

2023

ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำ
ทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์
คณะ แพทยศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Medical Sciences Commons](#)

Recommended Citation

ต่างวิวัฒน์, ชยุตม์, "ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10332.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10332>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การ
ขนส่งมวลชนกรุงเทพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

Work-related stress and mental health among bus drivers in Bangkok Mass Transit
Authority



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Health Research and Management
Department of Preventive and Social Medicine
Faculty Of Medicine
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ
โดย	นายชยุตม์ ต่างวิวัฒน์
สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะแพทยศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉันทชาย สิทธิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วิโรจน์ เจริญจรัสรังษี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์สุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์)

ชยุดม์ ต่างวิวัฒน์ : ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (Work-related stress and mental health among bus drivers in Bangkok Mass Transit Authority) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศ. ดร. นพ.พรชัย สิทธิศรีธัญกุล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง จำนวน 329 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2566 โดยใช้แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ-45) และแบบประเมินภาวะสุขภาพจิต (Thai GHQ-12) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ระหว่างสองตัวแปรและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบโลจิสติก ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดจากการทำงานสูง ร้อยละ 30.4 และมีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต ร้อยละ 19.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง (aOR= 2.37, 95%CI: 1.17-4.80) การทำอาชีพเสริม (aOR= 4.04, 95%CI: 1.03-15.80) ผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง (aOR= 7.49, 95%CI: 3.98-14.10) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ การออกกำลังกาย (aOR= 0.35, 95%CI: 0.12-0.98) ความมั่นคงของงานสูง (aOR= 0.27, 95%CI: 0.08-0.97) และการสนับสนุนทั้งสังคมสูง (aOR= 0.09, 95%CI: 0.03-0.32) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน (aOR= 2.08, 95%CI: 1.06-4.07) อันตรายในงานสูง (aOR=, 95%CI: 1.90-7.66) และผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงมีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตเป็น 1.77 เท่า (95%CI: 1.01-3.11) ดังนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมมาตรการในการป้องกันความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต

สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ	ลายมือชื่อนิสิต
ปีการศึกษา	2566	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6570015030 : MAJOR HEALTH RESEARCH AND MANAGEMENT

KEYWORD: : Work-related stress, Mental health, Bus driver, Bangkok Mass Transit Authority

Chayuth Tangwiwat : Work-related stress and mental health among bus drivers in Bangkok Mass Transit Authority. Advisor: Prof. PORNCHAI SITHISARANKUL, M.D., M.P.H., PH.D.

This research is a cross-sectional descriptive study. The objective of this study was to investigate the problem of work-related stress and mental health among bus drivers in the Bangkok Mass Transit Authority. The sample group consisted of 329 bus drivers selected through a multistage random sampling. The study was conducted from January to March 2023 using Thai JCQ-45 to assess work-related stress and Thai GHQ-12 to assess mental health. Data were analyzed using descriptive statistics, bivariate analysis, and multiple logistic regression analysis. The results showed that the prevalence of high work-related stress was 30.4% and the prevalence of risk for mental health problems was 19.5%. Factors positively associated with work-related stress included female gender (aOR=2.37, 95%CI: 1.17-4.80), having a second job (aOR=4.04, 95%CI: 1.03-15.80), high physical demands (aOR=7.49,95%CI: 3.98-14.10). Factors negatively associated with work-related stress included exercise (aOR=0.35, 95%CI: 0.12-0.98), high job security (aOR=0.27, 95%CI: 0.08-0.97), and high social support (aOR=0.09,95%CI: 0.03-0.32). Factors positively associated with the risk of mental health problems included working hours (aOR=2.08, 95%CI:1.06-4.07), high workplace hazard (aOR= 95%CI: 1.90-7.66). Individuals with high work-related stress had a 1.77 times higher risk of mental health problems (95%CI:1.01-3.11). Therefore, the organization should promote programs to prevent work-related stress and mental health problems.

Field of Study: Health Research and Management Student's Signature

Academic Year: 2023 Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของหลากหลายท่าน ขอขอบพระคุณ ศ.ดร.นพ.พรชัย สิทธิศรัณย์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาอบรมสั่งสอน ดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำและชี้แนะเพื่อปรับปรุงในข้อผิดพลาดของข้าพเจ้า จนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ออกมาได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคมคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุณภาวิตา ดอนแกที่ได้อบรมดำเนินการออกเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่เห็นถึงปัญหาของความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต จึงอนุญาตให้มีการเก็บข้อมูลและช่วยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเรื่องความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ และเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์

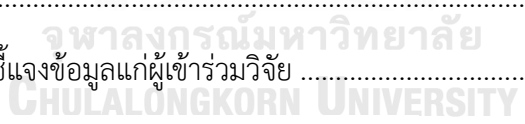
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย (Background and rationale).....	1
1.2 คำถามงานวิจัย (Research questions).....	3
1.3 วัตถุประสงค์ (Objective).....	3
1.4 สมมุติฐานการวิจัย (Hypothesis).....	4
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions).....	4
1.6 นิยามของคำศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย (Operational definition).....	4
1.7 ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย (Expected benefit and application).....	5
1.8 ข้อจำกัด ปัญหา และอุปสรรคของงานวิจัยและวิธีการแก้ไข (Obstacles and solutions)....	6
1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework).....	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความรู้เกี่ยวกับพนักงานขับรถโดยสารองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.....	7
2.1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถโดยสาร ขสมก.....	7
2.1.2 ประวัติความเป็นมาขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.....	8
2.2 ความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน.....	9
2.2.1 ความเครียดและการตอบสนองของร่างกาย.....	9
2.2.2 ความเครียดจากการทำงาน.....	11

2.2.3 งานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพนักงานขับรถโดยสาร.....	14
2.2.4 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน.....	15
2.3 ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิต	18
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	20
3.1 การเตรียมก่อนการดำเนินการวิจัย.....	20
3.1.1 ทบทวนวรรณกรรม (Review literature).....	20
3.1.2 ระเบียบการวิจัย (Research Methodology).....	20
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.3 การสังเกตและการวัด (Observation and measurement)	26
3.4 การรวบรวมข้อมูล (Data collection).....	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis).....	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	29
4.1 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง.....	29
4.2 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2.1 ข้อมูลปัจจัยบุคคล	30
4.2.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน	32
4.2.3 ข้อมูลปัจจัยด้านปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	33
4.3 ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต	34
4.3.1 คะแนนแบบทดสอบความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ-45)	34
4.3.2 ลักษณะงานจำแนกตามทฤษฎี Job demand-control model.....	35
4.3.3 ภาวะความเครียดจากการทำงาน.....	36
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน	37
4.4.1 ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล	37
4.4.2 ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงาน	38

4.4.3 ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	40
4.4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.	42
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิต	45
4.5.1 ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านบุคคล	45
4.5.2 ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านการทำงาน.....	47
4.5.3 ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	49
4.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.	51
4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต	54
4.7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตจากกลุ่มตัวอย่าง	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	58
5.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล	58
5.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน.....	58
5.1.3 ปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	58
5.1.4 ความเครียดจากการทำงาน	59
5.1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน	59
5.1.6 ภาวะสุขภาพจิต.....	60
5.1.7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต.....	60
5.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต	60
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	61

5.2.1	ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	61
5.2.2	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	62
5.2.3	ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	64
5.2.4	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.....	64
5.2.5	ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต	65
5.3	จุดแข็งของงานวิจัย (Strengths).....	65
5.4	ข้อจำกัดของการวิจัย (limitation).....	66
5.5	ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	66
5.5.1	ความเครียดจากการทำงาน	66
5.5.2	ภาวะสุขภาพจิต.....	67
5.6	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	67
บรรณานุกรม.....		79
ภาคผนวก ก	เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย	80
ภาคผนวก ข	หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย.....	85
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามประเมินความเครียดจากการทำงาน	87
ภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.....		87
ภาคผนวก ง	เอกสารรับรองโครงการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมในคน	97
ภาคผนวก จ	หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบการทำวิจัย	99
ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.....		99
ประวัติผู้เขียน		100



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย (Background and rationale)

สุขภาพจิต เป็นภาวะทางจิตใจของบุคคล โดยธรรมชาติของภาวะจิตใจนั้น จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของบุคคล⁽¹⁾ ซึ่งปัจจุบันสภาพแวดล้อมรอบตัวเรา มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี อีกทั้งยังมีการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง คนเราต้องมีการปรับตัวเพื่อเข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการเผชิญกับความสมหวังและความผิดหวัง การที่ไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความทุกข์และอาจกลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้

ปัญหาสุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่แสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์ และความคิดที่เปลี่ยนไป ทำให้บุคคลนั้นขาดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ส่งผลให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุข⁽²⁾ ปัญหาสุขภาพจิตถือเป็นหนึ่งในปัญหาทางสุขภาพที่มีความสำคัญมากขึ้นในทุก ๆ ปี จากการสำรวจขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ในปี พ.ศ.2562 ได้ประมาณ ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตทั่วโลก ไว้สูงถึง 970 ล้านคน หรือ 1 ใน 8 ของประชากร⁽³⁾ และได้มีการกำหนดให้สุขภาพจิตที่ดีควรเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงได้รับ⁽⁴⁾ เช่นเดียวกับการศึกษาของศูนย์ควบคุมและป้องกันโรคของสหรัฐ (Centers for Disease Control and Prevention: CDC) ในปี พ.ศ.2559 พบว่ารัฐบาลต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพจิตร่วมกับโรคทางกาย นั้นสูงกว่าผู้ป่วยที่มีโรคทางกายเพียงอย่างเดียวถึง 3 เท่า อีกทั้งปัญหาสุขภาพจิตยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการใช้ชีวิต คุณภาพชีวิตรวมถึงความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม⁽⁵⁾

ความเครียดเป็นภาวะที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนและทุกช่วงอายุ โดยเป็นภาวะที่แสดงออกมา เมื่อร่างกายได้รับสิ่งกระตุ้นความเครียด หรือเรียกว่า Stressor โดยอาจมาจากสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดและเกิดการตอบสนองของร่างกาย จากคำนิยามกรมสุขภาพจิตได้ให้คำจำกัดความของความเครียดไว้ว่าเป็นภาวะที่มีความไม่สบายใจหรือความกังวล เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคาดหวัง⁽⁶⁾ โดยความเครียดนั้นก็มีทั้งประโยชน์และโทษ โดยความเครียดระดับที่พอดีจะช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ แต่หากความเครียดนั้นมีระดับที่สูงมากเกินไป และคงอยู่เป็นเวลานานก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต⁽⁷⁾

โดยเฉพาะกลุ่มคนวัยทำงาน เนื่องจากเป็นวัยที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างทั้งด้านการงาน การเงิน การดูแลครอบครัว รวมถึงการแบกรับความคาดหวัง จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2562 พบว่าร้อยละ 70 ของกลุ่มวัยทำงานทั้งหมดในประเทศ ถือเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงเกิดความเครียด โดยสาเหตุของความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาจากการทำงานหรืออาชีพ⁽⁸⁾ เนื่องจากวัยทำงานส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาไปกับการทำงานอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำให้การ

ทำงานเป็นหนึ่งสิ่งสำคัญ ที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นเมื่อเกิดความไม่สมดุลระหว่างความต้องการจากงาน เช่น มีระยะเวลาในการทำงานที่จำกัด ปริมาณงานที่มากเกินไป และอำนาจการควบคุมงานที่ต่ำ เช่น ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความไม่สมดุลนี้จะส่งเสริมให้เกิดความเครียดจากการทำงาน หากความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นมีไม่มาก และพนักงานสามารถรับมือได้อย่างเหมาะสม ก็สามารถกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานได้ แต่หากไม่สามารถจัดออกไปได้หมดและมีการสะสมเป็นระยะเวลานานก็อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจของบุคคลนั้นตามมาได้

ความเครียดจากการทำงาน (Work related stress) หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อความไม่สมดุลระหว่าง ความต้องการจากงานกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น โดย Karasek R. ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียดจากการทำงานที่สูง จะเกิดขึ้นในงานที่มีลักษณะการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจที่สูง และมีอำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ⁽⁹⁾ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงทำการจัดให้ความเครียดจากการทำงานเป็นหนึ่งในความเจ็บป่วยที่รุนแรงต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรม⁽¹⁰⁾ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่าความเครียดจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกาย เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด⁽¹¹⁻¹³⁾, โรคกระดูกและกล้ามเนื้อ⁽¹⁴⁾, โรคเบาหวานและโรคอ้วนลงพุง⁽¹⁵⁾ รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพจิต โดยเฉพาะโรคซึมเศร้าและวิตกกังวล^(16, 17) ส่งผลกระทบต่อการเข้าสังคม และคนในครอบครัว นอกจากนี้ความเครียดจากการทำงานยังสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน การลาออกจากงานและประสิทธิภาพของพนักงานที่ลดลง^(18, 19) ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความเครียดจากการทำงาน สามารถอธิบายได้จากทฤษฎี Job demand-control model ตามแบบจำลองที่พัฒนาโดย Karasek R. ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและถูกใช้อย่างแพร่หลาย และมีความจำเพาะต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับการใช้ในการศึกษาขนาดของปัญหาความเครียดจากการทำงาน ร่วมกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับปัญหาสุขภาพจิต เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง เป็นหนึ่งในกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงในการเกิดผลกระทบทั้งด้านสุขภาพกายและจิตใจ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหลายด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ เช่น เสียงจากการจราจร ความสั่นสะเทือนจากเครื่องยนต์และสภาพอากาศ ด้านเคมี เช่น ฝุ่นละออง ควันท่อไอเสียและไอรระเหยจากสารเคมีต่าง ๆ ในอากาศ ด้านชีวกลศาสตร์ เช่น ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสมและการทำงานลักษณะเดิมติดต่อกันเป็นเวลานาน ด้านจิตใจ เช่น ความเครียด ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและงานบริการ ด้านอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ

ปัจจุบันพนักงานขับรถโดยสารขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) มีทำหน้าที่รับ-ส่งผู้โดยสารเฉลี่ย 564,010 คนต่อวัน โดยมีพนักงานขับรถโดยสารประจำทางทั้งหมด 5,402 คนซึ่งต่ำกว่าต่ำกว่าข้อกำหนดที่ควรจะมีของขสมก. ถึง 930 คน ทำให้พนักงานต้องทำงานเฉลี่ยอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวันและ 6 วันต่อสัปดาห์⁽²⁰⁾ เช่นเดียวกับผลการสำรวจในประเทศไทยของมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ขสมก. และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ขสมก. ปีพ.ศ.2558 พบว่าพนักงานร้อยละ 90.3 มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและไม่มีเวลาพักผ่อนและส่วนใหญ่ต้องมีการทำงานล่วงเวลา ร้อยละ 79.6 เป็นโรคเกี่ยวกับทางเดินปัสสาวะเนื่องจากต้องมีการกลั้นปัสสาวะบ่อยครั้ง ร้อยละ 72.8 ระบบขับถ่ายมีปัญหา ร้อยละ 28.4 ต้องใส่ผ้าอ้อมสำเร็จรูประหว่างการทำงานเพราะไม่มีเวลาเข้าห้องน้ำ และยังพบว่ามีปัญหาอื่น ๆ เช่น การใช้ความรุนแรง ปัญหาครอบครัว การถูกกดดันจากงานและมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน⁽²¹⁾ นอกจากนี้ในปีพ.ศ. 2565 ยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอุทกภัยทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนเส้นทางไปในเส้นทางที่ไม่คุ้นชิน สภาพการจราจรที่ติดขัดและผู้ใช้บริการที่มากขึ้น จากข้อมูลเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. เป็นหนึ่งในอาชีพที่มีอำนาจการควบคุมงานที่ต่ำ อีกทั้งยังมีการเรียกร้องจากงานที่สูง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและประกอบการวางแผนพัฒนาองค์กรการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการป้องกันโรคจากความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คำถามงานวิจัย (Research questions)

คำถามงานวิจัยหลัก

1. ความชุกของความเครียดจากการทำงาน และภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเป็นอย่างไร

คำถามวิจัยรอง

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถประจำทาง ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ (Objective)

วัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อศึกษาความชุกของความเครียดจากการทำงาน และภาวะสุขภาพจิตในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

วัตถุประสงค์รอง

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถประจำทาง ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

1.4 สมมุติฐานการวิจัย (Hypothesis)

ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว ประวัติการสูบบุหรี่ ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ประเภทรถโดยสารที่ขับ กะการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ รายได้ต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ อาชีพเสริม การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรรกภายในงาน 3) ปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ประวัติการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ลักษณะของอุบัติเหตุ ประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร ปัญหาสภาพแวดล้อมภายในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งในแต่ละเขตการเดินรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีลักษณะของประชากรและการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

1.6 นิยามของคำศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย (Operational definition)

1. พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ให้บริการรถโดยสารประจำทางรับ-ส่งประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง
2. อำนาจการควบคุมงาน (Job control) หมายถึง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน
3. การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) หมายถึง การรับรู้ทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4. การเรียกร้อยจางานด้านกายภาพ (Physical job demand) หมายถึง ท่าทางและการใช้แรงกายในการทำงาน
5. ความมั่นคงของงาน (Job security) หมายถึง การรับรู้ถึงความมั่นคงของงาน ประกอบด้วย ความสม่ำเสมอของงาน สถานการณ์ที่เกือบทำให้ตงาน และโอกาสในการสูญเสียงานในอนาคต
6. การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน
7. อันตรายภายในงาน (Hazard at work) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสิ่งคุกคาม อันตราย หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน
8. ความเครียดจากการทำงาน ในการศึกษานี้ใช้ความหมายตามทฤษฎีของ Karasek R. ซึ่งผู้มีความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะงานเครียดสูง (High strain job) จากการประเมินลักษณะงานโดยแบบประเมินความเครียดจากการทำงานฉบับภาษาไทย (Thai JCQ-45)
9. สุขภาพจิต หมายถึง สภาพที่ดีของจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ไม่ให้เกิดความคับข้องใจหรือขัดแย้งภายในจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้อย่างปกติสุข
10. ปัญหาสุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่แสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์และความคิดที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคคลขาดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้าง จึงไม่สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุข ในการศึกษานี้ประเมินด้วยแบบประเมินสุขภาพจิตฉบับภาษาไทย (Thai-GHQ 12) โดยใช้ GHQ scoring ในกลุ่มที่มีคะแนนตั้งแต่ 2 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต

1.7 ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย (Expected benefit and application)

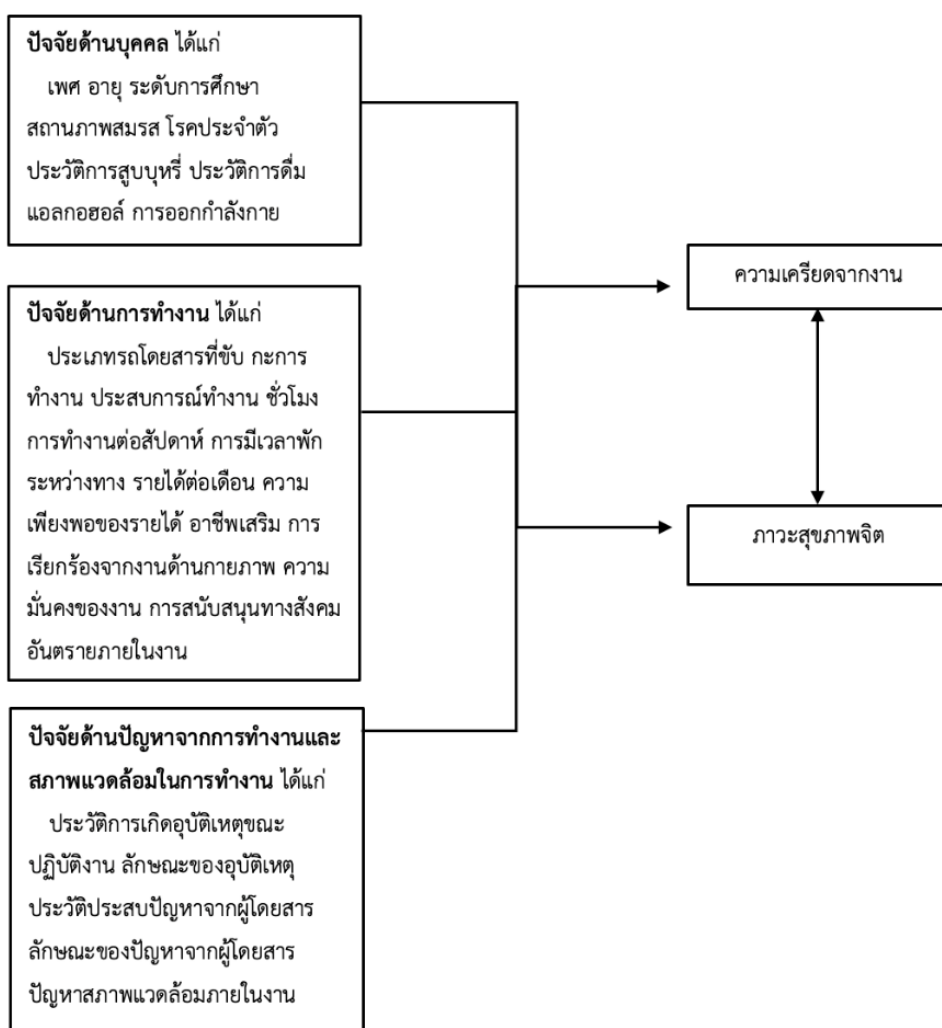
1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการรับมือกับสถานการณ์ปัญหาความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง
2. สามารถนำผลที่ได้จากศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการป้องกัน เผื่อระวัง วางแผนปรับปรุงสภาพงานให้มีความเหมาะสม และทำให้พนักงานทำงานได้มีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางและฐานข้อมูลสำหรับใช้ในการวิจัยต่อยอดความรู้ต่อไป

1.8 ข้อจำกัด ปัญหา และอุปสรรคของงานวิจัยและวิธีการแก้ไข (Obstacles and solutions)

1. เนื่องจากพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. มีการทำงานเป็นกะ ทำให้มีช่วงเวลาในการทำงานและการพักที่ไม่พร้อมกัน และมีสัดส่วนของจำนวนพนักงานที่แตกต่างกัน แก้ไขโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งเป็นกะเช้าและกะบ่าย และแบ่งเวลาเก็บข้อมูลเป็นหลายช่วงเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

2. แบบสอบถามความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต เป็นแบบตอบด้วยตนเองและมีความเป็นอัตนัย ซึ่ง แก้ไขด้วยการแจ้งให้ทราบถึงการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและการรักษาความลับ โดยคำตอบของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่มีนำไปใช้เพื่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ร่วมการวิจัย และข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ รวมถึงการแจ้งถึงจุดประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 2.1 ความรู้เกี่ยวกับพนักงานขับรถโดยสารองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
- 2.2 ความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน
- 2.3 ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิต

2.1. ความรู้เกี่ยวกับพนักงานขับรถโดยสารองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

2.1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถโดยสาร ขสมก.

พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. มีหน้าที่ขับรถโดยสารประจำทางเพื่อรับ-ส่งประชาชนที่มาใช้บริการ ดูแลรักษาความสะอาดของรถ และซ่อมแซมข้อผิดพลาดเกี่ยวกับเครื่องยนต์เบื้องต้น มีการปฏิบัติงานเป็นกะ กะละ 8 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น 2 กะ ได้แก่ กะเช้าปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 5.00-13.00 น. และกะบ่ายปฏิบัติตั้งแต่เวลา 13.00-21.00 น. ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และมีการทำงานล่วงเวลาในบางวัน เนื่องจากประสบปัญหาขาดแคลนพนักงาน อีกทั้งยังมีปัญหาสภาพการจราจรติดขัดทำให้เลิกงานช้ากว่าเวลาที่กำหนด⁽²²⁾

คุณสมบัติขั้นพื้นฐานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กำหนด มีดังต่อไปนี้⁽²³⁾

- 1) เป็นชายหรือหญิงอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 50 ปีบริบูรณ์ในวันที่ยื่นใบสมัคร
- 2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า
- 3) มีใบอนุญาตขับรถประเภทที่ 2 หรือประเภทที่ 3 ซึ่งออกโดยกรมการขนส่งทางบก
- 4) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก เลิกจ้างเพราะกระทำผิดวินัยจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน
- 5) ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ และไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ
- 6) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518

2.1.2 ประวัติความเป็นมาขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ทางราชการได้ทำการขายรถบรรทุกให้แก่เอกชน เป็นจำนวนมาก เอกชนจึงนำรถดังกล่าวมาดัดแปลงเพื่อทำเป็นรถโดยสารประจำทาง ทำให้เกิดการแข่งขันในกิจการนี้มากขึ้น รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติการขนส่ง พ.ศ. 2497 มาควบคุมโดยให้ผู้ประกอบการต้องได้รับใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ต่อมาเริ่มเกิดปัญหาการเดินรถทับเส้นทาง แข่งแย่งผู้โดยสาร การให้บริการไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จำนวนรถมากกว่าที่ควรจะเป็น และด้วยปัญหาค่าน้ำมันปรับตัวขึ้น เพิ่มภาระของต้นทุนทำให้หลายบริษัทประสบปัญหาขาดทุน และไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ในปี พ.ศ. 2518 ในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช จึงได้มีมติให้คณะรัฐมนตรีรวมรถโดยสารประจำทางในกรุงเทพมหานครเป็นบริษัทเดียว เรียกว่า “บริษัทมหานครขนส่งจำกัด” ในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจประเภทบริษัท แต่เนื่องจากมีปัญหาทางด้านกฎหมายในการจัดตั้งในรูปแบบของการประกอบกิจการขนส่ง ต่อมาในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช ได้ออกพระราชกฤษฎีกาการตั้งองค์การของรัฐให้มีชื่อว่า “องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ” เมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ.2519 โดยรวมกิจการรถโดยสารภายในกรุงเทพฯ ทั้งหมด

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ หรือ ขสมก. (Bangkok Mass Transit Authority: BMTA) ถูกจัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจและขอบเขตความรับผิดชอบในการจัดบริการ รถโดยสารประจำทางวิ่งรับ-ส่ง ผู้โดยสารในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง 5 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสงครามและนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น 8 เขตการเดินรถ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผู้ใช้บริการเฉลี่ย 564,010 คนต่อวัน มีเส้นทางเดินรถของ ขสมก.ทั้งหมด 118 เส้นทางมีรถโดยสาร ขสมก. จำนวน 2,966 คัน แยกเป็นรถโดยสารธรรมดา 1,520 คัน รถโดยสารปรับอากาศ จำนวน 1,486 คัน มีการนำรถออกวิ่งเฉลี่ย 2,764 คันต่อวัน จำนวนพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ทั้งหมด 5,402 คน ซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งพนักงานที่ควรมี ถึง 930 คน ^(20, 24)

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

2.2.1 ความเครียดและการตอบสนองของร่างกาย

ความเครียด (Stress) เดิมทีเป็นคำที่ใช้เพื่อบรรยายชนิดของความดันทางกายภาพในทฤษฎีของ ฟิสิกส์ ก่อนที่จะนำมาใช้ในเชิงจิตวิทยา โดยมีรากศัพท์มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Strictus* ซึ่งมีความหมายว่า การทำให้มีความตึงแน่นหรือแคบลง ต่อมา Hans Selye ผู้ที่ได้รับการยอมรับให้เป็น บิดาแห่งทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดได้หยิบยืมนิยามความเครียด ที่ใช้ในทางฟิสิกส์มาใช้ในเชิง จิตวิทยา เพื่ออธิบายการตอบสนองของร่างกายที่เกิดขึ้นอย่างไม่จำเพาะเจาะจงต่อสิ่งที่มาคุกคาม หรืออันตราย โดยสิ่งนั้นมีสาเหตุหรือผลมาจากสิ่งที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม และได้ กำหนดนิยามของเหตุการณ์หรือสาเหตุ ที่ทำให้เกิดความเครียดด้วยคำว่า *Stressor*⁽²⁵⁾

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่าเป็น ลักษณะอาการที่ สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะคร่ำคร่ำอยู่กับงานจนเกินไป ลักษณะอาการที่จิตใจมีอาการบางอย่างมา กดดันความรู้สึกอย่างรุนแรง⁽²⁶⁾

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่าเป็น สภาวะร่างกาย และจิตใจที่เกิดการตอบสนองเพื่อเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่ พอใจต่อบุคคล เป็นเรื่องที่หนักหนาเกินกว่ากำลังทรัพยากรของบุคคล หรือเกินความสามารถที่บุคคล นั้นจะแก้ไขได้ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นทุกข์และทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรม ตามมา⁽²⁷⁾

Hans S. และคณะ⁽²⁸⁾ ได้ทำการศึกษาและอธิบายปฏิกิริยาของร่างกายมนุษย์ ที่ทำการตอบสนอง ต่อความเครียดด้วยการพยายามปรับตัวเพื่อรักษาสมดุล โดยทฤษฎี *General adaptation syndrome* และมีการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

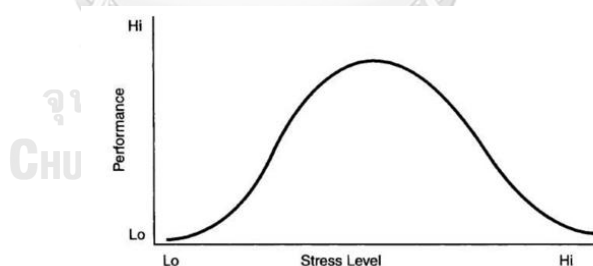
1. ระยะเตือน (Alarm stage) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายในระยะแรกเมื่อได้รับความเครียด จะมีการประมวลผลที่ *Cerebral cortex* และกระตุ้นสมองส่วน *Hypothalamus* ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการควบคุมสมดุลต่าง ๆ ของร่างกาย และส่งสัญญาณผ่าน 2 กลไกได้แก่ 1) *Hypothalamic pituitary adrenal* หรือ *HPA axis* กระตุ้นต่อมหมวกไต ทำให้เกิดการหลั่งของ *Cortisol* เป็นผลให้ร่างกายมีการผลิตน้ำตาลมากขึ้น ความดันโลหิตที่สูงขึ้นและการย่อยอาหารช้าลง 2) *Sympatho-medullary pathway* หรือ *SAM* เป็นการกระตุ้นระบบ *sympathetic* ส่งสัญญาณไปที่ต่อมหมวกไต ให้มีการหลั่งของ *Adrenerline* และ *noradrenerline* ทำให้เกิดความดันโลหิตและอัตราการเต้นของหัวใจที่สูงขึ้น ทั้งสองกลไกเป็นการตอบสนองต่อความเครียดเพื่อพร้อมรับมือกับสถานการณ์ ที่เรียกจาก *fight or flight*

2. ระยะต่อต้าน (Resistance stage) เป็นระยะที่ร่างกายพยายามปรับตัวในการต้านทานต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด หากบุคคลนั้นสามารถรับมือ จัดการหรือปรับตัวเข้ากับสิ่งนั้นได้ ความเครียดนั้นจะถือว่าเป็นความเครียดที่ดี (Eustress) ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการเติบโตและการพัฒนา หากความเครียดนั้นมีความรุนแรงเกินกว่าที่บุคคลนั้นจะรับมือหรือไม่สามารถกำจัดไปได้หมด จะเกิดเป็นความเครียดที่ไม่ดี (Distress)

3. ระยะหมดกำลัง (Exhaustion stage) เกิดการตอบสนองต่อความเครียดในระยะยาวต่อเนื่องจนร่างกายเสียความสามารถในการรักษาสมดุล ทำให้เกิดความผิดปกติของสารสื่อประสาท ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ หรือส่งผลให้โรคที่มีอยู่เดิมมีความรุนแรงมากขึ้น

การตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดนั้นมีทั้งผลดีและผลเสียขึ้นอยู่กับระดับความเครียดและความสามารถในการจัดการกับความเครียด โดยแบ่งความเครียดออกเป็น 2 แบบดังนี้⁽²⁹⁾

1) ความเครียดที่ดี (Eustress) ทำให้ร่างกายตอบสนองกับความเครียดในเชิงบวก จากทฤษฎีของ Yerkes และ Dodson⁽⁷⁾ ได้ทำการศึกษาระหว่างความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบ U หัวกลับ (Inverted-U-Shaped) กล่าวคือ ศักยภาพของบุคคลมีการเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับความเครียด และจะเพิ่มขึ้นสูงสุดจนถึงจุดที่จะเหมาะสมของแต่ละบุคคล (Optimal point) ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง หากมีความเครียดมากกว่าจุดที่เหมาะสมนี้ไปความเครียดที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ศักยภาพของบุคคลนั้นลดลง



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ความเครียดที่ไม่ดี (Distress) ทำให้ร่างกายตอบสนองกับความเครียดในเชิงลบ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้น ได้รับความเครียดสะสมเรื้อรังหรือรุนแรงเกินกว่าบุคคลนั้นจะสามารถรับมือได้ อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ เช่น โรคหัวใจ โรคซึมเศร้า ปัญหาความรุนแรง รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

2.2.2 ความเครียดจากการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้นิยามของความเครียดจากการทำงานว่าเป็น ภาวะอันตรายทางกายหรือทางจิตใจ จากสถานที่ทำงาน ลักษณะงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลระหว่างความต้องการจากงานที่มากเกินไปกว่าทรัพยากร ความรู้ความสามารถ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน⁽³⁰⁾

ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากส่งผลให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานสูงขึ้น จึงมีการจัดตั้งสถาบันอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2513 โดยมีภารกิจในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงส่งเสริมการนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ หนึ่งในข้อกำหนดทางกฎหมายได้มอบหมายให้ NIOSH มีหน้าที่ในการศึกษาปัญหาด้านจิตวิทยา พฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จึงมีการเริ่มต้นทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบและปัจจัยของความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งออกคำแนะนำและนโยบายการป้องกันและลดความเครียดจากการทำงานตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ต่อมา NIOSH ได้ร่วมมือกับสมาคมจิตวิทยาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Psychological Association: APA) จัดทำโครงการการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งนำมาใช้ในยุทธศาสตร์ระดับชาติในการป้องกันความผิดปกติด้านจิตสังคมจากการทำงาน โดย NIOSH ได้นิยามความเครียดจากการทำงานว่าเป็นการตอบสนองที่อันตรายต่อร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของงานและความสามารถของพนักงาน โดยมีปัจจัยจากงานที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนี้^(31, 32)

- 1) รูปแบบของภาระงาน ได้แก่ มีภาระงานที่หนัก ช่วงเวลาพักน้อย ชั่วโมงการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน งานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และงานที่มีความเร่งด่วน
- 2) รูปแบบการบริหารจัดการ ได้แก่ การขาดความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ดี
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมสังคม การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่ไม่ดี
- 4) บทบาทภายในงาน ได้แก่ งานที่มีความขัดแย้งหรือมีความคาดหวังที่ไม่แน่นอน มีหลากหลายหน้าที่ หรือสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบมากเกินไป
- 5) ความกังวลในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงในงาน ขาดโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้า
- 6) สภาพแวดล้อมภายในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมหรืออันตราย

ปัจจัยของความเครียดจากการทำงานดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎี Job demand-control model ของ Karasek R.⁽⁹⁾ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในการศึกษาเรื่องความเครียดจากการทำงาน โดยพิจารณาจาก 2 มิติ ได้แก่

1. การเรียกร้องจากงาน (Job demand) ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ

1.1) ความกดดันด้านเวลา ได้แก่ งานที่มีระยะเวลาการทำงานที่จำกัด งานที่มีปริมาณมากเกินไป งานที่มีความเร่งด่วน

1.2) ความกดดันด้านอารมณ์ ได้แก่ การที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หรือถูกขัดจังหวะ

2. อำนาจการควบคุมงาน (Job control) ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ

2.1) ความสามารถในการตัดสินใจภายในงาน ได้แก่ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และอิสระในการตัดสินใจภายในงานของตน

2.2) โอกาสในการพัฒนาทักษะในงาน ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาตนเอง โอกาสที่จะได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในงาน

ซึ่งความไม่สมดุลระหว่างการเรียกร้องจากงานและอำนาจการควบคุมงานจะก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน โดย Karasek R. ได้แบ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของสองมิติดังกล่าวออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

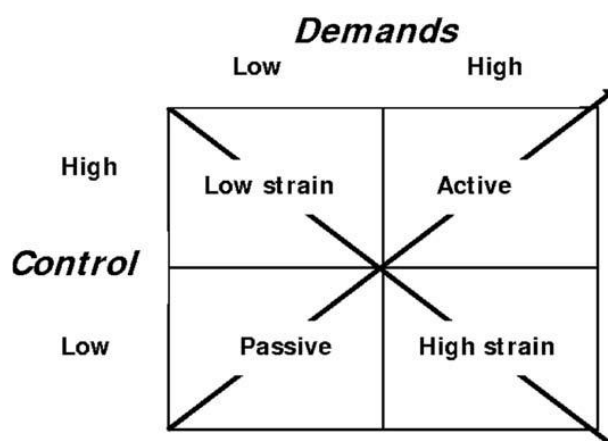
1) งานที่มีความเครียดสูง (High strain jobs) เกิดจากลักษณะงานที่มีการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูงทำให้เกิดความกดดันจากงาน ร่วมกับบุคคลนั้นมีอำนาจการควบคุมงานต่ำทำให้อาจไม่สามารถรับมือหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

2) งานกระตุ้น (Active jobs) เกิดจากลักษณะงานที่มีการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง แต่บุคคลนั้นก็มีอำนาจการควบคุมงานที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะสามารถช่วยควบคุมความเครียดที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งผลทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง

3) งานเฉื่อย (Passive jobs) เกิดจากลักษณะงานที่มีการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ ร่วมกับบุคคลนั้นก็มีอำนาจการควบคุมงานต่ำเช่นเดียวกัน จัดเป็นกลุ่มที่มีความเครียดต่ำ เนื่องจากไม่มีแรงกดดันจากงานแต่ก็มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ต่ำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเฉื่อยชาและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

4) งานสบาย (Low strain jobs) มีลักษณะงานที่มีการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ แต่บุคคลนั้นก็มีอำนาจการควบคุมงานสูง จัดเป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานที่ต่ำ เนื่องจากมีแรงกดดันจากงานที่ต่ำและยังมีอิสระในการตัดสินใจในงาน แต่อาจไม่สามารถนำศักยภาพของตนเองที่ตนเองมีมาใช้ได้อย่างเต็มที่

ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจและอำนาจการควบคุมงานทั้ง 2 มิติ ต่อความเครียดจากการทำงาน 4 กลุ่มได้แสดงไว้ดังภาพ



ภาพที่ 2.2 ความเครียดจากการทำงานตามทฤษฎี Job demand-control model

Karasek R. พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินลักษณะทางสังคมและจิตวิทยาของงาน ในปี พ.ศ.2531⁽⁹⁾ โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลักได้แก่ 1) อำนาจการควบคุมงาน 2) การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ 3) การสนับสนุนทางสังคม ตามทฤษฎี Job demand-control-support model และเพิ่มการประเมินลักษณะความต้องการจากงานอีก 2 หัวข้อ ได้แก่ 4) การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ 5) ความไม่มั่นคงของงาน รวมเป็น 5 หัวข้อและได้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย โดยมีการแปลเป็นภาษาอื่น ๆ มากกว่า 29 ภาษา สำหรับฉบับภาษาไทยมีแปลและพัฒนาโดย รศ.พญ.พิชญา พรหมทองสุข⁽³³⁾ หลังการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วย Exploratory and Confirmatory factor analysis แล้วมีการปรับเปลี่ยนการวิเคราะห์โดยเพิ่มหัวข้อที่ 6 เรื่องอันตรายภายในงาน รวมทั้งหมดเป็น 6 หัวข้อจำนวน 45 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 หัวข้อและจำนวนข้อคำถามใน Thai Job content questionnaire

องค์ประกอบ	จำนวนคำถาม
1.อำนาจการควบคุมงาน (Job control)	9 ข้อ
2.การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)	13 ข้อ
3.การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand)	3 ข้อ
4.ความมั่นคงของงาน (Job security)	4 ข้อ
5.การสนับสนุนทางสังคม (Social support)	8 ข้อ
6.อันตรายภายในงาน (Hazard at work)	8 ข้อ
รวม	45 ข้อ

2.2.3 งานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพนักงานขับรถโดยสาร

Illangasinghe D. และคณะ⁽³⁴⁾ ศึกษาความเครียดจากการทำงานในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ประเทศศรีลังกา จำนวน 631 คน โดยใช้แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน (Effort Reward Imbalance-Sinhala questionnaire) พบว่าพนักงานร้อยละ 52.1 มีความเครียดจากการทำงาน หลังจากทำการวิเคราะห์หลายตัวแปรพบว่า กลุ่มพนักงานที่สูบบุหรี่มีอัตราส่วนแต้มต่อของการเกิดความเครียดจากการทำงาน 9.3 เท่าของกลุ่มพนักงานที่ไม่สูบบุหรี่ กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมี อัตราส่วนแต้มต่อ 9.8 เท่าของพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี พนักงานที่ทำงานตั้งแต่หกวันขึ้นไปมี อัตราส่วนแต้มต่อ 9.72 เท่า และพนักงานที่ทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน มีอัตราส่วนแต้มต่อเป็น 3.1 เท่า ข้อจำกัดของงานวิจัยคือแบบสอบถามดังกล่าวไม่มีการทดสอบความตรงของจุดตัดคะแนนในการแบ่งกลุ่มที่ชัดเจน ร่วมกับยังไม่มีการเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกรณีวินิจฉัยโรคจากการทำงาน ทำให้ความชุกของความเครียดจากการทำงานอาจแตกต่างกันไปจากการศึกษาที่ใช้เครื่องมืออื่น หรือจุดตัดที่แตกต่างกัน

Rahimpour F. และคณะ⁽³⁵⁾ ศึกษาความเครียดจากการทำงานในพนักงานขับรถในประเทศอิหร่านจำนวน 630 คน ประกอบด้วยพนักงานที่ขับชี่ยานพาหนะหนัก ได้แก่ รถประจำทางและรถบรรทุกจำนวน 300 คน และพนักงานที่ขับชี่ยานพาหนะเบา ได้แก่ รถแท็กซี่และรถตู้ จำนวน 330 คน ใช้แบบประเมิน Osipow's job stress questionnaire เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงาน พบว่าร้อยละ 33.2 ของพนักงานขับรถมีปัญหาเรื่องความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานได้แก่ การขับชี่ยานพาหนะหนัก รายได้ต่ำ ความไม่พึงพอใจในงานและการทำงานเป็นกะ อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ยังมีข้อจำกัดเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำศึกษานั้นมีเฉพาะเพศชาย ถึงแม้ว่าพนักงานขับรถในประเทศอิหร่านส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย แต่ยังมีจำนวนหนึ่งที่เป็นเพศหญิงซึ่งเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการเกิดความเครียดที่สูงกว่า จึงอาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในพนักงานขับรถเพศหญิง

สุขุมมา ฐิติพลธำรง และคณะ⁽³⁶⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง และแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มประกอบด้วยพนักงานขับรถประเภทปรับอากาศจำนวน 179 คน และพนักงานขับรถประเภทธรรมดา 200 คน วัดผลด้วยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามที่มีโครงสร้างและแบบสำรวจความเครียด (Health opinion survey) พบว่าพนักงานขับรถประเภทปรับอากาศและธรรมดามีระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ความไม่เพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ภายในงานที่ไม่ดี สภาพการจราจรที่ไม่ดี ความรู้สึกไม่พอใจต่อพฤติกรรมการใช้บริการผู้โดยสารที่สูง ข้อจำกัดของการศึกษานี้คือ ไม่ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อควบคุมปัจจัยกวนที่อาจส่งผลต่อผลของการศึกษา

วาทินี เมฆรังสิมันต์ และคณะ⁽³⁷⁾ ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางเพศหญิง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจำนวน 119 คน ประเมินความเครียดด้วยแบบวัดความเครียดสวนปรง (Suanprung stress test: SPST-20) พบว่าพนักงานมีความเครียดระดับรุนแรง ร้อยละ 15.1 ระดับสูงร้อยละ 37.8 ระดับปานกลางร้อยละ 42.9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียด ได้แก่ การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ การใช้จ่ายหรือสารที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ไม่ราบรื่น ความขัดแย้งกับผู้จัดการและบุคลิกภาพแบบอ่อนไหว ข้อจำกัดของการศึกษาเนื่องจากศึกษาเฉพาะพนักงานเพศหญิงทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างและปัจจัยระหว่างเพศได้

พิมภรณ์ รุ่งอาญา⁽³⁸⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 233 คน พบว่าส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ รายได้ ความเพียงพอของรายได้ หนี้สิน ระยะเวลาในการขับรถต่อ 1 เทียวและกะในการทำงาน

2.2.4 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคคล

เพศ Bogg J. และคณะ⁽³⁹⁾ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของเพศและความเครียดจากการทำงานในข้าราชการประเทศอังกฤษจำนวน 1,051 คน พบว่าเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่า มีปัญหาสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับเพศชาย สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ Jick T. และคณะ⁽⁴⁰⁾ เนื่องจากเพศหญิงมีความสามารถในการรับมือกับความเครียดได้น้อยกว่า และต้องเผชิญกับความเครียดเฉพาะตัวของเพศหญิง เช่น ความไม่เท่าเทียม การแบ่งแยก ทักษะคติเชิงเพศ เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์เชิงอภิमानของ Martocchio J. และคณะ⁽⁴¹⁾ พบว่าเพศที่ต่างกันไม่มี ความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

อายุ Mahmood A. และคณะ⁽⁴²⁾ ได้ทำการศึกษาผลกระทบของอายุกับความเครียดจากการทำงานของผู้จัดการด้านการศึกษาในประเทศปากีสถาน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงาน เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Poloski N. และคณะ⁽⁴³⁾ ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากอายุที่มากขึ้นจะมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดที่สูงขึ้นและมีจัดงานสรรคงานได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

สถานภาพสมรส จากการศึกษาของ Zukri M. และคณะ⁽⁴⁴⁾ และการศึกษาของ Nagina P. และคณะ⁽⁴⁵⁾ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น เนื่องจากต้องมีภาระและความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม Sharma A. และคณะ⁽⁴⁶⁾ ได้

พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากบุคคลที่มีการสมรสจะได้รับการสนับสนุนที่มากกว่าจากคู่สมรสซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยป้องกันความเครียดที่สำคัญ ระดับการศึกษา Lunau T. และคณะ⁽⁴⁷⁾ ได้ทำการศึกษาในทวีปยุโรปจำนวน 16 ประเทศพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาที่ต่ำมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานที่สูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Monhla C. และคณะ⁽⁴⁸⁾

การสูบบุหรี่และการดื่มเหล้า Pereira S. และคณะ⁽⁴⁹⁾ พบว่าการสูบบุหรี่ ดื่มเหล้าและปริมาณที่บริโภคมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ayyagari P. และคณะ⁽⁵⁰⁾ และ Kouvonon A. และคณะ⁽⁵¹⁾ อธิบายด้วย 2 หลักการ 1) มีการดื่มเหล้าและสูบบุหรี่เพื่อรักษาสมดุลจากผลที่ร่างกายตอบสนองจากความเครียด 2) ความเครียดจากการทำงานส่งผลให้มีการควบคุมตนเองที่ลดลงทำให้ยากต่อการหยุดบริโภคและเพิ่มโอกาสที่จะกลับมาบริโภคซ้ำ

การออกกำลังกาย Yook Y. และคณะ⁽⁵²⁾ พบว่าการออกกำลังกายเป็นหนึ่งในปัจจัยป้องกันที่สำคัญต่อความเครียดจากการทำงาน รวมถึงการช่วยลดโอกาสการเกิดโรคทางกายและจิตใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ Gerber M. และคณะ⁽⁵³⁾ และ Ramón G. และคณะ⁽⁵⁴⁾

ปัจจัยด้านการทำงาน

รายได้ กานดา จันทร์แย้ม และคณะ⁽⁵⁵⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานจากหลากหลายกลุ่มอาชีพในจังหวัดสงขลา จำนวน 1,094 คน และศึกษาปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน โดยการจำแนกกลุ่มรายได้ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 10,000-14,999 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 15,000-19,999 บาท และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มคนที่มีรายได้ 15,000-19,999 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความเครียดจากการทำงานน้อยที่สุด เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งแล้ว จึงสามารถปรับตัวและมีทักษะในการทำงานเพียงพอที่จะจัดการกับงานของตนได้ สำหรับผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาท พบว่ามีการเรียกร้องจากงานด้านกายที่สูงที่สุด อาจเนื่องมาจากจากตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้มีความเครียดจากการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มอื่น

ประสบการณ์การทำงาน Mahmood A. และคณะ⁽⁴²⁾ ได้ทำการศึกษาพบว่าประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยป้องกันของความเครียดจากการทำงาน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 0-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุดสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ Makhija P. และคณะ⁽⁵⁶⁾ ที่พบว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นทำให้พนักงานมีทักษะการทำงานที่ดีขึ้นและส่งผลให้ความเครียดจากการทำงานที่ลดลง

ชั่วโมงในการทำงานที่ยาวนาน หมายถึง การทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามข้อกำหนดขององค์การอนามัยโลก Hong Y. และคณะ⁽⁵⁷⁾ พบว่าการมีชั่วโมงการทำงานยาวนานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับการศึกษาของ Lee K. และคณะ⁽⁵⁸⁾ และ Matsushita M. และคณะ⁽⁵⁹⁾

การสนับสนุนทางสังคม จากการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์เชิงปริมาณของ Viswesvaran C. และคณะ⁽⁶⁰⁾ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยป้องกันของความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับทฤษฎี Job demand control support model

ความมั่นคงของงาน Zyl V. และคณะ⁽⁶¹⁾ พบว่าผู้ที่มีความไม่มั่นคงของงาน (Job insecurity) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความไม่มั่นคงของงาน อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่แน่นอนในชีวิต ความเสี่ยงที่สูญเสียคุณค่าในตัวเองและฐานะทางการเงิน

ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ พิณาลิน เพ็ญทอง และคณะ⁽⁶²⁾ ได้ทำการศึกษาในพนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน พบว่าประวัติการเกิดอุบัติเหตุภายใน 1 ปีมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากทำให้เกิดความกังวลหรือวิตกกังวลที่จะเกิดอุบัติเหตุในลักษณะเดิมอีกครั้ง

ปัญหาจากผู้โดยสาร Zhou B.⁽⁶³⁾ ได้ทำการศึกษาในระยะยาวในประเทศแคนาดา โดยติดตามพนักงานขับรถโดยสารที่ได้รายงานเหตุความรุนแรงระหว่างการทำงานจำนวน 109 คน พบว่ามีปัญหาความรุนแรงทางกายภาพ เช่น ทำร้ายร่างกาย คุกคามทางเพศ ร้อยละ 20.2 ปัญหาความรุนแรงทางคำพูด เช่น การพูดจาเสียดสี ร้อยละ 35.8 ทำลายสิ่งของร้อยละ 13.8 และหลังจากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเวลา 6 เดือนพบว่าพนักงานขับรถโดยสาร ร้อยละ 9.2 เกิดโรคเครียดภายหลังเผชิญเหตุสะเทือนขวัญ (Post-traumatic stress disorder) และจากการทบทวนวรรณกรรมของ Tse J. และคณะ⁽⁶⁴⁾ พบว่าพนักงานขับรถโดยสารมีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาความรุนแรงสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ ถึง 4 เท่า

อันตรายภายในงาน Joh K. และคณะ⁽⁶⁵⁾ พบว่าสิ่งคุกคามทางกายภาพและเคมีภายในงานที่มากขึ้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kwan D. และคณะ⁽⁶⁶⁾

ปัญหาสุขภาพจิต Devylder J. และคณะ⁽⁶⁷⁾ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาสุขภาพจิตและความไวต่อการเกิดความเครียด ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางจำนวน 39 ประเทศ จำนวน 176,934 คน พบว่าผู้ที่มีประวัติมีปัญหาสุขภาพจิตมีอัตราส่วนแถมต่อ ของความไวในการเกิดความเครียดเป็น 1.2 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่เคยมีประวัติมีปัญหาสุขภาพจิต เนื่องจากผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิต จะมีความไวในการทำงานของ Hippocampus ที่สูงกว่าปกติ ซึ่งเป็นบริเวณที่มี Glucocorticoid receptors ทำให้เมื่อร่างกายพบกับสิ่งกระตุ้นความเครียดจึงทำให้มีความไวในการเกิดความเครียดที่สูงกว่า ในทางกลับกันการจากการศึกษาของ Stansfeld S. และคณะ⁽¹⁷⁾ ได้รับความเครียดเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้สมดุลของ HPA axis ซึ่งควบคุมสมดุลการตอบสนองต่อความเครียด ทำให้เกิดความผิดปกติของสารสื่อประสาท และเกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้

2.3 ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิต

องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามของสุขภาพจิต ไว้ว่า เป็นสภาวะของความเป็นอยู่ในที่ดี โดยบุคคลนั้นสามารถรับรู้ถึงศักยภาพของตน สามารถรับมือกับความเครียดที่เข้ามาในชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์ และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมของตนได้ จากแนวคิดที่เป็นหลักการสำคัญของการพัฒนาสุขภาพประกอบด้วย 1) สุขภาพจิตเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาพ 2) สุขภาพจิตที่ดีมีความหมายมากกว่าการปราศจากความเจ็บป่วยเท่านั้น 3) สุขภาพจิตสัมพันธ์กับสุขภาพกายและพฤติกรรมอย่างแยกออกจากกันไม่ได้ ทำให้องค์การอนามัยโลกได้เห็นถึงความสำคัญและมีการรวมนิยามของสภาวะทางใจไว้ในคำนิยามของ “สุขภาพ” ว่าเป็นสภาวะแห่งความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสภาวะทางสังคม ไม่เพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น⁽⁶⁸⁾

กรมสุขภาพจิต ได้ให้นิยามของสุขภาพจิต หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์ทำงานได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้⁽¹⁾ ขณะที่ปัญหาสุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่แสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์ และความคิดที่เปลี่ยนไป ทำให้บุคคลขาดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม สิ่งแวดล้อมรอบข้างจึงไม่สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุข⁽²⁾ โดยผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตอาจมีการแสดงออกทางอาการทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางความคิด หรือพฤติกรรม เช่น ขาดแรงจูงใจ เครียด ปวดศีรษะ ปวดท้อง แยกตัวเอง หงุดหงิด ใช้สารเสพติด หรือสุรา มีความคิดอยากฆ่าตัวตาย ถ้ามีความรุนแรงเกินกว่าบุคคลนั้นจะรับมือได้ อาจทำให้เกิดโรคทางจิตเวช เช่น กลุ่มอาการซึมเศร้า กลุ่มอาการวิตกกังวล โรคติดสารเสพติดตามมา ซึ่งภาวะสุขภาพจิตอาจแบ่งออกเป็นสามกลุ่ม ได้แก่⁽⁶⁹⁾ กลุ่มปกติ หมายถึง กลุ่มที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจิตและจิตเวช สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข สามารถรับมือกับปัญหาต่างๆได้ กลุ่มมีปัญหา หมายถึง กลุ่มที่เริ่มมีปัญหาด้านอารมณ์และพฤติกรรม จนรบกวนการใช้ชีวิตและการเข้าสังคม กลุ่มป่วย หมายถึง กลุ่มที่เกิดผลกระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรม เช่น โรคซึมเศร้า โรควิตกกังวล

สำหรับสถานการณ์ในปัจจุบัน องค์การอนามัยโลกได้ประมาณปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มวัยทำงานทั่วโลกไว้ถึงร้อยละ 15 มีประชาชนที่เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตาย มากถึงปีละ 730,000 คน ยิ่งไปกว่านั้นคนที่มีปัญหาสุขภาพจิตอาจมีปัญหาถูกกีดกันจากการทำงาน เนื่องจากปัญหาเรื่องตราประทับและการแบ่งแยกทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสและการสร้างผลผลิต นอกจากนี้การทำงานเป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญของสุขภาพจิตเนื่องจากงานที่มีความหมายต่อบุคคลนั้นจะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันปัญหาสุขภาพจิต เพิ่มความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความมั่นใจและความสามารถในการช่วยเหลือบุคคลอื่นต่อไป อย่างไรก็ตามการทำงานที่มีสภาพและลักษณะการทำงานที่ไม่ดีย่อมส่งผลในทางตรงข้าม กล่าวคือทำให้สุขภาพจิตของบุคคลนั้นแย่ลงได้⁽⁷⁰⁾

Goldberg D. และคณะ ได้ทำการสร้างแบบสอบถาม General health questionnaire (GHQ) ขึ้นในปี พ.ศ. 2515⁽⁷¹⁾ เพื่อคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตภายในชุมชนทั่วไป ได้รับการออกแบบมาสำหรับคัดกรองปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ การไม่สามารถดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างปกติสุขตามที่ควรจะเป็น และการมีปัญหาที่ทำให้เกิดความทุกข์ใจ โดยเน้นถึงปัญหาที่ผิดไปจากสภาวะปกติของบุคคลนั้น ๆ มากกว่าลักษณะที่เป็นลักษณะประจำของบุคคลนั้น ๆ เช่น ปัญหาบุคลิกภาพ ข้อคำถามของ GHQ จะครอบคลุมปัญหาใหญ่ ๆ 4 ด้าน คือ ความรู้สึกไม่เป็นสุข (Unhappiness) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความบกพร่องเชิงสังคม (Social impairment) และ ความคิดว่าตนเองมีโรคทางกายโรคหนึ่งหรือหลายโรค (Hypochondriasis) ซึ่งเป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย GHQ-12, GHQ-28, GHQ-30 และ-60 ต่อมาองค์การอนามัยโลกได้ทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ GHQ-28 และ GHQ-12 มากกว่า 10 ภาษา พบว่าประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันเมื่อมีการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ และ GHQ-12 ที่มีความกระชับนั้น มีความเที่ยงตรงไม่ต่างจาก GHQ-28⁽⁷²⁾ ในฉบับภาษาไทย ธนา นิลชัยโกวิทย์ ได้ทำการแปลแบบสอบถามเป็นฉบับภาษาไทย (Thai GHQ)⁽⁷³⁾ ซึ่งสามารถใช้เพื่อคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตได้ดี แต่อย่างไรก็ตามแบบสอบถามดังกล่าวเป็นเพียงการคัดกรองไม่สามารถบอกหรือวินิจฉัยได้ว่าเป็นโรคทางจิตเวชชนิดใด มีการทดสอบแบบสอบถามโดยให้ผู้เข้าร่วมการศึกษาทำแบบสอบถาม หลังจากนั้นให้จิตแพทย์ทำการวินิจฉัยโดยใช้เกณฑ์ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder 3rd edition (DSM-III) พบว่า Thai GHQ-12 เป็นแบบสอบถามที่มีความกระชับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.84 มีความไว (Sensitivity) เท่ากับร้อยละ 78.1 และความแม่นยำ (Specificity) เท่ากับร้อยละ 85.3 และไม่แตกต่างจากฉบับ Thai GHQ-28, Thai GHQ-30, Thai GHQ-60 ที่มีจำนวนข้อมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 การเตรียมก่อนการดำเนินการวิจัย
- 3.2 การรวบรวมข้อมูล
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

3.1 การเตรียมก่อนการดำเนินการวิจัย

3.1.1 ทบทวนวรรณกรรม (Review literature)

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานภาวะสุขภาพจิต และพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ได้แก่ คำจำกัดความของความเครียดจากการทำงาน (Job stress) และองค์ประกอบตาม Karasek's model คำจำกัดความของภาวะสุขภาพจิตและปัญหาสุขภาพจิต แนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพจิต และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต

3.1.2 ระเบียบการวิจัย (Research Methodology)

รูปแบบการวิจัย (Research design)

การศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง ณ จุดใดจุดหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study)

กลุ่มเป้าหมายและประชากรตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ถูกสุ่มเลือกมาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Multistage cluster sampling

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเลือก (inclusion criteria)

1. เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี
2. มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ
3. ยินยอมให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria)

1. มีปัญหาสุขภาพจนไม่สามารถให้ข้อมูลและกรอกแบบสอบถามได้
2. พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่อยู่ในช่วงลางาน เช่น ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย หรือลาคลอดบุตร

จากพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ทั้งสิ้น 5,402 คน โดยแบ่งการปฏิบัติงานทั่วกรุงเทพฯ และจังหวัดข้างเคียงออกเป็น 8 เขตการเดินรถ และในแต่ละเขตการเดินรถประกอบด้วย 3 กองปฏิบัติการการเดินรถ

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณกลุ่มตัวอย่างของประชากรเป้าหมาย โดยใช้สูตร Sample size for finite population⁽⁷⁴⁾

$$n = \frac{Np(1-p)z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{d^2(N-1) + p(1-p)z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

โดย n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N คือ จำนวนพนักงานขับรถโดยสารองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีทั้งสิ้น 5,402 คน⁽²⁰⁾

Z คือ คะแนนมาตรฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงเท่ากับ 1.96

p คือ ความชุกที่คาดการณ์ของความเครียดจากการทำงานจากการศึกษาก่อนหน้านี้

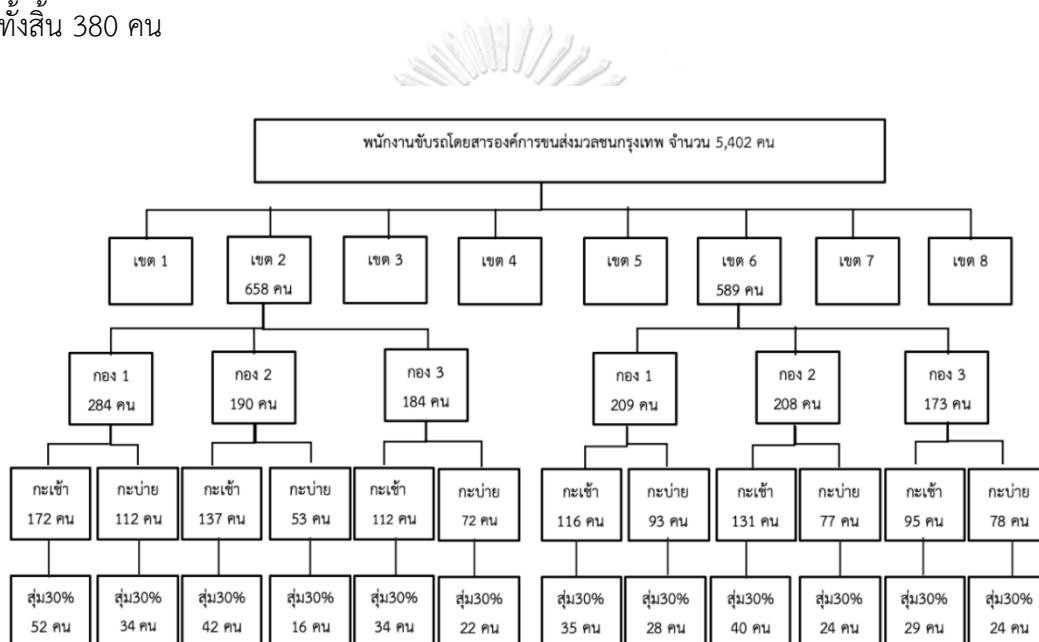
เท่ากับ 0.29⁽⁷⁵⁾

d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้โดยกำหนดไว้ที่ 0.05

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ได้คือ 299 โดยเผื่อจำนวนตัวอย่างสูญหายหรือใช้ไม่ได้หรือ dropout อีกร้อยละ 20 จึงต้องมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการศึกษาอย่างน้อย 374 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage cluster sampling) ซึ่งประกอบไปด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามเส้นทางของเขตการเดินรถทั้งหมด 8 เขตการเดินรถ จากข้อตกลงเบื้องต้นว่า แต่ละเขตการเดินรถมีการปฏิบัติงานและลักษณะของประชากรที่ใกล้เคียงกัน จึงทำการสุ่มอย่างง่าย ได้เขตการเดินรถที่ 2 และ 6 ซึ่งในแต่ละเขตการเดินรถจะประกอบด้วย 3 กองเดินรถ รวมทั้งสิ้น 6 กองเดินรถ จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยแบ่งตามลักษณะกะการทำงานออกเป็นกะเช้า (5.00-13.00 น.) และกะบ่าย (13.00-21.00 น.) จากนั้นทำการสุ่มแบบง่ายในแต่ละกลุ่มมาร้อยละ 30 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน



CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต มี 3 หัวข้อ ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว ประวัติการสูบบุหรี่ ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย
- 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ประเภทรถโดยสารที่ขับ กะการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ การมีเวลาพักระหว่างทาง รายได้ต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ อาชีพเสริม การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรรกภาพในงาน

3) ปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ประวัติการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ลักษณะของอุบัติเหตุ ประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร ปัญหาสภาพแวดล้อมภายในงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความเครียดจากการทำงาน (Thai-JCQ) 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ทั้งหมด 6 หัวข้อ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนและลำดับข้อในแต่ละองค์ประกอบของ Thai JCQ-45

องค์ประกอบ	จำนวน	ลำดับข้อ
ส่วนที่ 1 องค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์ลักษณะงานตาม Job demand-control model		
-อำนาจการควบคุมงาน (Job control)	9 ข้อ	1-9
-การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)	13 ข้อ	10-22
ส่วนที่ 2 องค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน		
-การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand)	3 ข้อ	23-25
-ความมั่นคงของงาน (Job security)	4 ข้อ	26-29
-การสนับสนุนทางสังคม (Social support)	8 ข้อ	30-37
-อันตรายภายในงาน (Hazard at work)	8 ข้อ	38-45
รวม	45 ข้อ	

แต่ละข้อประกอบด้วย 4 คำตอบแบบ Likert 1-4 (1) เห็นด้วยมาก, (2) เห็นด้วย, (3) ไม่เห็นด้วย และ (4) ไม่เห็นด้วยมาก ยกเว้น องค์ประกอบที่ 6 อันตรายภายในงาน เป็นแบบ Likert 1-3 (1) ไม่มีปัญหา, (2) มีปัญหา เป็นบ้างเล็กน้อย, (3) มี เป็นปัญหามาก โดยมีการวิเคราะห์คะแนนในแต่ละหัวข้อ (ตารางที่ 3.2)

ตารางที่ 3.2 การวิเคราะห์คะแนนในแต่ละองค์ประกอบของ Thai JCQ-45

องค์ประกอบ	การวิเคราะห์คะแนน
1.อำนาจการควบคุมงาน	$2 \times [q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9]$
2.การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ	[การเรียกร้องทางจิตใจ] + [งานเรียกร้องมากเกินไป] $[0.9 \times (q10+q11+q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19)] + [3 \times (q20+q21+q22)]$
3.การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ	$q23+q24+q25$
4.ความมั่นคงของงาน	$q26+q27+q28+q29$
5.การสนับสนุนทางสังคม	$2.25 \times (q30+q31+q32+q33+q34+q35+q36+q37)$
6.อันตรายภายในงาน	$q38+q39+q40+q41+q42+q43+q44+q45$

ภายหลังจากการวิเคราะห์คะแนนแต่ละองค์ประกอบ ทำการแบ่งแต่ละองค์ประกอบออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยแบ่งกลุ่มการให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์การคำนวณที่ค่ามัธยฐาน หรือ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 50 และแปลผลในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแบ่งคะแนนในแต่ละองค์ประกอบของ Thai JCQ-45

องค์ประกอบที่ 1 อำนาจการควบคุมงาน	≤ (P50) อำนาจการควบคุมงานต่ำ > (P50) อำนาจการควบคุมงานสูง
องค์ประกอบที่ 2 การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ	≤ (P50) การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ > (P50) การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง
องค์ประกอบที่ 3 การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ	≤ (P50) การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพต่ำ > (P50) การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง
องค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงของงาน	≤ (P50) ความมั่นคงของงานต่ำ > (P50) ความมั่นคงของงานสูง
องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทางสังคม	≤ (P50) การสนับสนุนทางสังคมต่ำ > (P50) การสนับสนุนทางสังคมสูง
องค์ประกอบที่ 6 อันตรายภายในงาน	≤ (P50) อันตรายภายในงานต่ำ > (P50) อันตรายภายในงานสูง

การแปลผลแบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน

พิจารณาลักษณะความเครียดของงานตาม Job demand-control model จากส่วนที่ 1 ของแบบสอบถามได้แก่ ความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบที่ 1 อำนาจการควบคุมงาน และ องค์ประกอบที่ 2 การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ จากแบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ 45) แบ่งออก 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง (High strain job) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานต่ำร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง มี 2) กลุ่มที่มีลักษณะงานกระตุ้น (Active job) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานสูงร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง 3) กลุ่มที่มีลักษณะงานเฉื่อย (Passive job) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานต่ำร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ 4) กลุ่มที่มีลักษณะงานสบาย (Low strain job) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานสูงร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ

โดยการศึกษาครั้งนี้แบ่งกลุ่มของความเครียดจากการทำงานตามลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะงาน High strain job และกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะงาน Active job, Passive job, Low strain job

ในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ องค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงของงาน องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทางสังคม องค์ประกอบที่ 6 อันตรายภายในงาน เป็นองค์ประกอบที่ใช้เพื่อพิจารณาปัจจัยเสริมที่อาจมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

การตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเนื้อหา

แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน (Job content questionnaire: JCQ) สร้างขึ้นโดยคาราเชคโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Job demand-control model ซึ่งเป็นที่ยอมรับในการใช้เพื่อประเมินความเครียดจากการทำงาน และมีการแปลเป็นภาษาอื่น ๆ มากกว่า 29 ภาษา ในฉบับภาษาไทยได้รับการปรับปรุงและพัฒนาโดย รศ.พญ.ดร.พิชญา พรธทองสุข⁽³³⁾ และทำการศึกษาเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงใน 28 กลุ่มอาชีพจำนวน 10,415 คน พบว่ามีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) รวมเท่ากับ 0.80 แต่เนื่องจากการปรับปรุงคำถามให้มีความเหมาะสมกับบริบทของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง และเพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จึงได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content-validity) ใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.พญ.ดร.พิชญา พรธทองสุข, ดร.วรรณ จงจิตรไพศาล และ นพ.กิติพงษ์ พนมยงค์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของแบบประเมินความเครียดจากการทำงานในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง แต่ละข้อว่าสอดคล้องกับเนื้อหาหรือองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่ โดยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

ให้ความเห็น +1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

ให้ความเห็น 0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ และ

ให้ความเห็น -1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

หลังจากนั้นนำผลที่ได้ไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^N R_i}{N}$$

โดยที่ $\sum R$ = ผลรวมคะแนนรายข้อของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หากค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามในส่วนของ ดัชนีชี้วัดสามารถมีค่าคะแนนรายข้ออยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทำการศึกษานำร่อง (Pilot test) ในกลุ่ม ตัวอย่างพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง จำนวน 20 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดสอบความเที่ยงแบบ สอดคล้องภายในด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบทดสอบความเครียดจากการทำงาน ได้เท่ากับ 0.88 โดยจำแนกตามหัวข้อ ได้แก่ อำนาจการควบคุมงาน 0.77 ความต้องการจากงานด้านจิตใจ 0.74 ความต้องการจากงาน ทางกาย 0.75 การสนับสนุนจากสังคม 0.82 ความมั่นคงของงาน 0.77 และอันตรายภายในงาน 0.75 กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่น อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินภาวะสุขภาพจิต (Thai GHQ-12) 12 ข้อ

คำถามของ Thai GHQ-12 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ จะครอบคลุมปัญหาหลัก 4 ด้านคือ 1) ความรู้สึกไม่เป็นสุข (Unhappiness) 2) ความวิตกกังวล (Anxiety) 3) ความบกพร่องเชิงสังคม (Social impairment) และ 4) ความคิดว่าตนเองมีโรคทางกายโรคหนึ่งหรือหลายโรค (Hypochondriasis) เป็นแบบสอบถามที่องค์การอนามัยโลกทำศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการคัดกรอง ปัญหาสุขภาพจิต เนื่องจากมีความกระชับ เข้าใจง่าย มีความเที่ยงตรงและความสอดคล้องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับ GHQ-28, GHQ-30 และ GHQ-60⁽⁷²⁾ ในแต่ละข้อคำถาม ประกอบด้วย Likert scale 4 คำตอบ และทำการวิเคราะห์คะแนนแบบ Bimodal score (0-0-1-1) รวมคะแนนและแปลผลโดยกลุ่มที่มีคะแนน THAI GHQ-12 ตั้งแต่ 2 คะแนนขึ้นไป หมายถึง มีความเสี่ยงในการมีสุขภาพจิต และกลุ่มที่มีคะแนน THAI GHQ-12 น้อยกว่า 2 คะแนน หมายถึง ไม่มีความเสี่ยงในการมีสุขภาพจิต GHQ-12

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการป้องกันความเครียดจากการทำงาน และปัญหาสุขภาพจิต

3.3 การสังเกตและการวัด (Observation and measurement)

ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว ประวัติการสูบบุหรี่ ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย

ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ประเภทรถโดยสารที่ขับ ภาระการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ การมีเวลาพักระหว่างทาง รายได้ต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ อาชีพเสริม การเรียกร้องจากงาน ด้านกายภาพ ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรายภายในงาน

ปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ ลักษณะของอุบัติเหตุ ประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร ปัญหาสภาพแวดล้อมภายในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

ความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยแบ่งออกเป็นมีภาวะเครียดจากการทำงานและไม่มีภาวะเครียดจากการทำงาน

ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยแบ่งออกเป็นมีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตและไม่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต

3.4 การรวบรวมข้อมูล (Data collection)

ขั้นตอนการเตรียมการ

1) จัดทำหนังสือจากภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงสำนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเพื่อขอข้อมูลเบื้องต้นและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2) สร้างแบบสอบถาม แบบบันทึกข้อมูล

3) ตรวจสอบเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดสอบใช้กับพนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Pilot test) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น

4) ติดต่อประสานงานกับสำนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานเขตการเดินรถที่ 2 และ สำนักงานเขตการเดินรถที่ 6 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล ขออนุญาตเก็บข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการ

1) หลังจากได้รับอนุญาตในการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หมายเลข 0027/66 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังสำนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเพื่อชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2) เลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการ จากนั้นเข้าถึงผู้ร่วมวิจัยโดยทำการประสานงานกับสำนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานเขตการเดินรถที่ 2 และ สำนักงานเขตการเดินรถที่ 6 และทำการชี้แจงรายละเอียดของโครงการ

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของโครงการให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัย และขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัย จากนั้นทำการแจกแบบสอบถามและให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

4) หลังจากดำเนินการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

เก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องก่อนบันทึกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม STATA version 16.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p\text{-value} < 0.05$

สถิติเชิงพรรณนา

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ นำเสนอข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว ประวัติการสูบบุหรี่ ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย ประเภทโดยสารที่ขับ กะการทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ การมีเวลาพักระหว่างทาง ความเพียงพอของรายได้ อาชีพเสริม การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรายภายในงาน ประวัติการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ลักษณะของอุบัติเหตุ ประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร ปัญหาสภาพแวดล้อมภายในงาน นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

3) ความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชมสมก. แบ่งเป็น มีความเครียดจากการทำงานสูงและมีความเครียดจากการทำงานต่ำ นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

4) ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชมสมก. แบ่งเป็น มีความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิตและไม่มีความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

สถิติเชิงอนุมาน

1) วิเคราะห์ตัวแปรที่ละคู่ (Bivariate analysis) เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน หรือภาวะสุขภาพจิตโดยใช้ Chi-Square หรือ Fisher's exact test เพื่อทดสอบทางสถิติกับปัจจัยเชิงคุณภาพ และหาขนาดของความสัมพันธ์ด้วย Binary logistic regression นำเสนอข้อมูลด้วยอัตราส่วนแถมต่ออย่างหยาบ (Crude odds ratio) และช่วงความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 (95% Confidence interval)

2) วิเคราะห์พหุปัจจัย (Multivariable analysis) โดยนำตัวแปรปัจจัยที่วิเคราะห์ในขั้นตอน bivariate analysis ที่มีค่า $p\text{-value} < 0.25$ หลังจากนั้นตรวจสอบ Multicollinearity โดยนำตัวแปรต้นมาหาสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปร ไม่เกิน 0.8 วิเคราะห์ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่เกิน 10 และ ค่า Tolerance สูงกว่า 0.1 จากนั้นจึงนำตัวแปรมาวิเคราะห์ในสถิติ Multiple logistic regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต นำเสนอข้อมูลด้วยค่าอัตราส่วนแถมต่ออย่างหยาบ (Crude odds ratio) และอัตราส่วนแถมต่อที่ปรับค่า (Adjusted odds ratio) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p\text{-value} < 0.05$

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ รวมถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 4.1 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4.2 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4.3 ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต

ส่วนที่ 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน

ส่วนที่ 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิต

ส่วนที่ 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต

ส่วนที่ 4.7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตจากกลุ่มตัวอย่าง

4.1 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามตามกองปฏิบัติการเดินรถต่าง ๆ ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ รวมทั้งสิ้น 380 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 329 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 86.6 โดยแต่ละกองปฏิบัติการเดินรถมีอัตราการตอบกลับที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มพนักงานขับรถโดยสารที่มีอัตราการตอบกลับมากที่สุด คือ เขตที่ 6 กองที่ 2 ตำแหน่งกะเช้า คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 92.5 และกลุ่มพนักงานขับรถโดยสารที่มีอัตราการตอบกลับน้อยที่สุด คือ เขตที่ 2 กองที่ 3 ตำแหน่งกะเช้า คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 73.5 ซึ่งสามารถจำแนกจำนวนแบบสอบถามที่แจกและได้รับคืน แบ่งตามเขต กองปฏิบัติการเดินรถ และกะการทำงาน (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนแบบสอบถาม จำแนกตามกองปฏิบัติการเดินรถและกะการทำงาน (n=329)

กองปฏิบัติการเดินรถ	แบบสอบถามที่ส่ง (ชุด)	แบบสอบถามที่ได้รับคืน (ชุด)	ร้อยละการตอบกลับ
เขตที่ 2 กองที่ 1	86	75	87.2
กะเช้า	52	46	88.5
กะบ่าย	34	29	85.3
เขตที่ 2 กองที่ 2	58	49	84.5
กะเช้า	42	36	85.7
กะบ่าย	16	13	81.3
เขตที่ 2 กองที่ 3	56	45	80.4
กะเช้า	34	25	73.5
กะบ่าย	22	20	90.9
เขตที่ 6 กองที่ 1	63	57	90.5
กะเช้า	35	32	91.4
กะบ่าย	28	25	89.3
เขตที่ 6 กองที่ 2	64	58	90.6
กะเช้า	40	37	92.5
กะบ่าย	24	21	87.5
เขตที่ 6 กองที่ 3	53	45	84.9
กะเช้า	29	25	86.2
กะบ่าย	24	20	83.3
รวม	380	329	86.6

CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.2 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ข้อมูลปัจจัยบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีมีฐานของอายุเท่ากับ 46 ปี (ต่ำสุด 18 ปี และสูงสุด 60 ปี) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 249 คน (ร้อยละ 75.7) การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมต้นจำนวน 110 คน (ร้อยละ 33.4) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกันจำนวน 212 คน (ร้อยละ 64.4) ไม่มีโรคประจำตัวจำนวน 234 คน (ร้อยละ 71.1) ส่วนใหญ่ไม่เคยสูบบุหรี่จำนวน 152 คน (ร้อยละ 46.2) ส่วนใหญ่ดื่มแอลกอฮอล์เป็นบางวัน จำนวน 170 คน (ร้อยละ 51.7) การออกกำลังกายส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายน้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์จำนวน 290 คน (ร้อยละ 88.1) (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=329)

ปัจจัยด้านบุคคล	Median (IQR)	Min-Max
อายุ	46 (21, 53)	18 – 60
ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	249	75.7
หญิง	80	24.3
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้ศึกษา	4	1.2
ประถมศึกษา	64	19.5
มัธยมตอนต้น	110	33.4
มัธยมปลาย	74	22.5
ปวช. / ปวส.	62	18.8
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	15	4.6
สถานภาพสมรส		
โสด	99	30.1
สมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกัน	212	64.4
หย่าร้าง	18	5.5
โรคประจำตัว		
ไม่มี	234	71.1
มี	95	28.9
ความดันโลหิตสูง	52	15.8
เบาหวาน	24	7.3
ไขมันในเลือดสูง	41	12.5
อื่น ๆ	11	3.4
ประวัติการสูบบุหรี่		
ไม่เคยสูบ	152	46.2
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	78	23.7
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่	99	30.1
ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์		
ไม่เคยดื่ม	137	41.6
ดื่มบางวัน	170	51.7
ดื่มทุกวัน	22	6.7

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การออกกำลังกาย		
น้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์	290	88.1
ตั้งแต่ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป	39	11.9

4.2.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีมีฐานของประสบการณ์การทำงานเท่ากับ 14 ปี (ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 46 ปี) มีมีฐานของรายได้เท่ากับ 19,530 บาท (ต่ำสุด 10,170 บาท และสูงสุด 40,000 บาท) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขับรถโดยสารปรับอากาศจำนวน 178 คน (ร้อยละ 54.1) การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำงานในกะเช้า(5.00-13.00 น.) จำนวน 201 คน (ร้อยละ 61.1) ส่วนใหญ่ทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่า จำนวน 171 คน (ร้อยละ 52) ส่วนใหญ่มีเวลาพักระหว่างทางจำนวน 180 คน (ร้อยละ 54.7) จำนวนเที่ยวที่ขับต่อวันเฉลี่ย 2.6 เที่ยว (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7) ความเพียงพอของรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอจำนวน 175 คน (ร้อยละ 53.2) ส่วนใหญ่ไม่ทำงานเสริมจำนวน 318 คน (ร้อยละ 96.8) (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=329)

ปัจจัยด้านการทำงาน	Median (IQR)	Min-Max
ประสบการณ์การทำงาน		
รายได้	14 (5, 42)	1 - 46
	19530 (14000, 32000)	10170 - 40000
ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทรถที่ขับ		
รถโดยสารธรรมดา	151	45.9
รถโดยสารปรับอากาศ	178	54.1
กะการทำงาน		
กะบ่าย (13.00-21.00 น.)	128	38.9
กะเช้า (5.00-13.00 น.)	201	61.1
ชั่วโมงการทำงาน		
≤ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	171	52.0
> 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	158	48.0
มีเวลาพักระหว่างทาง		
ไม่มี	149	45.3
มี	180	54.7

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความเพียงพอของรายได้		
ไม่เพียงพอ	175	53.2
เพียงพอ	154	46.8
อาชีพเสริม		
ไม่มี	314	95.4
มี	15	4.6

4.2.3 ข้อมูลปัจจัยด้านปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีประวัติการประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ใน 1 ปีที่ผ่านมาจำนวน 102 คน (ร้อยละ 31) ลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่ถูกรถคันอื่นเฉี่ยวชนจำนวน 59 คน (ร้อยละ 17.9) กลุ่มตัวอย่างมีประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสารใน 6 เดือนที่ผ่านมาจำนวน 126 คน (ร้อยละ 38.3) ส่วนใหญ่เป็นการถูกว่าร้ายด้วยคำพูดจำนวน 119 คน (ร้อยละ 36.2) ปัญหาสภาพแวดล้อมที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาฝุ่นละอองจำนวน 181 คน (ร้อยละ 55) (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=329)

ปัจจัยด้านปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ประวัติการประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ใน 1 ปี		
ไม่เคย	227	69.0
เคย	102	31.0
1 ครั้ง	70	21.3
มากกว่า 1 ครั้ง	32	9.7
ลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุ⁺		
เฉี่ยวชนรถคันอื่น	47	14.3
ถูกรถคันอื่นเฉี่ยวชน	59	17.9
ประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร ใน 6 เดือน		
ไม่เคย	203	61.7
เคย	126	38.3
1 ครั้ง	43	13.1
มากกว่า 1 ครั้ง	83	25.2
ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร⁺⁺		
ถูกว่าร้ายด้วยคำพูด	119	36.2
ถูกทำร้ายร่างกายหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย	11	3.3

ปัจจัยด้านปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาสภาพแวดล้อมที่พบ ใน 3 เดือนที่ผ่านมา		
ปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป	118	35.9
ปัญหาสภาพอากาศเย็นเกินไป	9	2.7
ปัญหากลิ่นเหม็น	98	29.8
ปัญหาเสียงดัง	124	37.7
ปัญหาจากความสั่นสะเทือน	105	31.9
ปัญหาฝุ่นละออง	181	55.0

[†] คนที่ประสบอุบัติเหตุมากกว่า 1 ครั้งอาจมีลักษณะการเกิดอุบัติเหตุทั้ง 2 ลักษณะ

^{††} คนที่ประสบปัญหาจากผู้โดยสารมากกว่า 1 ครั้งอาจมีลักษณะของปัญหาที่ประสบทั้ง 2 ลักษณะ

4.3 ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต

4.3.1 คะแนนแบบทดสอบความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ-45)

ตารางที่ 4.4 แสดงคะแนน Thai JCQ-45 ที่ได้จากการรวมคะแนนและทำการวิเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบ⁽³³⁾ โดยในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ด้วยค่ามัธยฐาน (P50) โดยองค์ประกอบที่ 1 อำนาจการควบคุมงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 54 คะแนน องค์ประกอบที่ 2 การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 45.9 คะแนน องค์ประกอบที่ 3 การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ ผู้ 8 คะแนน องค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงของงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 15 คะแนน องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทางสังคม มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 54 คะแนน องค์ประกอบที่ 6 อันตรายภายในงาน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 14 คะแนน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 0, 25, 50, 75, ของทั้ง 6 องค์ประกอบจากแบบวัดความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ 45) ของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=329)

องค์ประกอบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่						
	0	25	50	75	100		
องค์ประกอบที่ 1							
อำนาจการควบคุมงาน	ต่ำ	18.0	52.0	54.0	60.0	72.0	สูง
องค์ประกอบที่ 2							
การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ	ต่ำ	18.9	40.2	45.9	52.2	72	สูง
องค์ประกอบที่ 3							
การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ	ต่ำ	3.0	6.0	8.0	9.0	12.0	สูง

องค์ประกอบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่						
	0	25	50	75	100		
องค์ประกอบที่ 4							
ความมั่นคงของงาน	ต่ำ	6.0	14.0	15.0	15.0	16.0	สูง
องค์ประกอบที่ 5							
การสนับสนุนทางสังคม	ต่ำ	18.0	42.8	54.0	54.0	72.0	สูง
องค์ประกอบที่ 6							
อันตรายภายในงาน	ต่ำ	8.0	11.0	14.0	16.0	32.0	สูง

4.3.2 ลักษณะงานจำแนกตามทฤษฎี Job demand-control model

ตารางที่ 4.5 แสดงการจำแนกลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎี Job demand-control model โดยแบ่งตามอำนาจการควบคุมงานและการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มที่มีลักษณะงานเครียดสูง (High strain job) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานต่ำ ร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง มีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 30.4) (2) กลุ่มที่มีลักษณะงาน กระตุ้น (Active jobs) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานสูง ร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้าน จิตใจสูง มีจำนวน 65 คน (ร้อยละ 19.8) (3) กลุ่มที่มีลักษณะงานเฉื่อย (Passive jobs) หมายถึง ผู้ที่ มีอำนาจการควบคุมงานต่ำ ร่วมกับการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ มีจำนวน 96 คน (ร้อยละ 29.1) (4) กลุ่มที่มีลักษณะงานสบาย (Low strain job) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจการควบคุมงานสูง ร่วมกันการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจต่ำ มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 20.7)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะงานจำแนกอำนาจการควบคุมงานและการ เรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (n=329)

จำนวน (ร้อยละ)	การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ		
	ต่ำ	สูง	
อำนาจการควบคุมงาน	สูง	Low strain job	Active job
		68 (20.7)	65 (19.8)
	ต่ำ	Passive job	High strain job
		96 (29.1)	100 (30.4)

4.3.3 ภาวะความเครียดจากการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งภาวะความเครียดจากการทำงานตามลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะงานเครียดสูง (High strain job) ซึ่งมีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 30.4) และกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (Non-high strain) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะงานกระตุ้น (Active job) งานเฉื่อย (Passive job) และ งานสบาย (Low strain job) ซึ่งมีจำนวน 229 คน (ร้อยละ 69.6) (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของภาวะความเครียดจากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=329)

ความเครียดจากการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง (High strain)	100	30.4
ผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (Non-high strain)	229	69.6
งานกระตุ้น (Active job)	65	19.8
งานเฉื่อย (Passive job)	96	29.1
งานสบาย (Low strain)	68	20.7

4.3.4 ภาวะสุขภาพจิต

ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาภาวะสุขภาพจิตด้วยแบบทดสอบภาวะสุขภาพจิต (GHQ-12) ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วย 4 คำตอบ วิเคราะห์คะแนนด้วย Bimodal scale (0-0-1-1) โดยแบ่งภาวะสุขภาพจิตออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต หมายถึง ผู้ที่คะแนน GHQ-12 ตั้งแต่ 2 คะแนนขึ้นไป มีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 19.5) และผู้ที่ไม่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต หมายถึงผู้ที่มีคะแนน GHQ-12 น้อยกว่า 2 คะแนน จำนวน 265 คน (ร้อยละ 80.5) (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ที่มีภาวะสุขภาพจิตของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=329)

ภาวะสุขภาพจิต	จำนวน	ร้อยละ
มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต	64	19.5
ไม่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต	265	80.5

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน

4.4.1 ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล ที่เป็นเชิงคุณภาพ โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และ Fisher's exact test และนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression โดยไม่ควบคุมตัวแปร ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ที่เป็นเพศหญิง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 1.9 เท่า (95%CI: 1.1-3.2) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่เป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล ด้วยสถิติ Chi-square และ Fisher's exact test ($n=329$)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเครียดจากการทำงาน, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	เครียดสูง ($n= 100$)	เครียดต่ำ ($n= 229$)	
เพศ			0.015 ^{a*}
ชาย	67 (67.0)	182 (79.5)	
หญิง	33 (33.0)	47 (20.5)	
อายุ			0.171 ^a
< 45 ปี	39 (39.0)	108 (47.2)	
≥ 45 ปี	61 (61.0)	121 (52.8)	
ระดับการศึกษาสูงสุด			0.754 ^b
ไม่ได้ศึกษา	1 (1.0)	3 (1.31)	
ประถมศึกษา	18 (18.0)	46 (20.1)	
มัธยมตอนต้น	33 (33.0)	77 (33.6)	
มัธยมปลาย	20 (20.0)	54 (23.6)	
ปวช. / ปวส.	24 (24.0)	38 (16.6)	
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4 (4.0)	11 (4.8)	
สถานภาพสมรส			0.233 ^a
โสด	16 (25.0)	83 (31.32)	
สมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกัน	42 (65.6)	170 (64.15)	
หย่าร้าง	6 (9.4)	12 (4.53)	
โรคประจำตัว			0.766 ^a
ไม่มี	60 (70.0)	164 (71.6)	
มี	30 (30.0)	65 (28.4)	
ความดันโลหิตสูง	16 (16.0)	36 (15.7)	0.949 ^a

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเครียดจากการทำงาน, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	เครียดสูง (n= 100)	เครียดต่ำ (n= 229)	
เบาหวาน	9 (9.0)	15 (6.6)	0.432 ^a
ไขมันในเลือดสูง	16 (16.0)	25 (10.9)	0.199 ^a
อื่น ๆ	3 (3.0)	8 (3.5)	1.000 ^b
ประวัติการสูบบุหรี่			0.364 ^a
ไม่เคยสูบ	52 (52.0)	100 (43.7)	
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	22 (22.0)	56 (24.5)	
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	26 (26.0)	73 (31.9)	
ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์			0.273 ^a
ไม่เคยดื่ม	47 (47.0)	90 (39.3)	
ดื่มบางวัน	45 (45.0)	125 (54.6)	
ดื่มทุกวัน	8 (8.0)	14 (6.1)	
การออกกำลังกาย			0.072 ^a
< 5 วันต่อสัปดาห์	93 (93.0)	197 (86.0)	
≥ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป	7 (7.0)	32 (14.0)	

^a วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square, ^b วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's exact test

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.4.2 ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงาน ที่เป็นเชิงคุณภาพ โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และ Fisher's exact test และนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression โดยไม่ควบคุมตัวแปร ดังนี้

