ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม

FACTORS RELATED TO THE STRESS AT WORK OF EMPLOYEES OF THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY IN SAMUT SONGKRAM PROVINCE

ศักดิ์สิทธิ์ กุลวงษ์[1*] ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข[1] จิรยุทธ นิลสว่าง[2] พิพิธพล เอี่ยมวงค์[2] อรวรา อยู่คล้ำ[2] บัวชมพู จำปาเรือง[2]
ภัทรดนัย จั่นมา[2] วรรณกร ศรีทา[2] อภิเดช สิทธิกิจ[2]
Saksith Kulwong[1*], Tanongsak Yingratanasuk[1], Chirayuth Ninsawang[2], Pipitpol Aiemwong[2], Ornwara Yooklam[2],
Buachompoo Champarueng[2], Pattaradanai Chanma[2], Wannakorn Srita[2], Apidech Sittikit[2]
[1]สาขาวิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Department of Industrial Hygiene and Safety, Faculty of Public Health, Burapha University
[2]หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Bachelor degree program in Industrial Hygiene and Safety, Faculty of Public Health, Burapha University
*Corresponding Author, Email: saksithkw2@hotmail.com

บทคัดย่อ

ความเครียดเกิดจากหลายสาเหตุทั้งจากตัวบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ความเครียดจากการทำงาน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัญหาที่องค์กรส่วนใหญ่มักพบเจอ มูลเหตุดังกล่าวนำมาสู่การวิจัยในครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 67 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านการทำงาน และ 3) ความเครียดจากการทำงาน จากนั้นทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา การทดสอบค่าความเชื่อมั่น และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์โดยใช้ไคสแควร์และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 77.6 เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และร้อยละ 83.6 มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 15,000 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษามากที่สุด ระดับความเครียดจากการทำงานในภาพรวมพบว่า ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 76.48 คะแนน) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความเครียดจากการทำงาน/ปัจจัยด้านการทำงาน/ปัจจัยส่วนบุคคล/การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

Stress is caused by many factors, including personal, societal, and environmental factors. Work stress is an important problem and an issue that most organizations often encounter. Such problem leads to this research with the objective of studying personal factors and work factors related to work stress in the Provincial Electricity Authority employees in Samut Songkhram province. This research was a cross-sectional study among 67 samples. Data were collected using a questionnaire comprising 1) personal factors 2) work factors and 3) work stress. The questionnaire was validated in terms of content validity, and reliability. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, minimum and maximum values, mean, and standard deviation. Inferential statistics: Chi-square, and Pearson's Correlation were also used. The study found that most of the subjects was 77.6% male, younger than 40 years old, and 86.6% were single, graduated with a bachelor's degree. They had a salary of 15,000 baht or more. Working duration was less than 5 years and worked in the operations and maintenance departments. The overall work stress level was moderate (average score 76.48). Personal factors, including education level and position, were

significantly correlated with work stress at 0.05. Work factors included job description and professional advancement were significantly correlated with work stress at 0.01 and 0.05, respectively.

Keywords: Work-related stress / Work factors / Personal factors/ Provincial electricity authority

บทนำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดในประเทศไทย ยกเว้นกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยมุ่งให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง[1] พนักงานที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประกอบด้วยหลายฝ่าย และหลายระดับ ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น บริการลูกค้า แก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง ซึ่งในลักษณะงานที่ทำต้องมีการสัมผัสกับปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดความเครียดหลายอย่าง เช่น ปัจจัยทางกายภาพ ชีวกลศาสตร์ ชีวภาพ และจิตสังคม ตัวอย่างเช่น การได้รับบาดเจ็บ การเสี่ยงโดนไฟฟ้าช็อต หรืออุบัติเหตุระหว่างการบริการบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม การสัมผัสกับสภาพอากาศที่เลวร้าย การว่างงาน แรงกดดันจากการกำหนดเวลา และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย[2] รวมไปถึงการทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากต่างสถานที่ มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านอายุ จิตใจ ความรู้สึก และประสบการณ์ทำงาน อาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ การกระทบกระทั่ง หรือความไม่เข้าใจกัน ซึ่งถ้าหากปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความท้อแท้ ความกดดัน และความเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียด และส่งผลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้[3]

