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบ คือ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) คำถามข้อที่ 1-11 และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) คำถามที่ 12-23 โดยนำคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบนี้มาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มสูง (high) และกลุ่มต่ำ (low) โดยใช้จุดตัด (Cut point) ที่ค่ามัธยฐาน (Median) ของคะแนนที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบ สามารถประเมินความเครียดจากงานได้ 4 ประเภท ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การจัดกลุ่มความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (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)
งานกระตุน (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)

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มมีความเครียดจากงานสูง (High strain) ตามนิยามของแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)<sup>(33)</sup> มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 8.85) ส่วนกลุ่มตัวอย่างอีก 206 คน จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ไม่มีมีความเครียดจากการทำงาน (Non-high strain) ประกอบด้วยกลุ่มที่งานสบายจำนวน 90 คน (ร้อยละ 39.82) งานกระตุน จำนวน 97 คน (ร้อยละ 42.92) และงานเฉื่อย จำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.41) โดยจากผลการประเมินดังกล่าว สามารถนำมาคำนวณอัตราความชุกความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง (Prevalence rate) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{Prevalence (ความชุก)} &= \left[ \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดจากงาน (High strain) ทั้งหมด}}{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ศึกษา (ทั้งที่มีความเครียดจากงานและไม่มีความเครียดจากงาน)}} \times K \text{ (กำหนดให้ } K=100) \right] \\
 &= (20/226) * 100 \\
 &= 8.85
 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณความชุกของความเครียดจากการนำจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดจากงานในกลุ่ม (High strain) นำมาหาอัตราความชุกพบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในจังหวัดนครปฐมมีความเครียดจากการทำงานในอัตรา 8.85 หรือ ประมาณ 9 คนต่อ 100 คน

#### 4.1.6 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 กับความเครียดจากการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว ประวัติการติดเชื้อโควิด-19 และ ประวัติการรับการฉีดวัคซีนป้องกัน Covid-19 ทุกปัจจัย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่มีความเครียดจากงาน ( $p > 0.05$ ) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน (n=226)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	กลุ่มที่มีความเครียด	กลุ่มที่ไม่มีความ	p-value
		จากงาน จำนวน (ร้อยละ)	เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	
<b>เพศ</b>				0.241
ชาย	42	2 (4.76)	40 (95.24)	
หญิง	184	18 (9.78)	166 (90.22)	
<b>อายุ</b>				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)	
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>				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)	
<b>สถานภาพสมรส</b>				0.537
โสด	198	18 (9.09)	180 (90.91)	
สมรส	28	2 (7.14)	26 (92.86)	

\*p-value &lt; 0.05

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	กลุ่มที่มีความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มีความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
<b>รายได้ต่อเดือน</b>				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)	
<b>ความเพียงพอของรายได้</b>				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)	
<b>โรคประจำตัว</b>				0.430
มี	6	1 (16.67)	5 (83.33)	
ไม่มี	220	19 (8.64)	201 (91.36)	
<b>ประวัติการติดเชื้อโควิด-19</b>				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)	
<b>ประวัติการรับการฉีดวัคซีนป้องกัน Covid-19</b>				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 &lt; 0.05

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป. วิชาชีพ โดยปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ( $p = 0.037$ ) ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน ( $p = 0.004$ ) และงานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ( $p = 0.004$ ) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน คือ บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน ( $p < 0.001$ ) และต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ( $p = 0.006$ ) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร คือ ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน ( $p = 0.006$ ) ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ( $p = 0.041$ ) อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ที่จป.วิชาชีพทำงานอยู่มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ( $p = 0.042$ ) ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพได้ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว ( $p = 0.001$ ) สอดคล้องกับการที่มีปริมาณงานมากเกินไป การแบ่งงานไม่ชัดเจนและต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ มีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน จึงส่งผลให้ทำงานจนไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว ( $p = 0.001$ ) อย่างไรก็ตามจป.วิชาชีพส่วนใหญ่ยังคงสามารถแบ่งเวลาเพื่อร่วมกิจกรรมในครอบครัวได้ แม้จะบางครั้งจะมีภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น ( $p = 0.025$ ) ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะช่วยป้องกันการเกิดความเครียดจากการทำงานลงได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความ	กลุ่มที่ไม่มี	p-value
		เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	
<b>ตำแหน่งงาน</b>				0.374
จป.วิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ	148	17 (11.49)	131 (88.51)	
จป.วิชาชีพ ระดับหัวหน้างาน	63	3 (4.76)	60 (95.24)	
จป.วิชาชีพ ระดับผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ	9	0 (0.00)	9 (100.00)	
จป.วิชาชีพ ระดับหัวหน้า แผนกหรือระดับบริหาร	6	0 (0.00)	6 (100.00)	
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>				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)	
<b>อายุงานในสถานประกอบกิจการปัจจุบัน</b>				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)	
<b>ประสบการณ์ทำงานการเป็นจป.วิชาชีพ (ปี)</b>				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)	
<b>ประเภทสถานประกอบกิจการตามกฎหมาย</b>				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)	

\*p-value &lt; 0.05

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความ	กลุ่มที่ไม่มี	p-value
		เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	
<b>จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ</b>				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)	
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน</b>				
<b>ต้องทำงานภายในระยะเวลาที่จำกัด</b>				0.077
ใช่	200	20 (10.00)	180 (90.00)	
ไม่ใช่	26	0 (0.00)	26 (100.00)	
<b>ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน</b>				0.004*
ใช่	163	20 (12.27)	143 (87.73)	
ไม่ใช่	63	0 (0.00)	63 (100.00)	
<b>ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร</b>				0.231
ใช่	90	5 (5.56)	85 (94.44)	
ไม่ใช่	136	15 (11.03)	121 (88.97)	
<b>งานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด</b>				<0.001*
ใช่	94	16 (17.02)	78 (92.98)	
ไม่ใช่	132	4 (3.03)	128 (96.97)	
<b>งานที่ใช้ความรับผิดชอบในงานสูง</b>				1.000
ใช่	220	20 (9.09)	200 (90.91)	
ไม่ใช่	6	0 (0.00)	6 (100.00)	
<b>งานที่ทำให้มีความซ้ำซาก จำเจ และทำให้เบื่อหน่าย</b>				0.069
ใช่	159	18 (11.32)	141 (88.68)	
ไม่ใช่	67	2 (2.99)	65 (97.01)	

\*p-value &lt; 0.05

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มี ความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร</b>				
<b>ขาดความอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน</b>				
ใช่	26	2 (7.69)	24 (92.31)	1.000
ไม่ใช่	200	18 (9.00)	182 (91.00)	
<b>บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน</b>				
ใช่	115	18 (15.65)	97 (84.35)	<0.001*
ไม่ใช่	111	2 (1.80)	109 (98.20)	
<b>การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นธรรม</b>				
ใช่	40	4 (10.00)	36 (90.00)	0.761
ไม่ใช่	186	16 (8.60)	170 (91.40)	
<b>ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ</b>				
ใช่	168	20 (11.90)	148 (88.10)	0.006*
ไม่ใช่	58	0 (0.00)	58 (100.00)	
<b>ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน</b>				
ใช่	29	3 (10.34)	26 (89.66)	0.728
ไม่ใช่	197	17 (8.63)	180 (91.37)	
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน</b>				
<b>ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน</b>				
ใช่	211	18 (8.53)	193 (91.47)	0.629
ไม่ใช่	15	2 (13.33)	13 (86.67)	
<b>ขาดการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา</b>				
ใช่	40	4 (10.00)	36 (90.00)	0.761
ไม่ใช่	186	16 (8.60)	170 (91.40)	

\*p-value &lt; 0.05

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มีความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
<b>ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่เป็นจริง</b>				0.703
ใช่	24	1 (4.17)	23 (95.83)	
ไม่ใช่	202	19 (9.41)	183 (90.59)	
<b>มีโอกาสพัฒนาตนเองได้ตามแนวทางที่มุ่งหวัง</b>				0.577
ใช่	176	17 (9.66)	159 (90.34)	
ไม่ใช่	50	3 (6.00)	47 (94.00)	
<b>มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น</b>				0.041*
ใช่	71	2 (2.82)	69 (97.18)	
ไม่ใช่	155	18 (11.61)	137 (88.39)	
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</b>				
<b>สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี</b>				0.372
ใช่	210	20 (9.52)	190 (90.48)	
ไม่ใช่	16	0 (0.00)	16 (100.00)	
<b>หัวหน้างานเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>				1.000
ใช่	212	19 (8.96)	193 (91.4)	
ไม่ใช่	14	1 (7.14)	13 (92.86)	
<b>ขาดการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน</b>				0.750
ใช่	37	4 (10.81)	33 (89.19)	
ไม่ใช่	189	16 (8.47)	173 (91.53)	
<b>เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถ</b>				1.000
ใช่	24	2 (8.33)	22 (91.67)	
ไม่ใช่	202	18 (8.91)	184 (91.09)	
<b>ขาดการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน</b>				1.000
ใช่	12	1 (8.33)	11 (91.67)	
ไม่ใช่	214	19 (8.88)	195 (91.12)	