กะการทำงาน พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกะเช้า (5.00-13.00) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 1.9 เท่า (95%CI: 1.1-3.0) เมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานกะบ่าย (13.00-21.00)

การเรียกร่องจากงานด้านกายภาพ พบว่าผู้ที่มีการเรียกร่องจากงานด้านกายภาพสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 7.8 เท่า (95% CI: 4.5-13.2) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร่องจากงานด้านกายภาพต่ำ

ความมั่นคงของงาน พบว่าผู้ที่มีความมั่นคงของงานสูง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 0.11 เท่า (95%CI: 0.04-0.31) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความมั่นคงของงานต่ำ

การสนับสนุนทางสังคม พบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนแต่้มต่อ 0.08 เท่า (95%CI: 0.04-0.31) เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

อันตรายภายในงาน พบว่าผู้ที่มีอันตรายภายในงานสูง ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนแต่้มต่อ 2.2 เท่า (95%CI: 1.4-3.6) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอันตรายภายในงานต่ำ

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square และ Fisher's exact test (n=329)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ภาวะเครียดจากการทำงาน, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	เครียดสูง (n= 100)	เครียดต่ำ (n= 229)	
ประเภทรถที่ขับ			0.980 ^a
รถโดยสารธรรมดา	46 (46.0)	105 (45.8)	
รถโดยสารปรับอากาศ	54 (54.0)	124 (54.2)	
ประสบการณ์การทำงาน			0.217 ^a
< 15 ปี	45 (45.0)	120 (52.4)	
≥ 15 ปี ขึ้นไป	55 (55.0)	109 (47.6)	
กะการทำงาน			0.015 ^{a*}
กะบ่าย (13.00-21.00)	29 (29.0)	99 (43.2)	
กะเช้า (5.00-13.00)	71 (71.0)	130 (56.8)	
ชั่วโมงการทำงาน			0.627 ^a
≤ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	54 (54.0)	117 (51.1)	
> 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	46 (46.0)	112 (49.9)	
เวลาในการพักระหว่างทาง			0.514 ^a
ไม่มี	48 (48.0)	101 (44.1)	
มี	52 (52.0)	128 (55.9)	
รายได้ต่อเดือน			0.782 ^a
น้อยกว่า 20,000 บาท	49 (49.0)	116 (50.7)	
ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	51 (51.0)	113 (49.3)	
ความเพียงพอของรายได้			0.248 ^a
ไม่เพียงพอ	58 (58.0)	117 (51.09)	
เพียงพอ	42 (42.0)	112 (48.91)	

ปัจจัยด้านการทำงาน	ภาวะเครียดจากการทำงาน, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	เครียดสูง (n= 100)	เครียดต่ำ (n= 229)	
อาชีพเสริม			0.080 ^b
ไม่มี	92 (102.0)	222 (96.9)	
มี	8 (8.0)	7 (3.1)	
การเรียกร้องจากงานด้าน			<0.001 ^{a*}
กายภาพ			
ต่ำ	28 (28.0)	172 (75.1)	
สูง	72 (72.0)	57 (24.9)	
ความมั่นคงของงาน			<0.001 ^{a*}
ต่ำ	96 (96.0)	166 (72.5)	
สูง	4 (4.0)	63 (27.5)	
การสนับสนุนทางสังคม			<0.001 ^{a*}
ต่ำ	96 (96.0)	152 (66.4)	
สูง	4 (4.0)	77 (33.6)	
อันตรายภายในงาน			0.001 ^{a*}
ต่ำ	50 (50.0)	158 (69.0)	
สูง	50 (50.0)	71 (31.0)	

^a วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square, ^b วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's exact test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.4.3 ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเชิงคุณภาพ โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และ Fisher's exact test และนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression โดยไม่ควบคุมตัวแปร ดังนี้

ประวัติการประสบปัญหาจากผู้โดยสารใน 6 เดือนที่ผ่านมา พบว่าผู้ที่มีประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยผู้ที่ประสบปัญหา 1 ครั้ง มีอัตราส่วนแถมต่อ 2.0 เท่า (95%CI: 1.0-4.0) ผู้ที่ประสบปัญหามากกว่า 1 ครั้ง มีอัตราส่วนแถมต่อ 2.0 เท่า (95%CI: 1.2-3.5) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่เคยมีประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร

ถูกผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูด พบว่าผู้ที่ผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูดมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง โดยมีอัตราส่วนตั้งแต่ 1.9 เท่า (95%CI: 1.2-3.1) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่เคยถูกผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูด

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียดจากการทำงานกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square และ Fisher's exact test (n=329)

ปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาวะเครียดจากการทำงาน, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	เครียดสูง (n= 100)	เครียดต่ำ (n= 229)	
ประวัติการประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ใน 1 ปีที่ผ่านมา			0.524 ^a
ไม่มี	72 (72.0)	155 (67.7)	
เคย 1 ครั้ง	21 (21.0)	49 (21.4)	
เคยมากกว่า 1 ครั้ง	7 (7.0)	25 (10.9)	
ลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุ			
เฉี่ยวชนรถคันอื่น	12 (12.0)	35 (15.3)	0.434 ^a
ถูกรถคันอื่นเฉี่ยวชน	16 (16.0)	43 (18.8)	0.546 ^a
ประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร ใน 6 เดือนที่ผ่านมา			0.016 ^{a*}
ไม่เคย	50 (50.0)	153 (66.8)	
เคย 1 ครั้ง	17 (17.0)	26 (11.4)	
เคยมากกว่า 1 ครั้ง	33 (33.0)	50 (21.8)	
ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร			
ถูกว่าร้ายด้วยคำพูด	48 (48.0)	74 (32.3)	0.007 ^{a*}
ถูกทำร้ายร่างกายหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย	5 (5.0)	7 (3.06)	0.523 ^b
ปัญหาสภาพแวดล้อมที่พบ ใน 3 เดือนที่ผ่านมา			
ปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป	36 (36.0)	82 (35.8)	0.973 ^a
ปัญหาสภาพอากาศเย็นเกินไป	5 (5.0)	4 (1.8)	0.137 ^{b*}
ปัญหากลิ่นเหม็น	35 (35.0)	63 (27.5)	0.172 ^a
ปัญหาเสียงดัง	42 (42.0)	82 (35.81)	0.286 ^a
ปัญหาจากความสั่นสะเทือน	36 (36.0)	69 (30.1)	0.294 ^a
ปัญหาฝุ่นละออง	56 (56.0)	125 (54.6)	0.812 ^a

^a วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square, ^b วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's exact test

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

4.4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ด้วยสถิติ Multiple logistic regression ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มี $p\text{-value}$ น้อยกว่า 0.25 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ไขมันในเลือดสูง การออกกำลังกาย การทำงานกะเช้า ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ความเพียงพอของรายได้ การมีอาชีพเสริม การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรายภายในงาน ถูกว่าร้ายด้วยคำพูด มีปัญหาสภาพอากาศเย็นเกินไป มีปัญหากลิ่นเหม็น รวมทั้งหมด 17 ตัวแปร

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ได้ดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรต้นโดยนำตัวแปรต้นมาหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก่อน พบว่าไม่มีปัจจัยใด ๆ ที่มีค่าสหสัมพันธ์เกิน 0.8 ทำการวิเคราะห์ค่า Variance inflation factor (VIF) พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีค่าเกิน 10 และไม่มีปัจจัยใดที่มีค่า Tolerance ต่ำกว่า 0.1 จึงนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ในสถิติ Multiple logistic regression ได้
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) มีดังนี้

1. เพศ พบว่าผู้ที่เป็นเพศหญิง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 2.37 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.17-4.80) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่เป็นเพศชาย และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว
2. การทำอาชีพเสริม พบว่าผู้ที่มีการทำอาชีพเสริม มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 4.04 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.03-15.80) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่มีการทำอาชีพเสริม และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว
3. การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ พบว่าผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 7.49 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 3.98-14.10) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทาง ขสมก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.05) มีดังนี้

1. การออกกำลังกาย พบว่าผู้ที่การออกกำลังกายตั้งแต่ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 0.35 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 0.12-0.98) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่

ออกกำลังกายน้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

2. ความมั่นคงของงาน พบว่าผู้ที่มีความมั่นคงของงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูงเป็น 0.27 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 0.08-0.97) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความมั่นคงของงานต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

3. การสนับสนุนทางสังคม พบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูงเป็น 0.09 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 0.03-0.32) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ด้วยสถิติ Multiple logistic regression (n=329)

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
เพศ				
ชาย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
หญิง	1.91*	1.13-3.23	2.37*	1.17-4.80
อายุ				
< 45 ปี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
≥ 45 ปี	1.39	0.87-2.25	2.00	0.82-4.84
สถานภาพสมรส				
โสด	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกัน	0.62	0.37-1.02	0.58	0.28-1.21
หย่าร้าง	0.84	0.29-2.42	0.44	0.11-1.76
ไขมันในเลือดสูง				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	1.55	0.79-3.06	1.22	0.48-3.12
การออกกำลังกาย				
< 5 วันต่อสัปดาห์	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
≥ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป	0.46	0.20-1.09	0.35*	0.12-0.98

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
กะการทำงาน				
กะบ่าย (13.00-21.00)	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
กะเช้า (5.00-13.00)	1.86*	1.12-3.09	1.89	0.95-3.79
ประสบการณ์การทำงาน				
< 15 ปี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
≥ 15 ปี ขึ้นไป	1.01	0.99-1.03	0.77	0.95-3.79
ชั่วโมงการทำงาน				
≤ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
> 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	0.89	0.56-1.43	0.63	0.33-1.21
ความเพียงพอของรายได้				
ไม่เพียงพอ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เพียงพอ	0.76	0.47-1.22	0.81	0.39-1.68
อาชีพเสริม				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.76	0.97-7.83	4.04*	1.03-15.80
การเรียกร้องจากงานด้าน				
กายภาพ				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	7.76*	4.57-13.17	7.49*	3.98-14.10
ความมั่นคงของงาน				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	0.11*	0.04-0.31	0.27*	0.08-0.97
การสนับสนุนทางสังคม				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	0.08*	0.03-0.23	0.09*	0.03-0.32
อันตรายภายในงาน				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	2.23*	1.37-3.60	1.51	0.80-2.85

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
ปัญหาถูกผู้โดยสารว่าร้าย				
ด้วยคำพูด				
ไม่เคย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เคย	1.93	1.20-3.13	1.38	0.74-2.59
สภาพอากาศเย็นเกินไป				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.96	0.78-11.27	1.71	0.29-9.9
ปัญหากลิ่นเหม็น				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	1.14	0.86-2.35	0.97	0.49-1.92

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิต

4.5.1 ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นเชิงคุณภาพ โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และ Fisher's exact test พบว่าไม่มีปัจจัยด้านบุคคลใดที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตอย่างนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านบุคคล ด้วยสถิติ Chi-square และ Fisher's exact test (n=329)

ปัจจัยด้านบุคคล	ภาวะสุขภาพจิต, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	มีความเสี่ยง (n= 64)	ไม่มีความเสี่ยง (n= 265)	
เพศ			0.264 ^a
ชาย	45 (70.3)	204 (77.00)	
หญิง	19 (29.7)	61 (23.0)	
อายุ			0.910 ^a
< 45 ปี	29 (45.3)	118 (44.5)	
≥ 45 ปี	35 (54.7)	147 (55.5)	
ระดับการศึกษาสูงสุด			0.633 ^b
ไม่ได้ศึกษา	2 (3.1)	2 (0.7)	

ปัจจัยด้านบุคคล	ภาวะสุขภาพจิต, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	มีความเสี่ยง (n= 64)	ไม่มีความเสี่ยง (n= 265)	
ประถมศึกษา	11 (17.2)	53 (20.0)	
มัธยมตอนต้น	21 (32.8)	89 (33.6)	
มัธยมปลาย	14 (21.9)	60 (22.6)	
ปวช. / ปวส.	12 (18.8)	50 (18.9)	
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	4 (6.2)	11 (4.15)	
สถานภาพสมรส			0.166 ^a
โสด	37 (37.0)	62 (27.07)	
สมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกัน	57 (57%)	155 (67.7)	
หย่าร้าง	6 (6%)	12 (5.24)	
โรคประจำตัว			0.649 ^a
ไม่มี	47 (73.4)	187 (70.6)	
มี	17 (26.6)	78 (29.4)	
ความดันโลหิตสูง	7 (10.9)	45 (17.0)	0.234 ^a
เบาหวาน	8 (12.5)	16 (6.04)	0.074 ^a
ไขมันในเลือดสูง	8 (12.5)	33 (12.5)	0.992 ^a
อื่น ๆ	2 (3.1)	9 (3.4)	1.000 ^b
ประวัติการสูบบุหรี่			0.651 ^a
ไม่เคยสูบ	28 (43.8)	124 (46.8)	
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	18 (28.1)	60 (22.6)	
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่	18 (28.1)	81 (30.6)	
ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์			0.186 ^a
ไม่เคยดื่ม	29 (45.3)	108 (40.7)	
ดื่มบางวัน	28 (45.8)	142 (53.6)	
ดื่มทุกวัน	7 (10.9)	15 (5.7)	
การออกกำลังกาย			0.800 ^a
น้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์	57 (89.1)	233 (87.9)	
ตั้งแต่ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป	7 (10.9)	32 (12.1)	

^a วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square, ^b วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's exact test

4.5.2 ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านการทำงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านการทำงาน ที่เป็นเชิงคุณภาพ โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และ Fisher's exact test และนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.05) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression โดยไม่ควบคุมตัวแปร ดังนี้

ชั่วโมงการทำงาน พบว่าผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 2.5 เท่า (95%CI: 1.4-4.3) เมื่อเปรียบเทียบกับชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ พบว่าผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 2.4 เท่า (95% CI: 1.4-4.1) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพต่ำ

ความมั่นคงของงาน พบว่าผู้ที่มีความมั่นคงของงานสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 0.8 เท่า (95%CI: 0.7-0.9) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความมั่นคงของงานต่ำ

อันตรายภายในงาน พบว่าผู้ที่มีอันตรายภายในงานสูง ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 4.1 เท่า (95%CI: 2.3-7.3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอันตรายภายในงานต่ำ

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square และ Fisher's exact test (n=329)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ภาวะสุขภาพจิต, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	มีความเสี่ยง	ไม่มีความเสี่ยง	
	(n= 64)	(n= 265)	
ประเภทรถที่ขับ			0.917 ^a
รถโดยสารธรรมดา	29 (45.3)	122 (46.0)	
รถโดยสารปรับอากาศ	35 (54.7)	143 (54.0)	
ประสบการณ์การทำงาน			0.596 ^a
< 15 ปี	34 (53.1)	131 (49.4)	
≥ 15 ปี ขึ้นไป	30 (46.9)	134 (50.6)	
กะการทำงาน			0.145 ^a
กะบ่าย (13.00-21.00 น.)	30 (46.9)	98 (37.0)	
กะเช้า (5.00-13.00 น.)	34 (53.1)	167 (63.0)	

ปัจจัยด้านการทำงาน	ภาวะสุขภาพจิต, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	มีความเสี่ยง (n= 64)	ไม่มีความเสี่ยง (n= 265)	
ชั่วโมงการทำงาน			0.002 ^{a*}
≤ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	22 (34.4)	149 (56.2)	
> 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	42 (65.6)	116 (43.8)	
เวลาในการพักระหว่างทาง			0.399 ^a
ไม่มี	32 (50.0)	117 (44.2)	
มี	32 (50.0)	148 (55.8)	
รายได้ต่อเดือน			0.277 ^a
น้อยกว่า 20,000 บาท	36 (56.2)	129 (48.7)	
ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	28 (43.8)	136 (51.3)	
ความเพียงพอของรายได้			0.052 ^a
ไม่เพียงพอ	41 (64.1)	134 (50.6)	
เพียงพอ	23 (35.9)	131 (49.4)	
อาชีพเสริม			1.000 ^b
ไม่มี	62 (96.9)	256 (96.6)	
มี	2 (3.1)	9 (3.4)	
การเรียกร้องจากงานด้าน			0.002 ^{a*}
กายภาพ			
ต่ำ	28 (43.8)	172 (64.9)	
สูง	36 (56.2)	93 (35.1)	
ความมั่นคงของงาน			0.002 ^{a*}
ต่ำ	60 (93.7)	202 (76.2)	
สูง	4 (6.3)	63 (23.8)	
การสนับสนุนทางสังคม			0.225 ^a
ต่ำ	52 (81.3)	196 (74.0)	
สูง	12 (18.8)	69 (26.0)	
อันตรายภายในงาน			<0.001 ^{a*}
ต่ำ	23 (35.9)	185 (69.8)	
สูง	41 (64.1)	80 (30.2)	

^a วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square, ^b วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's exact test

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.5.3 ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นเชิงคุณภาพ โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และ Fisher's exact test และนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression โดยไม่ควบคุมตัวแปร ดังนี้

ประวัติการประสบปัญหาจากผู้โดยสารใน 6 เดือนที่ผ่านมา พบว่าผู้ที่มีประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต โดยผู้ที่ประสบปัญหา 1 ครั้งมีอัตราส่วนแถมต่อ 1.9 เท่า (95%CI: 0.8-4.2) ผู้ที่ประสบปัญหามากกว่า 1 ครั้ง มีอัตราส่วนแถมต่อ 2.9 เท่า (95%CI: 1.5-5.3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่เคยมีประวัติประสบปัญหา

ถูกผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูด พบว่าผู้ที่ผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูดมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 1.9 เท่า (95%CI: 1.1-3.4) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่เคยถูกผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูด

ปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป พบว่าผู้ที่พบปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 1.9 เท่า (95%CI: 1.1-3.3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่พบปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป

ปัญหากลิ่นเหม็น พบว่าผู้ที่พบปัญหากลิ่นเหม็น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 2.2 เท่า (95%CI: 1.2-3.8) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่พบปัญหากลิ่นเหม็น

ปัญหาเสียงดัง พบว่าผู้ที่มีปัญหาเสียงดัง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 2.0 เท่า (95%CI: 1.2-3.5) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่พบปัญหาเสียงดัง

ปัญหาความสั่นสะเทือน พบว่าผู้ที่มีปัญหาความสั่นสะเทือน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต โดยมีอัตราส่วนแถมต่อ 2.2 เท่า (95%CI: 1.3-3.9) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่พบปัญหาความสั่นสะเทือน

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะสุขภาพจิตกับปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-square และ Fisher's exact test (n=329)

ปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาวะสุขภาพจิต, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	มีความเสี่ยง (n= 64)	ไม่มีความเสี่ยง (n= 265)	
ประวัติการประสบอุบัติเหตุขณะ ปฏิบัติงาน ใน 1 ปีที่ผ่านมา			0.652 ^a
ไม่มี	43 (67.2)	184 (69.4)	
เคย 1 ครั้ง	16 (25.0)	54 (20.4)	
เคยมากกว่า 1 ครั้ง	5 (7.8)	27 (10.2)	
ลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุ			
เฉี่ยวชนรถคันอื่น	9 (14.1)	38 (14.3)	0.955 ^a
ถูกรถคันอื่นเฉี่ยวชน	14 (21.9)	45 (17.0)	0.360 ^a
ประวัติประสบปัญหาจาก ผู้โดยสาร ใน 6 เดือนที่ผ่านมา			0.002 ^{a*}
ไม่เคย	28 (43.8)	175 (66.0)	
เคย 1 ครั้ง	10 (15.6)	33 (12.4)	
เคยมากกว่า 1 ครั้ง	26 (40.6)	57 (21.51)	
ลักษณะของปัญหาจากผู้โดยสาร			
ถูกว่าร้ายด้วยคำพูด	32 (50.0)	90 (34.0)	0.017 ^{a*}
ถูกทำร้ายร่างกายหรือ ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย	5 (7.8)	7 (2.6)	0.062 ^b
ปัญหาสภาพแวดล้อมที่พบ ใน 3 เดือนที่ผ่านมา			
ปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป	31 (48.4)	87 (32.8)	0.019 ^{a*}
ปัญหาสภาพอากาศเย็นเกินไป	4 (6.3)	5 (1.9)	0.076 ^b
ปัญหากลิ่นเหม็น	28 (43.8)	70 (26.4)	0.006 ^{a*}
ปัญหาเสียงดัง	33 (51.6)	91 (34.3)	0.011 ^{a*}
ปัญหาจากความสั่นสะเทือน	30 (46.9)	75 (28.3)	0.004 ^{a*}
ปัญหาฝุ่นละออง	47 (73.4)	134 (50.6)	0.001 ^{a*}

^a วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square, ^b วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's exact test

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ด้วยสถิติ Multiple logistic regression ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้นที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มี p-value น้อยกว่า 0.25 ได้แก่ สถานภาพสมรส โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์ ภาระการทำงาน ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ความเพียงพอของรายได้ การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ความมั่นคงของงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรายภายในงาน ถูกผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูด ถูกผู้โดยสารทำร้ายร่างกาย หรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย ปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป ปัญหาสภาพอากาศเย็นเกินไป ปัญหากลิ่นเหม็น ปัญหาเสียงดัง ปัญหาจากความสั่นสะเทือน ปัญหาฝุ่นละออง รวมทั้งหมด 19 ตัวแปร

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต ได้ดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรต้นโดยนำตัวแปรต้นมาหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก่อน พบว่าไม่มีปัจจัยใด ๆ ที่มีค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เกิน 0.8 ทำการวิเคราะห์ค่า Variance inflation factor (VIF) พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีค่าเกิน 10 และไม่มีปัจจัยใดที่มีค่า Tolerance ต่ำกว่า 0.1 จึงนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ในสถิติ Multiple logistic regression ได้
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิต โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) มีดังนี้

1. ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่าผู้ที่ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีสุขภาพจิตเป็น 2.08 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.06-4.07) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว
2. อันตรายภายในงาน พบว่าผู้ที่มีอันตรายภายในงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีสุขภาพจิตเป็น 3.81 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.90-7.66) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอันตรายภายในงานต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงาน
ขับรถโดยสารประจำทาง ด้วยสถิติ Multiple logistic regression (n=329)

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
สถานภาพสมรส				
โสด	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกัน	1.28	0.68-2.41	1.11	0.52-2.37
หย่าร้าง	2.59	0.85-7.92	1.94	0.54-7.05
โรคความดันโลหิตสูง				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	0.60	0.26-1.40	0.44	0.16-1.22
โรคเบาหวาน				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.22	0.91-5.45	2.43	0.81-7.27
ประวัติการดื่มแอลกอฮอล์				
ไม่ดื่ม	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
ดื่มบางวัน	0.73	0.41-1.31	0.71	0.36-1.42
ดื่มทุกวัน	1.74	0.65-4.66	2.58	0.78-0.85
กะการทำงาน				
กะบ่าย (13.00-21.00)	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
กะเช้า (5.00-13.00)	0.67	0.38-1.15	0.63	0.36-1.42
ชั่วโมงการทำงาน				
≤ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
> 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	2.45	1.39-4.34	2.08*	1.06-4.07
ความเพียงพอของรายได้				
ไม่เพียงพอ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เพียงพอ	0.57	0.33-1.01	0.58	0.29-1.14
การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	2.38*	1.37-4.14	1.36	0.69-2.68
ความมั่นคงของงาน				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	0.21*	0.07-0.61	0.52	0.15-1.77

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
การสนับสนุนทางสังคม				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	0.66	0.33-1.30	1.33	0.56-3.15
อันตรายภายในงาน				
ต่ำ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สูง	4.12*	2.32-7.31	3.81*	1.90-7.66
ปัญหาถูกผู้โดยสารว่าร้ายด้วยคำพูด				
ไม่เคย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เคย	1.94*	1.20-3.38	1.60	0.82-3.11
ปัญหาถูกผู้โดยสารว่าทำร้ายร่างกายหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย				
ไม่เคย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เคย	3.12	0.96-10.19	2.24	0.52-9.61
ปัญหาสภาพอากาศร้อนเกินไป				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	1.92*	1.11-3.42	1.20	0.50-2.85
ปัญหาสภาพอากาศเย็นเกินไป				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	3.47	0.90-13.30	2.02	0.39-10.55
ปัญหากลิ่นเหม็น				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.17*	1.23-3.81	0.77	0.26-2.28
ปัญหาเสียงดัง				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.03*	1.17-3.53	0.68	0.22-2.08
ปัญหาจากความสั่นสะเทือน				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.24*	1.28-3.91	1.98	0.74-5.32
ปัญหาฝุ่นละออง				
ไม่มี	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มี	2.70*	1.48-4.95	1.90	0.79-4.57

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression เพื่อหาขนาดความสัมพันธ์ พบว่าผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีปัญหาด้านสุขภาพจิตเป็น 1.77 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.01-3.11) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำ

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต

ความเครียดจากการทำงาน	ภาวะสุขภาพจิต, จำนวน (ร้อยละ)		p-value
	มีความเสี่ยง (n= 64)	ไม่มีความเสี่ยง (n= 265)	
ความเครียดจากการทำงานสูง	38 (59.38)	191 (72.08)	0.047*
ความเครียดจากการทำงานต่ำ	26 (40.62)	74 (27.82)	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05)

4.7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตจากกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต ของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต ของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.