ความเครียดมีที่มาจากหลายสาเหตุ ทั้งจากตัวบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่สังคมยอมรับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ ซึ่งกรมสุขภาพจิต
โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า เมื่อความเครียดที่แฝงตัวมากับหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้เริ่มส่งสัญญาณเตือนสุขภาพทางจิตใจให้ย่ำแย่ และส่งผลเสียต่อสุขภาพอีกมากมาย โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หลายคนเจ็บป่วยจากความเครียดโดยไม่รู้ตัว เมื่อเกิดความเครียดแล้ว แต่ละคนจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดที่แตกต่างกันออกไป[4] นอกจากนี้ ยังมีผู้ทำการศึกษาวิจัยและได้ระบุสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสมบูรณ์แบบ การมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน องค์กรไม่มีความเป็นธรรม งานที่มีความคาดหวังสูง และการถูกใช้งานหนักเกินไป[5]

ในทางสุขศาสตร์อุตสาหกรรม อันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งร่างกายและจิตใจ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทางเคมี ทางชีวภาพ ทางจิตวิทยาสังคม และเออร์กอนอมิคส์[6] โดยที่อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมที่ทราบโดยทั่วกัน คือ ความเครียด เป็นประเด็นทางจิตวิทยาที่เกิดจากภาวะการตอบโต้ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรมของบุคคล และสังคมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ความเครียดจึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลและองค์กร[4] โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ความเครียดจากการทำงาน” ซึ่งเกิดจากปัจจัยแวดล้อมหลายสาเหตุ และสามารถส่งผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ประกอบอาชีพ สภาวะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเกือบทุกคนและทุกองค์กรต้องพบเจอ

ความเครียดจากการทำงาน (Work-related stress) เกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีความซับซ้อนและเป็นความรู้เฉพาะด้าน ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพและการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร เช่น หัวหน้างาน ลูกน้อง หรือแม้แต่เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรหรือโครงสร้างองค์กร[7] เป็นต้น และเมื่อพนักงานเกิดความเครียดจากการทำงาน อาจทำให้มีอาการวิตกกังวล หงุดหงิด ขาดความกระตือรือร้น กินข้าวได้น้อย และนอนไม่หลับ ซึ่งหากเกิดอาการเหล่านี้บ่อยครั้งอาจส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยในลักษณะต่างๆ ได้ เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต เบาหวาน ภูมิแพ้[8] เป็นต้น และเมื่อเกิดความเครียดระบบต่างๆ ของร่างกาย เช่น ระบบประสาทอัตโนมัติ และแกนไฮโปทาลามัส–ต่อมใต้สมอง-ต่อมหมวกไต (Hypothalamic–pituitary–adrenal axis: HPA) จะถูกกระตุ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียด[9] นอกจากนี้ การมีสุขภาพไม่แข็งแรงและการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ ทำให้มีการขาดงานมากขึ้น เป็นเหตุให้ต้องมีการสรรหาพนักงานแทนก่อนเวลาอันควรซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากร ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความเครียดของบุคคล ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร เพิ่มสุขภาวะทางกายและใจ และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคนในองค์กรด้วย

จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นจังหวัดในเขตภาคกลาง มีขนาดพื้นที่เล็กที่สุดของประเทศ (ประมาณ 416.7 ตารางกิโลเมตร และมีจำนวนประชากรน้อยที่สุดเป็นอันดับ 2 ของประเทศ แต่เป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายด้านแรงงาน โดยมี

แรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพในพื้นที่สูงถึง 15,633 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565) ทั้งสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา และในช่วงปี พ.ศ. 2565 จังหวัดสมุทรสงครามมีการจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการใหม่จำนวน 232 โรงงาน ซึ่งถือว่ามีอัตราการเพิ่มของโรงงานอุตสาหกรรมสูงเมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่ของจังหวัด ดังนั้นการให้บริการด้านสาธารณูปโภคในจังหวัดที่มีขนาดเล็กแต่มีความหลากหลายด้านแรงงานและมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนเพิ่มขึ้นสูงขึ้น อาจส่งผลต่อรูปแบบการทำงานขององค์กรภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการในพื้นที่ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการและสนับสนุนปัจจัยขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นต้น มูลเหตุดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาในครั้งนี้ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Descriptive cross-sectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความเครียดจากการทำงาน ในพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมีระยะเวลาการศึกษาในระหว่างเดือนพฤษจิกายน พ.ศ. 2565 - มีนาคม พ.ศ. 2566

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 80 คน (จากการสำรวจข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2565) โดยมีเกณฑ์คัดเข้าคือ เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงครามมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องไม่เคยมีประวัติการเข้ารับการรักษาอาการเครียดหรือโรคซึมเศร้ามาก่อน ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน[10] โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และกำหนดระดับ p=0.5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 67 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงานในแต่ละแผนกอย่างเป็นสัดส่วน และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบกระดาษ (Paper questionnaires) ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน (2) ความเครียดจากการทำงาน โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของ อรนิชา ชื่นจิตร[11] ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม จำนวน 27 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบ Likert Scale Questionnaire แบ่งเป็น 5 ระดับ ในส่วนนี้มีคะแนนเต็ม 135 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 27 คะแนน จากนั้นนำคะแนนมาแปลผลระดับความเครียดจากการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความเครียดน้อย ปานกลาง และมาก โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มอิงเกณฑ์คะแนนเต็ม ตามวิธีของ Best (1977)[12] และ (3) ปัจจัยด้านการทำงาน โดยประยุกต์จากแบบสอบถามของ จารุวรรณ ประภาสอน[13] ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cartwright and Cooper[14] โดยทำการศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร จำนวน 27 ข้อ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นผู้ตรวจสอบ ซึ่งทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นทำการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งอื่น ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น พบว่า ความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยด้านการทำงาน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.960 และ 0.869 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน กับความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน กับความเครียดจากการทำงาน

4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ก่อนดำเนินการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมทั้งชี้แจงสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าสามารถยินยอมหรือไม่ยินยอมในการให้ข้อมูลตามแบบสอบถามได้ จากนั้นจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และในระหว่างการดำเนินการวิจัยหากกลุ่มตัวอย่างประสงค์จะยุติการให้ข้อมูลหรือต้องการออกจากการศึกษานี้สามารถขอยุติได้ตลอดเวลา ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมารวบรวมลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีการจำกัดการเข้าถึง มีการลงรหัสแทนการใช้ชื่อและนามสกุลจริงของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล

ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.6 เป็นพนักงานเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี (ร้อยละ 83.6) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 80.6) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.7) มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ 67.2) ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 50.7) และทำงานในแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษามากที่สุด (ร้อยละ 44.8) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (n=67)	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	77.6
หญิง	15	22.4
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	41.8
30 – 39 ปี	28	41.8
40 ปีขึ้นไป	11	16.4
สถานภาพสมรส		
โสด	54	80.6
สมรส	13	19.4
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	29	43.3
ปริญญาตรี	38	56.7
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	22	32.8
15,000 บาทขึ้นไป	45	67.2
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	34	50.7
5 ปีขึ้นไป	33	49.3
ตำแหน่งงาน		
แผนกบัญชีและประมวลผล	8	11.9
แผนกมิเตอร์	8	11.9
แผนกก่อสร้าง	8	11.9
แผนกบริการลูกค้า	6	9.0
แผนกคลังพัสดุ	4	6.0
แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา	30	44.8
แผนกบริหารงานทั่วไป	3	4.5

2. ความเครียดจากการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.6 มีคะแนนความเครียดอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 76.48 คะแนน (ดังตารางที่ 2) โดยในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมามีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดปานกลางและความเครียดมาก รวมกันแล้วมากกว่าร้อยละ 80 ลักษณะด้านร่างกาย พบว่ามีอาการกล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ หรือหลัง ร้อยละ 89.5 รองลงมาคือ อาการปวดหลัง ร้อยละ 76.1 สำหรับลักษณะด้านจิตใจ ได้แก่ การคิดว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น รู้สึกอยู่ในภาวะที่กดดัน หรือรู้สึกว่าตนเองเก็บกดและถูกเบี่ยงเบนความสนใจได้ง่าย ร้อยละ 71.6 เท่ากัน และด้านพฤติกรรม ได้แก่ การนอนไม่หลับเพราะคิดมาก ร้อยละ 71.6 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความเครียดจากการทำงาน

ระดับความเครียดจากการทำงาน (n=67)	จำนวน	ร้อยละ
ความเครียดมาก (101 - 135 คะแนน)	2	3.0
ความเครียดปานกลาง (64 – 100 คะแนน)	52	77.6
ความเครียดน้อย (27 - 63 คะแนน)	13	19.4

- ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: 76.48±15.78 คะแนน
- ค่าต่ำสุด: 27 คะแนน
- ค่าสูงสุด: 108 คะแนน

ตารางที่ 3 ความรู้สึกต่อร่างกายในแต่ละด้านจากความเครียดจากการทำงาน

ความเครียดจากการทำงานต่อร่างกายแต่ละด้าน	ความความรู้สึกต่ออาการ (n=67)	
	ไม่มีอาการ (ร้อยละ)	มีอาการ (ร้อยละ)
ด้านร่างกาย		
1. หัวใจเต้นเร็วหรือแรงกว่าปกติ	40(59.7)	27(40.3)
2. เหนื่อยง่าย มีอาการหายใจเร็ว หายใจถี่ ไม่สม่ำเสมอ	31(46.3)	36(53.7)
3. มีอาการหน้านิ่ว คิ้วขมวด ขบกราม หรือเกร็งตามมือและเท้า	25(37.4)	42(62.6)
4. มีอาการหน้านิ่ว คิ้วขมวด ขบกราม หรือเกร็งตามมือ	37(55.3)	30(44.7)
5. เหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดเรี่ยวแรง	21(31.4)	46(68.6)
6. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียว หรือปวดขมับทั้งสองข้าง	23(34.4)	44(65.6)
7. มีอาการปวดหลัง	16(23.9)	51(76.1)
8. ล้ามเนื้อตึง เกร็งตามไหล่ คอ หรือหลัง	7(10.5)	60(89.5)
ด้านจิตใจ		
9. ชอบคิดเรื่องเดิมๆ วกไปวนมา	32(47.8)	35(52.2)
10. ไม่สามารถควบคุมความคิด ความวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ได้	21(31.4)	46(68.6)
11. รู้สึกเป็นทุกข์ ท้อแท้ สิ้นหวัง หรือทดหู่ เศร้าซึม	25(37.4)	42(62.6)
12. รู้สึกหงุดหงิด ฉุนเฉียว หรือโกรธง่าย	27(40.3)	40(59.7)
13. คิดว่าตนเองไร้ค่าไม่มีความหมาย ไม่เป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น	19(28.4)	48(71.6)
14. คิดและรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ	22(32.9)	45(67.1)
15. รู้สึกว่าอยู่ในภาวะที่กดดัน หรือรู้สึกว่าตนเองเก็บกด	19(28.4)	48(71.6)
16. รู้สึกว่าตัวเองไม่มีสมาธิ	25(37.4)	42(62.6)
17. ถูกเบี่ยงเบนความสนใจได้ง่าย	19(28.4)	48(71.6)
18. ขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	23(34.4)	44(65.6)
19. มีความรู้สึกไม่ยินดียินร้ายต่อผู้อื่น	31(46.3)	36(53.7)
20. รู้สึกไม่อยากติดต่อประสานงานกับผู้อื่น	27(40.3)	40(59.7)
21. มีความรู้สึกสับสน	25(37.4)	42(62.6)
ด้านพฤติกรรม		
22. มีความยุ่งเหยิงและไม่เป็นระเบียบ	38(56.8)	29(43.2)
23. มีการสูบบุหรี่มากกว่าปกติ	30(44.8)	37(55.2)
24. ดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์มากกว่าปกติ	31(46.3)	36(53.7)
25. มีพฤติกรรมการกินมากกว่าปกติ	25(37.4)	42(62.6)

ความเครียดจากการทำงานต่อร่างกายแต่ละด้าน	ความความรู้สึกต่ออาการ (n=67)	
	ไม่มีอาการ (ร้อยละ)	มีอาการ (ร้อยละ)
26. นอนไม่หลับเพราะคิดมาก	19(28.4)	48(71.6)
27. จำกัดระยะเวลาหรือขีดเส้นตายให้กับตนเอง	28(41.8)	39(58.2)

3. ปัจจัยด้านการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.1 รู้สึกเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง (ดังตารางที่ 4) และตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดในด้านลักษณะการทำงาน ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไป ไม่มีความอิสระในการทำงาน และงานที่ทำมีความเร่งด่วน ร้อยละ 85.1 เท่ากัน ด้านบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การไม่มีอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ร้อยละ 83.5 รองลงมาคือ ผลงานไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร ร้อยละ 82.1 และขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ร้อยละ 80.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในสายงาน ร้อยละ 85.1 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานชอบใช้อารมณ์ในขณะปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.6 และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ การขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ร้อยละ 85.1 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ร้อยละ 83.5 และการไม่ได้รับค่าล่วงเวลานอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ร้อยละ 82.1 ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 80) เห็นว่าไม่ส่งผลต่อความเครียด ทั้งในระดับปานกลาง และระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับปัจจัยด้านการทำงาน

ระดับปัจจัยด้านการทำงาน (n=67)	จำนวน	ร้อยละ
มีผลต่อความเครียดมาก (108 - 135 คะแนน)	0	0.0
มีผลต่อความเครียดปานกลาง (81 – 107 คะแนน)	51	76.1
มีผลต่อความเครียดน้อย (54 - 80 คะแนน)	15	22.4
ไม่มีผลต่อความเครียด (27 - 53 คะแนน)	1	1.5
• ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: 85.03±11.27 คะแนน		
• ค่าสูงสุด 106 คะแนน		
• ค่าต่ำสุด 43 คะแนน		

ตารางที่ 5 ความเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความเห็น (n=67)	
	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)
ด้านลักษณะงาน		
1. ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมากเกินไป	21(31.4)	46(68.6)
2. เวลาปฏิบัติงานไม่แน่นอน	17(25.4)	50(74.6)
3. ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป	10(14.9)	57(85.1)
4. ไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน	10(14.9)	57(85.1)
5. งานที่ทำมีความเร่งด่วน	10(14.9)	57(85.1)
6. งานที่ทำมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	15(22.4)	52(77.6)
7. งานที่ทำต้องเสียสละเวลาส่วนตน หรือเวลาของครอบครัว	14(20.9)	53(79.1)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความเห็น (n=67)	
	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)
ด้านบทบาทหน้าที่		
8. ได้รับมอบหมายงานที่ยากกว่าเพื่อนร่วมงาน	25(37.4)	42(62.6)
9. ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	13(19.4)	54(80.6)
10. ต้องปฏิบัติงานหลายๆ อย่าง พร้อมกันในเวลาเดียวกัน	18(26.9)	49(73.1)
11. ไม่ได้รับการยอมรับผลงานจากบุคคลในองค์กร	12(18.0)	55(82.0)
12. การไม่มีอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน	11(16.5)	56(83.5)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน		
13. มีความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน	18(26.9)	49(73.1)
14. การขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในสายงาน	10(14.9)	57(85.1)
15. มีปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบระหว่างเพื่อนร่วมงาน	22(32.9)	45(67.1)
16. เพื่อนร่วมงานชอบใช้อารมณ์ต่อตัวท่านในขณะปฏิบัติงาน	13(19.4)	54(80.6)
17. ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับในความสามารถ	14(20.9)	53(79.1)
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ		
18. การไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง	17(25.4)	50(74.6)
19. การขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	10(14.9)	57(85.1)
20. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม	14(20.9)	53(79.1)
21. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	11(16.5)	56(83.5)
22. การไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	12(18.0)	55(82.0)
23. ความกังวลเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงาน	18(26.9)	49(73.1)
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร		
24. การมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความไม่เหมาะสมกัน	24(35.9)	43(64.1)
25. การจัดสายบังคับบัญชามีลักษณะไม่ชัดเจน	19(28.4)	48(71.6)
26. บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะไม่เป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน	18(26.9)	49(73.1)
27. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	14(20.9)	53(79.1)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความเครียดจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความเครียดจากการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ส่วน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความเครียดจากการทำงาน

ตัวแปร	ระดับความเครียดจากการทำงาน (n=67)		x^2	p-value
	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)		
เพศ			5.243	0.057
ชาย	45 (86.5)	7 (13.5)		

ตัวแปร	ระดับความเครียดจากการทำงาน (n=67)		x^2	p-value
	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)		
หญิง	9 (60.0)	6 (40.0)		
อายุ			1.040	0.594
ต่ำกว่า 30 ปี	21 (75.0)	7 (25.0)		
30 – 39 ปี	24 (85.7)	4 (14.3)		
40 ปีขึ้นไป	9 (81.8)	2 (18.2)		
สถานภาพสมรส			1.414	0.436
โสด	42 (77.8)	12 (22.2)		
สมรส	12 (92.3)	1 (7.7)		
ระดับการศึกษา			5.114	0.030*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา/ปวส./ปวช.	27 (93.1)	2 (6.9)		
ปริญญาตรี	27 (71.1)	11 (28.9)		
อัตราเงินเดือน			2.227	0.194
ต่ำกว่า 15,000 บาท	20 (90.9)	2 (9.1)		
15,000 บาทขึ้นไป	34 (75.6)	11 (24.5)		
ระยะเวลาในการทำงาน			2.205	0.217
ต่ำกว่า 5 ปี	25 (73.5)	9 (26.5)		
5 ปีขึ้นไป	29 (87.9)	4 (12.1)		
ตำแหน่งงาน			24.423	0.000**
แผนกบัญชีและประมวลผล	2 (25.0)	6 (75.0)		
แผนกมิเตอร์	5 (62.5)	3 (37.5)		
แผนกก่อสร้าง	8 (100.0)	0 (0.0)		
แผนกบริการลูกค้า	6 (100.0)	0 (0.0)		
แผนกคลังพัสดุ	3 (75.0)	1 (25.0)		
แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา	28 (93.3)	2 (6.7)		
แผนกบริหารงานทั่วไป	2 (66.7)	1 (33.3)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน กับความเครียดจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน กับความเครียดจากการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการ

ทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน กับความเครียดจากการทำงาน

ความเครียดจากการทำงาน (n=67)	n	ค่า r	p-value
ปัจจัยด้านการทำงาน			
ด้านลักษณะงาน	67	0.378	0.002**
ด้านบทบาทหน้าที่	67	0.158	0.203
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	67	0.128	0.301
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	67	0.249	0.042*
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	67	0.073	0.557

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายและสรุปผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดปานกลาง ร้อยละ 77.6 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์พนิต พ่วงสมบัติ[15] ที่ได้ทำการศึกษา สาเหตุความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ สายงานกิจการสังคมและสิ่งแวดล้อม สายงานการวางแผนและพัฒนา สายงานบัญชีและการเงิน และสำนักตรวจสอบภายใน ซึ่งพบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลสนับสนุนประการหนึ่งที่ทำให้พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คือปัจจัยด้านการทำงานหรือภาระงาน (Job demand) ที่กลุ่มตัวอย่างรับผิดชอบอยู่ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.1) มีความเห็นว่าภาระงานที่ตนรับผิดชอบอยู่สามารถส่งผลต่อความเครียดได้ในระดับปานกลางซึ่งสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่พบ

นอกจากนี้ การพบว่าปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง (ร้อยละ 76.1) ในการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ครรชิต อักษรคิด[16] ที่ศึกษาความเครียดของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ซึ่งพบว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมระหว่างการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า ในสถานที่ทำงานที่ผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีและมีแรงสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรจะส่งผลให้ระดับความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลดลง ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีนักวิจัยชาวอังกฤษและเดนมาร์คได้ยืนยันข้อค้นพบนี้เช่นกัน โดยพบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเครียดในอนาคตได้ และหากมีแรงสนับสนุนทางสังคมสูงจะยิ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียด[17]

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐาปนี วังกานนท์[3] ที่ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพ มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Agai-Demjaha T, Bislimovska JK, and Mijakoski D[18] ที่ศึกษาระดับความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งพบว่า ครูที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเครียดที่เกี่ยวเนื่องจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งในที่ทำงาน และประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อค้นพบในประเด็นของระดับการศึกษาและ

ตำแหน่งงานในการศึกษานี้ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับความเป็นจริงขององค์กรต่างๆ โดยมักพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงตามไปด้วย และมักได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง หรืองานที่มีความซับซ้อน ดังนั้นจึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวมีความเครียดสูงตามมาด้วย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดจากการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และอริสรา เสยานนท์[19] ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งพบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mojtaba Barati[20] ที่ศึกษาการบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากงาน (กรณีศึกษา: สาขาธนาคารเพื่อการค้าของ Khorasan Razavi) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะของงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่พบในการศึกษานี้ เป็นอีกหนึ่งกลุ่มปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงของการทำงานในองค์กรต่างๆ โดยมักพบว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระดับความเครียด ตัวอย่างเช่น หากงานที่รับผิดชอบอยู่มีโอกาสหรือมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในผลลัพธ์ของงาน คาดหวังที่จะได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และบ่อยครั้งมักพบว่าผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะเครียดจากความคาดหวังหรือความไม่สมหวังตามสิ่งที่ตนเองคาดไว้

อย่างไรก็ตามข้อค้นพบนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ตรีรินทน์ คนจริง[21] ที่ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของระบบงานระหว่างงานราชการและงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า แต่ละตำแหน่งงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งประเด็นนี้จะส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีความเข้าใจในงานและมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้ระดับความเครียดและความกังวลของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยดังกล่าวมีค่อนข้างน้อย และไม่พบความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาความเครียดจากการทำงาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสงคราม ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความเครียดนั้นส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ระดับความเครียดของพนักงานเพิ่มขึ้นจนอยู่ในระดับที่เป็นอันตราย ผู้บริหารของสำนักงานการไฟฟ้าควรมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การมีคลินิกหรือระบบการให้คำปรึกษาในองค์กร รวมทั้งการมีระบบบัดดี้ (Buddy system) ในสถานที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน ที่ยังพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 3.0 ที่ระบุว่ามีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ถึงแม้จะเป็นสัดส่วนที่น้อยแต่องค์กรควรมีการพิจารณาเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไข และป้องกันไม่ให้พนักงานมีระดับความเครียดเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน ควรมีการวิเคราะห์ตัวงานเพื่อให้สามารถมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ตามความเหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของพนักงาน

1.2 ด้านบทบาทหน้าที่ ควรมีการให้โอกาสในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและควรจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมที่ช่วยละลายพฤติกรรม ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงการปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในวิชาชีพ และจัดให้มีการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.5 ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ และปรับภูมิทัศน์รอบๆ บริเวณที่ทำงานให้มีความสดชื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการหาแนวทางในการลดความเครียด โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน เป็นต้น นอกจากนี้อาจมีการศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานเพิ่มเติม เช่น บุคลิกภาพ รวมทั้งปัจจัยภายนอก เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสงคราม และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้ให้ความร่วมมือด้วยดี ตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Taokanlaya A. and Urchanajit D. Effects of errors made in the after-sales service management system on effective performance reports of Provincial Electricity Authority. Graduate school Journal. 2015; 3(3): 425-437. (in Thai)
2. Maria CM, and Frida MF. Stress at work among electric utility workers. Industrial Health. 2009; 47: 55-63.
3. Wangkanont T. Work-related factors affecting employee stress: a case study of Ampas Industry Co., Ltd. Thesis for Master of Business Administration, Major in General Management, Graduate School, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. 2015. (in Thai)
4. Department of Mental Health. Department of Mental Health reveals Thai teenagers to consult “Stress problems” the most and suggest techniques for managing stress. Bangkok business. 2020; Available from: https://www.bangkokbiznews.com/social/865680 (in Thai)
5. Janthakee S, Kluntapura O, and Niphitprasart Soonthornvipart L. Work Factors and Effects on Workers Stress of Office in the Consumer Protection Board. Journal of Management Science Review. 2021; 23(2): 13-24. (in Thai)
6. Ulutaşdemir N, Balsak H, Berhuni O, Ozdemir E, and Ataşalan E. The impacts of occupational risks and their effects on work stress levels of health professional (The sample from the Southeast region of Turkey). Environ Health Prev Med. 2015; 20(6): 410–421.
7. Tenibiaje DJ. Work related stress. European Journal of Business and Social Sciences. 2013; 1(10): 73-80.
8. Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital Mahidol University. Occupational stress disorder: Risk of suicide. Rama Channel drives Thai society to be healthy. 2017; Available from: https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/gallery/โรคเครียดจากการทำงาน-เส/ (in Thai)
9. Cannizzaro E, Cirrincione L, Mazzucco W, Scorciapino A, Catalano C, Ramaci T, Ledda C, Plescia F. Night-Time Shift Work and Related Stress Responses: A Study on Security Guards. Int J Environ Res Public Health. 2020; 17(2).
10. Krejcie RV, and Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 1970; 30(3): 607–610.
11. Chuenchit O. Factors Influencing Work Stress of Industrial Factory Employees in Navanakorn Industrial Estate. Master's thesis. Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Bangkok. 2017. (in Thai)
12. Best JW. Research is Evaluation (3rd ed). Englewod cliffs: N.J. Prentice Hall, 1977.
13. Prapasorn J. Stress and factors related to stress in the performance of personnel of Khaen Dong Hospital, Buriram Province. Journal of the Health Center 9. 2021; 15(38): 469-483. (in Thai)
14. Cartwright S and Cooper CL. Managing Workplace Stress. New York, Sage. 1977.
15. Phuangsombat P. Causes of Stress of Employees of the Provincial Electricity Authority in Headquarters, Social and Environmental Affairs Division, Planning and Development Division, Accounting and

Finance Division, and Office of Internal Audit. Independent research, Master of Business Administration program in Business Administration (General Management). 2014. (in Thai)

16. Aksornkid K. Stress of employees of the Provincial Electricity Authority, Ban Chang District. Rayong Province. Phranakhon Rajabhat University, Bangkok. 2010. Available from: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/PNRU.the.2010.91 (in Thai)
17. Netterstrom B, Conrad N, Bech P, Fink P, Olsen O, Rugulies R, Stansfeld S. The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. Epidemiol Rev. 2008; 30:118-132.
18. Agai-Demjaha T, Bislimovska JK, and Mijakoski D. Level of work-related stress among teachers in elementary schools. Open Access Maced J Med Sci. 2015; 3: 484–8.
19. Yoopongpitak T, and Sayanont A. Factors Affecting Workplace Stress of Employees at Government Savings Bank Headquarters. Article, University of the Thai Chamber of Commerce. 2016. (in Thai)
20. Mojtaba Barati. Factors identification affecting job stress (Case study: Branches of Trade Bank of Khorasan Razavi). Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. 2019; 4(13), 224-234.
21. Konjing T. Work-related factors influencing stress of civil servants of the Revenue Department: a case study of civil servants in Under the Regional Revenue Office 2 . Independent study, Master degree program in Public Administration and Business Administration. Ramkhamhaeng University. 2020. (in Thai)