\*p-value &lt; 0.05

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มี ความ เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร</b>				
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)	
อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ ไม่เพียงพอ				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				0.042*
ใช่	69	2 (2.90)	67 (97.10)	
ไม่ใช่	157	18 (11.46)	139 (100.00)	
บรรยากาศในหน่วยงานที่ท่านทำงานไม่มีมิตรภาพ				1.000
ใช่	11	1 (9.09)	10 (90.91)	
ไม่ใช่	215	19 (8.84)	196 (91.16)	

\*p-value &lt; 0.05

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน (n=226) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	n	กลุ่มที่มีความ	กลุ่มที่ไม่มี	p-value
		เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	เครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	
<b>ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>				
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)	
มีความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว				0.481
ใช่	28	1 (3.57)	27 (96.43)	
ไม่ใช่	198	19 (9.60)	179 (90.40)	
บางครั้งไม่สามารถร่วมกิจกรรมในครอบครัวเพราะภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จ				0.025*
ใช่	73	2 (2.74)	71 (97.26)	
ไม่ใช่	153	18 (11.76)	135 (88.24)	

\*p-value &lt; 0.05

นอกจากนี้ ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพ คือ งานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ( $p = 0.023$ ) ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19กับความเครียดจากการทำงาน (n=226)

ปัจจัยที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์โควิด-19	n	กลุ่มที่มีความเครียด	กลุ่มที่ไม่มีความเครียด	p-value
		จากงาน จำนวน (ร้อยละ)	จากงาน จำนวน (ร้อยละ)	
ในสถานการณ์โควิด-19 มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ				0.388
ใช่	216	20 (9.26)	196 (90.74)	
ไม่ใช่	10	0 (0.00)	10 (100.00)	
ในสถานการณ์โควิด-19 งานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร				0.023*
ใช่	189	20 (10.58)	169 (89.42)	
ไม่ใช่	37	0 (0.00)	37 (100.00)	
ในสถานการณ์โควิด-19 จะต้องการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด				0.144
ใช่	206	20 (9.71)	186 (90.29)	
ไม่ใช่	20	0 (0.00)	20 (100.00)	
ในสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบ				0.575
ใช่	210	19 (9.05)	191 (90.95)	
ไม่ใช่	16	1 (6.25)	15 (93.75)	
มีความกลัวเสี่ยงติดเชื้อจากการทำงานและกลัวจะแพร่กระจายไปสู่เพื่อนและครอบครัว				0.678
ใช่	213	19 (8.92)	194 (91.08)	
ไม่ใช่	13	1 (7.69)	12 (92.31)	

\*p-value < 0.05

## 4.2 อภิปรายผลการศึกษา

### 4.2.1 ความชุกของความเครียด

จากการศึกษาความชุกของความเครียดในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม ในงานวิจัยครั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 226 คน ซึ่งอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

จากการศึกษาความชุกของความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ โดยได้ทำการประเมินความเครียดจากงานแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model) <sup>(33)</sup> พบว่า จป.วิชาชีพ จำนวน 20 คน หรือ ร้อยละ 8.85 ของประชากร ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง (High strain) ส่วน จป.วิชาชีพ ที่เหลือจำนวน 206 คน เป็นกลุ่มที่ไม่มี ความเครียดจากงาน (Non-High Strain) เนื่องจากจป.วิชาชีพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.80) นั้นมีกลุ่มอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มอายุที่ยังมีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และร้อยละ 97.35 ไม่มีโรคประจำตัว ยังไม่มีปัญหาสุขภาพ จึงสามารถทุ่มเทและให้ความสำคัญกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งองค์ประกอบของการจัดกลุ่มความเครียดจากงานประเภทที่มีความเครียดจากงานสูง (High strain) มาจากการคำนวณคะแนนของปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานจากการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ (Low job control) และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง (High Psychological job demand) ตามแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model) <sup>(33)</sup> หมายความว่า จป.วิชาชีพ ในจังหวัดนครปฐมที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงปี พ.ศ.2563-2564 ที่ผ่านมานั้นมีความเครียดจากการทำงานอัตราส่วนเท่ากับประมาณ 9 คน ต่อจำนวน จป.วิชาชีพ 100 คน ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าจป.วิชาชีพ จำนวน 15 คน จาก 20 คน เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการประเภทบัญชีที่ 2 ตามกฎหมาย ซึ่งครอบคลุม 49 ประเภทสถานประกอบกิจการซึ่งมีความหลากหลายของประเภทอุตสาหกรรมและการประกอบธุรกิจ จึงอาจมีความแตกต่างในลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความเครียดจากงานร่วมด้วย

จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐมนั้นจะมีการปฏิบัติงานที่หนักในช่วงที่มีการแพร่ระบาดในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานของ จป.วิชาชีพ มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน และ จป.วิชาชีพ ปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการขึ้นไป

มีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และสามารถตัดสินใจประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาได้ จึงทำให้มีคะแนนด้านอำนาจการตัดสินใจในงานสูงและด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Benjamin และคณะ<sup>(46)</sup> โดยการศึกษาผลกระทบด้านจิตปัญญาบุคลากรด้านสุขภาพในประเทศสิงคโปร์ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่พบว่ามี ความเครียดร้อยละ 6.6

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในครั้งนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยอื่น ๆ เช่น ผลการศึกษาของ Huang และคณะ<sup>(47)</sup> ที่ศึกษาความเครียดและความวิตกกังวลของบุคลากรด้านสาธารณสุขต่อสถานการณ์ระบาดโควิด-19 ในประเทศจีน และพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีส่วนร่วมในการรักษาพยาบาลผู้ติดเชื้อโควิด-19 มีความเครียดถึงร้อยละ 23 และผลการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์<sup>(16)</sup> ที่พบว่าความชุกความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลถึงร้อยละ 26.9 รวมทั้งการศึกษาความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ด้านหน้าที่ปฏิบัติงานในช่วงโควิด-19 ในประเทศไทยของสุรศักดิ์ มูลศรีสุขและคณะ<sup>(48)</sup> ที่พบว่ามี ความเครียดถึงร้อยละ 23.3 ซึ่งผลการศึกษาทั้ง 3 การศึกษาดังกล่าวมีความชุกสูงกว่าความเครียดของ จป.วิชาชีพค่อนข้างมาก เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.92) มีความเครียดอยู่ในประเภทงานกระตุ้น (Active job) ซึ่งมีอำนาจการตัดสินใจในงานสูง (high job control) และมีข้อเรียกร้องด้านจิตใจสูง (high psychological job demand) และในการศึกษาครั้งนี้ จป.วิชาชีพ ปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการขึ้นไปซึ่งสามารถจัดการและรับผิดชอบงานของตนเองได้ดี จึงทำให้มีความชุกของความเครียดจากการทำงานต่ำกว่าการศึกษาวินิจฉัยข้างต้น

#### 4.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ จป.วิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ แต่แตกต่างกับการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์<sup>(16)</sup> ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และการศึกษาของธัญธรณ์ ทองแก้ว<sup>(37)</sup> ที่พบว่าความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปฏิบัติงานตรงกับสายงานที่เรียนจบมา สามารถที่จะรับผิดชอบงานของตนเองได้เป็นอย่างดี รวมทั้ง จป.วิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ จป.วิชาชีพ สามารถมีอำนาจตัดสินใจในงานของตนเองได้ โดยประกอบกับการมีประสบการณ์ในการทำงานเป็น จป.วิชาชีพระยะเวลา รวม 4-6 ปี จึงทำให้ จป. วิชาชีพ สามารถบริหารจัดการรายได้ต่อเนื่องได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ จป. วิชาชีพ ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวหรือปัญหาเรื่องสุขภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม

ประสิทธิภาพและความสามารถของตนเอง จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ ประภาสอน<sup>(17)</sup> และ ปาณิกา เสียงเพราะและคณะ<sup>(44)</sup>

สำหรับผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านการทำงานนั้นพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน โดยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดนั้นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ( $p = 0.037$ ) เนื่องจากส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการที่จัดในกลุ่มบัญชีที่ 2 จะกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน 6 วันเป็นส่วนใหญ่ และมีภาระงานและปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน ( $p = 0.004$ ) ซึ่งในช่วงที่มีระบาดของโควิด-19 ในจังหวัดนครปฐมซึ่งได้รับผลมาจากการติดเชื้อจากจังหวัดใกล้เคียงที่เป็นคลัสเตอร์ที่จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ช่วงนั้นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักที่ระบุไว้ตามกฎหมายหน้าที่จป.วิชาชีพ 13 ข้อเดิมและเพิ่มเติมงานด้านป้องกันและควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉินที่มีเชื้อไวรัสโคโรนาในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานซึ่งเป็นช่วงแรกของการรับมือเหตุฉุกเฉินดังกล่าว ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานทุกอย่างให้เสร็จทันภายในเวลางานที่มีอยู่อย่างจำกัดได้และจากการตอบคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามพบว่างานบางอย่างของจป.วิชาชีพที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายต้องถูกยกเลิกไปเนื่องจากไม่สามารถจัดอบรมหรือรวมกลุ่มพนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดได้ อีกทั้งจป.วิชาชีพก็ยังได้รับภาระงานอื่นเพิ่มเติมและสนับสนุนงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ( $p = 0.004$ ) เป็นผลมาจากการที่ปฏิบัติงานภายในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมเป็นงานลักษณะใหม่ อาจแตกต่างจากภาระงานเดิมของ จป.วิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการกฎหมายและแผนงานด้านความปลอดภัยที่ได้ระบุเอาไว้ รวมทั้งยังไม่เคยมีแผนรองรับเหตุฉุกเฉินสำหรับสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้เกิดเป็นงานใหม่ที่ไม่คุ้นชิน ไม่ตรงกับความถนัดของงานหรือความรับผิดชอบเดิมที่ทำอยู่และเมื่อต้องแบกรับภาระงานด้านสถานการณ์โควิด-19 ในช่วงระยะเวลาที่แพร่ระบาดค่อนข้างยาวนานหลายเดือนจนถึงปี ส่งผลให้จะต้องรับผิดชอบงานด้านนี้เพิ่มขึ้นและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของจากรุวรรณ ประภาสอน<sup>(17)</sup> โกเมศ จันท์เจริญ<sup>(15)</sup> สุรศักดิ์ มูลศรีสุขและคณะ<sup>(48)</sup> และธัญธรณ์ ทองแก้ว<sup>(37)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานและภาระงานมากเกินไปมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ในส่วนของปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานเป็นอย่างมาก ได้แก่ บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน ( $p < 0.001$ ) และต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ ( $p = 0.006$ ) ซึ่งประกอบกับภายในองค์กรนั้น มีลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน ( $p = 0.006$ ) จากการตอบคำถามปลายเปิดของกลุ่ม