ประเด็น	ทุกข์/สมุทัยของ ผู้เข้าร่วมวิจัย	นิโรธ/มรรคของ ผู้เข้าร่วมวิจัย	ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย
1. รายได้	- ค่าครองชีพสูง ส่งผลให้รายจ่าย มากขึ้น ทำให้มี รายได้ที่ได้ไม่ เพียงพอ	- แนะนำให้มีการ ปรับเงินเดือน เพิ่มขึ้น	- พิจารณาให้มีแผนการปรับ เงินเดือนตามเงินเพื่อ สวัสดิการอื่น ๆ ด้านการเงิน เช่น การกั๊ยมดอกเบี้ยยต่ำ สหกรณ์ อบรมเรื่องการวางแผนการเงิน

ประเด็น	ทุกข์/สมุทัยของ ผู้เข้าร่วมวิจัย	นิโรธ/มรรคของ ผู้เข้าร่วมวิจัย	ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย
2. ภาระงาน	- ภาระงานที่มาก ทำให้มีเวลาพักผ่อน น้อย และไม่ สามารถจัด ตารางเวลาที่ แน่นอนได้	- แนะนำให้เพิ่ม เวลาพัก - แนะนำให้ตารางมี ความยืดหยุ่นมาก ขึ้น	- พิจารณาเพิ่มจำนวนพนักงาน เพื่อลดภาระงานในแต่ละบุคคล - พิจารณาเพิ่มสวัสดิการวันลาพัก ร้อนให้แก่พนักงาน
3. ระบบงาน	- มีการเสนอปัญหา แต่อาจจะไม่ได้รับ การแก้ไขอย่างเป็น ระบบ - สภาพรถเก่า เกินไปควรมี การ บำรุงรักษาสภาพรถ ให้ดีขึ้น	- แนะนำให้มีการ ดูแลพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ	- พิจารณาให้มีการพูดคุยระหว่าง สายงาน เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ยิ่งขึ้น - พิจารณาให้มีช่องทางในการ รายงานปัญหาและทำการ ประเมินเป็นระยะ - ปรับปรุงสภาพรถอย่าง สม่ำเสมอ
4. ปัญหา การจราจร	- เครียดจากปัญหา รถติด	-	- ตรวจสอบเส้นทางและระบบ การจราจร และคำนวณเวลาเพื่อ การจราจรติดขัดเพื่อให้พนักงาน ไม่เกิดความเร่งรีบในการทำงาน
5. ปัญหา ระหว่างผู้โดยสาร	- ผู้โดยสารต้องการ ลงและขึ้นกะทันหัน ทำโดยไม่ให้ สัญญาณ ทำให้มี ต้องเบรก เกิด อันตรายได้	-	- พิจารณาให้มีการทำงานให้เป็น ระบบ เช่น มีการจอดทุกป้ายรถ โดยสาร - มีการติดป้ายดิจิทัลระบุป้ายที่ กำลังจะจอด
6. การจัดการ ปัญหา	- พบว่ามีการ ร้องเรียนเท็จและ ไม่ได้ตรวจสอบ ข้อเท็จจริง	- ต้องการให้มีการ ตรวจสอบรายงาน ข้อเท็จจริงของปัญหา หลังจากมีการ รายงาน	- พิจารณาให้มีระบบแจ้งปัญหาที่ เป็นระบบ และมีการสอบสวน ข้อเท็จจริงหลังจากที่ได้รับแจ้ง

ประเด็น	ทุกข์/สมุทัยของผู้เข้าร่วมวิจัย	นิโรธ/มรรคของผู้เข้าร่วมวิจัย	ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย
7. อื่น ๆ	- มีความเครียดจากปัญหาอื่น ๆ รอบตัว นอกจากงาน	- อยากให้มีฟิตเนส เพื่อออกกำลังกาย ลดความเครียด	- จัดให้มีการอบรมด้านการจัดการความเครียดและสุขภาพจิต - ส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือมีการจัดสรรพื้นที่ หรือให้พนักงานสามารถสิทธิ์เข้าใช้ฟิตเนสในฐานสมาชิกองค์กร โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. และมีวัตถุประสงค์รองเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่ปฏิบัติงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ถูกเลือกมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage cluster sampling) จากจำนวนทั้งสิ้น 5,402 คน โดยแบ่งตาม 8 เขตการเดินรถ และทำการสุ่มอย่างง่ายได้เขตการเดินรถที่ 2 และ 6 ซึ่งในแต่ละเขตการเดินรถประกอบด้วย 3 กองปฏิบัติการเดินรถ รวมทั้งสิ้น 6 กองปฏิบัติการเดินรถ และทำการแบ่งกลุ่มตามลักษณะกะการทำงานออกเป็น กะเช้า (5.00-13.00 น.) และกะบ่าย (13.00-21.00 น.) จากนั้นทำการสุ่มแบบง่ายในแต่ละกลุ่มมาร้อยละ 30 ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ. 2566 โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 329 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับที่ร้อยละ 86.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความเครียดจากการทำงาน (Thai-JCQ) 45 ข้อ ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ได้แก่ อำนาจการควบคุมงาน (Job control) การเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (Physical job demand) ความมั่นคงของงาน (Job security) การสนับสนุนทางสังคม (Social support) อันตรายภายในงาน (Hazard at work) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินภาวะสุขภาพจิต (Thai GHQ-12) ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการป้องกันความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งแบบสอบถามได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมในการนำมาใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่พัฒนาด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามในส่วนการประเมินความเครียดจากการทำงาน มีค่าคะแนนรายข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำแบบสอบถามไปศึกษานำร่อง เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น ด้วยการทดสอบความเที่ยงของแบบทดสอบภายในด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.88 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีมีพื้นฐานของอายุเท่ากับ 46 ปี (ต่ำสุด 18 ปี และสูงสุด 60 ปี) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 249 คน (ร้อยละ 75.7) การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมต้นจำนวน 110 คน (ร้อยละ 33.4) สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรืออาศัยอยู่ด้วยกันจำนวน 212 คน (ร้อยละ 64.4) มีโรคประจำตัวจำนวน 95 คน (ร้อยละ 28.9) โดยส่วนใหญ่เป็นโรคความดันโลหิตสูงจำนวน 52 คน (ร้อยละ 15.8) ส่วนใหญ่ไม่เคยสูบบุหรี่จำนวน 152 คน (ร้อยละ 46.2) ส่วนใหญ่ดื่มแอลกอฮอล์เป็นบางวัน จำนวน 170 คน (ร้อยละ 51.7) การออกกำลังกายส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายน้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์จำนวน 290 คน (ร้อยละ 88.1)

5.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีมีพื้นฐานของประสบการณ์การทำงานเท่ากับ 14 ปี (ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 46 ปี) มีมีพื้นฐานของรายได้เท่ากับ 19,530 บาท (ต่ำสุด 10,170 บาท และสูงสุด 40,000 บาท) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขับรถโดยสารปรับอากาศจำนวน 178 คน (ร้อยละ 54.1) การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำงานในกะเช้า(5.00-13.00 น.) จำนวน 201 คน (ร้อยละ 61.1) ส่วนใหญ่ทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่า จำนวน 171 คน (ร้อยละ 52) ส่วนใหญ่มีเวลาพักระหว่างทางจำนวน 180 คน (ร้อยละ 54.7) จำนวนเที่ยวที่ขับต่อวันเฉลี่ย 2.6 เที่ยว (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7) ความเพียงพอของรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอจำนวน 175 คน (ร้อยละ 53.2) ส่วนใหญ่ไม่ทำงานเสริมจำนวน 318 คน (ร้อยละ 96.8)

5.1.3 ปัจจัยด้านปัญหาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีประวัติการประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ใน 1 ปีที่ผ่านมาจำนวน 102 คน (ร้อยละ 31) ส่วนใหญ่ประสบอุบัติเหตุ 1 ครั้ง จำนวน 70 คน (ร้อยละ 21.3) ลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่ถูกรถคันอื่นเฉี่ยวชนจำนวน 59 คน (ร้อยละ 17.9) กลุ่มตัวอย่างมีประวัติประสบปัญหาจากผู้โดยสารใน 6 เดือนที่ผ่านมาจำนวน 126 คน (ร้อยละ 38.3) ส่วนใหญ่ประสบปัญหาจากผู้โดยสาร 1 ครั้ง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 14.6) ลักษณะปัญหาจากผู้โดยสารส่วนใหญ่เป็นการถูกว่าร้ายด้วยคำพูดจำนวน 119 คน (ร้อยละ 36.2) ปัญหาสภาพแวดล้อมที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาฝุ่นละอองจำนวน 181 คน (ร้อยละ 55)

5.1.4 ความเครียดจากการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎี Job demand-control model โดยแบ่งตามอำนาจการควบคุมงานและการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ และแบ่งภาวะความเครียดจากการทำงานตามลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1)กลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูง หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะงานเครียดสูงซึ่งมีจำนวน 100 คน (ร้อยละ 30.4) และ (2)กลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำจำนวน 229 คน (ร้อยละ 69.6) ประกอบด้วย ผู้ที่มีลักษณะงานกระตุ้น (Active job) จำนวน 65 คน งานเฉื่อย (Passive job) จำนวน 96 คน และ งานสบาย (Low strain job) มีจำนวน 68 คน

5.1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมก. โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.05) มีดังนี้

1. เพศ พบว่าผู้ที่เป็นเพศหญิง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 2.37 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.17-4.80) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่เป็นเพศชาย และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว
2. การทำอาชีพเสริม พบว่าผู้ที่มีการทำอาชีพเสริม มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 4.04 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.03-15.80) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่มีการทำอาชีพเสริม และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว
3. การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ พบว่าผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 7.49 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 3.98-14.10) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.05) มีดังนี้

1. การออกกำลังกาย พบว่าผู้ที่ออกกำลังกายตั้งแต่ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 0.35 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 0.121-0.98) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ออกกำลังกายน้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว
2. ความมั่นคงของงาน พบว่าผู้ที่มีความมั่นคงของงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 0.27 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.03-15.80) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความมั่นคงของงานต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

3. การสนับสนุนทางสังคม พบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานสูง เป็น 0.09 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 0.03-0.32) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

5.1.6 ภาวะสุขภาพจิต

ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาภาวะสุขภาพจิตด้วยแบบทดสอบภาวะสุขภาพจิต (GHQ-12) ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วย 4 คำตอบ วิเคราะห์คะแนนด้วย Bimodal scale (0-0-1-1) โดยแบ่งภาวะสุขภาพจิตออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต หมายถึง ผู้ที่คะแนน GHQ-12 ตั้งแต่ 2 คะแนนขึ้นไป มีจำนวน 64 คน (ร้อยละ 19.5) และผู้ที่ไม่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต หมายถึงผู้ที่มีคะแนน GHQ-12 น้อยกว่า 2 คะแนน จำนวน 265 คน (ร้อยละ 80.5)

5.1.7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต

หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) มีดังนี้

1. ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่าผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตเป็น 2.08 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.06-4.07) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

2. อันตรรกายในงาน พบว่าผู้ที่มีอันตรรกายในงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตเป็น 3.81 เท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.90-7.66) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอันตรรกายในงานต่ำ และควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว

5.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพจิต โดยการใช้สถิติ Chi-squared test และวิเคราะห์ด้วยสถิติ Logistic regression เพื่อหาขนาดความสัมพันธ์ พบว่าผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตเป็น 1.77 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI: 1.01-3.11) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เมื่อจำแนกลักษณะงานตามทฤษฎี Job demand-control model และแบ่งความเครียดจากการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง ร้อยละ 30.4 คน ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาของ Useche SA. และคณะ ที่ทำการศึกษาค่าความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในประเทศโคลัมเบีย พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงร้อยละ 29.1⁽⁷⁵⁾ Wu W. และคณะ ที่ทำการศึกษาค่าความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในประเทศไต้หวัน พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงร้อยละ 28.7⁽⁷⁶⁾ เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางมีความใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามพบว่าความซุกของความเครียดจากการทำงานสูงของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ในการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ใช้เครื่องมือเดียวกัน (Job content questionnaire) เช่น การศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์ และคณะที่ทำการศึกษาค่าความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงร้อยละ 26.9⁽⁷⁷⁾ การศึกษาของเจนจิรา เพ็งแจ่ม และคณะที่ทำการศึกษาค่าความเครียดจากการทำงานของนักเทคนิคการงานอนามัยในประเทศไทย พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงร้อยละ 24.6⁽⁷⁸⁾ การศึกษาของวสิรัตน์ เชื้อ เทิดทูนบุญ และคณะ ที่ทำการศึกษาภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในหนายความผู้มีใบอนุญาตหนายความของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงร้อยละ 22.3⁽⁷⁹⁾ การศึกษาของทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะที่ทำการศึกษาในครูชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี พบว่ามีความซุกของผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูงร้อยละ 16.3⁽⁸⁰⁾ อธิบายได้จากความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละอาชีพ ซึ่งพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จัดเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงในการมีความเครียดจากการทำงาน⁽⁸¹⁾ เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องมีการปฏิบัติงานภายใต้เวลาที่จำกัดในแต่ละรอบ และมีภาระงานที่ต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจากปัญหาพนักงานไม่เพียงพอ รวมถึงท่าทางการทำงานในลักษณะเดิมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ความรับผิดชอบต่อผู้โดยสาร มลพิษในอากาศ อีกทั้งช่วงเวลาที่ทำการศึกษายู่ภายใต้สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ทำให้ต้องมีภาระงานในการดูแลสุขอนามัยภายในรถ และดูแลความปลอดภัยของตนเองมากขึ้น⁽⁸²⁾ รวมถึงสถานการณ์อุทกภัยที่ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนเส้นทางเดินรถและมีปัญหาการจราจรติดขัดเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคของการทำงานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่สร้างความเครียดจากการทำงานที่สูงมากขึ้น

5.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เพศ เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าเพศหญิง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับการศึกษาของ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตน์สุข และคณะ⁽⁸⁰⁾ ที่ทำการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของครูชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี⁽⁸⁰⁾ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาไปข้างหน้าแบบติดตามของ Kim S. และคณะ⁽⁸³⁾ ที่ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานในประเทศเกาหลีใต้ พบว่าเพศหญิงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความเครียดจากการทำงานสูง เนื่องจากเพศหญิงมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดที่น้อยกว่าเพศชาย และต้องเผชิญกับปัญหาทางสังคมเฉพาะตัวของเพศหญิง เช่น การแบ่งแยกทางเพศและความไม่เท่าเทียม⁽⁸³⁾

การทำอาชีพเสริม เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าการทำอาชีพเสริม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ทำอาชีพเสริม สอดคล้องกับการศึกษาของ Piasna A. และคณะ⁽⁸⁴⁾ ที่ทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลพนักงานจากผลการสำรวจสภาพการทำงานของยุโรป (European Working Conditions Survey :EWCS) จำนวน 72,237 คน พบว่าการทำอาชีพเสริม แม้ว่าจะทำให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีสถานะทางการเงินที่ดีขึ้น แต่ก็ทำให้พนักงานต้องมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เวลาในการพักผ่อนที่ลดลง รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานหลักที่ลดลงจนอาจเกิดความผิดพลาดภายในงานและทำให้ความเครียดจากการทำงานตามมาได้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Hudson S. และคณะ⁽⁸⁵⁾

การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์ และคณะ⁽⁷⁷⁾ ที่ทำการศึกษาศึกษาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจำนวน 208 คน พบว่าการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับภาวะความเครียดจากการทำงาน⁽⁷⁷⁾ เนื่องจากการเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง หมายถึง การมีลักษณะงานที่มีท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสมหรือมีลักษณะงานต้องใช้แรงกายสูง นอกจากจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางกายโดยเฉพาะอาการทางระบบกล้ามเนื้อและกระดูกโครงร่าง (Musculoskeletal disorders) แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อจิตใจรวมถึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Mansour S และคณะ⁽⁸⁶⁾

การออกกำลังกาย เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าผู้ที่การออกกำลังกายตั้งแต่ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ออกกำลังกายน้อยกว่า 5 วันต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Ying w. และคณะ⁽⁸⁷⁾ ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการออกกำลังกายและความเครียดจากการทำงานของพนักงานในประเทศจีนจำนวน 1,185 คน พบว่าการออกกำลังกายเป็นปัจจัยป้องกันในการเกิดความเครียดจากการทำงาน โดยความถี่ของการออกกำลังกายที่มากขึ้นสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานที่ลดลง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Gerber M. และคณะ⁽⁵³⁾ ที่พบว่าผู้ที่มีกิจกรรมทางกายสูง (High physical activity) มีความสัมพันธ์กับการความเครียดจากการทำงานที่ลดลง เนื่องจากการออกกำลังกายและการมีกิจกรรมทางกายที่สูงสามารถช่วยลดสิ่งกระตุ้นความเครียดทางจิตใจ (Psychological stressor) และลดปริมาณฮอร์โมนที่ทำให้เกิดความเครียด⁽⁸⁸⁾ อีกทั้งการออกกำลังกายยังช่วยให้มีสภาพร่างกายและจิตใจที่ดี รวมถึงส่งเสริมความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น⁽⁸⁹⁾

ความมั่นคงของงาน เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าผู้ที่มีความมั่นคงของงานสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความมั่นคงของงานต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wu C. และคณะ ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกไม่มั่นคงในงานกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลประเทศออสเตรเลีย พบว่าผู้ที่มีความไม่มั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ⁽⁹⁰⁾ เนื่องจากความไม่มั่นคงของงานอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่แน่นอนในชีวิต สูญเสียความมั่นใจและคุณค่าในตัวเอง ความรู้สึกกลัวที่จะสูญเสียสถานะทางสังคมและสถานะทางการเงิน ความรู้สึกเชิงลบเหล่านี้เมื่อสะสมเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานโดยตรง⁽⁸⁹⁾ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Zyl V. และคณะ⁽⁶¹⁾

การสนับสนุนทางสังคม เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์ และคณะ⁽⁷⁷⁾ ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมภายในงานจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกล้าที่จะตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น เป็นผลทำให้ความเครียดและปัจจัยกระตุ้นความเครียดลดลง⁽⁹¹⁾ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Wu F. และคณะ⁽⁹²⁾

5.2.3 ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เมื่อจำแนกภาวะสุขภาพจิตออกเป็น 2 กลุ่ม ตามแบบสอบถามคัดกรองภาวะสุขภาพจิต (Thai-GHQ 12) พบว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีความสุขของผู้ที่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 19.5 ซึ่งต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ Koohpaei A. และคณะ⁽⁹³⁾ ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในประเทศอิหร่าน พบว่ามีความสุขของผู้ที่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 36.0⁽⁹³⁾ และการศึกษาของ Mody N. และคณะ⁽⁹⁴⁾ ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทและสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในเมืองลอสแอนเจลิส พบว่ามีความสุขของผู้ที่มีความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 27.5⁽⁹⁴⁾ อาจเนื่องมาจากพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีพนักงานเก็บค่าโดยสารคอยช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลผู้โดยสารและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เบื้องต้น จากการศึกษาของ Hatami A. และคณะ⁽⁹⁵⁾ ที่ทำการศึกษาในพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศเกาหลี พบว่าการมีผู้ช่วยคนขับรถจะทำให้ความรู้สึกโดดเดี่ยวลดลงและมีภาวะซึมเศร้าที่ต่ำกว่าพนักงานที่ขับรถเพียงลำพัง⁽⁹⁵⁾ นอกจากนี้อาจอธิบายได้จากความแตกต่างของลักษณะประชากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละการศึกษา

5.2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ชั่วโมงการทำงาน เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Saragih F. และคณะ⁽⁹⁶⁾ ที่ทำการศึกษาในพนักงานขับรถรับจ้างในประเทศอินโดนีเซีย เนื่องจากมีชั่วโมงการทำงานที่มากส่งผลให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่น้อยลง เกิดอาการอ่อนล้า และผลกระทบการนอนหลับที่ไม่เพียงพอส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน⁽⁹⁷⁾ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Shima Nagi A. และคณะ⁽⁹⁸⁾

อันตรายภายในงาน เมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว พบว่าผู้ที่มีอันตรายภายในงานสูง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอันตรายภายในงานต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Joh K. และคณะ⁽⁶⁵⁾ ที่ทำการสำรวจในพนักงานประเทศเกาหลี เนื่องจากสิ่งคุกคามภายในงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยและเป็นปัจจัยกระตุ้นความเครียด ส่งผลให้ร่างกายมีการหลั่งฮอร์โมนความเครียดและเมื่อมีการสะสมเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้ผลเสียต่อสุขภาพจิตตามมาได้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Kwon D. และคณะ⁽⁶⁶⁾

5.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต

พบว่าผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานสูง มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการมีปัญหาสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Stansfeld S. และคณะ⁽⁹⁹⁾ ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานที่และปัญหาสุขภาพจิตของข้าราชการในประเทศอังกฤษ พบว่าลักษณะงานที่มีความเครียดจากการทำงานสูงมีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิต เนื่องจาก เมื่อเกิดความเครียด ร่างกายจะมีการตอบสนองโดยผ่าน Hypothalamic-pituitary-adrenal (HPA) axis ให้มีการหลั่งฮอร์โมน Cortisol ออกมา นอกจากนี้ยังมีการกระตุ้นระบบประสาทอัตโนมัติ เพื่อให้ร่างกายมีการตื่นตัวเตรียมพร้อมสำหรับการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด อย่างไรก็ตามหากได้รับความเครียดปริมาณมากหรือสะสมเป็นระยะเวลานานจนเกินความสามารถที่บุคคลนั้นจะรับมือไหวจน HPA axis มีการทำงานที่ความผิดปกติไป ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตตามมาได้⁽¹⁰⁰⁾ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Henk F. และคณะ⁽¹⁰¹⁾