ตัวอย่างระบุว่านอกจากงานหลักของจป.วิชาชีพ มีหน้าที่ 13 ข้อตามกฎหมายแล้ว อาจได้รับงานด้านอื่นเพิ่มเติมที่เป็นงานสนับสนุนแผนกอื่น ๆ หรืองานด้านควบคุมและป้องกันโควิด-19 เป็นผลสอดคล้องกับการที่มีภาระงานและปริมาณงานมากเกินไป และผลการศึกษาในครั้งนี้นี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ จันทรเจริญ<sup>(15)</sup> ธัญยธรรม ทองแก้ว<sup>(37)</sup> และปาณิภา เสียงเพราะและคณะ<sup>(44)</sup> ที่พบว่าปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ที่มีบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน มีความคลุมเครือในบทบาทของตนเอง อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้

นอกจากนี้ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรที่ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานเช่นกัน จากการศึกษายังพบว่าลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน ( $p = 0.006$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ จันทรเจริญ<sup>(15)</sup> จารุวรรณ ประภาสอน<sup>(17)</sup> และธัญยธรรม ทองแก้ว<sup>(37)</sup> ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กรและลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากหากไม่มีการสื่อสารภายในองค์กรและขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน จะเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ อีกทั้งงานวิจัยของจารุวรรณ ประภาสอน<sup>(17)</sup> ยังพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร โดยบรรยากาศองค์กรไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งการมีอำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ (Low job control) ทำให้เกิดกลุ่มความเครียดจากงานสูง (High strain) ตามแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model)<sup>(33)</sup>

ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ( $p = 0.041$ ) ซึ่งสอดคล้องกับจารุวรรณ ประภาสอน<sup>(17)</sup> ที่พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าปัจจัยด้านการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะทำให้จป.วิชาชีพเกิดความเครียดจากการทำงานจากหลายปัจจัย แต่จากผลการศึกษาก็ยังพบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ จป.วิชาชีพ ทำงานอยู่มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ( $p = 0.042$ ) ซึ่งเป็นที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ จันทรเจริญ<sup>(15)</sup>

ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวก็พบว่ามี ความสัมพันธ์กับการเกิดความเครียดในการทำงานเช่นกัน ได้แก่ การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว ( $p = 0.001$ ) เป็นผลมาจากการที่มีปริมาณงานมากเกินไป การแบ่งงานไม่ชัดเจนและต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ มีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน จึงส่งผลให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว ( $p = 0.001$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ จันทรเจริญ<sup>(15)</sup> ที่พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมี

ความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน โดยหากการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันมีผลกระทบต่อครอบครัว

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงสามารถแบ่งเวลาเพื่อร่วมกิจกรรมในครอบครัวได้ แม้จะบางครั้งจะมีภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น ( $p = 0.025$ ) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานลงได้เช่นกัน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ยังมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานด้วย กล่าวคือ จป.วิชาชีพ ต้องทำงานที่ทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ( $p = 0.023$ ) ซึ่งเป็นผลมาจากภายในองค์กรที่ยังมีการติดต่อสื่อสารช่องทางการสื่อสาร ระบบสื่อสารภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดในการทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มากขึ้น

#### 4.2.3 การจัดกลุ่มระดับความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ ทั้ง 6 ด้าน

จากข้อมูลปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานของ Thai-JCQ ทั้ง 6 ด้าน ตามสูตรการคำนวณความเครียดจากการทำงานและคำนวณคะแนนของแต่ละด้านโดยมีจุดตัด (Cut Point) จากค่ามัธยฐานคะแนนของจป.วิชาชีพ สามารถอภิปรายผลความเครียดจากการทำงานในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.2.3.1 ด้านที่ 1 การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.74) มีการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงานสูง (มีคะแนน  $\geq 54$ ) ซึ่งเป็นผลดี เนื่องจากหาก จป.วิชาชีพ มีการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงานสูง จะช่วยลดความเครียดให้กับจป.วิชาชีพ ตามแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model) <sup>(33)</sup> ได้

4.2.3.2 ด้านที่ 2 ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.77) มีคะแนนข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง (คะแนน  $\geq 53.1$ ) ซึ่งไม่เป็นผลดี เนื่องจากหาก จป.วิชาชีพ มีอำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ (Low Job Control) ร่วมด้วย อาจส่งผลให้ จป.วิชาชีพ ถูกจัดอยู่ในกลุ่มงานเครียดสูง (High Strain) ตามแบบจำลองความเครียดของ Robert Karasek (Demand-Control Model) <sup>(33)</sup> ได้

4.2.3.3 ด้านที่ 3 ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.26) มีข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง (คะแนน  $\geq 8$ ) ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อ จป.วิชาชีพ เนื่องจากการใช้แรงทางด้านกายภาพอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพด้านร่างกายของ จป.วิชาชีพได้ เช่น การต้องทำงานนาน ๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม การต้องทำงานนาน ๆ

โดยหัวและแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม และการต้องยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อย ๆ อาจส่งผลให้ จป.วิชาชีพมีความผิดปกติของระบบกระดูกและกล้ามเนื้อเพิ่มขึ้นได้<sup>(16, 17)</sup>

4.2.3.4 ด้านที่ 4 ความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security) จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.74) มีความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ต่ำ (คะแนน < 13) ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อ จป.วิชาชีพ เนื่องจากหากองค์กรมีขาดการสนับสนุน ความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง และอัตราการลาออกจากงานของ จป.วิชาชีพ เพิ่มขึ้นได้<sup>(16, 17)</sup>

4.2.3.5 ด้านที่ 5 แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.42) มีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) สูง (คะแนน  $\geq 54$ ) ซึ่งเป็นผลดี เนื่องจากหาก จป.วิชาชีพ มีความกดดันจากการปฏิบัติงานแต่ยังคงได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จะสามารถช่วยให้ลดความเครียดจากงานลดลงได้ตาม The Job-Demand-Control Model works<sup>(34)</sup>

4.2.3.6 ด้านที่ 6 อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.85) มีอันตรายหรือความเสี่ยงจากงานสูง (คะแนน  $\geq 16$ ) ซึ่งไม่เป็นผลดี เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ จป.วิชาชีพ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการในประเภทบัญชีที่ 2 ตามกฎหมายซึ่งเป็นสถานประกอบการกิจการขนาดกลางถึงขนาดใหญ่และมีพนักงานเกิน 100 คนขึ้นไป อาจมีอันตรายหรือความเสี่ยงจากงานที่อาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บจากการทำงานที่สามารถส่งผลทำให้ จป.วิชาชีพ มีความเครียดจากการทำงานเพิ่มขึ้นได้<sup>(17)</sup>

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความชุกของความเครียดในการทำงานและเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม โดยจากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของจป.วิชาชีพ ในจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพสมรส โสด ในด้านรายได้พบว่า มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาท ซึ่งเป็นช่วงรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ ส่วนด้านสุขภาพพบว่าไม่มีโรคประจำตัว มีประวัติการติดเชื้อโควิด-19 จำนวน 1 ครั้ง และมีประวัติการฉีดวัคซีนป้องกัน จำนวน 3 เข็ม

5.1.2 ข้อมูลด้านการทำงานของจป.วิชาชีพ ในจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานเป็นจป.วิชาชีพในระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ มีอายุงานในสถานประกอบกิจการที่ทำงานปัจจุบัน 4-6 ปี โดยมีประสบการณ์เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพรวม 4-6 ปี และปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายส่วนใหญ่อยู่ในประเภทบัญชีที่ 2 ซึ่งมีพนักงานจำนวน 101-500 คน

5.1.3 ความชุกของความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม มีความชุกเท่ากับร้อยละ 8.85 หรือ หรือมีความเครียดในการทำงานประมาณ 9 คน ต่อจำนวน 100 คน

5.1.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ดังนี้

5.1.4.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน และงานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด

5.1.4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน และต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ

5.1.4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5.1.4.4 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน

5.1.4.5 ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ การเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและเพราะภาระการทำงานทำให้ไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว เป็นต้น