5.3 จุดแข็งของงานวิจัย (Strengths)

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย พบว่าส่วนใหญ่ศึกษาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต ในกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ครู และพนักงานในโรงงาน แต่ในกลุ่มอาชีพพนักงานขับรถโดยสารประจำทางในประเทศที่จำกัด การศึกษานี้จึงมีประโยชน์ในการประเมินปัญหาดังกล่าว รวมถึงการหามาตรการในการป้องกันการเกิดความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามเรื่องความเครียดจากการทำงาน (JCQ-45) ที่ได้รับการยอมรับในการวัดความเครียดจากการทำงาน และมีการนำไปใช้แพร่หลายทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยการศึกษาวิจัยชิ้นนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพทั้งความเที่ยงและความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำไปศึกษานำร่อง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ข้อคำถาม เรื่องความเครียดจากการทำงาน มีค่าคะแนนรายข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 และทดสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยการหา Cronbach's alpha coefficient ได้เท่ากับ 0.88 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์รับได้ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินภาวะสุขภาพจิต (GHQ-12) เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับ ที่เป็นแบบทดสอบมีความตรงและความเที่ยงที่ดี ค่า Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.84 ซึ่งเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์รับได้

การศึกษามีอัตราการตอบกลับ ที่ร้อยละ 86.6 ซึ่งทำให้มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอและทำให้อัตราความผิดพลาดจากการศึกษาที่มีความน่าเชื่อถือ

5.4 ข้อจำกัดของการวิจัย (limitation)

รูปแบบการศึกษา นี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) ซึ่งสามารถบอกความชุก ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆและ ขนาดของความสัมพันธ์ได้ แต่ไม่สามารถบอกความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยต่าง ๆได้

การวิจัยชิ้นนี้ ทำการศึกษาโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตัวเอง ซึ่งอาจมีการตั้งใจตอบข้อมูลที่เกินจริง ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพื่อให้ตนเองรู้สึกมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดเป็นอคติจากการตอบตามความปรารถนาของสังคม (Social desirability) เนื่องจากมีความกังวลในผลของการตอบแบบสอบถามดังกล่าวอาจจะกระทบต่อตนเองหรือหน้าที่การงานใด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการพยายามแก้ไขด้วยการอธิบายวัตถุประสงค์และการศึกษาให้กับกลุ่มตัวอย่างชัดเจน และสร้างความมั่นใจในการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และใช้ข้อมูลที่ได้เพื่อจุดประสงค์ในการวิจัยเท่านั้น

5.5 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

5.5.1 ความเครียดจากการทำงาน

การศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง การประกอบอาชีพเสริม การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ

- พนักงานขับรถโดยสารเพศหญิง ควรเฝ้าระวังในการเฝ้าระวังความเครียดจากการทำงาน และการค้นหาถึงสาเหตุที่แท้จริงภายในงานที่อาจทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เช่น ความไม่เท่าเทียม ความยากลำบากในการสื่อสารกับเพศตรงข้าม โดยมีการกำหนดนโยบายการป้องกันให้มีความสอดคล้องกับสาเหตุที่แท้จริง เช่น การผลักดันเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ อบรมเรื่องการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการกับความเครียด

- พนักงานที่ทำอาชีพเสริม ควรเฝ้าระวังในเรื่องของการจัดการความเครียดและการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้การทำอาชีพเสริมนั้นมากระทบต่ออาชีพหลัก

- การเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ควรเฝ้าระวังให้ความรู้ด้านการยศาสตร์ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีรูปร่างที่แตกต่างกันจึงต้องมีการปรับสถานีงานให้เหมาะสมกับตนเอง เช่น การปรับความสูง และระยะห่างของเก้าอี้ หรือใช้อุปกรณ์เสริมเพื่อปรับสถานีงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความเครียดจากการทำงานซึ่งอาจเป็นปัจจัยป้องกัน ได้แก่ การออกกำลังกายตั้งแต่ 5 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป ความมั่นคงของงานและการสนับสนุนทางสังคม

- ส่งเสริมการออกกำลังกาย ควรจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมให้การออกกำลังกาย โดยจัดให้มีกิจกรรมและพื้นที่สำหรับการออกกำลังกาย หรือมีการจัดสรรให้พนักงานสามารถสิทธิ์เข้าใช้ฟิตเนสใน

ฐานะสมาชิกองค์กร โดยองค์กรอาจสนับสนุนการสมัครสมาชิกและค่าใช้จ่าย เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าออกกำลังกายได้สะดวกยิ่งขึ้น

- สร้างการสนับสนุนทางสังคมและความมั่นคงของงาน โดยการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานและการรับมือกับความเครียดเพื่อให้มีความเข้าใจปัญหามากขึ้น จัดการอบรมด้านการสื่อสารเพื่อให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดโปรแกรมให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (Employee assistance program: EAP) สร้างช่องทางให้พนักงานได้มีโอกาสได้ปรึกษาปัญหาทางจิตใจต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตใจ โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว (Privacy) และการรักษาความลับ (Confidentiality) เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตัวพนักงานที่เข้ารับบริการ

5.5.2 ภาวะสุขภาพจิต

การศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความเสี่ยงในการมีปัญหสุขภาพจิต ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และอันตรายภายในงาน

- ชั่วโมงการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนพนักงานทำให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา อาจแก้ไขด้วยการเพิ่มระยะเวลาพักระหว่างการทำงาน การหมุนเวียนของพนักงานและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพจิตและการจัดการกับอารมณ์

- อันตรายภายในงาน จัดหาหน้ากากป้องกันฝุ่นและสารเคมีให้พนักงานเพื่อลดอันตรายจากมลพิษในสิ่งแวดล้อม และจัดสรรภาระงานให้มีความเหมาะสมเพื่อลดความเร่งด่วนของงานและลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ

5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวางจึงไม่สามารถบอกถึงความเป็นเหตุและผลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตได้ ดังนั้นการศึกษาต่อไป อาจทำการศึกษาไปข้างหน้าแบบติดตาม (Cohort study) เพื่อจะสามารถอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

แบบสอบถามภาวะสุขภาพจิต (GHQ-12) เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการคัดกรองความเสี่ยงและใช้วิธีการตอบด้วยตัวเอง ดังนั้นจึงเป็นข้อจำกัดที่อาจเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลได้ หากมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตในอนาคต อาจทำการพิจารณาภาวะสุขภาพโดยจิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

1. กรมสุขภาพจิต. สุขภาพจิต คืออะไร [อินเทอร์เน็ต]. 2545 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก: <https://dmh.go.th/faq/mentalhealth.asp>.
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. พจนานุกรมการสาธารณสุขไทย พ.ศ. 2561 ฉบับ 100 ปี การสาธารณสุขไทย. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุขไทย; 2561.
3. World Health Organization. Mental disorder [Internet]. 2022 [cited 2022 Aug 24]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.
4. World health organization. Mental disorder [Internet]. 2022 [cited 2022 Sep 20]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.
5. Center for Disease Control and Prevention. Mental health in workplace [Internet]. 2018 [cited 2022 Aug 24]. Available from: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/workplace-health/mental-health/index.html>.
6. พญ.ดวงพร สุรพงษ์พัฒน์. เคล็ดลับบอกลาความเครียด [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก: <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2469>.
7. Corbett M. From law to folklore: Work stress and the Yerkes-Dodson Law. J Manag Psychol. 2015;30:741-52.
8. กรมสุขภาพจิต. ทำไมความเครียดถึงน่ากลัว. 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2545 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก: <https://dmh.moph.go.th/news/view.asp?id=2521>.
9. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. J Occup Health Psychol. 1998;3(4):322-55.

10. International Labour Organization. Stress Prevention at Work Checkpoints: Practicalim-Provements for Stress Prevention in the Workplace. Geneva: International Labour Office; 2012.
11. Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*. 1981;71(7):694-705.
12. Shin SY, Lee CG, Song HS, Kim SH, Lee HS, Jung MS, et al. Cardiovascular Disease Risk of Bus Drivers in a City of Korea. *Ann Occup Environ Med*. 2013;25: 34(1).
13. Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). *Am J Public Health*. 1988;78(8):910-8.
14. Lourenço S, Carnide F, Benavides FG, Lucas R. Psychosocial Work Environment and Musculoskeletal Symptoms among 21-Year-Old Workers: A Population-Based Investigation (2011-2013). *PLoS One*. 2015;10(6):e0130010.
15. Nyberg ST, Heikkilä K, Fransson EI, Alfredsson L, De Bacquer D, Bjorner JB, et al. Job strain in relation to body mass index: pooled analysis of 160 000 adults from 13 cohort studies. *J Intern Med*. 2012;272(1):65-73.
16. Virtanen M, Honkonen T, Kivimäki M, Ahola K, Vahtera J, Aromaa A, et al. Work stress, mental health and antidepressant medication findings from the Health 2000 Study. *J Affect Disord*. 2007;98(3):189-97.
17. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health*. 2006;32(6):443-62.

18. Darr W, Johns G. Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *J Occup Health Psychol.* 2008;13(4):293-318.
19. Gilboa S SA, Fried Y, Cooper C. A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. 2013;61:188-230.
20. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. รายงานประจำปี พ.ศ. 2564 [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก:
http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/download/2564_0.pdf.
21. นักสื่อสารแรงงาน. ระเบิดเถิดเทิง ชีวิตไร้คุณภาพ รถติดเครียดป่วย [อินเทอร์เน็ต]. 2557 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 20]. เข้าถึงได้จาก: <https://voicelabour.org/ระเบิดเถิดเทิง-ชีวิต/>. [
22. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพระเบียบปฏิบัติ การวางแผนและการบริหารการเดินรถ [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 25]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/about-us/vehicles-manual-iso2015.pdf>.
23. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ประกาศองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เรื่องรับสมัครพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง [อินเทอร์เน็ต]. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 25]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/recruite/rabsmakhrphnknгааnkhabrth.pdf>.
24. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ประวัติ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ [อินเทอร์เน็ต]. 2020 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 25]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.mot.go.th/about.html?id=17>.
25. Tan SY, Yip A. Hans Selye (1907-1982): Founder of the stress theory. *Singapore Med J.* 2018;59(4):170-1.
26. ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน; 2013.
27. กรมสุขภาพจิต. คู่มือคลายเครียด (ฉบับปรับปรุงใหม่) [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อ 2565 ก.ย. 25]. เข้าถึงได้จาก: <https://dmh.go.th/ebook/dl.asp?id=345>.

28. Selye H. Stress and the general adaptation syndrome. *Br Med J*. 1950;1(4667):1383-92.
29. Campbell J. Preventive Stress Management in Organizations. Washington DC: American Psychological Association; 1997.
30. International Labour Organization. WORKPLACE STRESS: A collective challenge [Internet]. 2016 [cited 2022 Sep 25]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf.
31. The National Institute for Occupational Safety and Health. STRESS...At Work book [Internet]. 2014 [cited 2022 Sep 25]. Available from: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>.
32. Murphy L. Job stress research at NIOSH: 1972–2002. *Research in Occupational Stress and Well-being*. 2002;2:1-55.
33. Phakthongsuk P, Apakupakul N. Psychometric Properties of the Thai Version of the 22-Item and 45-Item Karasek Job Content Questionnaire. *Int J Occup Med Environ Health*. 2008;21:331-44.
34. Illangasinghe D, Alagiyawanna M, Samaranyake D, Fernando N. Prevalence and associated factors of occupational stress among bus drivers of Sri Lanka Transport Board in Colombo District. *Journal of the College of Community Physicians of Sri Lanka*. 2021;27:411.
35. Rahimpour F, Jarahi L, Rafeemanesh E, Taghati A, Ahmadi F. Investigating Job Stress among Professional Drivers. *J Mol Biology*. 2020;10:29.
36. สุขุมมา ฐิติพลธำรง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานขับรถประจำทางในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2535.
37. วาณี เมฆรังสีมันต์. ความเครียด บุคลิกภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางเทศหญิง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*. 2557;58:87-100.

38. พิมภรณ์ รุ่งอาญา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม; 2548.
39. Bogg J, Cooper CL. An examination of gender differences for job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior U. K. civil servants. *International Journal of Stress Management*. 1994;1(2):159-72.
40. Jick TD, Mitz LF. Sex Differences in Work Stress. *The Academy of Management Review*. 1985;10(3):408-20.
41. Martocchio JJ, O'Leary AM. Sex differences in occupational stress: a meta-analytic review. *J Appl Psychol*. 1989;74(3):495-501.
42. Mahmood A, Zamir S, Qurat ul A, Nudrat S, Zahoor F. Impact of Age and Level of Experience on Occupational Stress of Academic Managers at Higher Educational Level. *Mediterr J Soc Sci*. 2013;4:535-41.
43. Poloski Vokic N, Bogdanic A. Individual Differences and Occupational Stress Perceived: A Croatian Survey. Faculty of Economics and Business, University of Zagreb, EFZG Working Papers Series. 2007;11.
44. Zukri M, Noor hassim I. A study of occupational stress and coping with strategies among correctional officers in Kedah, Malaysia. *Journal of Community Health*. 2022;16(2).
45. Nagina P. Investigating occupational stress among married and unmarried working women in Hyderabad city. *Bahria Journal of Professional Psychology*. 2009; 5: 21-37.
46. Sharma A, Jain V. A study of relationship of stress and demographic profile of employees with special reference to their marital status and income. *UGC Care Journal*. 2020;43(4):111-5.

47. Lunau T, Siegrist J, Dragano N, Wahrendorf M. The association between education and work stress: does the policy context matter? PLoS One. 2015;10(3):e0121573.
48. C. M. Impact of Education Level on Occupational Stress. PLoS One. 2021;39:13-8.
49. Pereira SLM, Di Donato G, Pillon SC, Vedana KGG, Pereira Júnior AdC, Miasso AI. Predictors of job stress and alcohol consumption amongst university professors. Archives of Psychiatric Nursing. 2022;40:137-46.
50. Ayyagari P, Sindelar J. The Impact of Job Stress on Smoking and Quitting: Evidence from the HRS. The BE Journal of Economic Analysis & Policy. 2010;10:27.
51. Kouvonen A, Kivimäki M, Virtanen M, Pentti J, Vahtera J. Work stress, smoking status, and smoking intensity: an observational study of 46,190 employees. J Epidemiol Community Health. 2005;59(1):63-9.
52. Yook YS. Relationship between physical activity and job stress among public office workers. J Phys Ther Sci. 2020;32(12):839-43.
53. Gerber M, Jonsdottir IH, Lindwall M, Ahlborg G. Physical activity in employees with differing occupational stress and mental health profiles: A latent profile analysis. Psychol Sport Exerc. 2014;15(6):649-58.
54. Ramón Suárez G, Zapata Vidales S, Cardona-Arias J. Estrés laboral y actividad física en empleados. Diversitas: Perspectivas en Psicología. 2014;10:131-41.
55. กานดา จันทร์แย้ม. ความเครียดจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิด Demand-control model. วารสารวิทยาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์,. 2560;38:445-56.
56. Makhija P, Jatty G. Occupational stress amongst women employees - A review of literature. Asia Pacific Journal of Research. 2016;1:249-57.

57. Hong Y, Zhang Y, Xue P, Fang X, Zhou L, Wei F, et al. The Influence of Long Working Hours, Occupational Stress, and Well-Being on Depression Among Couriers in Zhejiang, China. *Front Psychol.* 2022;13:928928.
58. Lee K, Suh C, Kim J-E, Park JO. The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Ind Health.* 2017;55(1):46-53.
59. Matsushita M, Yamamura S. The Relationship Between Long Working Hours and Stress Responses in Junior High School Teachers: A Nationwide Survey in Japan. *Front Psychol.* 2022;12:775522.
60. Viswesvaran C, Sanchez JI, Fisher J. The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Vocat Behav.* 1999;54(2):314-34.
61. Zyl V, Van Eeden C, Rothmann S. Job insecurity, job stress, organisational commitment and coping in private health care institutions. *SS Afr J Bus.* 2013;14:75-86.
62. พิณาลิน เพ็ญทอง. ระดับความเครียดและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานขับรถพยาบาลฉุกเฉิน. *พยาบาลสาร.* 2564;48(4):93-108.
63. Zhou B, Boyer R, Guay S. Dangers on the road: A longitudinal examination of passenger-initiated violence against bus drivers. *Stress Health.* 2018;34(2):253-65.
64. Tse J, Flin R, Mearns K. Bus driver well-being review: 50 years of research. *Traffic Psychology and Behaviour.* 2006;9(2):89-114.
65. Joh K-O, Park T-J, Oh J-I, Paek D-M, Park J-S, Cho S-I. Relationship between Workplace Physical and Chemical Hazard Exposures and Mental Health Problems in Korea. *Korean J Occup Environ Med.* 2011;23(3):287-97.
66. Kwon D, Kwak K, Baek K, Chi Y, Na S, Park JT. Association between physical hazardous agent exposure and mental health in the Korean

working population: the 5th Korean Working Conditions Survey. *Ann Occup Environ Med.* 2021;33:e33.

67. DeVylder JE, Koyanagi A, Unick J, Oh H, Nam B, Stickley A. Stress Sensitivity and Psychotic Experiences in 39 Low- and Middle-Income Countries. *Schizophr Bull.* 2016;42(6):1353-62.

68. World Health Organization. Social determinants of mental health. [Internet]. 2014 [cited 2022 Sep 28]. Available

from:https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/112828/9789241506809_eng.pdf.

69. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) ของคนในประเทศไทย พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก; 2564.

70. Organization WH. Mental health at work [Internet]. 2022 [cited 2022 Sep 28]. Available from: <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>.

71. Goldberg DP. The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. Oxford, England: Oxford U. Press; 1972.

72. Goldberg DP, Gater R, Sartorius N, Ustun TB, Piccinelli M, Gureje O, et al. The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychol Med.* 1997;27(1):191-7.

73. ธนา นิลชัยโกวิทย์ จักรกฤษณ์ สุขยั้งและชัชวาลย์ ศิลปกิจ. ความเชื่อถือได้และความแม่นยำของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.* 2539;41(1):2-17.

74. W. W. Biostatistics: A foundation of analysis in the health sciences. 6 ed: John Wiley&Sons; 1995.

75. Useche SA, Cendales B, Montoro L, Esteban C. Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*. 2018;6:e6249.
76. Wu Y-C. Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Soc Behav Pers* 2011;39(1):21-32.
77. กฤตภพ ฐิตารีย์. การศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม* 2561;2:18-26.
78. เจนจิรา เพ็งแจ่ม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของนักเทคนิคการนอนหลับในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2559.
79. วลีรัตน์ เชื้อ เทิดทูนภูกุช ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.
80. ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข ลักษณะงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี. 2563;1:32-46.
81. Organization IL. Bus drivers: Occupational stress and stress prevention. Geneva: ILO publication; 1996.
82. Lemke MK, Apostolopoulos Y, Sönmez S. Syndemic frameworks to understand the effects of COVID-19 on commercial driver stress, health, and safety. *J Transp Health*. 2020;18:100877.
83. Kim S-Y, Shin Y-C, Oh K-S, Shin D-W, Lim W-J, Cho SJ, et al. Gender and age differences in the association between work stress and incident depressive symptoms among Korean employees: a cohort study. *Int Arch Occup Environ Health*. 2020;93:457-67.

84. Piasna A. PM, Czarzasty J. ., Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer*, 2021;27(2):181-99.
85. Sessions H. Comforted by Role Continuity or Refreshed by Role Variety? Employee Outcomes of Managing Side-hustle and Full-time Work Roles. Arizona: Arizona state University; 2019.
86. Mansour S, Tremblay D-G. Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict. *Int J Contemp Hosp Manag* 2016;28(8):1778-804.
87. Wu YH, Chen CH, Guo YL, Chen PC. Frequent exercise modifies job stress related burn-out. *Occup Environ Med*. 2016;73(1):A212-3.
88. Stults-Kolehmainen MA, Sinha R. The effects of stress on physical activity and exercise. *Sports Med*. 2014;44(1):81-121.
89. Gil Beltrán E, Meneghel I, Llorens Gumbau S, Salanova M. Get Vigorous with Physical Exercise and Improve Your Well-Being at Work! *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17:6384.
90. Wu C-H, Wang Y, Parker SK, Griffin MA. Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change. *J Appl Psychol*. 2020;105(11):1308-26.
91. Blanch A. Social support as a mediator between job control and psychological strain. *Soc Sci Med*. 2016;157:148-55.
92. Wu F, Ren Z, Wang Q, He M, Xiong W, Ma G, et al. The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*. 2020;26:1-8.
93. Koohpaei A, Khandan M. Assessment of mental health status and its effective components among professional urban bus drivers in Qom Province, Iran, in 2014. *J Occup Health Epidemiol*. 2015;4(1):34-42.

94. Mody N. Psychological Occupational Strain and its Association with Cardiovascular Risk Factors in Bus Drivers [dissertation]. Irvine: University of California; 2019.
95. Hatami A, Vosoughi S, Hosseini AF, Ebrahimi H. Effect of Co-Driver on Job Content and Depression of Truck Drivers. *Saf Health Work*. 2019;10(1):75-9.
96. Saragih FA, Loebis B, Camellia V, Effendy E. Factors Associated with Psychological Distress of Online Drivers in Medan Regency, North Sumatera, Indonesia. *Maced J Med Sci*. 2021;9(T3):204-8.
97. Wong K, Chan AHS, Ngan SC. The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019; 16(12).
98. Al Shimaa Nagi A, Tarek Ahmed A-E, Tahani Mahmoud R, Sarah Ahmed R. Work Related Stress Among Residents at Minia University Hospitals. *International Journal of Health Sciences*. 2022(I):6835-43.
99. Stansfeld SA, Fuhrer R, Shipley MJ, Marmot MG. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occup Environ Med*. 1999;56(5):302-7.
100. Leistner C, Menke A. Chapter 4 - Hypothalamic–pituitary–adrenal axis and stress. In: Lanzenberger R, Kranz GS, Savic I, editors. *Handb Clin Neurol*. 175: Elsevier; 2020. p. 55-64.
101. Henk FvdM, Karen N, Monique HWF-D, Gerda de G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*. 2020;10(7):e034849.