5.1.4.6 ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ งานที่เพิ่มความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยข้างต้นนั้นมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) กล่าวโดยเมื่อจป.วิชาชีพ ต้องต้องเผชิญกับสภาวะกดดันต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทั้งภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานที่มีทรัพยากรจำกัด ความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ปัญหาในชีวิตส่วนตัวที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค ทำให้กระทบต่อความรู้สึกมั่นคง ความปลอดภัยภายในส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลเกิดขึ้นได้<sup>(12)</sup> โดยปัจจัยข้างต้นส่วนใหญ่พบว่าเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการทำงานและการปฏิบัติงานภายในสถานประกอบกิจการทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาก็ยังพบว่านอกจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือมีความสัมพันธ์กับความเครียดแล้วนั้น ก็ยังมีปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้เช่นกัน โดยในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพยังมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานและในบางครั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงสามารถแบ่งเวลาเพื่อร่วมกิจกรรมในครอบครัวได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลให้ลดความเครียดจากการทำงานในสถานการณ์ดังกล่าว

## 5.2 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีความเสี่ยงต่อความเครียดต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานของ จป.วิชาชีพ หากเกิดโรคระบาดหรือสถานการณ์ฉุกเฉินขึ้นอีกในอนาคต ได้ดังนี้

5.2.1 นายจ้างควรพิจารณาจัดให้มีโปรแกรมประเมินสภาพจิตใจในด้านความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ ภายในองค์กรปีละหนึ่งครั้ง รวมทั้งมีช่องทางให้จป.วิชาชีพ สามารถปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาชีวิตส่วนตัวร่วมด้วย

5.5.2 เพื่อเป็นการดูแลเอาใจใส่จิตใจของ จป.วิชาชีพ ภายในองค์กรไม่ให้เกิดความเครียด นายจ้างควรพิจารณาจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของจป.วิชาชีพ รวมถึงพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบของรางวัลในรูปแบบเงินรางวัลหรือเงินโบนัส การจัดงานสังสรรค์หรืองานท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

5.2.3 เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อหรือสถานการณ์ฉุกเฉินอื่น ๆ ในอนาคต นายจ้างควรจัดทำคู่มือและแผนฉุกเฉินกรณีที่มีผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และโรคระบาดอื่น ๆ ที่มีความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินจากการมีผู้ติดเชื้อจำนวนมาก และการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อองค์กรในอนาคต

5.2.4 นายจ้างควรพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงามมากขึ้น เช่น เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้บรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลาย จัดให้มีห้องพักผ่อน ห้องนั่งเล่น หรือมุมผ่อนคลายในเวลาพักเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้มีความสบายใจในการปฏิบัติงานและช่วยลดความเครียดในการทำงานบางส่วนลงได้

## 5.3 ข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้

5.3.1 การขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานราชการในส่วนของรายชื่อสถานประกอบกิจการที่มีในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนและใช้ระยะเวลาในการขอความอนุเคราะห์ จึงมีการเปลี่ยนแปลงขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หลังจาก

การสอบเข้าโครงวิทยานิพนธ์เหลือเพียงจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม

5.5.3 จากการรวบรวมข้อมูลของจป.วิชาชีพ ที่จัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง (High strain) จำนวน 20 คน ซึ่งนำมาคำนวณหาความชุกของความเครียดจากการทำงานนั้น จากข้อมูลที่ตอบกลับแบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คนจาก 20 คน เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภทบัญชีที่ 2 ตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วยสถานประกอบการ 49 ประเภทและมีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป (จากการศึกษาอยู่ในช่วง 101-500 คน) จากลักษณะดังกล่าวทำให้มีความหลากหลายของประเภทอุตสาหกรรมและการประกอบธุรกิจ จึงทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่สามารถศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดจากการทำงานของ จป.วิชาชีพ ให้ครอบคลุมตามลักษณะองค์กร ลักษณะงานและบริบทอื่น ๆ ของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกันได้

5.5.3 เนื่องจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม พ.ศ.2566 โดยได้ให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดย้อนไปในช่วงเวลาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ พ.ศ.2564-2565 ซึ่งเป็นการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้การเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามได้ไม่ครบถ้วนตามสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นอคติ (Recall bias) ของงานวิจัยจากการใช้แบบสอบถาม ในการศึกษาในรูปแบบแบบตัดขวาง (cross-sectional study)

5.5.4 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม Google forms ผ่าน QR Code ที่ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังต้นสังกัด ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง อาจส่งผลให้ขณะที่ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างอาจจะไม่เข้าใจข้อความในแต่ละด้านอย่างครบถ้วนหรืออาจจะมีความเข้าใจผิดเกิดขึ้นได้

5.5.5 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้อำอิงการใช้แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai-JCQ 45 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) ด้านที่ 2 ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) ด้านที่ 3 ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) ด้านที่ 4 ความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Job security) ด้านที่ 5 แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) และ ด้านที่ 6 อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) แต่ในการหากลุ่มที่มีความเครียดจากงานสูง (High Strain) นั้น จะนำเพียง ด้านที่ 1 การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) ด้านที่ 2 ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological

job demand) นำมาเป็นองค์ประกอบหาความเครียดดังกล่าว ทำให้อีก 4 ด้านที่เหลือไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้านดังกล่าวมาอภิปรายผลการศึกษารายด้านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพื่อลดความเครียดจากการทำงานในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ได้ในอนาคต

5.5.6 เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเครียดจากการทำงานของจบ. วิชาชีพ ในประเทศไทยเป็นครั้งแรก ทำให้พบข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการอ้างอิงค่อนข้างน้อยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงใช้ที่มามากการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับ จบ. วิชาชีพ มาใช้ในการอ้างอิง

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

5.4.1 ผู้วิจัยควรออกแบบงานวิจัย โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทุกคน เนื่องจากจะได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง แม่นยำเพื่อเป็นการลดข้อจำกัดในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจหรือมีข้อซักถาม

5.4.2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงาน คือ ด้านที่ 1 การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) และด้านที่ 2 ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) นำมาเป็นองค์ประกอบหาความเครียดจากการทำงานและความชุกจากความเครียดจากการทำงาน ทำให้ข้อมูลส่วนที่เหลืออีก 4 ด้านที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้เต็มที่ ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป การตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการใช้เครื่องมือในการวิจัยควรพิจารณาให้สอดคล้องกับข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงานทั้ง 6 ด้าน เพื่อจะได้สามารถข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด

## รายการอ้างอิง

1. World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) questions and answers (general). [Internet]. [Cited May 10, 2020]. 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. รายงานผลการสอบสวนสถานการณ์โรคโควิด-19 และมาตรการควบคุมป้องกันในระดับโลกและในประเทศไทย. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พ.ค. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1203820211217034553.pdf>
3. World Health Organization. [Internet]. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard (Global Situation). [Internet]. [Cited Dec 27, 2021]. Available from: <https://covid19.who.int/>.
4. ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19(ศบค.). สถานการณ์ COVID-19 ในประเทศไทย. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 27 ธ.ค. 2564]. เข้าถึงได้จาก: <https://web.facebook.com/informationcovid19>.
5. World Health Organization. [Internet]. Coronavirus disease (COVID-19) Symptoms. [Internet]. [Cited Dec 31, 2021]. Available from: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_3](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_3).
6. กระทรวงอุตสาหกรรม. สิ่งโรงงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่นที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวกวดขัน คัดกรองพนักงานอย่างเคร่งครัดป้องกันโควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พ.ค. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.industry.go.th/th/activities-report/27>.
7. สำนักงานจังหวัดนครปฐม. ข้อมูลทั่วไปจังหวัด 2565. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พ.ค. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.nakhonpathom.go.th/content/information>.
8. กระทรวงแรงงาน. กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรหน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 17 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: [https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/A/039/T\\_0009.PDF](https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/A/039/T_0009.PDF).
9. กรมควบคุมโรค. พระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพ และโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2562. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 18 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/8420191010020910.PDF>

10. กระทรวงแรงงาน. กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 18 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://osh.labour.go.th/phocadownload/mol-under-law2554/safetymenagement2549.pdf>
11. ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Centre for SDG Research and Support: SDG Move). SDG Updates | สํารวจผลกระทบของโควิด-19 ต่อสุขภาพจิตของคนไทย 2564. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 19 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.sdgmovement.com/2021/01/13/sdg-updates-impact-covid-19-mental-health/>.
12. คณะอนุกรรมการวิชาการ ราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. แนวทางการดูแลจิตใจบุคลากรทางการแพทย์ในการทำงานดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 พ.ค. 2565]. เข้าถึงได้จาก: [https://tmc.or.th/covid19/covid19\\_for\\_medical.php](https://tmc.or.th/covid19/covid19_for_medical.php).
13. Inter-Agency Standing Committee (IASC). มุมมองด้านสุขภาพจิตและจิตสังคมของการระบาด COVID-19. 2563. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 17 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.sdgmovement.com/2021/01/13/sdg-updates-impact-covid-19-mental-health/>.
14. เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์, สิริรัตน์ แสงศิริรักษ์. ความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2563;65(4):400-408.
15. โกเมศ จันทร์เจริญ, สุรีย์ กาญจนวงศ์, ศิริพร แยมนิล. ปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมหิดล. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5. 2558.
16. กฤตภพ ฐิตารีย์, วรุฒ ชัยวงษ์. การศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับต่อความเครียดจากการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. ธรรมศาสตร์เวชสาร. 2562;19(1):115-132.
17. จารุวรรณ ประภาสอน. ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9. 2564;15(38):469-483.
18. Department of Health, Victoria State Government. Work-related stress. [Internet]. [Cited Dec, 21 2021]. Available from: <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-related-stress>.

19. รักพงษ์ พัยคฆาคุม, อาณัติ ต๊ะปินตา. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานเก็บขนมูลฝอยในเทศบาลต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี (Relationship between Work Stress and Work Efficiency of Waste Collectors in Municipal Areas of Nonthaburi Province). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2558.
20. สุรัชชัย ทูหมัด, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วย งานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. 2562.
21. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.). การเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมหลังวิกฤต COVID-19. 2563.
22. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คำแนะนำด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำหรับสถานประกอบกิจการ หรือ โรงงาน. 2564.
23. กรมอนามัย. แนวปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) สำหรับสถานประกอบการ. 2564.
24. วัชรภรณ์ วงศ์สกุลกาญจน์, บุชยา จูงาม, พชรกมล กลั่นบุศย์. บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปีที่1 2564;1.
25. กองสุขภาพจิตสังคม กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. องค์ความรู้สุขภาพจิต สำหรับประชาชน: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2559.
26. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการใช้เครื่องมือด้านสุขภาพจิต สำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน. 2558.2.
27. กรมสุขภาพจิต. แบบประเมินความเครียด SPST-20 2550.
28. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือคลายเครียดด้วยตนเองสำหรับวัยรุ่น 2548.
29. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. ความเครียด. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 20 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก:  
<https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/05142014-1901>.
30. วันทนา เนาว์วัน, อารมณีย์ เอี่ยมประเสริฐ. การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่22. 2563;1(1):223-32.
31. นิภาพร คำหลอม. การป้องกันและควบคุมความเครียดจากการทำงานตามหลักการยศาสตร์ [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 25 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก:  
<https://www.ohswa.or.th/17707161/ergonomics-make-it-simple-series-ep8>.

32. NPC S&E. ความเครียดจากการทำงาน (WORK-RELATED STRESS). [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 30 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.npc-se.co.th/detailknowledgebase-5->.
33. จิตกาญจนา ชาญศิลป์. ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา [Stress and Social Support Effect on Burnout of Municipality Employees in Songkhla Province] [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. [สงขลา]:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558.
34. Annette. The Job-Demand-Control-Support Model: What it is and why it matters to cope with workplace stress [Available from: The Job-Demand-Control-Support Model: What it is and why it matters to cope with workplace stress.
35. Jorportoday. สรุปกฎหมาย กฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ฯ พ.ศ.2565. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 18 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.jorportoday.com/law-jorpor-2565/>.
36. ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี. การลดความเครียดในการทำงาน [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 23 มิ.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <http://medicine.swu.ac.th/msmc/?p=1855>.
37. ธัญธรณ์ ทองแก้ว, ศิริลักษณ์ ศุภพิติพร. ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. เวชศาสตร์ร่วมสมัย. 2561;62(2):197-209.
38. พิษญา พรรคทองสุข, นวลตา อาภาคัพพะกุล. โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย [Validation and modification of Karasek job stress questionnaire in Thai population]. [สงขลา]: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558.
39. ศิริวิทย์ สติธัยสมิทธิ์. สิ่งคุกคามทางด้านสุขภาพจิตและกลุ่มอาการทางเมตาบอลิกที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดโรคระบบ หัวใจและหลอดเลือดในบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา; 2565.
40. Sirisawasd P, Chaiear N, Johns NP, Khiewyoo J. Validation of the Thai Version of a Work-related Quality of Life Scale in the Nursing Profession. Saf Health Work. 2014;5(2):80-5.
41. อารยา องค์เอี่ยม, พงศ์ธารา วิจิตเวชไพศาล. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. วิสัณณูสาร 2561. 2561.

42. นิคม ถนอมเสียง. การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample Size Determination). [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 1 ก.ค. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://home.kku.ac.th/nikom/>.
43. กัญสิริ จันทร์เจริญ. บทที่ 5 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: การวิจัยทางพยาบาล.
44. ปาณิภา เสียงเพราะ, ทศนีย์ รวีวรกุล, อรรพรรณ แก้วบุญชู. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง เขตภาคกลาง. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2557;8(1):17-27.
45. ทนงค์ดี ยิ่งรัตน์สุข, กาญจนา พิบูลย์, ธนิตา จุลวนิชย์พงษ์, พวงทอง อินใจ. ลักษณะงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. บุรพาเวชสารปีที่7. 2563;1.
46. 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.
47. 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.
48. สุรศักดิ์ มุลศรีสุข, พงศ์ศักดิ์ ธรรมกุลศักดิ์, ฉันทนา เคหะ, วรภัทร์ รัตอาภา, ณีฎฐา สายเสวย, จุฑาวดี หล่อตระกูล. ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบุคลากรทางการแพทย์ด่านหน้าที่ปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย. วชิรสารการพยาบาล. 2566;25(1):15-25



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด

แบบสอบถามเลขที่.....

**แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดจากการทำงาน เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ  
ความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้  
สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม**

วัน/เดือน/ปี ที่เก็บข้อมูล.....

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาความชุกของความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ในจังหวัดนครปฐม

1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ในจังหวัดนครปฐม

#### 2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ฉบับ มีทั้งหมด 9 หน้า

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลด้านการทำงาน จำนวน 57 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ (ข้อ1-9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงานและการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 47 ข้อ (ข้อ 10-57)

ฉบับที่ 2 แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน (Thai-JCQ) จำนวน 45 ข้อ (ข้อ1-45)

หมายเหตุ: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ที่กำหนดให้หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดในแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นข้อมูลส่วนตัวที่เป็นความลับและข้อมูลเหล่านี้จะไม่ถูกเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ที่กำหนดให้หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี  
( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง  
( ) หม้าย ( ) แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท ( ) ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท  
( ) ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท ( ) มากกว่า 50,000 บาท

6. ความเพียงพอของรายได้

( ) ไม่เพียงพอ ( ) เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ  
( ) ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน ( ) เพียงพอและมีเหลือเก็บ

7. โรคประจำตัวและรักษาตัว

( ) ไม่มี ( ) มี ระบุ(โรค).....  
ถ้าตอบ (มี) ระบุ การรักษาหรือยาปัจจุบัน.....

8. ประวัติการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในปีพ.ศ.2563-2565

( ) ไม่เคยติดเชื้อ ( ) เคยติดเชื้อ 1 ครั้ง  
( ) เคยติดเชื้อ 2 ครั้ง ( ) เคยติดเชื้อ 3 ครั้ง

9. ประวัติการรับวัคซีนป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

( ) ไม่เคยรับวัคซีน ( ) ได้รับวัคซีน 1 เข็ม ( ) ได้รับวัคซีน 2 เข็ม  
( ) ได้รับวัคซีน 3 เข็ม ( ) ได้รับวัคซีนมากกว่า 3 เข็ม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ที่กำหนดให้หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

10. ระดับตำแหน่งงานของท่าน

- ( ) ระดับปฏิบัติการ ( ) ระดับหัวหน้างาน  
 ( ) ระดับผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ ( ) ระดับหัวหน้าแผนกหรือระดับบริหาร

## 11. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ( ) ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ ( ) ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์  
 ( ) ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์

## 12. อายุงานในสถานประกอบการปัจจุบัน

- ( ) ตั้งแต่ 1-3 ปี ( ) ตั้งแต่ 4-6 ปี  
 ( ) ตั้งแต่ 7-9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป

## 13. ท่านมีประสบการณ์การเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพพร้อมทุกสถานประกอบการมาแล้วกี่ปี

- ( ) ตั้งแต่ 1-3 ปี ( ) ตั้งแต่ 4-6 ปี  
 ( ) ตั้งแต่ 7-9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป

## 14. ประเภทของสถานประกอบการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (ที่ระบุตามกฎหมายกระทรวง การจัดทำให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบการ พ.ศ.2565)

- ( ) บัญชีที่1 ( ) บัญชีที่2 ( ) บัญชีที่3

## 15. จำนวนพนักงานสถานประกอบการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ จำนวน \_\_\_\_\_ คน

## ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานหรือภาระงาน

## 16. ต้องทำงานภายในระยะเวลาที่จำกัด

- ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

## 17. ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานภายในเวลางาน

- ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

## 18. ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร เช่น การปฏิบัติงานคนเดียว

- ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

## 19. งานที่ท่านทำไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด

- ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

## 20. งานที่ท่านทำต้องใช้ความรับผิดชอบในงานสูง

- ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

## 21. งานที่ท่านทำมีความซ้ำซาก จำเจ และทำให้เบื่อหน่าย

- ( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร

22. ขาดความอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

23. บทบาทหน้าที่การทำงานไม่มีความชัดเจน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

24. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นธรรม

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

25. ต้องทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

26. ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

ปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

27. ได้รับการสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญจากหัวหน้างาน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

28. ขาดการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

29. ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่เป็นจริง

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

30. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้ตามแนวทางที่มุ่งหวัง

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

31. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

32. สัมพันธภาพของท่านกับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

33. หัวหน้างานเชื่อในความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

34. ท่านขาดการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

35. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

36. ท่านขาดการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน  
 ใช่  ไม่ใช่
- ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร
37. ลักษณะโครงสร้างหรือการแบ่งงานไม่ชัดเจน  
 ใช่  ไม่ใช่
38. แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวทางขององค์กร  
 ใช่  ไม่ใช่
39. การติดต่อสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร ระบบสื่อสาร ภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม  
 ใช่  ไม่ใช่
40. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน ไม่เพียงพอ  
 ใช่  ไม่ใช่
41. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ไฟดับ อากาศร้อน  
 ใช่  ไม่ใช่
42. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่ขาดการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน  
 ใช่  ไม่ใช่
43. บรรยากาศในหน่วยงานที่ท่านทำงานไม่มีมิตรภาพ  
 ใช่  ไม่ใช่
- ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
44. มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจนท่านอยากจะอยู่ทั้งสองที่ในเวลาเดียวกัน  
 ใช่  ไม่ใช่
45. ท่านเสียเวลาและพลังงานไปมากในการทำงานจนทำให้เกิดผลลบต่อชีวิตส่วนตัว  
 ใช่  ไม่ใช่
46. เคยมีคนในครอบครัวบอกท่านว่าทำงานมากจนเกินไปจนไม่มีเวลาส่วนตัว  
 ใช่  ไม่ใช่
47. ความรับผิดชอบที่มีต่อการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวและชีวิตในครอบครัวของท่าน  
 ใช่  ไม่ใช่
48. เพราะภาระการทำงานทำให้ท่านไม่มีเวลาใกล้ชิดกับคนในครอบครัว  
 ใช่  ไม่ใช่
49. มีความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานกับความรับผิดชอบในครอบครัวท่าน  
 ใช่  ไม่ใช่

50. บางครั้งท่านไม่สามารถร่วมกิจกรรมในครอบครัวเพราะภาระการทำงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น  
 ใช่  ไม่ใช่

ปัจจัยที่เกิดขึ้นในสถานการณ์โควิด-19

51. ขณะที่ท่านปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา  
 หนัก ในช่วงปี พ.ศ.2563-2564 ท่านมีหน้าที่ในปฏิบัติงานด้านใดบ้าง โปรดระบุ

.....  
 .....

52. ในสถานการณ์โควิด-19 ท่านมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากสถานการณ์ปกติ  
 ใช่  ไม่ใช่

53. ในสถานการณ์โควิด-19 งานที่ท่านทำมีความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร  
 ใช่  ไม่ใช่

54. ในสถานการณ์โควิด-19 ท่านจะต้องการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด  
 ใช่  ไม่ใช่

55. ในสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ชีวิตส่วนตัวของท่านได้รับผลกระทบ  
 ใช่  ไม่ใช่

56. ในสถานการณ์โควิด-19 ท่านมีความกลัวเสี่ยงติดเชื้อจากการทำงานและกลัวจะแพร่กระจายไปสู่  
 เพื่อนและครอบครัว  
 ใช่  ไม่ใช่

57. ท่านคิดว่าสาเหตุใดที่ทำให้ท่านมีความเครียดจากการทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด  
 ของโรคโควิด-19 ในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำอยู่มากที่สุด

.....  
 .....

แบบสอบถามประเมินระดับความเครียด (Thai-JCQ)<sup>(38)</sup>

ความรู้สึกต่องาน กรุณาอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับ  
ความรู้สึกของคุณต่องาน ในกรณีที่ไม่มีคำตอบใดตรง กรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อ  
เดียว กรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

คำถาม	1. ไม่เห็น ด้วยมาก	2. ไม่เห็นด้วย	3. เห็น ด้วย	4. เห็นด้วย มาก
1. ในการทำงานคุณต้องชวนขวยเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือคิด สร้างสรรค์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. งานที่คุณทำต้องการทักษะและความชำนาญ ระดับสูง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ในการทำงานคุณได้พัฒนาความสามารถของ ตนเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ในการทำงานคุณมีโอกาสตัดสินใจด้วยตัวเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ในเรื่องที่เกิดขึ้นในงาน ของคุณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและนาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพหรืองานของคุณดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ในเวลา 5 ปีข้างหน้า ทักษะความชำนาญของคุณ ยังมีคุณค่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. คุณไม่มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. คุณต้องทำสิ่งซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้งในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. คุณต้องทำงานที่มีลักษณะหลากหลายมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. งานของคุณเป็นงานหนัก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้องคอยงานจาก ผู้อื่น/หน่วยอื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อนเสร็จทำให้ต้อง ทำต่อทีหลัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


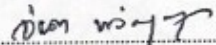


32.หัวหน้าคุณเก่งในการทำให้คนทำงาน ร่วมกันได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.หัวหน้าคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถในงาน ของเขาเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัวคุณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้งาน เสร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

คำถาม	1.ไม่มีปัญหา	2. มีบ้าง /เป็น ปัญหาน้อย	3. มี /เป็น ปัญหามาก
38.สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใด ๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.มลพิษทางอากาศจากฝุ่น คาร์บอน ก๊าซ พุ่ม เส้นใย หรือสิ่งอื่น ๆ เช่น เชื้อโควิด-19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.การจัดวางสิ่งของหรือจัดเก็บสต็อกที่อาจ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.บริเวณงานสกปรก/รกรุงรัง/ไม่มีระเบียบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.การถูกทำอันตรายจากความร้อน/ไฟลวก หรือถูกไฟฟ้าดูด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.การติดเชื้อโรคจากงานเช่น เชื้อโควิด-19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.เครื่องมือ/เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ อันตราย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.กระบวนการทำงานที่อันตราย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ภาคผนวก ข

## ใบรับรองโครงการวิจัย

	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ ห้อง 110 ชั้น 1 อาคารปิยชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121 โทรศัพท์: 0-2564-4440 ต่อ 7358 E-mail: ecsctu3@tu.ac.th	ScF 03_01
		COA No. 014/2566
<b>ใบรับรองโครงการวิจัย</b>		
รหัสโครงการวิจัย	:	155/2565
ชื่อโครงการวิจัย	:	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม
	:	FACTORS RELATION TO WORK STRESS AMONG PROFESSIONAL SAFETY OFFICERS UNDER THE PANDEMIC SITUATION OF CORONAVIRUS 2019 IN NAKHON PATHOM PROVINCE
ผู้วิจัยหลัก	:	นางสาวจินตนา พิษผล
หน่วยงาน	:	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
<p>คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ ได้พิจารณา โดยใช้หลักของ Declaration of Helsinki, the Belmont report, CIOMS guidelines และ the International practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้</p>		
ลงนาม.....		ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เมษัชรหญิง จินดา หวังบุญสกุล)		(รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา เหล่าเกียรติ)
ประธานคณะกรรมการ		กรรมการและเลขานุการ
วันที่รับรอง: 22 กุมภาพันธ์ 2566		วันหมดอายุ: 21 กุมภาพันธ์ 2567
กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า: 22 มกราคม 2567		
เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง		
1) โครงการวิจัย		
2) ประวัติผู้วิจัย		
3) ข้อมูลสำหรับประชากร/กลุ่มตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของประชากร/กลุ่มตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย		
4) แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดจากการทำงาน		

## ภาคผนวก ค

## หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยของอาสาสมัครวิจัย

ScF 05\_02

## หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยของอาสาสมัครวิจัย

## Informed Consent Form

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

เลขที่ อาสาสมัครวิจัย.....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่สนใจเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในกองรถทำงาน

ระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

ชื่อผู้วิจัย นวณัฐจินตนา นพิตผล

ที่อยู่ติดต่อ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลขที่ 29 ม.18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอ

คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121 โทรศัพท์มือถือ 080-6918438

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย การรักษาความลับ และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงอาสาสมัครวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัยจนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงอาสาสมัครวิจัย โดยข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการศึกษาเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ ในกรณีที่ผู้วิจัยขอทราบเหตุผล ข้าพเจ้ายังคงสิทธิที่จะแจ้งหรือไม่แจ้งเหตุผลแก่ผู้วิจัยก็ได้ ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงอาสาสมัครวิจัย หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงอาสาสมัครวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่: คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ ห้อง 110 ชั้น 1 อาคารปิยชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โทรศัพท์ 02-986-9213 ต่อ 7358 อีเมล ECScTU3@tu.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อ(หรือลายนิ้วมือ) ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัครวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยของอาสาสมัครวิจัยไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัย

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ (หรือลายนิ้วมือ).....

(.....)

อาสาสมัครวิจัย

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

วันที่...../...../.....

**ภาคผนวก ง**  
**หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล**



ที่ อว 67.37/ว.235

คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต  
อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121

11 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดจากการทำงาน (QR CODE)
  2. เอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมงานวิจัย
  3. หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา พิษผล เลขทะเบียน 6417030118 นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสุขภาพ ความปลอดภัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม วิชาเอกการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัยจัดการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ทำวิทยานิพนธ์หัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีอาจารย์ ดร.สรรพ์ชญ์ ศิริสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ หน่อแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ เลขที่รับรอง 014/2566

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์มายังผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้างานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสังกัดของท่าน เพื่อให้นักศึกษาตั้งกล่าวฯ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพซึ่งขึ้นทะเบียนให้กับบริษัทหรือสถานประกอบการ โดยการตอบแบบสอบถามและแบบประเมินผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ (QR CODE) ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ 28 เมษายน 2566 ทั้งนี้หากท่านมีข้อสอบถามเพิ่มเติม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ผู้วิจัย นางสาวจินตนา พิษผล เบอร์โทร 080-691-8438 หรือ Email: jintanapuet@gmail.com ทางคณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สสิตร เทพตระการพร)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

งานบัณฑิตศึกษาและวิเทศสัมพันธ์

โทร. 0-2564-4440-79 ต่อ 7420 (ภณิตา)

โทรสาร 0-2516-2708

**ภาคผนวก จ**  
**เอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมงานวิจัย**

ScF 05\_01

**เอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย**

**ชื่อโครงการวิจัย** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม

**ชื่อโครงการวิจัย** Factors relation to work stress among professional safety officers under the pandemic situation of CORONAVIRUS 2019 in Nakhon Pathom province

**ผู้วิจัย** นางสาวจินตนา พิษผล

**สถานที่ติดต่อ** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลขที่ 99 ม.18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121 เบอร์โทรศัพท์ 02-987-0310 ต่อ 26  
มือถือ 080-6918438 E-mail Address : jintanapuet@gmail.com

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ดร.สรพัญญ์ ศิริสวัสดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ หน่อแก้ว

**สถานที่ติดต่อ** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลขที่ 99 ม.18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121 โทรศัพท์ 02-564-4440-79 ต่อ 7458  
มือถือ 092-382-3246 E-mail Address : Address: sanpatchaya@fph.tu.ac.th

**แหล่งทุนวิจัย** ไม่มี

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ เนื่องจากท่านเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการในจังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นจังหวัดที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 หนึ่งในจังหวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและเป็นจังหวัดที่ติดอยู่กับจังหวัดสมุทรสาครที่มีการระบาดคลัสเตอร์แรกในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในช่วงแรกของการระบาดของจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งโครงการวิจัยนี้จะคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเข้าร่วมการศึกษาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 226 คน

ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้หรือไม่ โปรดใช้เวลาในการอ่านเอกสารฉบับนี้ อย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งจะช่วยให้คุณเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่ท่านจะมีส่วนร่วมในโครงการและท่านสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยขอเน้นว่าการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของท่าน (ดูกรอบที่ 1) หากท่านไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานประกอบกิจการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (ดูกรอบที่ 2)

### กรอบที่ 1 การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของท่าน

- ท่านสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ได้
- ท่านสามารถถอนตัว (ถอนความยินยอม) จากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยจะไม่กระทบการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานประกอบกิจการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

### กรอบที่ 2 ทางเลือกสำหรับแนวทางการรักษาในกรณีที่ท่านไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้

กรณีที่ท่านไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย จะไม่มีผลกระทบใดๆกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในสถานประกอบกิจการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

### ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

เนื่องจากในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 ได้มีการระบาดของโรคโควิด-19 ที่เกิดจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเริ่มระบาดขึ้นที่ประเทศจีน หลังจากนั้นส่งผลให้มีการระบาดไปหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 ทำให้ในปัจจุบันมีผู้ติดเชื้อยืนยันและผู้เสียชีวิตสะสมทั่วโลกจำนวนหลายร้อยล้านคน รวมทั้งประเทศไทยนั้นก็มีผู้ติดเชื้อยืนยันหลักล้านคนและผู้เสียชีวิตหลักหมื่นคน รวมทั้งยอดผู้เสียชีวิตที่สะสมเพิ่มขึ้นทุกวัน โดยหลังจากที่มีการระบาดดังกล่าวในประเทศนั้นได้เริ่มมีผู้ติดเชื้อกระจายไปทั่วทุกภาคของประเทศ โดยข้อมูลวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2564 พบว่ามีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดที่ภาคกลาง โดยเฉพาะจังหวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 5 จังหวัดที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ซึ่งจากการจัดอันดับจังหวัดที่มีผู้ติดเชื้อสะสมสูงสุดในประเทศไทย พบว่าจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรสาครและสมุทรปราการ เป็น 3 จังหวัดที่มีการติดเชื้อสูงสุด (ณ วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2564) และเนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีการเกิดคลัสเตอร์เป็นระลอกแรกเกิดขึ้นที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้มีการระบาดในพื้นที่จำนวนมากและส่งผลจังหวัดใกล้เคียงได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม สมุทรสงครามและราชบุรี มีผู้ติดเชื้อมากขึ้น จากเหตุการณ์ดังกล่าวทางกรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงมีคำสั่งให้สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ ปฏิบัติตามแนวทางและคำสั่งจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านควบคุม ป้องกัน ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการต้องรับบทบาทหน้าที่และรับมือในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในสถานประกอบกิจการอย่างมาก รวมทั้งยังมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากหน้าที่เดิม 13 ข้อ ที่ระบุในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงทำให้การปฏิบัติงานในสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจากการทำงาน ซึ่งจังหวัดนครปฐมถือเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีผู้ติดเชื้อสูงสุดของจังหวัดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและตั้งอยู่ติดกับจังหวัดสมุทรสาครที่มีการเริ่มแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงาน

ต่างตัวในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาคความเครียดและลดความเครียดในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระหว่างที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือสถานการณ์โรคระบาดอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงได้

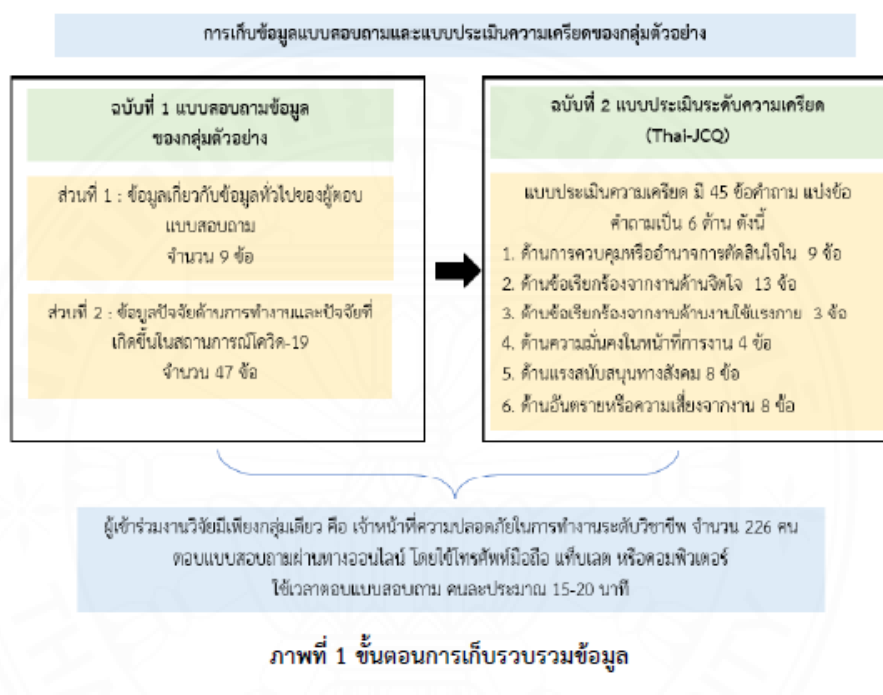
### กรอบที่ 3 วิธีทำการวิจัย/วิธีการเก็บข้อมูล

สำหรับงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบงานวิจัย เป็นการศึกษาแบบย้อนกลับ (Retrospective study) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือ จป.วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ของสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือ จป.วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ของสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครปฐมที่เก็บข้อมูลจากงานวิจัย ผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 226 คน

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด ซึ่งแบ่งเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลด้านการแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามในส่วนนี้จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน และการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามส่วนนี้จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานที่มีปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน โดยมีทั้งแบบตัวเลือกและแบบเติมคำในช่องว่าง

ฉบับที่ 2 แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน (Thai-JCQ) โดยในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ผ่านลิงค์หรือคิวอาร์โค้ดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามประเมินระดับความเครียด(Thai-JCQ) ปรับปรุงมาจากงานวิจัย“โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการตัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย” รวมทั้งหมด 45 ข้อคำถาม ซึ่งในแบบสอบถามได้แบ่งข้อคำถามเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมและด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน

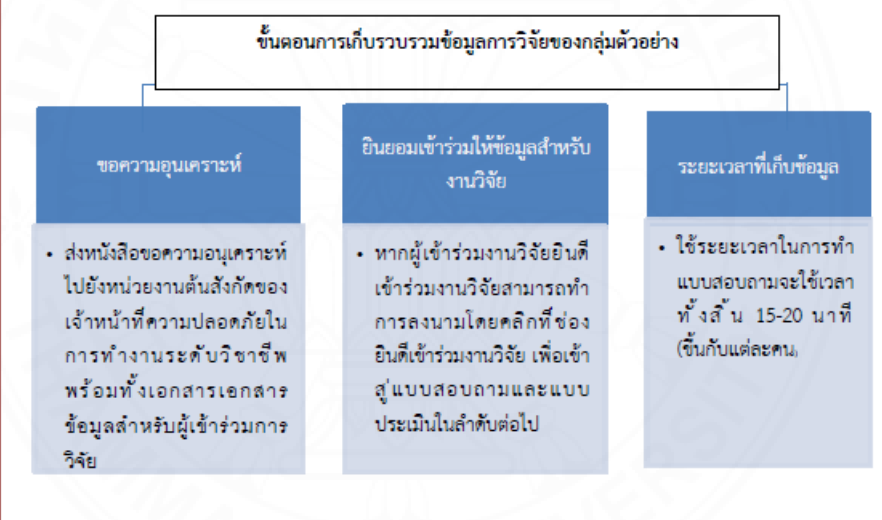


การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดซึ่งในกระบวนการเก็บข้อมูลจากท่านใช้เวลาคนละประมาณ 15-20 นาที ขึ้นอยู่กับการใช้เวลาตอบแบบสอบถามและแบบประเมินของแต่ละท่าน หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนี้ผู้วิจัยขอให้ท่านปฏิบัติตามตารางการศึกษา (ดูกรอบที่ 4)

#### กรอบที่ 4 ขั้นตอนการทำวิจัยในผู้เข้าร่วมการวิจัย

##### การเข้าร่วมวิจัยในการเก็บข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้เข้าร่วมงานวิจัย โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พร้อมทั้งเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยให้รับทราบครบถ้วน
- 2) หากมีการยินยอมในการให้ข้อมูลจะต้องลงนามลงในแบบสอบถามออนไลน์เพื่อยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป และหากอาสาสมัครต้องการจะสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อสอบถามตามช่องทางการติดต่อผู้วิจัยเพื่ออธิบายให้อาสาสมัครเข้าใจด้วยวาจาก่อนทำแบบสอบถามได้ตลอดเวลา
- 3) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอบแบบสอบถามและแบบประเมินออนไลน์ ผู้เข้าร่วมงานวิจัยสามารถใช้โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ โดยเวลาคนละประมาณ 15-20 นาที ขึ้นอยู่กับการใช้เวลาตอบแบบสอบถามและแบบประเมินของแต่ละท่าน



โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ในจังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ในจังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้สรุปผลข้างเคียง/ความเสี่ยง และการป้องกัน/การรักษา จากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไว้ใน กรอบที่ 5

กรอบที่ 5 ผลข้างเคียงหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการเข้าร่วมเป็นผู้เข้าร่วมการวิจัย และแนวทางการป้องกัน/รักษา	
ผลข้างเคียง/ความเสี่ยง	การป้องกัน/การรักษา
- การวิจัยนี้มีความเสี่ยงไม่มากไปกว่าที่พบในชีวิตประจำวัน และไม่มีโอกาสก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านจิตใจ	-

ผู้วิจัยได้สรุปประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไว้ใน กรอบที่ 6

กรอบที่ 6 ประโยชน์ที่จะคาดว่าจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้	
ประโยชน์ทางตรง	ประโยชน์ทางอ้อม
เพื่อเสนอแนะแนวทางการในการแก้ไขปัญหาความเครียดและลดความเครียดในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระหว่างที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือสถานการณ์โรคระบาดอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง	- นำแนวทางการป้องกันความเครียดจากงานวิจัยมาประยุกต์หรือปรับใช้กรณีที่พบผู้ปฏิบัติงานที่มีความเครียดหรือมีปัญหาด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องที่มาจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคระบาดอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงได้ - การนำองค์ความรู้จากงานวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและลดความเครียดของพนักงานในองค์กรต่างๆได้

ผู้วิจัยสรุปแนวทางการปฏิบัติหรือการดูแลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการวิจัยไว้ใน กรอบที่ 7

กรอบที่ 7 สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการวิจัย	
สถานการณ์	แนวทางการปฏิบัติ
หากท่านถอนความยินยอมระหว่างการวิจัย	ในขณะการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่สะดวกหรือไม่ยินดีในการตอบข้อมูล สามารถบอกเลิกเข้าร่วมโครงการได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องอธิบายเหตุผล และมีสิทธิปฏิเสธหรือเลือกที่จะไม่ตอบข้อความข้อใดข้อหนึ่งก็ได้โดยไม่มีผลลบต่ออาสาสมัคร
เมื่อมีข้อมูลใหม่ที่สำคัญที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจของท่าน	การเก็บรวบรวมข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้ เป็นการให้ข้อมูลคำตอบเพียงครั้งเดียว จึงไม่มีการติดต่อกับผู้เข้าร่วมการวิจัยอีก และหากมีข้อมูลใหม่ที่สำคัญอาจมีผลกระทบต่อตัดสินใจของท่าน ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบโดยเร็ว โดยท่านจะตัดสินใจได้ว่าท่านจะอยู่ร่วมในโครงการวิจัยนี้ต่อไปหรือไม่
หากมีการถอนอาสาสมัครหรือยุติโครงการวิจัย	หากโครงการวิจัยมีการถอนอาสาสมัครหรือยุติโครงการวิจัยลงก่อนการวิจัยจะเสร็จสิ้นไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบโดยเร็ว และจะไม่นำข้อมูลที่ผู้ร่วมวิจัยตอบไว้แล้วมาใช้อีกต่อไป กรณีที่ผู้เข้าร่วมถอนความยินยอม ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลนั้นทิ้งทันที

หลังจากจบโครงการ ท่านจะได้รับการปกปิดข้อมูลและไม่เปิดเผยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ระบุที่มาที่ไปได้ รวมทั้งหากผู้วิจัยจะเผยแพร่หรือตีพิมพ์ผลงานการวิจัยผ่านสื่อสิ่งพิมพ์หรือวารสาร ข้อมูลของท่านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะถูกเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลของการศึกษาในที่ประชุมหรือวารสารวิชาการจะไม่มีการระบุชื่อของท่าน อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ผู้มีอำนาจในการกำกับดูแลการวิจัย จะสามารถเข้าสู่ข้อมูลของท่านได้ เพื่อตรวจสอบข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย

การจัดการข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบประเมินความเครียดจากการทำงานเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้ว นั้นผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ขอเก็บรักษาข้อมูล/ตัวอย่างไว้เพื่องานวิจัยในอนาคตในเรื่องเกี่ยวกับการเสนอแนะแนวทางการในการแก้ไขปัญหาความเครียดและลดความเครียดในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระหว่างที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือสถานการณ์โรคระบาด

อื่นๆที่มีลักษณะใกล้เคียงเป็นระยะเวลา 1 ปี เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างครบถ้วน (โดยจะจัดเก็บฐานข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบประเมินไว้ในโปรแกรมและระบบคอมพิวเตอร์ จะป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลโดยมีการตั้งรหัสผ่านสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้โดยผู้วิจัยเท่านั้น และขอรับรองว่าในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจะต้องเสนอโครงการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยรับรองก่อนเท่านั้นผู้วิจัยจึงจะดำเนินการได้ และหลังจากเสร็จสิ้นงานวิจัยเป็นระยะเวลา 1 ปี แล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งโดยการลบไฟล์ข้อมูลทั้งหมดออกจากโปรแกรมในคอมพิวเตอร์ทั้งหมดโดยไม่มีการสำรองข้อมูลแต่อย่างใด)

ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับค่าเดินทาง ค่าเสียเวลา และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการเข้าร่วมการวิจัยดังกรอบที่ 8

**กรอบที่ 8 ค่าเดินทาง ค่าเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมเป็นผู้เข้าร่วมการวิจัย**

1. ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะไม่มีค่าเดินทางและค่าเสียเวลา เนื่องจากการตอบแบบสอบถามและประเมินผ่านทางออนไลน์
2. ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะไม่มีค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมต้องรับผิดชอบ หากมีค่าใช้จ่ายส่วนใดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเกิดขึ้นจากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจะเป็นผู้รับผิดชอบเองทั้งหมด โดยไม่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายใดๆจากผู้เข้าร่วมวิจัย

หากท่านมีข้อสงสัยทั้งก่อนหรือระหว่างเข้าร่วมการวิจัย ท่านสามารถสอบถามได้ที่บุคคลในกรอบที่ 9

**กรอบที่ 9 บุคคลที่ท่านสามารถติดต่อเพื่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้**

ผู้วิจัย : นางสาวจินตนา พิษผล

สถานที่ติดต่อ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เลขที่ 99 ม.18

ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121

เบอร์โทรศัพท์ : 02-987-0310 ต่อ 26

มือถือ 080-6918438 E-mail Address : jintanapuet@gmail.com

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าว สามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ ห้อง 110 ชั้น 1 อาคารปิยะชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โทรศัพท์ 02-986-9213 ต่อ 7358 อีเมล [ecsctu3@tu.ac.th](mailto:ecsctu3@tu.ac.th)

ท่านจะได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและเอกสารยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

จินตนา พิษผล

วุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา 2560: วิทยาศาสตร์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผลงานวิชาการ

จินตนา พิษผล, สรรพพัชญ์ ศิริสวัสดิ์, เสาวนีย์ หน่อแก้ว, ชโลบล ตรีศักดิ์. ปัจจัยเสี่ยงต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนครปฐม. วารสารการพยาบาลไทย 2567, 7(1): In Press.