บรรณานุกรม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 06-05/6.1 หน้า 1/5
---	--	---	--------------------------

เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย (Research Subject Information sheet)

ชื่อโครงการวิจัย ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง
ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ผู้วิจัยหลัก

ชื่อ นายแพทย์ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์
ที่อยู่ทำงานหรือสถานที่ศึกษา ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม
อาคารอปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-2527864
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง 085-4225810

ผู้วิจัยร่วม (อาจารย์ที่ปรึกษา)

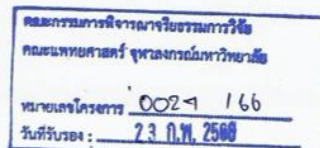
ชื่อ ศ.ดร.นพ.พรชัย สิทธิศรีณย์กุล
ที่อยู่ทำงาน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม
อาคารอปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-2527864
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง 089-8867824

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ เนื่องจากท่านเป็นพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้ อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากทีมงานของแพทย์ผู้ทำวิจัย หรือแพทย์ผู้ร่วมทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว หรือเพื่อนของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงลายมือชื่อในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

Version 2.0 Date 15 Feb 2022



	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารแจ้งข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 2/5

เหตุผลความเป็นมา

ปัญหาความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา และกรมสุขภาพจิตได้คาดการณ์ไว้ว่าปัญหาเหล่านี้จะกลายมาเป็นปัญหาทางด้านสุขภาพที่มีผลต่อเศรษฐกิจเป็นอันดับ 1 ในอีก 10-20 ปีข้างหน้า

ความเครียดนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ความเครียดในระดับที่พอดีจะช่วยกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่หากมีความเครียดในระดับที่มากเกินไปก็จะส่งผลต่อสุขภาพทั้งกายและใจตามมาได้ ความเครียดจากการทำงาน (Work related stress) หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อความต้องการจากงานและความกดดันที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น โดยจากทฤษฎี Job demand-control model ได้อธิบายไว้ว่าความเครียดจากการทำงานเป็นอาการไม่พึงประสงค์ของความตึงเครียดทางจิตใจ จะเกิดขึ้นเมื่อมีความเรียกร้องทางจิตใจที่สูง (High psychological job demand) และมีอิสระในการตัดสินใจในงานน้อย (Low job control) ซึ่งการศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความเครียดทั่วไปไม่เจาะจงสาเหตุที่แท้จริงของความเครียด การนำ job demand-control มาใช้สำหรับประเมินความเครียดจากงานจึงจะสามารถช่วยให้ทราบถึงสภาพงานที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อใช้ในการวางแผนป้องกัน เฝ้าระวังรวมถึงการปรับสภาพงานเพื่อให้พนักงานได้มีสุขภาพที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานและภาวะสุขภาพจิตในพนักงานขับรถประจำทาง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการป้องกัน เฝ้าระวัง และวางแผนปรับปรุงสภาพงานให้มีความเหมาะสมลดความเครียดเพื่อทำให้พนักงานทำงานได้มีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ท่านได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการวิจัยเนื่องจากท่านมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้แก่ เกณฑ์การคัดเลือกเข้าร่วมโครงการวิจัย

1. เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี
2. มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์สามารถได้ยินและสื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ <u>0029 / 66</u>
วันที่รับรอง : <u>23 ก.พ. 2566</u>

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 3/5

เกณฑ์การคัดออกจากโครงการวิจัย (Exclusion criteria)

1. มีปัญหาสุขภาพจนไม่สามารถให้ข้อมูลและกรอกแบบสอบถามได้
2. พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่อยู่ในช่วงลางาน เช่น ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย หรือลาคลอดบุตร

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย คือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางในเขตการเดินรถที่ 2 และ 6 จำนวนทั้งสิ้น 380 คน โดยในการศึกษาครั้งนี้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งประกอบไปด้วยการ สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามเส้นทางของเขตการเดินรถทั้งหมด 8 เขตการเดินรถ ทำการสุ่ม ได้เขตการเดินรถที่ 2 และ 6 ซึ่งในแต่ละเขตการเดินรถจะประกอบด้วย 3 กองเดินรถ รวมทั้งสิ้น 6 กองเดินรถ จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยแบ่งตามลักษณะการทำงานออกเป็น กะเช้าและกะบ่ายจากนั้นทำการสุ่มแบบง่ายในแต่ละกลุ่มมาร้อยละ 30 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน

หลังจากที่ท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านจะได้รับแบบสอบถามจากกองเดินรถที่ท่านปฏิบัติงาน และทำการตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาพักหรือเปลี่ยนกะการทำงานโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน รวมทั้งสิ้น 73 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที เป็นทำการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียว ไม่มีการนัดต่อเนื่อง และภายหลังจากที่ท่านทำการตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น เจ้าหน้าที่จะทำการบรรจุแบบสอบถามของท่านลงในซองที่บับและปิดผนึกทันทีเพื่อรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ จากการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการหาแนวทางวางแผนพัฒนางานการจัดการเกี่ยวกับความเครียดและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง เพื่อให้มีแนวทางการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนต่อไป

ความเสี่ยง ความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดกับอาสาสมัครในการเข้าร่วมการวิจัย

อาจเกิดได้เล็กน้อย เช่น เสียเวลา รู้สึกไม่สบายใจขณะตอบแบบสอบถามบางข้อ เป็นต้น

ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย


ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความสัตย์จริง โดยแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 73 ข้อใช้เวลาโดยประมาณ 20-30 นาที โดยท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง
- ในกรณีที่ท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือ นายแพทย์ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์ ที่หมายเลขโทรศัพท์ 085-4225810 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

Version 2.0 Date 15 Feb 2022



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0029 / 66
วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 4/5

คำตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ไม่มี

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลเสียใด ๆ ทั้งสิ้นต่อท่าน

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่จะนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ผู้ตรวจสอบการวิจัย และหน่วยงานควบคุมระเบียบกฎหมาย สามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยไม่ละเมิดสิทธิของท่านในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบกฎหมายอนุญาตไว้

การยกเลิกการให้ความยินยอม

หากท่านต้องการยกเลิกการให้ความยินยอมดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอมโดยส่งไปที่ นายแพทย์ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม อาคารอปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้ร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่นๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

การจัดการกับตัวอย่างทางชีวภาพ

ไม่มีการเก็บตัวอย่างทางชีวภาพ


สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยครั้งนี้



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ <u>0029 / 66</u>
วันที่รับรอง : <u>23 ก.พ. 2566</u>

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 06-05/6.1
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 5/5

3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
6. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารในยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
7. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่หรือการหลอกลวง

หากได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ ชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2256-4493 ในเวลาราชการ หรือ e-mail: medchulairb@chula.ac.th


การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้



Version 2.0 Date 15 Feb 2022

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ <u>0027 / 66</u>
วันที่รับรอง : <u>73 ก.พ. 2566</u>

ภาคผนวก ข หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 06-07/6.1 Page 1/2
---	--	--	--------------------------

การวิจัยเรื่อง ความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง
ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

.....
ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่
..... และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ
วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัย
นี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย
หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามี
เวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ
ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการ
บอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการ
ยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการ
วิจัยในคนอาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อ
วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ข้าพเจ้าได้
ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วม
โครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัว
ข้าพเจ้าได้


ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถ
ยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

Version 1.0 Date 22 Dec 2022



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0027/166
วันที่รับรอง : 23 ธ.พ. 2566

1

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 06-07/6.1 Page 2/2
---	--	--	--------------------------

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในระบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม
(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

การจัดการกับตัวอย่างทางชีวภาพ
ไม่มีตัวอย่างทางชีวภาพ

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย หรือความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมใน โครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอม ด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0029 / 66
วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

ภาคผนวก ค แบบสอบถามประเมินความเครียดจากการทำงาน ภาวะสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถาม

ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสาร
ประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะสุขภาพจิต
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการป้องกันความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยตอบตามความเป็นจริงหรือตอบตรงกับความรูสึกของท่านมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ฝัผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการป้องกันความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก.ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
4. แบบสอบถามนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 15-20 นาที

นายแพทย์ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์

ผู้วิจัย



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
หมายเลขโครงการ	0027/66
วันที่รับรอง :	23 ก.พ. 2566

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- 1) อายุ _____ ปี
- 2) เพศ
 1. ชาย 2. หญิง
- 3) สถานภาพสมรส
 1. โสด 2. สมรสและอยู่ด้วยกัน 3. ไม่ได้สมรสแต่อยู่ด้วยกัน
 4. สมรสแต่แยกกันอยู่ 5. หย่า
- 4) ระดับการศึกษาสูงสุด
 1. ไม่ได้ศึกษา 2. ประถมศึกษา 3. มัธยมตอนต้น
 4. มัธยมตอนปลาย 5. ปวช. / ปวส. 6. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
- 5) ประวัติการสูบบุหรี่
 1. ไม่เคยสูบ 2. เคยสูบแต่เลิกแล้ว 3. ปัจจุบันยังสูบอยู่
- 6) ประวัติการดื่มสุรา เบียร์หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
 1. ไม่เคยดื่ม 2. ดื่มบางวัน 3. ดื่มทุกวัน
- 7) การออกกำลังกาย
 1. 0-1 วัน/สัปดาห์ 2. 2-4 วัน/สัปดาห์ 3. 5วันต่อสัปดาห์
- 8) โรคประจำตัว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1. ไม่มี
 2. มี ได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ไขมันในเลือดสูง
 โรคทางจิตเวช อื่น ๆ โปรดระบุ _____

2. ปัจจัยด้านการทำงาน

- 1) ท่านทำงานมาแล้วกี่ปี _____ ปี
- 2) ท่านปฏิบัติงานสายรถประจำทางที่ _____
- 3) รายได้ต่อเดือน _____ บาท รายได้ 1. เพียงพอ 2. ไม่เพียงพอ
- 4) ประเภทของรถที่ขับ
 1. รถธรรมดา 2. รถปรับอากาศ

Version 1.0 Date 22 Dec 2022



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโครงการ 0029 / 66
 วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

- 5) กะการทำงานส่วนใหญ่ที่ท่านทำงาน
 () 1. กะเช้า () 2. กะบ่าย
- 6) ท่านขับรถจำนวนกี่เที่ยวต่อวัน (ไป-กลับ นับเป็น 1 เที่ยว) _____ เที่ยว/วัน
- 7) ท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง _____ ชั่วโมง ท่านทำงานสัปดาห์ละกี่วัน _____ วัน
- 8) ระหว่างทางท่านมีเวลาในการพักหรือไม่ () 1. ไม่มี () 2. มี
 หากมี ท่านมีเวลาในการพักระหว่างทางเท่าใด _____ ชั่วโมง _____ นาที
 ระยะเวลาในการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ () 1. ไม่เพียงพอ () 2. เพียงพอ
- 9) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มาท่านเคยประสบอุบัติเหตุบนท้องถนนขณะปฏิบัติงานหรือไม่
 () 1. ไม่เคย () 2. เคย จำนวน _____ ครั้ง
 ถ้าเคย โปรดระบุลักษณะของอุบัติเหตุ
 () 1. เฉี่ยวชนรถคันอื่น () 2. ถูกรถคันอื่นเฉี่ยวชน () 3. ชับรถตกถนน
 () 4. อื่นๆ ระบุ _____
- 10) ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยพบปัญหาจากพฤติกรรมของผู้โดยสารหรือไม่
 () 1. ไม่เคย () 2. เคย จำนวน _____ ครั้ง
 ถ้าเคย โปรดลักษณะของเหตุการณ์
 () 1. ถูกว่าร้ายด้วยคำพูด () 2. ถูกทำร้ายร่างกาย () 3. ทำลายสิ่งของ
 () 4. อื่นๆ ระบุ _____
- 11) ท่านทำงานเสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากงานขับรถโดยสารประจำทางหรือไม่
 () 1. ไม่มี
 () 2. มี ระบุ _____ เวลาที่ทำงานเสริมเฉลี่ย _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 12) ใน 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้หรือไม่

ปัญหาสภาพแวดล้อม	ผลกระทบ	สาเหตุของปัญหา
1) อุณหภูมิ	() 1. ไม่มี () 2. ร้อนเกินไป () 3. ทนทานเกินไป
2) กลิ่นเหม็น	() 1. ไม่มี () 2. มี
3) เสียงดัง	() 1. ไม่มี () 2. มี



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

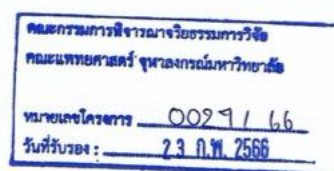
หมายเลขโครงการ : 6029 / 66
 วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

4) ความสิ้นสະเหือน	() 1.ไม่มี () 2.มี
5) ผู้ชนะเลิศ	() 1.ไม่มี () 2.มี

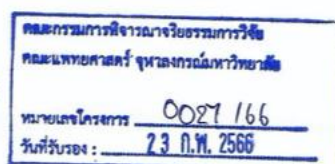
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

กรุณาอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของคุณต่องาน ในกรณีที่ไม่มีความตอบใดตรง กรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อเดียว กรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย มาก
1.ในการทำงานคุณต้องชวนขวยเรียนรู้อสิ่งใหม่ ๆ				
2.งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือคิดสร้างสรรค์				
3.งานที่คุณทำต้องการทักษะและความชำนาญระดับสูง				
4.ในการทำงานคุณได้พัฒนาความสามารถของตนเอง				
5.ในการทำงานคุณมีโอกาสตัดสินใจด้วยตัวเอง				
6.คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ในเรื่องที่เกิดขึ้นในงานของคุณ				
7.งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและนาน				
8.งานที่คุณทำเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างดี				



	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย มาก
9.ในเวลา 5 ปีข้างหน้า ทักษะความชำนาญของคุณ ยังมีคุณค่า				
10.คุณไม่มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงาน อย่างไร				
11.งานของคุณต้องทำสิ่งซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง				
12.คุณต้องทำงานที่มีลักษณะหลากหลายมาก				
13.งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว				
14.งานของคุณเป็นงานหนัก				
15.งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้องคอยงานจาก ผู้อื่น/หน่วยอื่น				
16.งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อนเสร็จทำให้ต้อง ทำต่อทีหลัง				
17.งานของคุณยุ่งวุ่นวาย				
18.งานของคุณเป็นงานที่ใช้แรงกายมาก				
19.คุณต้องเคลื่อนไหวร่างกายอย่างรวดเร็วและ ต่อเนื่องในงาน				
20.คุณถูกขอให้ทำงานมากเกินไป				
21.คุณต้องแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน งานหรือจากเพื่อนร่วมงาน				
22.คุณมีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จ				



	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย มาก
23.คุณมักต้องทำงานนานๆโดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม				
24.คุณมักต้องทำงานนานๆโดยหัวและแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม				
25.คุณจำเป็นต้องยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อยๆในงาน				
26.งานที่คุณทำมันคงดี				

27. งานที่คุณทำมีอย่างสม่ำเสมอตลอดปีใช่หรือไม่ (เลือกข้อใดข้อหนึ่ง)			
<input type="checkbox"/> 1. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วง และเลิกจ้างงานบ่อย ๆ	<input type="checkbox"/> 2. ไม่ใช่ เลิกจ้างงานบ่อย ๆ	<input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วง ๆ	<input type="checkbox"/> 4. ใช่ มีงานทำสม่ำเสมอตลอดปี
28. ในปีที่ผ่านมา คุณเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกือบตกงาน /ไม่มีงานทำ /เลิกจ้างบ่อยแค่ไหน			
<input type="checkbox"/> 1. ปีที่แล้วฉันตกงาน /ถูกเลิกจ้าง	<input type="checkbox"/> 2. ตลอดเวลา	<input type="checkbox"/> 3. เคยบ้าง	<input type="checkbox"/> 4. ไม่มีเลย
29. ใน 2 ปีข้างหน้า คุณมีโอกาสจะสูญเสียงานของคุณขณะนี้กับนายจ้างคนนี้น้อยแค่ไหน			
<input type="checkbox"/> 1. มีโอกาสสูงมาก	<input type="checkbox"/> 2. มีโอกาสบ้าง	<input type="checkbox"/> 3.ไม่ค่อยมีโอกาส	<input type="checkbox"/> 4. ไม่มีโอกาสเลย



คณะกรรมการการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0079/166
วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

ในการทำงานคุณมีปัญหาต้องเจอกับสิ่งอันตรายใด ๆต่อไปนี้หรือไม่

	ไม่มีปัญหา	มีบ้าง/เป็น ปัญหาน้อย	มี/เป็นปัญหา มาก
38. สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใด ๆ			
39.มลพิษทางอากาศจากฝุ่น ครีน ก๊าซ พุ่ม เส้นใย หรือสิ่งอื่น			
40.การจัดวางสิ่งของหรือจัดที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ			
41.บริเวณงานสกปรก /รกรุงรัง /ไม่มีระเบียบ			
42.การถูกทำอันตรายจากความร้อน ไฟลวกหรือถูกไฟฟ้าดูด			
43.การติดเชื้อโรคจากงาน			
44.เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่อันตราย			
45.กระบวนการทำงานที่อันตราย เช่น เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ			



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโครงการ 0029 / 66
วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

ผู้ร่วมงานหมายถึง คนที่ทำงานร่วมกับคุณไม่ว่าจะเป็นสามี ญาติ เพื่อนที่ทำงานด้วย ตลอดจนผู้ที่ต้องติดต่อ
เกี่ยวข้องกับงานเช่น ร้านค้าหรือบุคคลที่คุณไปติดต่อ

	ไม่เห็นด้วย มาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย มาก
30.หัวหน้าคุณเอาใจใส่ทุกข้อของลูกน้อง				
31.หัวหน้าคุณให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณพูด				
32.หัวหน้าคุณเก่งในการทำให้คนทำงานร่วมกันได้				
33.หัวหน้าคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วงไป				
34.ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถเพียงพอในงาน ของเขาเอง				
35.ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัวคุณ				
36.ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี				
37.ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้งานเสร็จ				



คณะกรรมการนิสิตอำนวยการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0029 / 66
วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะสุขภาพจิต

ในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาท่าน

- 1) สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
 1. ดีกว่าปกติ 2. เหมือนปกติ 3. น้อยกว่าปกติ 4. น้อยกว่าปกติมาก
- 2) นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ
 1. ไม่เลย 2. ไม่มากกว่าปกติ 3. ค่อนข้างมากกว่าปกติ 4. มากกว่าปกติมาก
- 3) รู้สึกว่าได้ทำตัวเป็นประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ
 1. มากกว่าปกติ 2. เหมือนปกติ 3. น้อยกว่าปกติ 4. น้อยกว่าปกติมาก
- 4) สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้
 1. ดีกว่าปกติ 2. เหมือนปกติ 3. น้อยกว่าปกติ 4. น้อยกว่าปกติมาก
- 5) รู้สึกดีใจอยู่ตลอดเวลา
 1. ไม่เลย 2. ไม่มากกว่าปกติ 3. ค่อนข้างมากกว่าปกติ 4. มากกว่าปกติมาก
- 6) รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความยากลำบากต่าง ๆ ได้
 1. ไม่เลย 2. ไม่มากกว่าปกติ 3. ค่อนข้างมากกว่าปกติ 4. มากกว่าปกติมาก
- 7) สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้
 1. มากกว่าปกติ 2. เหมือนปกติ 3. น้อยกว่าปกติ 4. น้อยกว่าปกติมาก
- 8) สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ของตัวเองได้
 1. ดีกว่าปกติ 2. เหมือนปกติ 3. น้อยกว่าปกติ 4. น้อยกว่าปกติมาก
- 9) รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง
 1. ไม่เลย 2. ไม่มากกว่าปกติ 3. ค่อนข้างมากกว่าปกติ 4. มากกว่าปกติมาก
- 10) รู้สึกเสียความมั่นใจในตัวเองไป
 1. ไม่เลย 2. ไม่มากกว่าปกติ 3. ค่อนข้างมากกว่าปกติ 4. มากกว่าปกติมาก
- 11) คิดว่าตัวเองเป็นคนไร้ค่า
 1. ไม่เลย 2. ไม่มากกว่าปกติ 3. ค่อนข้างมากกว่าปกติ 4. มากกว่าปกติมาก
- 12) รู้สึกมีความสุขดี ตามสมควรเมื่อดูโดยรวม ๆ
 1. มากกว่าปกติ 2. เหมือนปกติ 3. น้อยกว่าปกติ 4. น้อยกว่าปกติมาก



คณะกรรมการพิจารณาวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หมายเลขโครงการ 0027/66 วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566
--

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการป้องกันความเครียดจากการทำงานและปัญหาสุขภาพจิต



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0029/66
วันที่รับรอง : 23 ก.พ. 2566

ภาคผนวก ง เอกสารรับรองโครงการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมในคน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



COA No. 0245/2023

IRB No. 0027/66

INSTITUTIONAL REVIEW BOARD

Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

1873 Rama 4 Road, Pathumwan, Bangkok 10330, Thailand, Tel 662-256-4493

Certificate of Expedited Review Approval

(COA No. 0245/2023)

The Institutional Review Board of the Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand, has approved the following study which is to be carried out in compliance with the International guidelines for human research protection as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline and International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Study Title	: Work related stress and mental health among bus drivers in Bangkok Mass Transit Authority
Study Code	: -
Principal Investigator	: Chayuth Tangiwat, M.D.
Affiliation of PI	: Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University.
Review Method	: Expedited
Continuing Report	: At least once annually or submit the final report if finished.
Document Reviewed	: <ol style="list-style-type: none"> 1. Research Proposal Version 2.0 Date 15 Feb 2023 2. Protocol Synopsis Version 2.0 Date 15 Feb 2023 3. Research Subject Information sheet Version 2.0 Date 15 Feb 2023 4. Consent Form Version 1.0 Date 22 Dec 2022 5. Questionnaire Version 1.0 Date 22 Dec 2022

Approval granted is subject to the following conditions: (see back of this Certificate)



6. Curriculum Vitae and GCP Training
- Chayuth Tangwiwat, M.D.
 - Prof. Pornchai Sithisarankul, M.D., PhD.

Signature 
(Emeritus Professor Tada Sueblinvong MD)
Chairperson
The Institutional Review Board

Signature 
(Associate Professor Onanong Kulaputana MD, PhD)
Member and Assistant Secretary, Acting Secretary
The Institutional Review Board

Date of Approval : February 23, 2023
Approval Expire Date : February 22, 2024

Approval granted is subject to the following conditions: (see back of this Certificate)

ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบการทำวิจัย
ในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ที่ วป.00544/2565



ภาควิชาวิทยาศาสตร์ป้องกันและสังคม
คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
1873 ถ.พระราม 4 ปทุมวัน กทม. 10330

3 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตขอข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เนื่องด้วย นพ. ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์ แพทย์ประจำบ้านเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เป็นนิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะความเครียดจากงานและภาวะสุขภาพจิตในพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ” โดยมี ศ.ดร.นพ.พรชัย สิทธิศรัณย์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก โดยงานวิจัยในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพจิต

การนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ นพ. ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์ เกี่ยวกับลักษณะการทำงานและจำนวนพนักงานขับรถโดยสารทั้งหมดที่มีอยู่ปัจจุบัน โดยจำแนกตามเพศ อายุ เขตการเดินทาง กะการทำงานและกองปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการคัดเลือกและคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตต่อไป

หากขัดข้องประการใดหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมโปรด ติดต่อ นพ. ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์ โทรศัพท์ 085-4225810 E-mail: Chayut1411@gmail.com

ขอแสดงความนับถือ

วิฑูรย์ โฉน่สุนทร

(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์วิฑูรย์ โฉน่สุนทร)

หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์ป้องกันและสังคม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	14 พฤศจิกายน 2536
สถานที่เกิด	สระบุรี
วุฒิการศึกษา	แพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	103/24 ลาดพร้าว 26 ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ผลงานตีพิมพ์	ชยุตม์ ต่างวิวัฒน์, ศุภกร ตุ้ยไธรัตน์, กิติพงษ์ พนมยงค์. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาการป่วยเหตุอาคารในบุคลากรทางการแพทย์. วารสารกรมควบคุมโรค. 2566;2: 430-40.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY