

ความซุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง



นายธนิยะ วงศ์วาร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

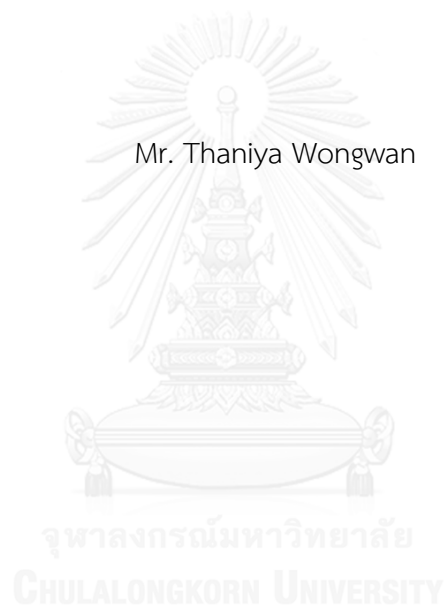
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PREVALENCE AND RELATED FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS AMONG
CORRECTIONAL OFFICERS IN MAXIMUM SECURITY PRISONS

Mr. Thaniya Wongwan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Health Research and Management
Department of Preventive and Social Medicine
Faculty of Medicine
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของ เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง
โดย	นายธนิยะ วงศ์วาร
สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง บุรณี กาญจนถวัลย์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ โสภณ นภาธร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ พรชัย สิริศรีธัญญกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง บุรณี กาญจนถวัลย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ วิโรจน์ เจริญศรีสรังษี)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(นายแพทย์ กิติพงษ์ พนมยงค์)

ธนียะ วงศ์วาร : ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง (PREVALENCE AND RELATED FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS AMONG CORRECTIONAL OFFICERS IN MAXIMUM SECURITY PRISONS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. นพ. สุนทร ศุภพงษ์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. พญ. บุรณี กาญจนถวัลย์, 103 หน้า.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ณ จุดเวลาหนึ่ง เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน รวมทั้งวิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง ได้แก่ เรือนจำกลางคลองเปรมและเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและแบบตามสะดวก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน แบบประเมินความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย และแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi-square และ Independent t-test

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำในการศึกษานี้ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย สมรสแล้ว มีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 43 ± 9.90 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.1) มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ไปจนถึงมากกว่า 30,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.5) มีประสบการณ์ทำงานในเรือนจำความมั่นคงสูงเฉลี่ย 15.1 ± 10.04 ปี และจากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำมีความเครียดจากงาน ร้อยละ 22.6 สำหรับปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการศึกษา (p -value = 0.018) จำนวนครั้งในการออกกำลังภายใน 1 สัปดาห์ (p -value = 0.014) แรงสนับสนุนจากงาน (p -value < 0.001) แรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (p -value < 0.001) แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (p -value < 0.001) และความมั่นคงในงาน (p -value < 0.001) สำหรับการจัดการความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 83.9 มีวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยเสนอแนะให้หน่วยงานนำปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานเป็นแนวทางในการจัดการและป้องกันความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง โดยจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ภาควิชา	เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม	ลายมือชื่อนิติ
สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ปีการศึกษา	2557	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5674036830 : MAJOR HEALTH RESEARCH AND MANAGEMENT

KEYWORDS: OCCUPATIONAL STRESS / CORRECTIONAL OFFICERS / MAXIMUM SECURITY PRISONS

THANIYA WONGWAN: PREVALENCE AND RELATED FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS AMONG CORRECTIONAL OFFICERS IN MAXIMUM SECURITY PRISONS. ADVISOR: ASSOC. PROF. SOONTORN SUPAPONG, M.D.,Ph.d, CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. BURANEE KANCHANATAWAN, M.D., 103 pp.

This cross-sectional descriptive study aimed to determine prevalence and the related factors of occupational stress among correctional office in maximum security prisons; Bangkwang Central Prison and Klong Prem Central Prison. Data were obtained by self-administered questionnaires that consist of personal factors, work-related factors, psychosocial work factors, occupational stress from Thai version of the Job Content Questionnaire (Thai-JCQ) and coping inventory questionnaire. Total of 217 correctional officers were selected by stratified and convenient sampling. Descriptive data was analyzed in the form of frequencies, percentages, means and standard deviations. Chi-square and independent t-test were used to determine association between occupational stress and related factors.

The findings showed that most of respondents were male and married. Mean age was 43 ± 9.90 years. Most of them (74.1%) had monthly salary ranging from higher than 15,000 baht to higher than 30,000 baht and graduated with bachelor's degree (52.5%). Their work experiences in maximum security prison were 15.10 ± 10.04 years. The prevalence of occupational stress among correctional officers was 22.6%. The results also revealed that occupational stress were significantly related to education level (p -value=0.018), amounts of weekly exercise (p -value=0.014), social support (p -value<0.001), supervisor support (p -value<0.001), co-worker support (p -value<0.001) and job security (p -value<0.001). Regarding stress coping, the results demonstrated that 83.9 % of respondents used the active coping with combination of problem-focused and emotion-focused technique at a high level.

The authors recommend that the organization use supervisor and co-worker support factors as a guideline to manage and prevent occupational stress of correctional officers in maximum security prisons. Creating a better relationship between supervisors and co-worker should be promoted.

Department: Preventive and Social Medicine Student's Signature

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

Co-Advisor's Signature

Academic Year: 2014

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.นพ. สุนทร ศุภพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.พญ.บุรณี กาญจนถวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตลอดจนท่านคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันประกอบไปด้วย ศ.ดร.นพ.พรชัย สิทธิศรีธัญกุล รศ.ดร.นพ. วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี และ นพ. กิติพงษ์ พนมยงค์ ที่ให้ความกรุณาในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึง พญ. อรพรรณ ชัยมณี ซึ่งให้ความกรุณาในการเป็นคณะกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจและทุ่มเทของอาจารย์ทุกท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้บัญชาการเรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองเปรม และ เรือนจำกลางชลบุรี ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูล และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่เรือนจำผู้ประสานงานที่ได้อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีในการวิจัยในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. คำถามงานวิจัย.....	3
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
4. สมมติฐานการวิจัย.....	3
5. ขอบเขตของการวิจัย.....	4
6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	4
7. ประโยชน์ที่ได้รับและการนำไปประยุกต์ใช้.....	4
8. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	4
9. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน.....	7
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน.....	12
3. การจัดการความเครียด (Coping).....	15
4. โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง.....	17
5. การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน.....	25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	30

1. ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology).....	30
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3. การรวบรวมข้อมูล (Data collection)	39
4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)	39
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
2. ความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กับ ความเครียดจากงาน	50
4. การจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
1. สรุปผลการวิจัย	63
2. อภิปรายผล	64
3. ข้อจำกัดในการวิจัย	75
4. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	76
5. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	76
รายการอ้างอิง	78
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความเครียดจากงานสูง (High strain) และ ต่ำ (Low strain).....	85
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	91
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองการศึกษาวิจัยในมนุษย์	101
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	103

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	42
ตารางที่ 2	ปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
ตารางที่ 3	ปัจจัยด้านจิตสังคมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มตัวอย่าง	47
ตารางที่ 4	ความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตารางที่ 5	สาเหตุความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตารางที่ 6	สาเหตุของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
ตารางที่ 7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน.....	51
ตารางที่ 8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน	53
ตารางที่ 9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน.....	55
ตารางที่ 10	ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความเครียดที่กลุ่มตัวอย่างระบุกับความเครียดจากงาน	56
ตารางที่ 11	การจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง	56
ตารางที่ 12	การจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง	57
ตารางที่ 13	การจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ตารางที่ 14	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของการจัดการความเครียดที่	59
ตารางที่ 15	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของการจัดการความเครียดที่ มุ่งเน้น อารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา.....	60
ตารางที่ 16	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของการจัดการความเครียดที่มุ่งเน้น อารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา.....	61
ตารางที่ 17	คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของการจัดการความเครียดด้านหลัก หนีปัญหา.....	62

ตารางที่ ผ. 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน	86
ตารางที่ ผ. 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน	88
ตารางที่ ผ. 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน	90



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศส่งผลต่อความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันและการทำงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ หากมีการจัดการที่ไม่เหมาะสม หรือไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด (Stress) ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Occupational stress) โดยถือว่าเป็นประเด็นปัญหาด้านอาชีวอนามัยที่สำคัญ

ความเครียดจากการทำงานเป็นการตอบสนองสิ่งที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการจากงานไม่ตรงกับความสามารถ ทรัพยากร หรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน⁽¹⁾ หรือเป็นภาวะทางอารมณ์หรือจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่สมดุลระหว่างข้อเรียกร้องจากการทำงาน (Job demand) การควบคุมงานหรืออำนาจตัดสินใจในงาน (Job control or decision latitude) และการสนับสนุนทางสังคม (Social support) นั่นคือ การที่มีข้อเรียกร้องในงานสูง แต่การควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคมต่ำ เป็นผลทำให้เกิดความเครียดจากงาน^(2, 3)

การมีความเครียดจากงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม และมีผลกระทบต่อองค์กรที่ทำงานได้ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความเครียดจากงานมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดโรคหรือความผิดปกติทั้งด้านร่างกายและจิตใจ⁽¹⁾ ได้แก่ โรคหัวใจและหลอดเลือด⁽³⁻⁵⁾ ภาวะอ้วนลงพุง^(6, 7) โรคกล้ามเนื้อและกระดูก⁽⁸⁾ โรคทางจิตเวช^(9, 10) การฆ่าตัวตาย⁽¹¹⁾ การบาดเจ็บในที่ทำงาน⁽¹²⁾ และความผิดปกติของการตอบสนองต่อระบบภูมิคุ้มกัน⁽¹³⁾ สำหรับการศึกษาในประเทศไทยพบว่าความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์กับระดับไขมันในเลือดของตำรวจจราจร⁽¹⁴⁾ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความเครียดจากงานอยู่ในระดับสูงจะมีค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 50⁽¹⁾

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากงานโดยตรงมีความเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์กรที่ปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่มีความหนักหรือเสี่ยงอันตราย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน^(15, 16) รวมทั้งปัจจัย

จากสิ่งแวดล้อมภายนอกก็ส่งผลต่อความเครียดจากงานได้ เช่น การเมือง กฎหมาย สังคม สภาพเศรษฐกิจ ความเจริญของเทคโนโลยี เป็นต้น นอกจากนี้อาชีพยังเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽¹⁷⁾ จึงมีการศึกษาความเครียดจากงานอย่างกว้างขวางในกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานขับรถบรรทุก ตำรวจ นักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นต้น

เจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดความเครียดจากงาน เนื่องจากลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์ที่ต้องควบคุมดูแลบำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขัง รวมทั้งมีลักษณะงานที่มีโอกาสที่จะเกิดความเครียดจากงาน ได้แก่ ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องมีการเข้าเวรยามหรือทำงานกะ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันที ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันได้ เช่น การรับตัวผู้ต้องขังไว้ในกรควบคุม หรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมายจะผ่อนผันไปวันอื่นไม่ได้ เป็นต้น รวมทั้งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนถูกต้อง โดยจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เช่น การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ การลดวันต้องโทษ รวมทั้งการประหารชีวิต นอกจากนี้ยังเป็นงานเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม⁽¹⁸⁾

จากปัญหาผู้ต้องขังล้นคุก ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์ การที่ต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ตลอดจนการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังเป็นประเด็นที่สำคัญซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือถูกทำร้ายร่างกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรือนจำความมั่นคงสูงที่มีผู้ต้องขังที่ได้รับโทษสูงถึงประหารชีวิต มีความรุนแรงแห่งคดี และยังเป็นผู้ต้องขังที่ยังมิได้แยกประเภทของคดีที่กระทำผิด ซึ่งผู้ต้องขังเหล่านี้มักหมกมุ่นในการต่อสู้คดี และมักสร้างความวุ่นวายในเรือนจำ ก่อเหตุจลาจล ทะเลาะวิวาทกันเอง ประท้วงต่อต้านข้อปฏิบัติต่างๆ ร้องเรียน ชมชู้ และหลบหนี สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่เรือนจำเกิดความเครียดจากการทำงานได้⁽¹⁹⁾

สำหรับประเทศไทยแม้จะมีการศึกษาถึงความเครียดในเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ แต่ยังมีค่อนข้างจำกัด และมักเป็นการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจและพฤติกรรมที่เกิดจากความเครียดโดยทั่วไป โดยไม่มีการประเมินหรือวัดความเครียดจากงาน⁽²⁰⁻²²⁾ ทั้งนี้ยังไม่มีการศึกษาที่ศึกษาความเครียดจากงานในเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรือนจำความมั่นคงสูงที่

ศาลตัดสินลงโทษสูงสุดถึงประหารชีวิต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความชุกของความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงและศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการวางแผน ปรับเปลี่ยน หรือหาแนวทางในการลดความเครียดจากงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เรือนจำสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและไม่ส่งผลกระทบต่ออาการเกิดโรคหรือความผิดปกติของร่างกายและจิตใจต่อไป

2. คำถามงานวิจัย

คำถามวิจัยหลัก

1. ความชุกของความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมในงานใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง

คำถามวิจัยรอง

เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงมีวิธีการจัดการความเครียดเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อศึกษาความชุกของความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง

วัตถุประสงค์รอง

เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง

4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง ทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางบางขวาง และเรือนจำกลางคลองเปรมที่ยินยอมเข้าร่วมการศึกษานี้

6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเครียดจากงาน (Occupational Stress) ในการศึกษาี้ประเมินความเครียดจากงานโดยใช้แบบวัดความเครียดจากงานของไทย (Thai-JCO)
2. เจ้าหน้าที่เรือนจำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของเรือนจำที่ปฏิบัติงานทั้งในด้านการควบคุมและการทำงานกิจกรรมกับผู้ต้องขัง ซึ่งเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ต้องขังในเรือนจำ
3. เรือนจำความมั่นคงสูง หมายถึง เรือนจำที่มีความมั่นคงแข็งแรงทั้งทางอาคารสถานที่และระบบการควบคุมในระดับสูง โดยเป็นเรือนจำที่มีอำนาจคุมขังผู้ต้องขังที่กำหนดโทษสูงตั้งแต่ 15 ปี จนถึงจำคุกตลอดชีวิตหรือประหารชีวิต สำหรับการศึกษาี้ศึกษาเฉพาะเรือนจำความมั่นคงสูงที่มีโทษสูงสุดประหารชีวิตในประเทศไทย ได้แก่ เรือนจำกลางบางขวางและเรือนจำกลางคลองเปรม

7. ประโยชน์ที่ได้รับและการนำไปประยุกต์ใช้

สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เพื่อพิจารณาวางแผน ปรับเปลี่ยน หรือหาแนวทางในการลดความเครียดจากงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและไม่ส่งผลกระทบต่ออาการเกิดโรคหรือความผิดปกติของร่างกายและจิตใจต่อไป และเป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษาและขยายผลการศึกษาต่อไปในอนาคต

8. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

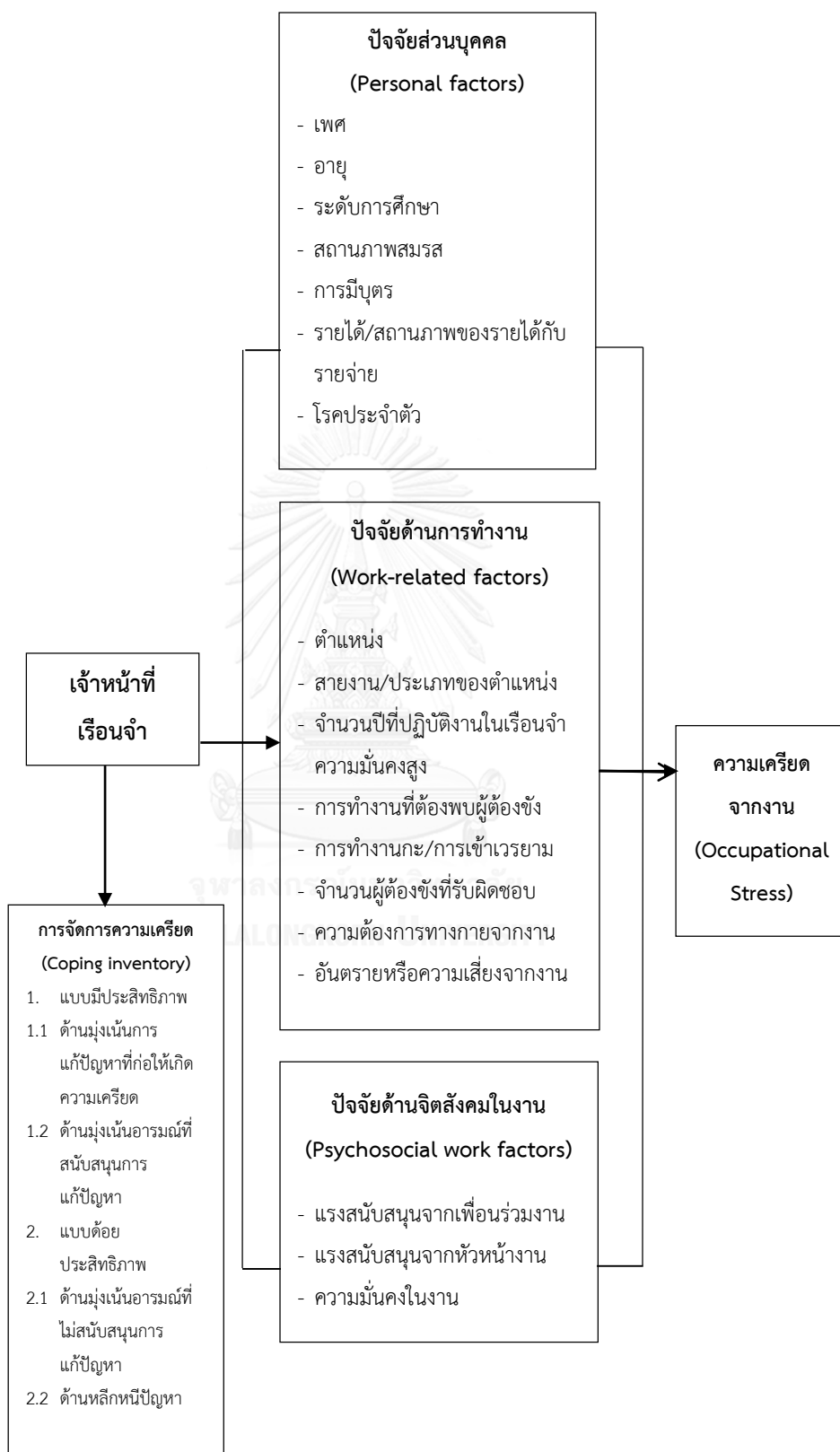
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ดังนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ซึ่งประกอบด้วย หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ดังนี้

1. หลักการให้ความเคารพในบุคคล (Respect for Person) ในการเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลในการวิจัยของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ ทั้งในกระบวนการเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานข้อมูล กล่าวคือ ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ของผู้เข้าร่วมวิจัยในแบบบันทึกข้อมูลหรือแบบสอบถาม ในกรณีจำเป็นจะระบุเฉพาะรหัสในแบบสอบถามเท่านั้น สำหรับการวิเคราะห์ผลและรายงานผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น และจะไม่กระทบต่อผู้เข้าร่วมวิจัยและการปฏิบัติงานในแผนกที่สังกัดอยู่ นอกจากนี้จะมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยจนผู้เข้าร่วมวิจัยมีความเข้าใจเป็นอย่างดี และให้อิสระในการตัดสินใจยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย

2. หลักแห่งผลประโยชน์ (Beneficence) การวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงใดๆ โดยไม่ได้รับค่าชดเชย ค่าเดินทาง ค่าเสียหาย ใดๆ จากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม แต่ในกรณีที่พบว่าผู้เข้าร่วมงานวิจัยมีความเครียดในระดับสูง ผู้วิจัยจะพิจารณาส่งต่อเพื่อให้คำแนะนำและรักษาต่อไป

3. หลักแห่งความยุติธรรม (Justice) ในการดำเนินโครงการวิจัยนี้ การที่ผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกคัดเลือกเข้าสู่การวิจัยจะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชัดเจน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใดๆ ในการดำเนินงานวิจัย การเก็บข้อมูลอาจทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกไม่สบายใจ ไม่สะดวกใจในการตอบหรือให้ข้อมูล อย่างไรก็ตามผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่มีผลต่อผู้เข้าร่วมวิจัยใดๆ ทั้งสิ้น

9. กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน
3. การจัดการความเครียด
4. โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง
5. การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน

1.1 ความหมายของความเครียดจากงาน

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ให้ความหมายของความเครียดจากงาน (Job stress or Occupational stress) หมายถึง การตอบสนองที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและอารมณ์ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในงานไม่เหมาะสมกับสมรรถภาพ ทักษะและความต้องการของคนทำงาน ความเครียดจากงานเป็นสาเหตุทำให้สุขภาพไม่แข็งแรง และเกิดการบาดเจ็บ⁽²³⁾

European Union Guidance ได้ให้ความหมายของความเครียดเนื่องจากงาน (Work-related stress) คือ การตอบสนองในด้านอารมณ์ การรับรู้ พฤติกรรม และสรีระต่อสิ่งที่ไม่ชอบและเป็นอันตราย ในด้านลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในงาน และโครงสร้างของงาน ซึ่งเป็นสถานะที่มีลักษณะการกระตุ้นและการตอบสนองในด้านความทุกข์มากกว่า รวมถึงความรู้สึกปรับตัวไม่ได้เป็นประจำ⁽²⁴⁾

Baker และ Karasek ให้ความหมายของความเครียดจากงานไว้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากการทำงาน (Demand) และความสามารถ (Ability) ของบุคคลที่มีต่องาน นอกจากนี้ยังมีข้อเรียกร้องจากการทำงานที่สูง การควบคุมหรืออำนาจ

ตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมที่ต่ำ จะทำให้เกิดความบีบเค้นในงาน (Job strain) ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ⁽²⁵⁾ สำหรับ อนนามัย ชีรวีโรจน์ ได้ให้ความหมายว่าเป็นผลรวมของปัจจัยต่างๆที่ปรากฏอยู่ในสภาวะแวดล้อมของงาน ซึ่งมีผลต่อการควบคุมการทำงานของร่างกาย และจิตใจ⁽¹⁷⁾

จากความหมายที่กล่าวมาดังกล่าว โดยสรุปแล้วความเครียดจากงาน หมายถึง การตอบสนองของร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อมจากการทำงานที่ไม่เหมาะสม ส่งผลทำให้ความเครียดเกิดขึ้น

1.2 องค์ประกอบของความเครียดจากงาน ⁽²⁶⁾

องค์ประกอบของความเครียด ประกอบด้วย เหตุก่อความเครียด (Stressor) และ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเครียด (Modifier) เหตุก่อความเครียดเป็นสภาพการณ์ที่สิ่งแวดล้อม หรือปัจจัยด้านจิตสังคมที่เป็นผลให้เกิดความเครียด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเครียด ได้แก่ ลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น วิธีการในการจัดการความเครียด บุคลิกภาพ เป็นต้น และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งอาจมีผลต่อความเครียดทำให้เกิดผลลัพธ์หลายอย่างในการตอบสนองต่อความเครียดในแต่ละบุคคล

สำหรับลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลจากความไวหรือความจำเพาะของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุก่อความเครียด ได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคลิกภาพของคนตามลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ (Personality type A) และแบบบี (Personality type B) ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นคนที่ทำอะไรจริงจัง ชอบแข่งขัน ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ใช้อำนาจควบคุมผู้อื่น และเป็นผู้นำ อารมณ์ไม่ดีเมื่อไม่ได้ผลอย่างที่ต้องการ ควบคุมตัวเองไม่ได้ และไม่อดทนเมื่อมีใครมารบกวน เวลาทำงาน วัตถุประสงค์ของงานออกมาเป็นปริมาณ ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบบีมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับแบบเอ โดยมักทำงานไปเรื่อยๆ ตามมาตรฐานขององค์กร ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่มุ่งเอาชนะ มักทำงานได้ช้ากว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ แต่จะมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ดีกว่า

ในส่วนของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความสนใจ ได้รับกำลังใจ ได้รับการยอมรับ มีการพบปะสังสรรค์

การได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน สิ่งของ และคำแนะนำในเรื่องส่วนตัวทางด้านการทำงาน และการสนับสนุนทางด้านจิตใจ จากผู้ให้การสนับสนุน

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย คือแบบจำลองที่พัฒนาโดย Karasek (Demand Control Model: DCM) ในปี ค.ศ. 1979 โดยมุ่งเน้นแนวคิดที่ให้ความสำคัญของลักษณะการทำงาน (Characteristic of work) มากกว่าคนทำงาน (Workers) และมุ่งศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressful work environment) และผลกระทบต่อสุขภาพเนื่องจากการทำงาน แบบจำลองนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นสำหรับศึกษาสิ่งแวดล้อมในงานที่เป็นต้นเหตุให้เกิดความเครียดในระยะเรื้อรัง โดยพิจารณาลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานเป็น 2 ด้าน คือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน (Job demand) และการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Control or decision latitude) ซึ่งสามารถทำนายความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดและพฤติกรรมของผู้ที่ทำงาน และเป็นผู้เสนอว่าความเครียดในงานเป็นผลร่วมกันของงานที่มีข้อเรียกร้องจากการทำงานสูง และมีการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงานต่ำ การที่บุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจ เมื่อเกิดภาวะข้อเรียกร้องจากการทำงานสูงเป็นกลไกการปล่อยความเครียดโดยเปลี่ยนความเครียดเป็นการกระทำภายใต้สิ่งแวดล้อมขณะทำงานนั้น แต่ถ้าถูกจำกัดไม่ความสามารถตอบสนองได้อย่างอิสระ ความเครียดจะไม่ถูกปล่อยออกมาทำให้มีผลต่อพฤติกรรม⁽²⁵⁾ นอกจากนี้ลักษณะต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังกล่าว คือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน (Job demand) และการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Control or decision latitude) โดยปฏิภังการระหว่างองค์ประกอบทั้ง 2 ก่อให้เกิดผลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ ผลทางด้านการเรียนรู้ในเชิงรุกและการพัฒนารูปแบบพฤติกรรมใหม่ (Active learning and development of new behavior patterns) และโอกาสเสี่ยงต่อความเครียดและการเจ็บป่วย (Psychological and illness) อธิบายได้ว่า ข้อเรียกร้องจากงานที่มาก เช่น ปริมาณงานมาก อาจไม่ได้ส่งผลให้เกิดความเครียด แต่ยังมีองค์ประกอบด้านอำนาจการตัดสินใจในงาน ที่มีผลกระทบดังกล่าว อาจ

เป็นด้านลบหรือด้านบวก ซึ่งทำให้ข้อเรียกร้องจากงานที่มากเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในแง่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น หรือเกิดการเรียนรู้ในเชิงรุก

ต่อมาได้มีการเสนอของ Johnson ให้เพิ่มมิติด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเจ็บป่วย โดยพบว่างานที่มีข้อเรียกร้องทางใจจากงานที่สูงและมีอำนาจการตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมที่ต่ำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด องค์ประกอบซึ่งมีการพัฒนาไปใช้ในการศึกษาด้านระบาดวิทยา มิติทางการสนับสนุนทางสังคมเป็นการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นเหมือนเป็นปัจจัยที่ช่วยลดหรือป้องกันความตึงเครียดที่เกิดขึ้นและมีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในหลายประเทศโดยได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดตามบริบทของแต่ละประเทศ การศึกษาที่นิยมนำเอาแบบจำลองของ Karasek ไปใช้มีจุดประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับโรคที่เกี่ยวข้อง เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular disease)⁽³⁻⁵⁾ ภาวะอ้วนลงพุง (Metabolic syndrome)^(6, 7) โรคกระดูกและกล้ามเนื้อ (Musculoskeletal disorder)⁽⁸⁾ การฆ่าตัวตาย ภาวะซึมเศร้า ความผิดปกติทางอารมณ์⁽⁹⁻¹¹⁾ การบาดเจ็บในการทำงาน⁽¹²⁾ และความผิดปกติของระบบภูมิคุ้มกัน⁽¹³⁾ เป็นต้น นอกจากนี้การเพิ่มองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางจิตสังคมยังมีประโยชน์ในด้านการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการมีความสัมพันธ์ทางสังคมเพิ่มขึ้น เป็นต้น⁽²⁷⁾

Job Content Questionnaire (JCQ)

JCQ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดลักษณะทางจิตวิทยาสังคมของงาน ประกอบด้วยมาตราวัดทางจิตวิทยา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานทางจิตวิทยา (Psychological demand), ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน (Decision latitude) และ การสนับสนุนทางสังคม (Social support) โดยมีหลักทฤษฎีที่ว่า งานที่ทำให้เกิดความเครียด คือ งานที่มีข้อเรียกร้องสูง (High job demand) และมีอิสระในการตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (Low decision latitude and social support) ตามแบบ Job Demand-Control-Support สำหรับมาตรวัดของแบบประเมินสามารถใช้

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางจิตวิทยาสังคมต่างๆ ในงานกับสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความนิยมในประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น โดยมีการปรับมาตรวัดของแบบประเมินให้มีมาตรฐานในระดับประเทศ โดยมีค่าคะแนนให้เปรียบเทียบเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับประเทศ จำแนกรายกลุ่มอาชีพ (220 กลุ่มอาชีพ) และจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (227 กลุ่มประเทศอุตสาหกรรม) ซึ่งมีต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษแต่ได้มีการแปลเป็นภาษาอื่นด้วย เช่น ฝรั่งเศส เบลเยียม อิตาลี สเปน ญี่ปุ่นและจีน เป็นต้น⁽²⁷⁾

แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Person-Environmental Fit: P-E Fit)⁽²⁶⁾ ซึ่งมีแนวคิดที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานสามารถอธิบายพฤติกรรมของคนได้ดีกว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 อย่าง คือ ขนาดของแรงจูงใจของคนทำงานกับความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของงาน และขอบเขตของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ตรงกับความต้องการของคนทำงาน โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับและสนับสนุนในการใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน ทั้งนี้ความเครียดเกิดขึ้นได้ถ้าความต้องการนั้นไม่ตรงกัน สิ่งที่ชี้ชัดในทฤษฎีนี้คือ ความเป็นจริงกับการรับรู้ที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยบุคคล

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของความไม่สมดุลระหว่างความพยายามในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Effort-Reward Imbalance: ERI)⁽²⁸⁾ คือ การที่บุคคลพยายามให้เวลาและทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรางวัลและผลที่ได้ หากเกิดความไม่สมดุลขึ้นกรณีี่ส่วนของความพยายามและการทุ่มเทน้อยกว่ารางวัลและผลที่ได้มีมาก ก็ย่อมทำให้ผู้ทำงานมีความยินดี แต่ในทางกลับกันหากส่วนของการทุ่มเทและความพยายามมีมาก แต่ส่วนของรางวัลและผลที่ได้มีน้อยก็ทำให้ผู้ทำงานผิดหวังและทอดถอยเกิดความตึงเครียดขึ้นได้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 เพศ

มีการศึกษาพบว่า เพศชายมีข้อแตกต่างกับเพศหญิงในด้านการไม่แสวงหาความช่วยเหลือ ไม่ใช่วิธีการระบายปัญหาและความรู้สึกไม่สบายใจให้ผู้อื่นฟังแตกต่างกับเพศหญิงที่มีการหาความช่วยเหลือ ระบายปัญหาและความไม่สบายใจให้บุคคลใกล้ชิดได้รับรู้ จึงทำให้อาจมีความเครียดน้อยกว่า⁽²⁹⁾

2.1.2 อายุ

เมื่อมีอายุมากขึ้นผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากจะทำให้มีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความสามารถในการพิจารณาไตร่ตรองปัญหาได้มากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จะมีวิธีการในการจัดการกับความเครียดที่เหมาะสม ซึ่งจะลดการเกิดความเครียดที่เกิดขึ้นได้⁽³⁰⁾ นอกจากนี้มีมูรา จุลเจิม⁽³¹⁾ กล่าวว่า อายุเป็นสิ่งที่บอกลถึงความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่า มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย จึงทำให้เกิดความเครียดได้น้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผู้ที่มีอายุน้อยมีความเครียดสูงเนื่องจากผ่านประสบการณ์ต่างๆ มาน้อย ทำให้มีทักษะในการจัดการปัญหาต่างๆ น้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้เกิดความเครียดสูงกว่า

2.1.3 ระดับการศึกษา

เป็นปัจจัยที่ช่วยในการพัฒนาความรู้ ความคิดและความสามารถด้านต่างๆ ของบุคคล และเป็นปัจจัยที่กำหนดความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จะทำให้สามารถแก้ไขได้ จึงทำให้ความเครียดที่เกิดขึ้นลดลงได้หรืออาจแก้ไขจนหมดไปได้ ซึ่ง Jalowice & Power⁽³²⁾ กล่าวว่า การศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้มูรา จุลเจิม⁽³¹⁾ กล่าวว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักได้รับงานที่ดี และมีความคาดหวังในการทำงานที่สูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า

2.1.4 รายได้

รายได้หรือเงินเดือนเป็นปัจจัยแสดงผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน กล่าวว่าเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน เป็นสิ่งที่ถือว่าเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิต ทุกคนจึงมุ่งหมายว่าการทำงานจะทำให้มีรายได้ที่สามารถนำไปดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความสุขสบายขึ้นได้⁽³¹⁾

2.2 ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน (Psychosocial work factors)

ความหมายของจิตสังคมในการทำงาน

NIOSH⁽²³⁾ ให้ความหมายของจิตสังคมในการทำงานว่าเป็นสภาพการทำงาน (Working condition) ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด

สำหรับประเทศไทย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข⁽³³⁾ ให้ความหมายของปัจจัยด้านจิตสังคมในงานว่า เป็นปัจจัยต่างๆที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางกาย และจิตใจ ของผู้ทำงาน

Baker และ Karasek⁽²⁵⁾ ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านจิตสังคมว่าเป็นสิ่งกระตุ้น (Stressors) ที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Relating to the person's job) และปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) เป็นต้น

สรุป ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานต้องประสบในการทำงานและส่งผลให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากงาน⁽³⁴⁾

NIOSH รายงานว่าสภาพในองค์กรที่สามารถก่อให้เกิดความเครียดจากงาน ได้แก่

1) ลักษณะของงาน (Job content) ได้แก่ งานที่ง่ายเกินไป ขาดแรงกระตุ้นไม่มีความหลากหลาย ไม่พึงปรารถนา งานที่ทำให้รู้สึกไม่สบายกายหรือใจ

2) ภาระงาน (Workload) ได้แก่ งานหนักหรือเบาเกินไป

3) แรงกดดันจากเวลา (Work pace) ได้แก่ การทำงานภายใต้แรงกดดันในเวลาที่เหมาะสม

4) ชั่วโมงทำงาน (Working hours) ได้แก่ ตารางงานที่เข้มงวดไม่ยืดหยุ่น ชั่วโมงการทำงานที่นานและไม่มีสังคม ชั่วโมงทำงานที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ระบบงานกะที่ออกแบบไม่ดี

5) การมีส่วนร่วมและการควบคุมในองค์กร (Participation and control) ได้แก่ การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือขาดการควบคุมในองค์กร

6) ความก้าวหน้าในงาน สถานะ และค่าจ้าง (Career development, status and pay) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ขาดการสนับสนุนให้ก้าวหน้า สนับสนุนน้อยเกินไป หรือสนับสนุนมากเกินไป ทำงานที่มีคุณค่าทางสังคมต่ำ จ่ายค่าแรงตามจำนวนชิ้นของงาน ระบบการประเมินที่ไม่ชัดเจนและไม่ยุติธรรม งานที่ใช้ทักษะสูงเกินไปหรือต่ำเกินไป

7) บทบาทในองค์กร (Role in the organization) ได้แก่ บทบาทไม่ชัดเจน บทบาทขัดแย้งในงานเดียวกัน ความรับผิดชอบของคน ความต่อเนื่องในการจัดการกับคนและปัญหาของบุคคลนั้น

8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) ได้แก่ การดูแลไม่ทั่วถึง ไม่นึกถึงผู้อื่นและไม่สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความไม่สงบ ก่อความรุนแรง งานที่ต้องแยกตัวหรือโดดเดี่ยว ไม่มีขั้นตอนที่ตกลงกันในการจัดการกับปัญหาหรือข้อร้องเรียน

9) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ได้แก่ มีการสื่อสารที่ไม่ดี ไม่มีความเป็นผู้นำ ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และโครงสร้างขององค์กร

10) ปัญหาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน (Home-work interface) ได้แก่ ความขัดแย้งของความต้องการสำหรับที่บ้านและที่ทำงาน ขาดการสนับสนุนของปัญหาที่บ้านในที่ทำงาน ขาดการสนับสนุนของปัญหาที่ทำงานกับที่บ้าน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสาเหตุและปัจจัยของความเครียดจากงานนั้น เกิดจากตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.4 ผลกระทบความเครียดจากงาน^(1, 34)

NIOSH ทำการศึกษาผลกระทบของความเครียดจากงานต่อสุขภาพโดยผู้ที่มีความเครียดจากงานจะมีอาการเตือนระยะแรก ได้แก่ อาการปวดศีรษะ มีปัญหาการนอนหลับ ไม่สามารถรวบรวมสมาธิ อารมณ์ไม่คงที่ ปวดท้อง ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ คติธรรมต่ำ และยังมีอาการของโรคตามระบบต่างๆ เช่นระบบหัวใจและหลอดเลือด ความผิดปกติของโครงกระดูกและกล้ามเนื้อ ความผิดปกติทางด้านจิตใจ มะเร็ง มีความผิดปกติของระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย เป็นต้น

นอกจากนี้การมีความเครียดจากงานยังส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานอาจเกิดความเครียดจากงาน จนทำให้เกิดการขาดงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง มีการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และอัตราการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดการร้องเรียนจากลูกค้าและผู้ให้บริการเพิ่มมากขึ้นได้ รวมทั้งการเกิดความเครียดในพนักงาน อาจส่งผลกระทบต่อด้านภาพลักษณ์ขององค์กร หากมีการรับสมัครงานอาจไม่มีคนสนใจมาสมัคร นอกจากนี้พนักงานที่มีความเครียดอาจมีข้อเรียกร้องทางกฎหมาย ทำให้องค์กรต้องเพิ่มความรับผิดชอบและมีแนวทางปฏิบัติต่อการเรียกร้องนั้น

3. การจัดการความเครียด (Coping)

การจัดการความเครียด^(35, 36) เมื่อบุคคลเผชิญกับความเครียดหรือปัญหา แต่ละบุคคลย่อมพยายามที่จะหาวิธีและใช้ศักยภาพของตนเพื่อจัดการกับปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดที่มากเกินความ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด อารมณ์ ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมา เป็นการปรับตัวหรือรักษาสมดุลของจิตใจและร่างกายให้กลับสู่ภาวะปกติ จึงมีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าว่าบุคคลจะมีกระบวนการหรือวิธีการใดบ้างในการแก้ไขปัญหา ในการศึกษายุคแรกโดย Lazarus และ Folkman ในปี ค.ศ. 1984 ได้กล่าวถึงการจัดการความเครียดหรือปัญหา (Coping strategies) เป็น 2 มิติคือ การมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem-focused coping) และมุ่งจัดการกับอารมณ์ (Emotional-focused coping) และต่อมาได้มีการศึกษาเพิ่มเติมโดย Carver และ Scheier ในปี ค.ศ. 1999 พบว่าการจัดการปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance coping) เป็นวิธีที่พบได้เช่นกัน

Lazarus และ Folkman ให้ความหมายของการจัดการความเครียด ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามทั้งการกระทำ (Behavior) และความรู้สึกนึกคิดของตนเอง (Cognitive) ในการจัดการกับความเครียดนั้น ซึ่งความพยายามนี้จะต้องใช้ทรัพยากรหรือศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่หรือเกินกว่าธรรมดา การจัดการความเครียดเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการจัดการความเครียด มี 2 ลักษณะ คือการมุ่งจัดการกับปัญหาและการมุ่งจัดการกับอารมณ์ โดยการมุ่งจัดการกับปัญหา เป็นวิธีการที่บุคคลตอบสนองต่อปัญหาหรือความเครียดที่เผชิญอยู่ โดยใช้กลวิธีต่างๆ เช่น การทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น ค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา และการกระทำมุ่งแก้ปัญหาโดยตรง ส่วนการมุ่งจัดการกับอารมณ์ เป็นวิธีการที่บุคคลตอบสนองโดยใช้กระบวนการทางความคิดด้วยการปรับสภาวะอารมณ์หรือความรู้สึกหรือการใช้กลไกทางจิตใจ เช่น การหลีกเลี่ยง การปฏิเสธ การแยกตัว การระบายความโกรธไปสู่ผู้อื่น การเบี่ยงเบนความคิดความสนใจ การแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้อื่น เป็นต้น

ทั้งนี้ในการจัดการนั้น บุคคลอาจใช้วิธีการจัดการความเครียดได้ทั้งด้านการมุ่งจัดการกับปัญหาและการจัดการกับอารมณ์ ซึ่งในการเลือกใช้วิธีการแต่ละวิธีไม่สามารถบอกได้ว่าวิธีใดดีหรือมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน เพราะจะขึ้นอยู่กับบริบท (Context) ในขณะนั้นหรือในสถานการณ์นั้น⁽²⁸⁾ นอกจากนี้บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมจัดการความเครียดแตกต่างกันไปตามระดับการเกิดความเครียด โดยบุคคลที่มีความเครียดในระดับต่ำ อาจใช้พฤติกรรมจัดการความเครียดได้ทั้งสองแบบ แต่เมื่อความเครียดเพิ่มมากขึ้น บุคคลจะมีแนวโน้มในการเลือกใช้พฤติกรรมจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาและเมื่อความเครียดอยู่ในระดับสูงหรือรุนแรง บุคคลมักใช้พฤติกรรมจัดการความเครียดแบบมุ่งอารมณ์แทน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมในการจัดการความเครียดทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์กันโดยอาจมีส่วนเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพของบุคคลในการจัดการความเครียด⁽³⁷⁾

Carver, Scheier และ Weintraub ให้ความหมายของการจัดการความเครียดว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในใจ เพื่อให้เกิดความสมดุลในตัวบุคคล ระหว่างบุคคลรวมทั้งเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มากระทบ ทำให้บุคคล

สามารถปรับตัวและปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมในสภาวะการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นวิธีการจัดการปัญหาที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางบวก แต่หากวิธีการจัดการปัญหานั้นไม่สามารถสร้างสมดุลหรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม จัดเป็นการจัดการปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางลบ Carver, Scheier และ Weintraub⁽³⁸⁾ ได้ศึกษาและรวบรวมวิธีการจัดการความเครียดโดยใช้พื้นฐานจากทฤษฎีของ Lazarus และ Folkman และได้เสนอแบบประเมินการจัดการความเครียดออกมา คือ The Cope Inventory โดยผ่านการปรับข้อความหลายครั้ง จนได้แบบวัดที่มีข้อความ 53 ข้อ และนำแบบวัดไปทดลองใช้และมีการปรับปรุงจนเหลือ 24 ข้อ สำหรับประเทศไทยมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นภาษาไทยโดย สุภาพรณ โคตรจรัส โดยประกอบด้วยวิธีการจัดการความเครียด 15 ด้าน มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งมีการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นนี้ ทั้งนี้ได้มีการนำแบบประเมินนี้ไปใช้ในการวัดพฤติกรรมจัดการความเครียดในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายอาชีพ เช่น ตำรวจจราจร⁽³⁹⁾ นักศึกษา⁽⁴⁰⁾ เยาวชนผู้กระทำผิดในสถานพินิจ⁽⁴¹⁾ และผู้ถูกคุมประพฤติ⁽⁴²⁾ รวมทั้งในเจ้าหน้าที่เรือนจำ⁽⁴³⁾ ทั้งนี้ต่อมาได้มีการปรับปรุง โดย สุภาพรณ โคตรจรัส และชุมพร ยงกิตติกุล⁽⁴⁰⁾ เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูและรูปแบบการจัดการปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษา โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบประเมินดังกล่าว ซึ่งอรอนงค์ วังมะนาว⁽⁴³⁾ ได้มีการปรับปรุงแบบประเมินนี้เพื่อให้มีความเข้าใจง่ายขึ้นและให้เหมาะสมที่จะนำไปศึกษาการจัดการความเครียดในเจ้าหน้าที่เรือนจำ โดยได้เชิญ สุภาพรณ โคตรจรัส และผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งหมด 4 ท่าน ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน

4. โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง

4.1 โครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

เรือนจำความมั่นคงสูง ประกอบด้วยส่วนงานและฝ่ายต่างๆ ดังนี้⁽¹⁹⁾

- 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานทะเบียน เอกสารสำคัญ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ การบริหารงานบุคคล

เบื้องต้นการประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานเลขานุการ งานการประชุม การรวบรวมสถิติข้อมูลของหน่วยงาน แผนงานโครงการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งงานที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ

2) ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำ ตลอดจนคำแนะนำต่างๆ ตรวจสอบการจัดทำประวัติผู้ต้องขัง การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังและการแยกขัง การควบคุมความประพฤติ รวมทั้งการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการปฏิบัติตนในเรือนจำของผู้ต้องขัง พิจารณาเสนอความดีความชอบและความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนลดชั้น การลงโทษทางวินัย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ โดยประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ ดังนี้

- ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังในความรับผิดชอบให้อยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติภารกิจประจำวันตามกฎระเบียบของเรือนจำ
- ฝ่ายรักษาการณ์วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับงานรักษาการณ์ การป้องกัน การลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออกเรือนจำ ตลอดจนการควบคุม ดูแล เก็บรักษา และใช้อาวุธปืนของเรือนจำ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ฝ่ายเยี่ยมญาติวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการเยี่ยมเยียนผู้ต้องขัง สถานกงสุลพนักงานสอบสวน ทนายความ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์ และดำเนินการรับ-ส่งจดหมายของผู้ต้องขัง พัสดุภัณฑ์ไปรษณีย์ รวมทั้งการสอดส่องดูแลไม่ให้บุคคลภายนอกนำสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่ไม่ให้นำเข้าเรือนจำเข้ามาภายในเรือนจำ

3) ฝ่ายควบคุมกลาง วางแผนและดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำและการปฏิบัติตนในเรือนจำแก่ผู้ต้องขัง คัดเลือกผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ การควบคุมตัวผู้ต้องขังจ่ายนอกและออกรักษาตัวนอกเรือนจำ ควบคุมดูแลระบบน้ำและไฟฟ้าของเรือนจำ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ

4) ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน ดำเนินการจัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ

- ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขังดำเนินการเกี่ยวกับอาหาร การจัดอาหารเลี้ยงผู้ต้องขัง การรับฝากเงินผู้ต้องขัง รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขังดำเนินการเกี่ยวกับการจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่ผู้ต้องขัง การจัดนันทนาการ การช่วยเหลือและให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำตลอดจนการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ในการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง รวมทั้งประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การให้การศึกษาระดับวิชาชีพ การใช้แรงงาน การฝึกวิชาชีพ รวมทั้ง การบริหารงานทุนผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกเรือนจำ

- ฝ่ายทัณฑปฏิบัติรับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์ทางทัณฑวิทยา เพื่อให้เรือนจำถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น การกำหนดมาตรการการควบคุมผู้ต้องขัง การเลื่อน-ลดชั้น ผู้ต้องขัง การย้ายผู้ต้องขัง การพักการลงโทษ การลดวันต้องโทษ การทูลเกล้าถวายฎีกาของนักโทษเด็ดขาดเพื่อขอพระราชทานอภัยโทษ การส่งนักโทษเด็ดขาดออกทำงานภายนอกเรือนจำ รวมทั้ง การให้ความเห็นเพิ่มเติมแก่เรือนจำเพื่อให้งานทัณฑปฏิบัติในเรือนจำเป็นไปตามหลักวิชาการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล การประมวลผลและวิเคราะห์สถิติด้านต่างๆเกี่ยวกับผู้ต้องขัง นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบงานด้านทัณฑปฏิบัติ เช่น การรวบรวมทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การรับ-ปล่อยตัวผู้ต้องขัง การออกใบปริศน์ การย้ายผู้ต้องขัง เป็นต้น ตลอดจนการติดต่อประสานกับต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะเกี่ยวกับด้านทัณฑปฏิบัติ

- ฝ่ายฝึกวิชาชีพวางแผนและดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังตลอดจนการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกวิชาชีพ การเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ (เหลือโทษไม่เกิน 6 เดือน) การจัดหาวัสดุ

การหาตลาด และการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การบริหารเงินทุนผลประโยชน์ ควบคุมการใช้งานพาหนะที่จัดซื้อ ด้วยเงินทุนฝักวิชาชีพ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ฝ่ายจำแนกลักษณะและคุมประพฤติดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักทฤษฎีวิทยา ในการกำหนดวิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล ตั้งแต่การแยกประเภท การสัมภาษณ์ประวัติ การเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการจำแนกลักษณะพิจารณาและปฏิบัติตามมติคณะกรรมการ ตลอดจนการติดตามประเมินผล รวมทั้งการจำแนกเข้าดำเนินการด้านคุมประพฤติ ปล่อยคุมประพฤติ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนงานคุมประพฤติและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง จัดการศึกษาวิชาสามัญ วิชาชีพและธรรมศึกษา ตลอดจนการจัดอบรมหลักสูตรการเตรียมเข้าทำงาน การอบรมและพัฒนาจิตใจ การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมปลูกฝังปรับเปลี่ยนทัศนคติ จิตสำนึกค่านิยมและพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม จัดกิจกรรมเสริมการศึกษา เช่น ห้องสมุด การจัดทำโสตทัศนูปกรณ์ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) สถานพยาบาล รับผิดชอบให้การบำบัดรักษาขั้นต้นแก่ผู้ต้องขัง ดูแลควบคุมดำเนินงานอนามัย อาชีวอนามัย สุขาภิบาลของเรือนจำและสิ่งแวดล้อมในเรือนจำให้คำแนะนำแก่ผู้ต้องขังที่ออกไปรักษาพยาบาลนอกเรือนจำ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

4.2 โครงสร้างด้านความปลอดภัยและมาตรการรักษาความปลอดภัย⁽¹⁹⁾

ลักษณะโครงสร้างด้านความปลอดภัยของเรือนจำความมั่นคงสูง มีรายละเอียด ดังนี้

1) กำแพงภายนอก (Outer wall) เป็นกำแพงคอนกรีต (Masonry wall) มีความหนาและสูงประมาณ 8-10 เมตร บนสันกำแพงติดตั้งลวดหนามและไฟฟ้าแรงสูงมีไฟฟ้าแสงสว่างตลอดแนวกำแพง

2) กำแพงหรือรั้วด้านใน (Inner wall) ห่างจากกำแพงนอก จัดสร้างรั้วลวดหนาม กั้นเขตหวงห้าม ห่างจากกำแพงเรือนจำ 1-2 เมตร สูง 8 เมตร เพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องขังเข้า ใกล้กำแพงเรือนจำอันจะเป็นช่องทางให้หลบหนีไปได้

3) ป้อมยามรักษาการณ์ตรงบริเวณมุมกำแพงอย่างน้อย 4 ป้อมและจัดสร้างหอคอย สังเกตการณ์ที่มีความสูงสามารถมองเห็นความเคลื่อนไหวของผู้ต้องขังภายในเรือนจำได้ ทั้งหมดบนป้อมยามรักษาการณ์มีเจ้าหน้าที่ถืออาวุธ (Armed guard towers) ตลอด 24 ชั่วโมง

4) ระบบเสริมความมั่นคงและการสื่อสารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเสริมการควบคุม โดยใช้ระบบโทรทัศน์วงจรปิด ระบบเครื่องจ่ายไฟฟ้าสำรองกรณีไฟฟ้าดับ การติดต่อระหว่าง เจ้าหน้าที่และหน่วยงานราชการภายนอกที่เกี่ยวข้องด้วยระบบวิทยุสื่อสาร

5) ประตูเรือนจำ ประตูเข้าออกเรือนจำเป็นแบบทึบทำด้วยเหล็กที่มีความหนาและ มั่นคงแข็งแรง ประตูเรือนจำประกอบด้วยประตูนอกและประตูภายใน 3 ชั้นห่างกัน 15-20 เมตร มีเจ้าหน้าที่ควบคุมการปิด-เปิด ประตูด้านในสุดจะติดตั้งเครื่องตรวจวัตถุระเบิดและ โลหะ (Metal detector X-ray machine) สำหรับตรวจบุคคลและรถยนต์พาหนะที่เข้า-ออก ด้วยภารกิจที่เกี่ยวข้อง

มาตรการรักษาความปลอดภัย

1) มาตรการรักษาความปลอดภัยในด้านกายภาพด้วยระบบต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วงจรปิด ระบบการปิด-เปิดประตูเรือนจำ และระบบการใช้เครื่องพันธนาการ

2) มาตรการด้านระเบียบวินัยแก่เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยข้าราชการราชทัณฑ์ พ.ศ. 2482 ซึ่งกล่าวถึงวินัยที่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติเฉพาะตนเพื่อให้เป็นไปด้วยดี การ เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง หน้าที่ในการตักเตือนและสั่งสอนผู้อยู่ในบังคับบัญชาและผู้อยู่ในความ ควบคุม และระบุถึงการกำหนดโทษผิดวินัยหากกระทำความผิด

3) มาตรการด้านระเบียบวินัยกับผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 และกฎกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งกฎ ระเบียบต่างๆที่บังคับใช้ในการปฏิบัติกับผู้ต้องขังการ ดำเนินการกับผู้ต้องขังที่กระทำผิดวินัยอย่างเข้มงวด

ด้านระบบรักษาความปลอดภัยของเรือนจำ

- 1) ระบบการป้องกันโดยใช้กำแพงและกระแสไฟฟ้าแรงสูง
- 2) ระบบการป้องกันมิให้ผู้ต้องขังเข้าเขตหวงห้าม
- 3) ระบบการจับความเคลื่อนไหว โดยใช้ระบบโทรทัศน์วงจรปิด และระบบเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่
- 4) ระบบสัญญาณเตือนภัย
- 5) ระบบการปิด-เปิดประตูเรือนจำและการเข้าออกของบุคคลและยานพาหนะ
- 6) ระบบควบคุมผู้ต้องขังในเวลาากลางคืน
- 7) ระบบการเก็บรักษาอาวุธปืนและการใช้อาวุธปืน
- 8) ระบบการควบคุมผู้ต้องขังลักษณะร้ายแรงและคดีอุกฉกรรจ์
- 9) ระบบการกำหนดแผนป้องกันและระงับเหตุร้าย สัญญาณเตือนภัย
- 10) ระบบการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การใช้เทคโนโลยีในการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำความมั่นคงสูงในประเทศไทยนั้นมีการดำเนินการค่อนข้างจำกัด เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำเป็นระบบมาตรฐานมีน้อยมาก ส่วนใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีที่มีราคาไม่สูงและจัดทำแบบไม่สลับซับซ้อน เช่น การใช้สายไฟแรงสูงบนสันกำแพงป้องกันผู้ต้องขังปีนหลบหนี การใช้เครื่องป้องกันการแหกหักหลบหนีโดยรถยนต์ชนประตูเรือนจำด้วยอุปกรณ์แท่งเหล็ก หรือแท่งซีเมนต์สลับฟันปลา เป็นต้น

4.3 ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

เจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพันธกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ คือ การคุมขังผู้ต้องขังบำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีหน้าที่ที่มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไปดังนี้คือ⁽¹⁹⁾

- 1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง
- 2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมาได้

3) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้

4) เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม

5) เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ

6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม

จากลักษณะงานที่ต้องทำตลอด 24 ชั่วโมง มีการอยู่เวรยามนอกเวลาราชการ การควบคุมผู้ต้องขังที่อยู่ในสภาพแออัดเนื่องจากปริมาณของผู้ต้องขังมีมากขึ้น ซึ่งจากสถิติจำนวนผู้ต้องขังในปี 2557 พบว่ามีผู้ต้องขังจำนวนทั้งหมด 274,344 คน แต่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 10,507 คน คิดเป็นอัตราส่วนเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขัง เท่ากับ 1:25^(19, 37) ซึ่งการดูแลไม่ทั่วถึงจากอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอก่อให้เกิดความเครียดได้ นอกจากนี้การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีผู้ต้องขังซึ่งมีปัญหาในตัวเองอยู่รอบตัว มีโอกาสที่เจ้าหน้าที่เรือนจำจะได้รับการบาดเจ็บและเสียชีวิตหากผู้ต้องขังมีพฤติกรรมแหกคุกโดยการทำร้ายและจับเป็นตัวประกันได้

ปัจจุบันเรือนจำความมั่นคงสูงของกรมราชทัณฑ์ มีจำนวนทั้งหมด 9 แห่ง ประกอบด้วยเรือนจำกลางเขาบิน เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำกลางพิษณุโลก เรือนจำกลางระยอง เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เรือนจำกลางสงขลา และทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทั้งนี้มีเรือนจำจำนวน 2 แห่ง ที่มีอำนาจในการควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษสูงถึงประหารชีวิต คือ เรือนจำกลางบางขวาง และเรือนจำกลางคลองเปรม ซึ่งปัจจุบันมีผู้ต้องขังจำนวนมาก โดยเรือนจำกลางบางขวาง มีผู้ต้องขังจำนวน 3,876 คน และเรือนจำกลางคลองเปรม จำนวน 4,872 คน (ณ วันที่ พฤศจิกายน 2555) เจ้าหน้าที่เรือนจำมีภาระในการดูแลผู้ต้องขังในอัตราค่อนข้างสูงประมาณ 1 คน ต่อผู้ต้องขังประมาณ 25-30 คน ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของคณะกรรมการพลเรือนที่ 1 ต่อ 10 คน⁽¹⁹⁾ เรือนจำความมั่นคงสูงทั้งสองแห่งนอกจากจะมีผู้ต้องขังจำนวนมากแล้ว ผู้ต้องขังยังมีความรุนแรงแห่งคดี และเป็นผู้ต้องขังที่ยังมิได้แยกประเภทของคดีที่กระทำ ความผิด ซึ่งผู้ต้องขังเหล่านี้มักหมดหวังในการต่อสู้คดี และมักสร้างความวุ่นวายในเรือนจำ ก่อเหตุจลาจล ทะเลาะวิวาทกันเอง ประท้วงต่อต้านข้อปฏิบัติต่างๆ ร้องเรียน ข่มขู่ และหลบหนี

จากลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องปฏิบัติ มีโอกาสสูงที่เจ้าหน้าที่จะเกิดความเครียดจากงานได้เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้^(37, 44)

1) ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ เนื่องจากในปัจจุบันจำนวนผู้ต้องขังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเกิดปัญหาล้นเรือนจำ มีผลให้การจัดกิจกรรมต่างๆไม่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรที่มีไม่เพียงพอที่จะจัดกิจกรรมได้ เช่น เรือนนอน โรงอาหาร แหล่งฝึกงาน เป็นต้น ในภาวะนี้เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อควบคุมดูแลไม่ให้ผู้ต้องขังหลบหนี การตรวจนับจำนวนผู้ต้องขัง การทำงานเอกสาร การควบคุมตรวจสอบการพกพาอาวุธและสิ่งของต้องห้ามเข้าในเรือนนอน งานเหล่านี้ล้วนเพิ่มภาระงานอันจะทำให้เกิดความเครียดได้

2) จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอจากจำนวนผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากขึ้นไม่ได้สัดส่วนที่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ ย่อมเพิ่มภาระงานต่อเจ้าหน้าที่ การขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง เช่นนักจิตวิทยา บุคลากรทางการแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่เหล่านั้น และยังต้องอยู่เวรยามในกรณีที่มีปัญหารุนแรงเกิดแก่ผู้ต้องขังที่จำเป็นต้องไปโรงพยาบาล ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องอยู่เวรเพื่อเรียกในเวลา กลางคืนด้วย

3) การขัดแย้งและสับสนในบทบาทเจ้าหน้าที่ต้องรับบทบาทเป็นผู้ควบคุมและรักษาความสงบ ต้องแสดงตนเป็นผู้ควบคุม และมีอำนาจเหนือผู้ต้องขัง แต่ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่ทำการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง มีบทบาทเป็นผู้แก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขัง จำเป็นต้องใกล้ชิดและทำให้ผู้ต้องขังไว้วางใจ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามบทบาทของตนเองต้องทำงานร่วมกันภายในที่ทำงานเดียวกันอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกันเนื่องจากบทบาทที่ต่างกันได้

4) แรงกดดันจากภายนอกองค์กรการดำเนินงานในเรือนจำจำเป็นต้องเปิดเผยให้สังคมภายนอกรับรู้มากขึ้น มีข้อดี คือ สังคมเข้าใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือ แต่ก็มีผลเสียคือถูกแทรกแซงการบริหารงานจากกลุ่มสังคมภายนอกได้ เช่น นักการเมือง นักสิทธิมนุษยชน ญาติผู้ต้องขัง เป็นต้น ทำให้เสียอำนาจในการปกครองบางส่วน เพื่อให้เป็นไปตามกระแสความต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานต้องรับฟังข้อร้องเรียนของผู้ต้องขังมากขึ้นนอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่องของทัศนคติเชิงลบจากสังคมภายนอก เนื่องจากสังคมเห็นว่าปฏิบัติงานกับผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนไม่ดีในสังคมและเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานไม่มีเกียรติ

5) ภาระงานที่ซับซ้อนและตรากตรำ เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง อยู่เวรยามรักษาการณ์ ควบคุมผู้ต้องขังในเวลาากลางคืนและปฏิบัติงานต่อเนื่อง 16 ชั่วโมงต่อครั้ง โดยปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 8.00-16.00 น. และอยู่เวรยามตั้งแต่เวลา 16.00-8.00 น. ในวันรุ่งขึ้น และอาจจะต้องเวรยาม 1-2 วันต่อครั้ง และในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์

จากโครงสร้างของกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรมคุมประพฤติ ซึ่งทำงานร่วมกันภายใต้การบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะมีระดับความเครียดจากงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เจ้าหน้าที่เรือนจำมีแนวโน้มที่จะประสบกับความเครียดเนื่องจากปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่อันตราย ไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ และมีโอกาสเผชิญเหตุวิกฤติ เช่น ผู้ต้องขังทำร้ายร่างกายกันเอง พยายามฆ่าตัวตาย เหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ การทำร้ายเจ้าหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบจากงาน ทั้งการเข้าเวรยาม ความสับสนและขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ลักษณะของการทำงานในเรือนจำที่ต้องเผชิญกับความรุนแรง การควบคุมผู้ต้องขังและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และในปัจจุบันยังพบปัญหาจำนวนนักโทษล้นคุก จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดจากงานได้

5. การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงรายงานการศึกษาที่ผ่านมาซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่เรือนจำและที่เกี่ยวข้องกับความเครียด โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย มัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมและรักษาการณ์ ทั้งหมด 11 แห่ง ในเรือนจำความมั่นคง 3 ระดับ ได้แก่ เรือนจำความมั่นคงสูง มั่นคงปานกลาง และมั่นคงต่ำสุดโดยทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เรือนจำชายในสายควบคุมและรักษาการณ์ ระดับ 1-3 ทั้งหมด 187 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ (Low stress) ร้อยละ 86.1 มีความเครียดในระดับสูงและสูงมาก ร้อยละ 10.7 และ 3.2 ตามลำดับ

ส่วนความเครียดในระดับสูงถึงสูงมากของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง พบร้อยละ 17.9 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา การถูกลงโทษทางวินัย ภาวะครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ในส่วนปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ส่วนปริมาณงาน สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด และในส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ที่ตั้งของเรือนจำ และทัณฑสถาน ส่วนความมั่นคงแข็งแรง อาคารสถานที่ บรรยากาศในเรือนจำ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ

สำหรับการศึกษาของ อรอนงค์ วังมะนาว⁽⁴³⁾ ได้ศึกษาเปรียบเทียบความเครียดและพฤติกรรมจัดการความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี เรือนจำพิเศษมีนบุรี ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑสถานหญิงธนบุรีและทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศและระดับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่เพศต่างกันมีพฤติกรรมจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน แต่ระดับการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีพฤติกรรมจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ อาลยา บุญเปลื้อง⁽⁴⁵⁾ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ระดับ 1-5 ในเรือนจำเขต 6 จำนวน 327 คน พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และระดับการศึกษาและสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ และแนวทางแก้ไขปัญหาความเครียดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ คือ การปรับปรุงระบบการทำงานและกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน สำหรับการศึกษาของ ผ่อง

พรรณ วิโนจา⁽⁴⁶⁾ ทำศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลความเครียดและพฤติกรรมจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 101 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย ระเบียบ นโยบาย สถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของเด็กหรือเยาวชน ภาระงาน และความรับผิดชอบ ผู้ร่วมงาน และปัญหาส่วนตัว ส่วนพฤติกรรมจัดการความเครียดที่ใช้บ่อยที่สุด ได้แก่ การหางานอดิเรก ทำเมื่อยามว่าง พยายามรวบรวมสติ ไม่ตื่นตระหนกพร้อมจัดการปัญหา และพยายามปรับตัวให้เข้าได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร

สำหรับการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในกลุ่มอาชีพอื่นที่ประยุกต์ใช้แนวคิดตามแบบจำลองที่พัฒนาโดย Karasek โดยใช้รูปแบบ Demand-Control ได้แก่ การศึกษาของ จิริสุตา ธานีรัตน์⁽⁴⁷⁾ ได้ทำการศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทุมนานีพบความชุกของความเครียดจากงานในเจ้าหน้าที่ร้อยละ 11.3 และความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านวิชาการและสิ่งคุกคามสุขภาพทางชีวภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ สุรศักดิ์ บุรณตรีเวช และ ตะวันชัย จิระประมุขพิทักษ์⁽⁴⁸⁾ ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ผลิตนาฬิกาข้อมือ ด้วยแบบสอบถามตามแบบจำลอง Job Demand Control พบว่า พนักงานมีความเครียดจากงานร้อยละ 15.0 และระบบความปลอดภัยและระบบป้องกันโรคจากการทำงาน การลดความรีบเร่งในการทำงาน การใช้ความรู้ความชำนาญ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ลักษณะการทำงานที่ซ้ำๆ สวัสดิการอาหารกลางวัน ระยะเวลาเดินทางมาทำงาน บริการทางการแพทย์ การร่วมตัดสินใจในงาน และการต้องนั่งทำงานเป็นเวลานานๆ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาในต่างประเทศของ Millson⁽⁴⁹⁾ ทำการศึกษาปัจจัยทำนายความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในประเทศแคนาดา ซึ่งทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจโดย Correctional Service of Canada (CSC) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 4,961 ราย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ องค์กรประกอบจากภายนอกองค์กร (External organizational factors), องค์กรประกอบจากภายในองค์กร (Internal organizational factors), สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Work environment), ปัจจัยด้านบุคคล (Demographic

factors) และการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน (Attitudes toward correctional work) และปัจจัยที่ใช้ในการทำนายความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับรู้ของการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล (Perception of personal security), การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน (Staff empowerment), ผลกระทบของการทำงานกะ (Impact of shift work), ความมั่นคงในงาน (Employment security), ความเข้าใจในขั้นตอนการทำงาน (Understanding of work procedures), การบริหารอาชีพ (Career management), เพศ (Gender), ระยะเวลาในการทำงานกับ CSC (Years working for CSC) และระดับความปลอดภัย (Security level)

นอกจากนี้ Regan⁽⁵⁰⁾ ทำการศึกษาความเครียดจากงานและการจัดการปัญหา (Coping) ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในประเทศไอร์แลนด์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า มีการใช้การรับมือกับความเครียดด้วยวิธีการจัดการกับปัญหา (Active coping) มากที่สุดคือ ร้อยละ 44.1 รองลงมา ได้แก่ การวางแผนแก้ไขปัญหา (Planning) (ร้อยละ 17.6), การใช้หลักทางศาสนา (Religion) (ร้อยละ 11.8), การแยกตัว (Self-distraction) (ร้อยละ 11.8) ตามลำดับ

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การวัดหรือประเมินความเครียดจากงานเป็นการวัดผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจและพฤติกรรมที่เกิดจากความเครียดโดยทั่วไป และเป็น การวัดระดับความเครียดของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้จำเพาะว่าเป็นสาเหตุหรือปัจจัยเสี่ยงจาก องค์ประกอบของงานโดยตรง และแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาที่ผ่านมา เป็นแบบสอบถาม ที่มีการพัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และมีการปรับปรุงให้เหมาะกับบริบทกับ กลุ่มตัวอย่างและวัตถุประสงค์การศึกษาของแต่ละการศึกษานั้นๆ รวมทั้งการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงนั้น เป็นการศึกษาที่ผ่านมาเป็นเวลานานแล้ว เช่น มัลลิการ์ เหมือนวงศ์ และอรรวรรณ วังมะนาว ทำการศึกษาไว้ในปี พ.ศ. 2534 และปี พ.ศ. 2544 ตามลำดับ ซึ่งปัจจุบันอาจมีบริบทที่เปลี่ยนไป ทั้งในส่วนของจำนวนของผู้ต้องขัง ความรุนแรงของคดี สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร รวมทั้งกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องได้ เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาซึ่งอาจจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าความเครียดและปัจจัยใดบ้างที่ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับในการศึกษานี้ ทำการวัดความเครียดที่เกิดจากงานโดยใช้แบบสอบถาม Thai-JCQ (Thai-Job Content Questionnaires) ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบจำลองของ Karasek ถูกแปลและพัฒนาเป็นภาษาไทย โดย พิชญา พรศทองสุข และนวลตา อากาศพะกุล⁽⁵¹⁾ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดจากการทำงานที่เป็นมาตรฐานของประเทศ ซึ่งแบบสอบถามนี้มีการวัดความเครียดจากงานโดยพิจารณาองค์ประกอบที่เน้นปัจจัยจากสภาพงานที่ทำให้เกิดความเครียด โดยไม่ได้วัดผลกระทบจากงานกับตัวบุคคล ในด้านกาย จิตใจ สังคม ซึ่งแตกต่างจากการวัดความเครียดในการศึกษาที่ผ่านมา และแบบสอบถามดังกล่าวมีการทดสอบก่อนนำมาใช้ในกลุ่มอาชีพต่างๆ จำนวน 102 อาชีพ อาชีพละประมาณ 100 คน จำนวน 10,415 คน ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเปรียบเทียบกับการศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นได้หากมีการใช้แบบสอบถามมาตรฐานเดียวกันนี้



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research design) โดยเป็นการศึกษา ณ จุดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target population) คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงของกรมราชทัณฑ์

ประชากรกลุ่มศึกษา (Study population) คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงของกรมราชทัณฑ์ ที่มีอำนาจคุมขังผู้ต้องขังที่กำหนดโทษสูงสุดประหารชีวิต ทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางบางขวาง และเรือนจำกลางคลองเปรม

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง ทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางบางขวาง และเรือนจำกลางคลองเปรมที่ยินยอมเข้าร่วมการศึกษาวินิจฉัย

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

ใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด (Finite population) และทราบสัดส่วนของประชากรตามลักษณะที่ต้องการศึกษา ดังนี้⁽⁵²⁾

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 PQ}{d^2(N-1) + (Z_{\alpha}^2 PQ)}$$

โดยกำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง เรือนจำกลางบางขวาง และเรือนจำกลางคลองเปรมเท่ากับ 604 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2556)

$Z =$ ค่า Z จากตาราง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เท่ากับ 1.96

$P =$ สัดส่วนของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงที่มีความเครียดจากงาน

$$Q = 1 - P$$

$d =$ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05

จากการศึกษาที่ผ่านมาของ มัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษาความเครียดของเจ้าหน้าที่ความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมและรักษาการณ์ โดยพบว่าความชุกของความเครียดของ เจ้าหน้าที่ในเรือนจำความมั่นคงสูง เท่ากับร้อยละ 17.9 จึงกำหนดค่า P เท่ากับ 0.179 แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{604(1.96)^2(0.179)(0.821)}{(0.05)^2(604 - 1) + (1.96^2(0.179)(0.821))}$$

$$= 165 \text{ คน}$$

โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกประมาณร้อยละ 30 ในกรณีที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือมีอัตราการตอบกลับต่ำ ($r=0.30$)

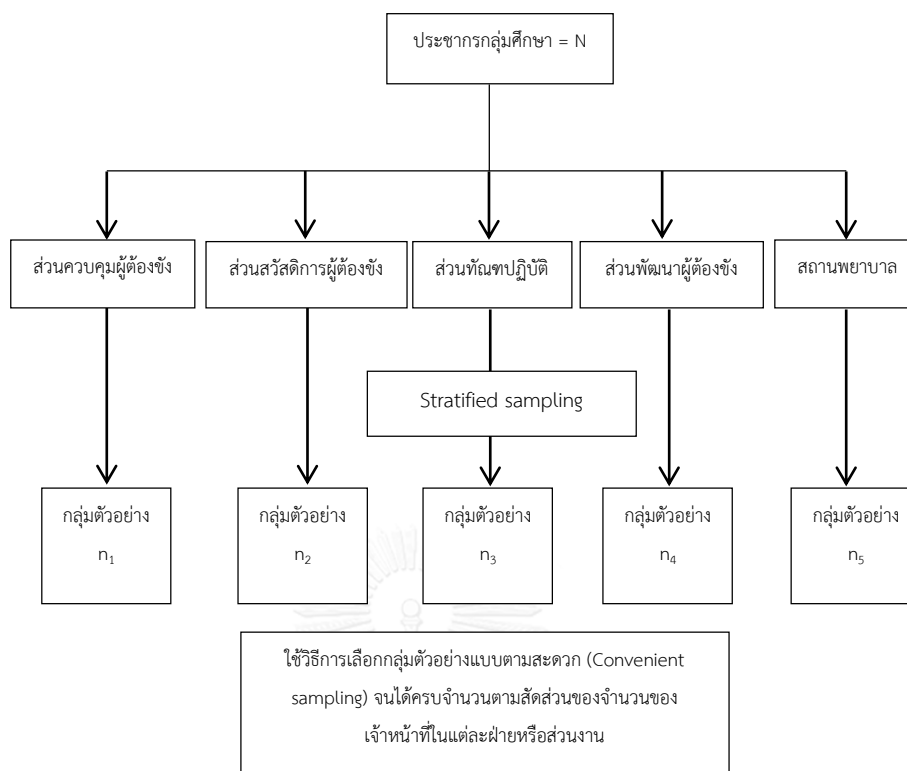
$$N = n/(1-r)$$

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad N = 165/(1-0.3)$$

ดังนั้นในการศึกษานี้เก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในเรือนจำความมั่นคงสูงทั้ง 2 แห่ง ตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมดที่มี โดยในแต่ละแห่งใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามส่วนงานทั้งหมด 5 ส่วนงาน ในการแจกแบบสอบถาม ผู้ประสานงานปฏิบัติงานในเวลาราชการ ซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับเวลาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้พบในช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล จนได้ครบจำนวนตามสัดส่วนของจำนวนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่ายหรือส่วนงาน ตามแผนภูมิด้านล่าง ทั้งนี้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้นั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจากส่วนบริหารทั่วไป ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง และสถานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 37.3, 35.2, 27.1, 41.0 และ 34.5 ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละส่วนงาน ตามลำดับ



ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย

ด้านการทำงาน และปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความเครียดจากงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การมีบุตร รายได้ สถานะของรายได้กับค่าใช้จ่าย โรคประจำตัว การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การออกกำลังกาย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทของตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูง การทำงานในแดนควบคุม ระยะเวลาทำงานที่ต้องพบผู้ต้องขังต่อวัน ทำงานกะ/เข้าเวรยาม

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียดจากงาน (Job Content Questionnaire) ฉบับภาษาไทย (Thai-JCQ) ทั้งหมด 45 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ Job control (9 ข้อ), Psychological job demand (13 ข้อ), Physical job demand (3 ข้อ), Job security (4 ข้อ), Social support (8 ข้อ) และ Hazard at work (8 ข้อ)

ส่วนที่ 4 แบบประเมินการจัดการความเครียด ฉบับภาษาไทย ทั้งหมด 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (10 ข้อ), ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา (10 ข้อ), ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา (4 ข้อ) และด้านหลีกเลี่ยงปัญหา (6 ข้อ)

แบบประเมินความเครียดจากงาน

แบบประเมินที่ใช้ในการศึกษานี้ ใช้แบบประเมินความเครียดจากงาน (Job Content Questionnaire) ฉบับภาษาไทย (Thai-JCQ) จำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. อำนาจการควบคุมงาน (Job control) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-9
2. งานเรื้อรังหรือท้อใจ (Psychological job demand) จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10-22
3. งานใช้ร่างกาย (Physical job demand) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23-25
4. ความมั่นคงในงาน (Job security) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26-29
5. แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 30-37
6. อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38-45

แบบประเมินความเครียดจากงานนี้ได้รับการดัดแปลงและทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้างของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย โดย พิชญา พรศททองสุข และนวลตา อาภาศัพท์กุล⁽⁵¹⁾ ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 102 อาชีพ จำนวน 10,450 คน

โดยในแต่ละข้อคำถาม กำหนดคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) โดยให้คะแนนตามความคิดเห็น คือ ไม่เห็นด้วยมาก ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยมาก โดยให้คะแนนเป็น 1, 2, 3 และ 4 คะแนน ตามลำดับยกเว้นในองค์ประกอบ อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน ที่มีคำตอบแบบประมาณค่า 3 ระดับ คือ ไม่มีปัญหา มีบ้าง/

เป็นปัญหาน้อย และมี/เป็นปัญหามาก โดยให้คะแนนเป็น 1, 2 และ 3 คะแนน ตามลำดับ และในองค์ประกอบความมั่นคงในงาน ที่คำตอบไม่ได้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แต่เป็นตัวเลือกให้เลือกตอบ 4 ตัวเลือก แต่มีวิธีการคำนวณคะแนนเป็น 1-4 คะแนน ตามลำดับของตัวเลือกข้อ 1-4 ตามลำดับ

วิธีคำนวณคะแนนในแต่ละองค์ประกอบของแบบประเมินความเครียดจากงานมีดังนี้

องค์ประกอบ	วิธีคำนวณคะแนน
อำนาจการควบคุมงาน (Job control)	$2 \times [\text{ข้อ } 1 + \text{ข้อ } 2 + \text{ข้อ } 3 + \text{ข้อ } 4 + \text{ข้อ } 5 + \text{ข้อ } 6 + \text{ข้อ } 7 + \text{ข้อ } 8 + \text{ข้อ } 9]$
งานเรื้อรังทางใจ (Psychological job demand)	$\text{Psychological demand} + \text{Psychological overload} = [0.9 \times (\text{ข้อ } 10 + \text{ข้อ } 11 + \text{ข้อ } 12 + \text{ข้อ } 13 + \text{ข้อ } 14 + \text{ข้อ } 15 + \text{ข้อ } 16 + \text{ข้อ } 17 + \text{ข้อ } 18 + \text{ข้อ } 19)] + [3 \times (\text{ข้อ } 20 + \text{ข้อ } 21 + \text{ข้อ } 22)]$
งานใช้ร่างกาย (Physical job demand)	ข้อ 23 + ข้อ 24 + ข้อ 25
ความมั่นคงในงาน (Job security)	ข้อ 26 + ข้อ 27 + ข้อ 28 + ข้อ 29
แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)	$(\text{Supervisor support}) + (\text{Coworker support}) = 2.25 \times (\text{ข้อ } 30 + \text{ข้อ } 31 + \text{ข้อ } 32 + \text{ข้อ } 33 + \text{ข้อ } 34 + \text{ข้อ } 35 + \text{ข้อ } 36 + \text{ข้อ } 37)$
อันตรายหรือความเสี่ยง จากงาน (Hazard at work)	ข้อ 38 + ข้อ 39 + ข้อ 40 + ข้อ 41 + ข้อ 42 + ข้อ 43 + ข้อ 44 + ข้อ 45

การประเมินความเครียดจากงาน พิจารณาคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ อำนาจการควบคุมงาน (Job control) และงานเรื้อรังทางใจ (Psychological job demand) โดยคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง (high) และ

กลุ่มต่ำ (low) โดยใช้จุดตัด (Cut point) ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 หรือค่ามัธยฐาน⁽⁵³⁻⁵⁶⁾ (Median) ของคะแนนที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบ

หลังจากทำการจัดกลุ่มสูง-ต่ำ ขององค์ประกอบหลักทั้ง 2 แล้ว ประเมินความเครียด จากงานได้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

<p>งานเครียดน้อย/งานสบาย (low strain jobs/relax job)</p> <ul style="list-style-type: none"> - low psychological job demand - high job control 	<p>งานกระตุ้น (active job)</p> <ul style="list-style-type: none"> - high job psychological demand - high job control
<p>งานเฉื่อย (passive job)</p> <ul style="list-style-type: none"> - low psychological job demand - low job control 	<p>งานเครียดสูง (high strain job)</p> <ul style="list-style-type: none"> - high psychological job demand - low Job control

สำหรับองค์ประกอบอื่นในแบบประเมินนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ Physical job demand และ Hazard at work เป็นข้อมูลปัจจัยด้านงาน และองค์ประกอบ Social support (Supervisor support และ Coworker support), และ Job security เป็นปัจจัยด้านจิตสังคมในงานโดยนำคะแนนที่คำนวณได้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง (high) และกลุ่มต่ำ (low) โดยใช้จุดตัด (Cut point) ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 หรือค่ามัธยฐาน (Median)⁽⁵³⁾

แบบประเมินการจัดการความเครียด

แบบประเมินที่ใช้ในการศึกษานี้ใช้แบบประเมิน ซึ่งดัดแปลงจากแนวคิดของ Folkman และ Lazarus ซึ่งพัฒนาเป็นภาษาไทยโดย สุภาพรณ โคตรจรัส⁽⁵⁷⁾ และได้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมตามบริบทเพื่อใช้ในการประเมินการจัดการความเครียดในเจ้าหน้าที่เรือนจำ โดย อรอนงค์ วังมะนาว⁽⁴³⁾ โดยแบ่งการจัดการความเครียดออกเป็น 2 แบบ คือ

1) แบบมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ด้านย่อย คือ

1.1) ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดมีวิธีการจัดการ 5 วิธี ได้แก่ การลงมือดำเนินการแก้ปัญหาการวางแผน การระงับกิจการที่ไม่เกี่ยวข้อง การชะลอการ

จัดการปัญหา และการสนับสนุนเพื่อหาการช่วยเหลือ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ คือ ข้อที่ 2, 7, 12, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30

1.2) ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด มีวิธีการจัดการ 5 วิธี ได้แก่ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับกำลังใจ การตีความหมายใหม่ในทางบวก การพึ่งศาสนา การยอมรับ และการมีอารมณ์ขัน ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ คือ ข้อที่ 5, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 23, 24

2) แบบด้อยประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ด้านย่อย คือ

2.1) ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด มีวิธีการจัดการ 2 วิธี ได้แก่ การปฏิเสธ และการระบายออกทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ คือ ข้อที่ 3, 8, 9, 19

2.2) ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา มีวิธีการจัดการ 3 วิธี ได้แก่ การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม การไม่เกี่ยวข้องกับความคิด และการใช้สุราและสารเสพติด ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ คือ ข้อที่ 1, 4, 6, 10, 14, 17

เกณฑ์การให้คะแนน

ในแต่ละข้อคำถาม คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ให้คะแนนตามลำดับความบ่อยของการกระทำ คือ ไม่เคยใช้วิธีการนั้นเลย ใช้วิธีนั้นบ้างเล็กน้อย ใช้วิธีการนั้นปานกลาง ใช้วิธีการนั้นมากโดยให้คะแนน 1, 2, 3 และ 4 คะแนนตามลำดับ ดังนั้นจะได้คะแนนรวมเป็นรายข้อ มีคะแนนตั้งแต่ 1-4 คะแนน รวมแต่ละวิธี มีคะแนนตั้งแต่ 2-8 คะแนน สำหรับคะแนนรวมแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบมีประสิทธิภาพ มีคะแนนรวมตั้งแต่ 20-80 คะแนน

- ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด มีคะแนนรวมตั้งแต่ 10-40 คะแนน
- ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด มีคะแนนรวมตั้งแต่ 10-40 คะแนน

2) แบบด้อยประสิทธิภาพ มีคะแนนรวมตั้งแต่ 10-40 คะแนน

- ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหามีคะแนนรวมตั้งแต่ 4-16 คะแนน
- ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา มีคะแนนรวมตั้งแต่ 6-24 คะแนน

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- 1) การจัดการแบบมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางบวก โดยมีวิธีการแก้ปัญหา 10 วิธี การแปลผล แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้
 - ระดับสูง หมายถึง สามารถจัดการปัญหาได้ดี คือใช้วิธีนี้บ่อยครั้งหรือมาก
 - ระดับต่ำ หมายถึง สามารถจัดการปัญหาได้ไม่ดี คือ ไม่ค่อยเลือกใช้วิธีนี้หรือใช้น้อยครั้ง
 - 2) การจัดการแบบด้อยประสิทธิภาพ มีแนวโน้มให้ผลทางลบ โดยมีวิธีการแก้ปัญหา 5 วิธี การแปลผล แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้
 - ระดับต่ำ หมายถึง สามารถจัดการปัญหาได้ดี คือไม่ค่อยเลือกใช้วิธีนี้หรือใช้น้อยครั้ง
 - ระดับสูง หมายถึง สามารถจัดการปัญหาได้ไม่ดี คือ ใช้วิธีนี้บ่อยครั้งหรือมาก
- ดังนั้น การแปลผลหรือระดับคะแนนของแต่ละวิธีการจัดการปัญหา มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

วิธีการจัดการ	ระดับสูง (คะแนน)	ระดับต่ำ (คะแนน)	คะแนน รวม
1. แบบมีประสิทธิภาพ	>50	≤50	20-80
1.1 ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	>25	≤25	10-40
1.2 ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา	>25	≤25	10-40
2. แบบด้อยประสิทธิภาพ	>25	≤25	10-40
2.1 ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	>10	≤10	4-16
2.2 ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา	>15	≤15	6-24

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์กรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุง จากนั้นนำไปทดสอบ (Try out) กับเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางจังหวัดชลบุรี ทั้งหมด

30 คน เพื่อทดสอบหาความเที่ยง (Reliability) ในส่วนของแบบประเมินความเครียดจากงาน และแบบประเมินการจัดการความเครียด เนื่องจากลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จึงใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) แต่ในองค์ประกอบความมั่นคงในงาน ลักษณะของคำตอบไม่ได้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จึงไม่สามารถหาความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคได้

สำหรับแบบประเมินความเครียดในแต่ละองค์ประกอบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค อยู่ในช่วงระหว่าง 0.782–0.989 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบ	Cronbach's Alpha
Job control	0.782
Psychological job demand	0.826
Physical job demand	0.844
Social support	0.989
Hazard at work	0.868

สำหรับผลการทดสอบความเที่ยงของแบบประเมินการจัดการความเครียด จำแนกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน เป็นดังนี้

องค์ประกอบ	Cronbach's Alpha
แบบมีประสิทธิภาพ	
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	0.628
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา	0.519
แบบด้อยประสิทธิภาพ	
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	0.577
ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา	0.607

จากตารางพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคของแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.519–0.628 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. การรวบรวมข้อมูล (Data collection)

1. ศึกษาเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลพื้นฐานของประชากร
2. เสนอโครงร่างงานวิจัยต่อคณะกรรมการสอบโครงร่างวิจัยของหลักสูตร
3. เสนอโครงร่างวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. หลังจากโครงร่างวิจัยผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว จัดทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากเรือนจำกลางบางขวาง และเรือนจำกลางคลองเปรม
5. เก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษา
7. เขียนรายงานและเผยแพร่ผลงานวิจัย

การศึกษานี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 195/57 ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2557

หลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 แห่ง ในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2557 โดยการทำหนังสือขออนุญาตผู้บัญชาการเรือนจำความมั่นคงสูงทั้ง 2 แห่ง หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้ทำการแจกและเก็บแบบสอบถามโดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่เรือนจำแต่ละแห่ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยด้านงาน แสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับปัจจัยด้านงานใช้ร่างกายและความมั่นคงในงาน แบ่งกลุ่มเป็นระดับสูงและต่ำ เพื่ออธิบายลักษณะของปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน แสดงผลการศึกษาเป็น จำนวนและร้อยละ และแบ่งกลุ่มเป็นระดับสูงและต่ำ เพื่ออธิบายลักษณะของปัจจัยด้านจิตสังคมในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง แสดงผลการศึกษาเป็นจำนวนและร้อยละ แบ่งเป็นกลุ่มตามเกณฑ์ของแบบสอบถาม เพื่ออธิบายความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลการจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง แสดงผลการศึกษาเป็น จำนวนและร้อยละแบ่งตามเกณฑ์ของแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะการจัดการความเครียดในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่างที่มีและไม่มี ความเครียดจากงานสูง (high strain และ non-high strain)^(53, 58-60) ใช้สถิติ Chi-square สำหรับปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่เป็นเชิงกลุ่ม (ใช้ Fisher's exact test หากค่าคาดหวัง (expected value) น้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ของจำนวนช่องในตารางทั้งหมด) และใช้สถิติ Independent t-test สำหรับปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่เป็นเชิงปริมาณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างยังเรียนจากกลางคลองเปรม และเรียนจากกลางบางขวาง แห่งละ 150 ชุด รวมทั้งหมด 300 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 219 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response rate) เท่ากับร้อยละ 73.0 และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 217 ชุด

โดยแบ่งผลการวิจัยเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความชุกความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กับความเครียดจากงาน
4. การจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 199 คน (ร้อยละ 92.1) มีอายุเฉลี่ย 43 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=9.90 ปี) สถานภาพสมรส สมรสแล้ว 169 คน (ร้อยละ 77.9) มีบุตร 149 คน (ร้อยละ 69.6) นับถือศาสนาพุทธ 212 คน (ร้อยละ 98.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 114 คน (ร้อยละ 52.5) มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทไปจนถึงมากกว่า 30,000 บาท เป็นจำนวน 160 คน (ร้อยละ 74.1) สถานะของรายได้กับค่าใช้จ่ายต่อเดือนมีรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บ 96 ราย (ร้อยละ 45.0) ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 77.5) ไม่เคยสูบบุหรี่ 85 ราย (ร้อยละ 39.4) ปัจจุบันดื่มสุราอยู่ 135 ราย (ร้อยละ 63.4) มีการออกกำลังกาย 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ 99 คน (ร้อยละ 45.6) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ) ^a
เพศ	
ชาย	199 (92.1)
หญิง	17 (7.9)
อายุ	
ค่าเฉลี่ย±SD (ปี)	43.02±9.90
อายุต่ำสุด-อายุสูงสุด (ปี)	20-60
สถานภาพสมรส	
โสด	36 (16.6)
สมรส	169 (77.9)
หย่า/แยกกันอยู่	12 (5.5)
ศาสนา	
พุทธ	212 (98.1)
คริสต์	3 (1.4)
อิสลาม	1 (0.5)
ระดับการศึกษา	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	25 (11.5)
อนุปริญญา/ปวส.	47 (21.7)
ปริญญาตรี	114 (52.5)
ปริญญาโท	28 (12.9)
ปริญญาเอก	3 (1.4)
การมีบุตร	
ไม่มี	65 (30.4)
มี	149 (69.6)

^a ร้อยละที่แสดงไม่นับรวม Missing data

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=217) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ) ^a
รายได้ต่อเดือนจากงานประจำ (บาท)	
น้อยกว่า 10,000	16 (7.4)
10,000-15,000	40 (18.5)
15,001-20,000	52 (24.1)
20,001-25,000	45 (20.8)
25,001-30,000	13 (6.1)
มากกว่า 30,000	50 (23.1)
สถานะของรายได้กับค่าใช้จ่ายต่อเดือน	
รายได้เพียงพอและมีเงินเก็บ	73 (34.3)
รายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บ	96 (45.0)
รายได้ไม่เพียงพอ	44 (20.7)
โรคประจำตัว	
ไม่มี	158 (77.5)
มี	46 (22.5)
การสูบบุหรี่	
ไม่เคยสูบ	85 (39.4)
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	60 (27.7)
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่	71 (32.9)
การดื่มสุรา	
ไม่เคยดื่ม	39 (18.3)
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	39 (18.3)
ปัจจุบันยังดื่มอยู่	135 (63.4)
การออกกำลังกาย ใน 1 สัปดาห์	
ไม่ได้ออกกำลังกาย	59 (27.2)
1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	99 (45.6)
3-4 ครั้งต่อสัปดาห์	43 (19.8)
5-6 ครั้งต่อสัปดาห์	11 (5.1)
ทุกวัน	5 (2.3)

^a ร้อยละที่แสดงไม่นับรวม Missing data

1.2 ปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 สายงานที่ปฏิบัติเป็นฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ผู้ต้องขัง 106 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 เป็นข้าราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูง เฉลี่ย 15.1 ปี ต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 39 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในแดนควบคุมหรือทำงานที่ต้องพบกับผู้ต้องขัง 129 คน (ร้อยละ 60.8) มีระยะเวลาเฉลี่ยในการพบผู้ต้องขัง 8.48 ชั่วโมงต่อวัน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ชั่วโมง สูงสุด 18 ชั่วโมง มีการทำงานกะ/เข้าเวรยาม 171 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 โดยรูปแบบการเข้ากะ/เข้าเวรยาม เป็นแบบวันเว้น 2 วัน และวันเว้นมากกว่า 2 วัน จำนวน 53 คน (ร้อยละ 32.9) 49 คน (ร้อยละ 30.4) ตามลำดับ ระยะเวลาที่ทำงานกะ/เข้าเวรยาม 10.58 ชั่วโมง (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.50 ชั่วโมง) สำหรับการประเมินงานใช้แรงกาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินงานที่ทำเป็นงานใช้แรงกายอยู่ในระดับสูง (≥ 6 คะแนน) จำนวน 187 คน (คิดเป็นร้อยละ 86.2) และประเมินว่างานที่ทำอันตรายหรือมีความเสี่ยงจากงาน อยู่ในระดับสูง (≥ 13 คะแนน) จำนวน 112 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.6) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

ปัจจัยด้านงาน	จำนวน (ร้อยละ) ^a
ตำแหน่งงาน	
เจ้าพนักงานราชทัณฑ์	87 (41.0)
นักทัศนวิทยา	42 (19.8)
เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ	28 (13.2)
นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	19 (9.0)
ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์	11 (5.2)
อื่นๆ ^b	25 (11.8)
สายงานที่ปฏิบัติ	
ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ผู้ต้องขัง	106 (49.8)
ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง	62 (29.1)
ฝ่ายบริหารทั่วไป	19 (8.9)
ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	16 (7.5)
สถานพยาบาล	10 (4.7)
ประเภทของตำแหน่ง	
ข้าราชการ	188 (87.9)
ลูกจ้างชั่วคราว	12 (5.6)
พนักงานราชการ	11 (5.1)
ลูกจ้างประจำ	3 (1.4)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูง(n=181)	
ค่าเฉลี่ย±SD (ปี)	15.10±10.04
ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด (ปี)	1-39
การทำงานในแดนควบคุมหรือทำงานที่ต้องพบกับผู้ต้องขัง	
ทำ	129 (60.8)
ไม่ได้ทำ	83 (39.2)

^a ร้อยละที่แสดงไม่นับรวม Missing data, ^b เจ้าหน้าที่ธุรการ/บัญชี (n=6) พยาบาล (n=4) นักจัดการงานทั่วไป (n=4) ผู้บริหาร/ผู้อำนวยการส่วน (n=3) พนักงานขับรถยนต์ (n=2) นักสังคมสงเคราะห์ (n=1) นักจิตวิทยา (n=1) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (n=1) นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (n=1) เจ้าหน้าที่สายการแพทย์ (n=1) นิติกร (n=1)

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=217) (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน	จำนวน (ร้อยละ) ^a
ระยะเวลาที่ต้องพบผู้ต้องขังต่อวัน (n=112)	
ค่าเฉลี่ย±SD (ชั่วโมง)	8.48±2.81
ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด (ชั่วโมง)	3-18
การทำงานกะ/การเข้าเวรยาม	
ทำ	171 (79.9)
ไม่ได้ทำ	43 (20.1)
รูปแบบของการทำงานกะ/การเข้าเวรยาม (n=161)	
มากกว่า 1 วัน เว้น 1 วัน	18 (11.2)
วันเว้นวัน	24 (14.9)
วันเว้น 2 วัน	53 (32.9)
วันเว้น มากกว่า 2 วัน	49 (30.4)
ทุกวันหยุด	17 (10.6)
ระยะเวลาที่ทำงานกะ/การเข้าเวรยามต่อวัน (n=126)	
ค่าเฉลี่ย±SD (ชั่วโมง)	10.58±4.50
ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด (ชั่วโมง)	3-18
งานใช้แรงกาย (Physical job demand)^c	
สูง (≥6 คะแนน)	187 (86.2)
ต่ำ (<6 คะแนน)	30 (13.8)
อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)^c	
สูง (≥13 คะแนน)	112 (51.6)
ต่ำ (<13 คะแนน)	105 (48.4)

^a ร้อยละที่แสดงไม่นับรวม Missing data, ^c สูง คือ คะแนน ≥median score, ต่ำ คือ คะแนน <median score⁽⁵³⁾

1.3 ปัจจัยด้านจิตสังคมในงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงสนับสนุนจากงานอยู่ในระดับสูง (≥ 54 คะแนน) จำนวน 139 คน (ร้อยละ 64.1) แยกเป็น แรงสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงสนับสนุนจากหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง (≥ 27 คะแนน) จำนวน 151 คน (ร้อยละ 69.6) และมีแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง (≥ 27 คะแนน) จำนวน 166 คน (ร้อยละ 76.5) สำหรับองค์ประกอบด้านความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงในงานในระดับสูง (≥ 14 คะแนน) จำนวน 134 คน (ร้อยละ 61.8) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านจิตสังคมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน	จำนวน (ร้อยละ)
แรงสนับสนุนจากงาน (Social support)^a	
สูง (≥ 54 คะแนน)	139 (64.1)
ต่ำ (<54 คะแนน)	78 (35.9)
แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support)^a	
สูง (≥ 27 คะแนน)	151 (69.6)
ต่ำ (<27 คะแนน)	66 (30.4)
แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Coworker support)^a	
สูง (≥ 27 คะแนน)	166 (76.5)
ต่ำ (<27 คะแนน)	51 (23.5)
ความมั่นคงในงาน (Job security)^a	
สูง (≥ 14 คะแนน)	134 (61.8)
ต่ำ (<14 คะแนน)	83 (38.2)

^aสูง คือ คะแนน \geq median score, ต่ำ คือ คะแนน < median score ⁽⁵³⁾

2. ความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการประเมินความเครียดจากงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจัดอยู่ในกลุ่มงานเครียดสูง (High strain) จำนวน 49 คน (ร้อยละ 22.6) งานสบาย (Low strain or relax job) จำนวน 50 คน (ร้อยละ 23) งานกระตุ้น (Active job) จำนวน 61 คน (ร้อยละ 28.1) และงานเฉื่อย (Passive job) จำนวน 57 คน (ร้อยละ 26.3) (ตารางที่ 4)

สำหรับสาเหตุของความเครียดซึ่งเป็นข้อคำถามนอกเหนือจากแบบประเมินความเครียดจากงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่สาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเครียดนั้น เกิดจากงานที่ทำจำนวน 90 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.5) และเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ จำนวน 96 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.2) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 4 ความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

ชนิดของงานตามระดับความเครียด	จำนวน (ร้อยละ)
งานเครียดสูง (High strain job) ^a	49 (22.6)
งานสบาย (Low strain or relax job) ^b	50 (23.0)
งานกระตุ้น (Active job) ^c	61 (28.1)
งานเฉื่อย (Passive job) ^d	57 (26.3)

^a high psychological job demand (≥ 46) และ low job control (< 54), ^b low psychological job demand (< 46) และ high job control (≥ 54), ^c high psychological job demand (≥ 46) และ high job control (≥ 54),

^d low psychological job demand (< 46) และ low job control (< 54)⁽²⁾

ตารางที่ 5 สาเหตุความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

สาเหตุความเครียด ^a	จำนวน (ร้อยละ)
เกิดจากงานที่ทำอยู่	90 (41.5)
เกิดจากสาเหตุอื่น นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	96 (44.2)
ไม่ตอบ	31 (14.3)

^a จากข้อคำถาม คือ โดยส่วนใหญ่ สาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความเครียด มักเกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด?

สำหรับข้อความที่สอบถามถึงสาเหตุของความเครียดจากงาน พบว่า สาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากงาน 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการไม่เพียงพอ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 23.5) ความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ จำนวน 37 คน (ร้อยละ 17.1) รูปแบบ/ระบบของหน่วยงานหรือองค์กร จำนวน 33 คน (ร้อยละ 15.2) ความเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่ จำนวน 30 คน (ร้อยละ 13.8) และโอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.9) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 สาเหตุของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=204)

สาเหตุของความเครียดจากงาน ^a	จำนวน (ร้อยละ)
เงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ	51 (23.5)
ความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ	37 (17.1)
รูปแบบ/ระบบของหน่วยงานหรือองค์กร	33 (15.2)
ความเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่	30 (13.8)
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	15 (6.9)
ความปลอดภัยในชีวิต	15 (6.9)
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	9 (4.1)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	8 (3.7)
ความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง	6 (2.8)

^a จากข้อความ คือ โดยภาพรวม ในการทำงานของท่าน ท่านมักมีความเครียดในเรื่องหรือประเด็นใดมากที่สุด?, n=204

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กับ ความเครียดจากงาน

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน พบว่า ระดับการศึกษา และการออกกำลังกายใน 1 สัปดาห์ สัมพันธ์กับความเครียดจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value=0.018 และ p -value=0.014, ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือระดับปริญญาตรี มีความเครียดจากงานในสัดส่วนที่มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 23.6, 27.2 และ 3.2 ตามลำดับ) และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยออกกำลังกายเลยใน 1 สัปดาห์ มีความเครียดจากงานในสัดส่วนที่มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการออกกำลังกาย 1-2 ครั้ง หรือ ≥ 3 ครั้ง ต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 32.2, 27.2 และ 3.2 ตามลำดับ)

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน ไม่พบปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเครียดจากงาน (ตารางที่ 8) แต่มีแนวโน้มว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในงานที่ใช้แรงกายในระดับสูง มีความเครียดจากงาน ร้อยละ 24.0 ขณะที่กลุ่มที่อยู่ในงานที่ใช้แรงกายระดับต่ำ พบความเครียดจากงาน ร้อยละ 10.0 (p -value=0.076)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน พบว่า แรงสนับสนุนจากงาน (ทั้งแรงสนับสนุนจากหัวหน้างานและแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value <0.001) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสูง มีความเครียดจากงานร้อยละ 10.1 ขณะที่กลุ่มที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ มีความเครียดจากงานร้อยละ 44.9 (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	High strain จำนวน (ร้อยละ)	Non-high strain จำนวน (ร้อยละ)	<i>p</i> -value ^a
เพศ^b (n=216)			0.768
ชาย	46 (23.1)	153 (76.9)	
หญิง	3 (17.6)	14 (82.4)	
อายุ^c (n=196)			0.292
ค่าเฉลี่ย±SD (ปี)	44.20±7.99	42.66±10.41	
สถานภาพสมรส (n=217)			0.902
โสด	9 (25.0)	27 (75.0)	
สมรส	37 (21.9)	132 (78.1)	
หย่า/แยกกันอยู่	3 (25.0)	9 (75.0)	
ศาสนา^b (n=216)			0.576
พุทธ	49 (23.1)	163 (76.9)	
อื่นๆ (คริสต์/อิสลาม)	0 (0.0)	4 (100.0)	
ระดับการศึกษา (n=217)			0.018*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17 (23.6)	55 (76.4)	
ปริญญาตรี	31 (27.2)	83 (72.8)	
สูงกว่าปริญญาตรี	1 (3.2)	30 (96.8)	
การมีบุตร (n=214)			0.574
ไม่มี	13 (20.0)	52 (80.0)	
มี	35 (23.5)	114 (76.5)	
รายได้ต่อเดือนจากงานประจำ (บาท) (n=216)			0.615
≤15,000	10 (17.9)	46 (82.1)	
15,001-25,000	24 (24.7)	73 (75.3)	
มากกว่า 25,000	14 (22.2)	49 (77.8)	

^aChi-square test, ^b Fisher's exact test, ^c Independent t-test, * *p*-value <0.05

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	High	Non-high	p-value ^a
	strain	strain	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สถานะของรายได้กับค่าใช้จ่ายต่อเดือน (n=213)			0.061
รายได้เพียงพอและมีเงินเก็บ	10 (13.7)	63 (86.3)	
รายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บ	23 (24.0)	73 (76.0)	
รายได้ไม่เพียงพอ	14 (31.8)	30 (68.2)	
โรคประจำตัว (n=204)			0.080
ไม่มี	32 (20.3)	126 (79.7)	
มี	15 (32.6)	31 (67.4)	
การสูบบุหรี่ (n=216)			0.800
ไม่เคยสูบ	21 (24.7)	64 (75.3)	
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	12 (20.0)	48 (80.0)	
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	16 (22.5)	55 (77.5)	
การดื่มสุรา (n=213)			0.686
ไม่เคยดื่ม	7 (17.9)	32 (82.1)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	10 (25.6)	29 (74.4)	
ปัจจุบันยังดื่มอยู่	32 (23.7)	103 (76.3)	
การออกกำลังกาย ใน 1 สัปดาห์ (n=217)			
ไม่ได้ออกกำลังกาย	19 (32.2)	40 (67.8)	0.014*
1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	24 (24.2)	75 (75.8)	
≥3 ครั้งต่อสัปดาห์	6 (10.2)	53 (89.8)	

^aChi-square test, * p-value <0.05

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยด้านงาน	High strain	Non-high strain	<i>p</i> -value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ตำแหน่งงาน (n=212)			0.853
เจ้าพนักงาน/ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์	24 (24.5)	74 (75.5)	
นักวิชาการ/เจ้าพนักงานอบรมและฝึก วิชาชีพ	12 (25.5)	35 (74.5)	
นักทัศนวิทยา	8 (19.0)	34 (81.0)	
อื่นๆ ^b	5 (20.0)	20 (80.0)	
สายงานที่ปฏิบัติ (n=213)			0.295
ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ผู้ต้องขัง	26 (24.5)	80 (75.5)	
ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง	9 (14.5)	53 (85.5)	
ฝ่ายบริหารทั่วไป	6 (31.6)	13 (68.4)	
ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ ผู้ต้องขัง/สถานพยาบาล	7 (26.9)	19 (73.1)	
ประเภทของตำแหน่ง (n=214)			0.308
ข้าราชการ	41 (21.8)	147 (78.2)	
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	8 (30.8)	18 (69.2)	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความ มั่นคงสูง^c (n=181)			
ค่าเฉลี่ย±SD (ปี)	15.60±8.50	14.96±10.46	0.694
การทำงานในแดนควบคุมหรือทำงานที่ ต้องพบกับผู้ต้องขัง (n=212)			0.288
ไม่ได้ทำ	16 (19.3)	67 (80.7)	
ทำ	33 (25.6)	96 (74.4)	

^aChi-square test, ^b เจ้าหน้าที่ธุรการ/บัญชี (n=6) พยาบาล (n=4) นักจัดการงานทั่วไป (n=4) ผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ
ส่วน (n=3) พนักงานขับรถยนต์ (n=2) นักสังคมสงเคราะห์ (n=1) นักจิตวิทยา (n=1) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (n=1)
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (n=1) เจ้าหน้าที่สายการแพทย์ (n=1) นิติกร (n=1), ^c Independent t-test

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน	High strain	Non-high strain	<i>p</i> -value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระยะเวลาที่ต้องพบผู้ต้องขังต่อวัน^c			
(n=112)			
ค่าเฉลี่ย±SD (ชั่วโมง)	8.38±2.70	8.52±2.86	0.820
การทำงานกะ/การเข้าเวรยาม (n=214)			
ไม่ได้ทำ	10 (23.3)	33 (76.7)	0.885
ทำ	38 (22.2)	133 (77.8)	
รูปแบบของการทำงานกะ/การเข้าเวรยาม			
(n=161)			
2-3 วัน เว้น 1 วัน	3 (16.7)	15 (83.3)	0.626
วันเว้นวัน	8 (33.3)	16 (66.7)	
วันเว้น 2 วัน	10 (18.9)	43 (81.1)	
วันเว้น มากกว่า 2 วัน	11 (22.4)	38 (77.6)	
ทุกวันหยุด	3 (17.6)	14 (82.4)	
ระยะเวลาที่ทำงานกะ/การเข้าเวรยามต่อวัน^c			
(n=126)			
ค่าเฉลี่ย±SD (ชั่วโมง)	10.68±4.01	10.55±4.67	0.890
งานใช้แรงกาย			
(Physical job demand) (n=217)			
สูง (≥6 คะแนน)	46 (24.6)	141 (75.4)	0.076
ต่ำ (<6 คะแนน)	3 (10.0)	27 (90.0)	
อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน			
(Hazard at work) (n=217)			
สูง (≥13 คะแนน)	25 (22.3)	87 (77.7)	0.925
ต่ำ (<13 คะแนน)	24 (22.9)	81 (77.1)	

^aChi-square test, ^cIndependent t-test, * *p*-value <0.05

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในเนงานกับความเครียดจากงาน (n=217)

ปัจจัยด้านจิตสังคมในเนงาน	High strain จำนวน (ร้อยละ)	Non-high strain จำนวน (ร้อยละ)	p-value ^a
แรงสนับสนุนจากงาน (Social Support) (n=217)			<0.001*
สูง (≥54 คะแนน)	14 (10.1)	125 (89.9)	
ต่ำ (<54 คะแนน)	35 (44.9)	43 (55.1)	
แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support)			<0.001*
สูง (≥27 คะแนน)	23 (15.2)	128 (84.8)	
ต่ำ (<27 คะแนน)	26 (39.4)	40 (60.6)	
แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Coworker support)			<0.001*
สูง (≥27 คะแนน)	24 (14.5)	142 (85.5)	
ต่ำ (<27 คะแนน)	25 (49.0)	26 (51.0)	
ความมั่นคงในเนงาน (Job security) (n=217)			<0.001*
สูง (≥14 คะแนน)	18 (13.4)	116 (86.6)	
ต่ำ (<14 คะแนน)	31 (37.3)	52 (62.7)	

^aChi-square test, * p-value <0.05

นอกจากนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความเครียดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามว่าเกิดจากงานที่ทำหรือเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ กับการเกิดความเครียดจากงาน ที่ได้จากการประเมินจากแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งระบุว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจากงานที่ทำ พบว่า มีความเครียดจากงาน ร้อยละ 34.4 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ พบว่า มีความเครียดจากงาน ร้อยละ 14.6 โดยสาเหตุของความเครียดที่กลุ่มตัวอย่างระบุมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานที่ประเมินจากแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value=0.002) (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความเครียดที่กลุ่มตัวอย่างระบุกับความเครียดจากงาน

สาเหตุความเครียด ^b	High strain	Non-high strain	p-value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
			0.002*
1. เกิดจากงานที่ทำ	31 (34.4)	59 (65.6)	
2. เกิดจากสาเหตุอื่น นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	14 (14.6)	82 (85.4)	

^a Chi-square test, ^bจากข้อคำถาม คือ โดยส่วนใหญ่ สาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความเครียด มักเกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด? ไม่ตอบ 31 คน (high strain 4 คน, non-high strain 27 คน), * p-value <0.05

4. การจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพบ่อยครั้งหรือมาก จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 และใช้วิธีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพไม่ค่อยบ่อยหรือน้อย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 การจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง (n=217)

การจัดการความเครียด	คะแนนต่ำสุด- คะแนนสูงสุด	จำนวน (ร้อยละ)
	แบบมีประสิทธิภาพ (ช่วงคะแนน 20-80 คะแนน)	
ระดับสูง (>50 คะแนน)		182 (83.9)
ระดับต่ำ (<=50 คะแนน)		35 (16.1)
แบบด้อยประสิทธิภาพ (ช่วงคะแนน 10-40 คะแนน)	10-36	
ระดับสูง (>25 คะแนน)		51 (23.5)
ระดับต่ำ (<=25 คะแนน)		166 (76.5)

สำหรับวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับสูงนั้น ส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 98.4 และร้อยละ 82.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

สำหรับวิธีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงนั้น ส่วนใหญ่ใช้วิธีที่มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาและด้านหลักหนีปัญหาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 66.7 และร้อยละ 80.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 12 การจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การจัดการความเครียด	แบบมีประสิทธิภาพ	
	ระดับสูง (n=182)	ระดับต่ำ (n=35)
ด้านมุ่งเน้นการแก้ปัญหา		
คะแนนต่ำสุด-คะแนนสูงสุด	10-40	
ระดับสูง (>25 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	179 (98.4)	7 (20.0)
ระดับต่ำ (\leq 25 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	3 (1.6)	28 (80.0)
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา		
คะแนนต่ำสุด-คะแนนสูงสุด	10-39	
ระดับสูง (>25 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	150 (82.4)	1 (2.9)
ระดับต่ำ (\leq 25 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	32 (17.6)	34 (97.1)

ตารางที่ 13 การจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง

การจัดการความเครียด	แบบด้อยประสิทธิภาพ	
	ระดับสูง (n=51)	ระดับต่ำ (n=166)
ด้านมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา		
คะแนนต่ำสุด-คะแนนสูงสุด	4-15	
ระดับสูง (>10 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	34 (66.7)	19 (11.4)
ระดับต่ำ (\leq 10 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	17 (33.3)	147 (88.6)
ด้านหลีกเลี่ยงปัญหา		
คะแนนต่ำสุด-คะแนนสูงสุด	6-22	
ระดับสูง (>15 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	41 (80.4)	3 (1.8)
ระดับต่ำ (\leq 15 คะแนน), จำนวน (ร้อยละ)	10 (19.6)	163 (98.2)

เมื่อจำแนกวิธีการจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่างออกตามวิธีการจัดการต่างๆ รายชื่อ พบว่า วิธีการจัดการปัญหาแบบมีประสิทธิภาพแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ชื่อ 2, 7, 12, 22, 27 และ 29 เช่น การพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการลงมือแก้ปัญหา เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้น การพยายามหาวิธีการจัดการกับปัญหาที่ดีที่สุด (ตารางที่ 14)

สำหรับวิธีการจัดการปัญหาที่มุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 คะแนนขึ้นไป ได้แก่ชื่อ 11, 15, 18 และ 21 เช่น การพยายามมองประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในแงุ่มใหม่ในทางที่ดี การค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การยอมรับความเป็นจริงว่าเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้นจริง (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของการจัดการความเครียดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา

	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แบบมีประสิทธิภาพ: มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด			
ข้อ 2	ฉันพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.29	0.81
7	ฉันลงมือแก้ปัญหา เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้น	3.29	0.77
12	ฉันพยายามหาวิธีการจัดการกับปัญหาที่ดีที่สุด	3.36	0.81
22	ฉันคิดพิจารณาและทบทวนขั้นตอน วิธีการในการแก้ปัญหา	3.09	0.80
25	ฉันพยายามควบคุมตนเอง ไม่ให้ทำอะไรรวดเร็วเกินไป เมื่อต้องเผชิญปัญหา	2.89	0.73
26	ฉันถามวิธีแก้ปัญหากับผู้ที่เคยมีประสบการณ์ เช่นเดียวกันมาก่อน	2.88	0.87
27	ฉันพยายามไม่ให้มีสิ่งใดมารบกวนความพยายามที่จะแก้ปัญหา	2.94	0.74
28	ฉันรอเวลาให้ได้โอกาสที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น	2.88	0.78
29	ฉันปรึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่สามารถจะจัดการกับปัญหานั้นได้	3.12	0.75
30	ฉันวางมือจากกิจกรรมอื่น เพื่อจะได้ใส่ใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่	2.76	0.77
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.56

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของการจัดการความเครียดที่มุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหา

	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
แบบมีประสิทธิภาพ: มุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด			
ข้อ 5	ฉันแสวงหากำลังใจจากคนอื่นๆ	2.31	0.78
11	ฉันพยายามมองประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่มุมมองใหม่ในทางที่ดี	3.11	0.78
13	ฉันแสวงหาคำปลอบโยนและความเข้าใจจากคนบางคน	2.39	0.84
15	ฉันค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	3.07	0.80
16	ฉันทำเรื่องยุ่งยากนั้น เป็นเรื่องตลกขบขัน	2.36	0.91
18	ฉันยอมรับความเป็นจริง ว่าเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้นจริง	3.15	0.80
20	ฉันพยายามหาความสบายใจทางศาสนาหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉันนับถือ	2.74	0.88
21	ฉันเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น	3.07	0.82
23	ฉันสวดมนต์อ้อนวอน หรือทำสมาธิ	2.32	0.88
24	ฉันทำเรื่องยุ่งยากนั้นให้เป็นเรื่องสนุกสนาน	2.39	0.83
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.69	0.46

สำหรับวิธีการจัดการปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 9 การพูดเพื่อระบายความรู้สึกที่ไม่สบายใจออกมา รองลงมา คือ ข้อที่ 19 การระบายความรู้สึกที่ไม่ดีออกมาทางคำพูดหรือการกระทำ (ตารางที่ 16)

สำหรับวิธีการจัดการด้านหลีกเลี่ยงปัญหา ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 17 การทำสิ่งอื่นๆ เช่น ดูภาพยนตร์ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือ นั่งคิดอะไรเรื่อยเปื่อย ไปเดินซื้อของ เพื่อจะได้คิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยลง รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การทำงานหรือกิจกรรมอื่น เพื่อที่จะได้ไม่กังวลกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของการจัดการความเครียดที่มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แบบด้อยประสิทธิภาพ: มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด		
ข้อ 3 ฉันบอกกับตัวเองว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เกี่ยวกับตัวฉัน	2.16	0.77
8 ฉันไม่ยอมเชื่อว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นจริง	2.02	0.84
9 ฉันพูดเพื่อระบายความรู้สึกที่ไม่สบายใจออกมา	2.65	0.79
19 ฉันระบายความรู้สึกที่ไม่ดีออกมาทางคำพูดหรือการกระทำ	2.47	0.78
ค่าเฉลี่ยรวม	2.33	0.51

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของการจัดการความเครียดด้าน
 หลีกหนีปัญหา

	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
แบบด้อยประสิทธิภาพ: ด้านหลีกหนีปัญหา			
ข้อ 1	ฉันทำงานหรือกิจกรรมอื่น เพื่อที่จะได้ไม่ กังวลกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	2.49	0.83
4	ฉันดื่มสุรา หรือกินยา เพื่อช่วยให้ฉันรู้สึกดีขึ้น	1.83	0.87
6	ฉันเลิกความพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย	2.05	0.94
10	ฉันดื่มสุรา หรือกินยา เพื่อช่วยให้ทนสู้กับ ปัญหาให้มันผ่านพ้นไปได้	1.75	0.84
14	ฉันเลิกความพยายามที่จะจัดการแก้ไขปัญหา	1.87	0.90
17	ฉันจะไปทำสิ่งอื่นๆ เช่น ดูภาพยนตร์ ดู โทรทัศน์ อ่านหนังสือ นั่งคิดอะไรเรื่อยเปื่อย ไปเดินซื้อของ เพื่อจะได้คิดถึงเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นน้อยลง	2.67	0.86
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.11	0.54

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในหัวข้อ ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง ณ จุดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study) มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงความชุกของความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำบางขวางและคลองเปรม และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานรวมถึงการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ โดยประเมินความเครียดจากงานตามรูปแบบ Demand-Control ของ Karasek ฉบับภาษาไทย และการจัดการความเครียด ฉบับภาษาไทย ได้รับการดัดแปลงจาก Folkman และ Lazarus โดยกลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางความมั่นคงสูงของเรือนจำบางขวางและคลองเปรม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างในเรือนจำความมั่นคงสูงทั้ง 2 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามส่วนงาน/ฝ่ายงาน ตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมดที่มี หลังจากนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient sampling) จนได้ครบจำนวนตามสัดส่วนของจำนวนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่ายหรือส่วนงาน ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2557 โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบประเมิน Job Content Questionnaire ฉบับภาษาไทย และส่วนที่ 4 แบบประเมินการจัดการความเครียด วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา นำเสนอข้อมูลในรูปแบบ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามชนิดของข้อมูลของปัจจัยด้านต่างๆ ความชุกและการจัดการความเครียด และใช้สถิติ Chi-square test และ Independent t-test วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง

1. สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน จัดอยู่ในงานที่มีความเครียดสูง (high strain) ร้อยละ 22.6 โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในงานที่มีความเครียดสูงจัดว่ามีความเครียดจากงานตามนิยามของ Karasek

โดยกลุ่มตัวอย่างที่เหลือ (ร้อยละ 77.4) จัดอยู่งานสบาย งานกระตุ้น และงานเฉื่อย คิดเป็นร้อยละ 23.0, 28.1 และ 26.3 ตามลำดับ

จากการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กับความเครียดจากงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการศึกษาและการออกกำลังกาย (p -value = 0.018 และ 0.014, ตามลำดับ)

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน ไม่พบว่ามีปัจจัยด้านงานใดที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากงานและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < 0.001)

การประเมินการจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.9 มีวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพในระดับสูงหรือใช้บ่อยครั้ง และร้อยละ 76.5 มีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพในระดับต่ำหรือน้อยครั้งหรือไม่ค่อยบ่อย

สำหรับวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับสูงนั้น ใช้วิธีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและมุ่งเน้นอารมณ์ที่สนับสนุนการแก้ปัญหาในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 98.4 และร้อยละ 82.4 ตามลำดับ

สำหรับวิธีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงนั้น ใช้วิธีที่มุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาและด้านหลักหนีปัญหาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 66.7 และร้อยละ 80.4 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ พบความชุกของความเครียดจากงาน ร้อยละ 22.6 เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พิจารณาความเครียดจากงานตามแบบจำลอง job demand-control model ของ Karasek พบว่ามีความแตกต่างกับการศึกษาของ สุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์ และตะวันชัย จิรประมุข พิทักษ์⁽⁴⁸⁾ ที่พบความชุกของความเครียดจากงานของพนักงานในโรงงานประเภทอิเล็กทรอนิกส์ผลิตนาฬิกาข้อมือ เพียงร้อยละ 15 และการศึกษาของ สุรัสวดี ถนัดศีลธรรม⁽⁶¹⁾ ที่พบความชุกของความเครียดของพนักงานขัดชิ้นงาน ร้อยละ 35.2 จากความชุกที่แตกต่างกันอาจเป็นผลมาจากปัจจัย

ส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาของสุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์และตะวันชัย จิระประมุข พิทักษ์⁽⁴⁸⁾ และการศึกษาของ สุรัสวดี ถนัดศีลธรรม⁽⁶¹⁾ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 90.6 และ 68.13, ตามลำดับ) มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 90.6 และ 76.92, ตามลำดับ) นอกจากนี้การศึกษาของ สุรัสวดี ถนัดศีลธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษา (ร้อยละ 48.35) ในขณะที่การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 90 เป็นเพศชาย มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ประมาณร้อยละ 75 และมีระดับการศึกษาในชั้นปริญญาตรีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 60 นอกจากความแตกต่างของความชุกของความเครียดการศึกษาดังกล่าวแล้ว กลุ่มตัวอย่างข้างต้นยังมีลักษณะของอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาทั้ง 2 การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการทำงานในโรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างหรือพนักงานบริษัท แตกต่างจากเจ้าหน้าที่เรือนจำซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 90 ซึ่งลักษณะงานมีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงเหมือนกัน ความชุกของความเครียดสูงที่มีความแตกต่างกันนั้นอาจเป็นผลมาจากในแต่ละการศึกษามีการใช้แบบประเมินที่แตกต่างกัน โดยการศึกษานี้พบความชุกแตกต่างจากการศึกษาของมัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ที่พบว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง มีความชุกของความเครียด ร้อยละ 17.9 ซึ่งในการศึกษานี้มีความแตกต่างในด้านองค์ประกอบของแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเองซึ่งมีข้อความที่ต่างกัน และยังมีปัจจัยด้านช่วงเวลาที่ทำการศึกษา เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวทำการศึกษาในปีพ.ศ. 2535 ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันของปัญหาที่เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องเผชิญในปัจจุบัน เช่น จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง การควบคุมผู้ต้องขังที่มีอิทธิพลทำให้ทำงานด้วยความยากลำบาก การถูกร้องเรียนจากผู้ต้องขังเนื่องจากมีช่องทางการร้องเรียนเพิ่มขึ้น⁽¹⁹⁾ ซึ่งอาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความเครียดจากงานแตกต่างกัน เมื่อเทียบกับการศึกษานี้

นอกจากนี้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสที่จะได้รับการเลือกไม่เท่ากันหรือไม่ได้อาศัยความน่าจะเป็นในการสุ่ม จึงมีโอกาสเกิดความลำเอียงหรืออคติจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ รวมทั้งการที่กลุ่มตัวอย่างมีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามในสัดส่วนที่ต่างกันในแต่ละส่วนงาน อาจส่งผลต่อความชุกของความเครียดจากงานที่ได้จากการศึกษานี้

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมว่า “โดยส่วนใหญ่ สาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความเครียด มักเกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด?” กับผลที่ได้จากการประเมินจากแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าความเครียดเกิดจากงานที่ทำ มีความสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการมีความเครียดจากงานที่ได้จากแบบประเมินที่ใช้ในการศึกษานี้ (p -value = 0.002) แสดงว่าแบบประเมินความเครียดจากงานที่ใช้ในการศึกษานี้ มีความเชื่อมั่นในระดับหนึ่งว่า แบบประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในการประเมินความเครียดจากงานได้เนื่องจากมีความสอดคล้องกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเครียดจากงานในการศึกษานี้ ได้แก่ ระดับการศึกษาและการออกกำลังกาย สำหรับปัจจัยด้านระดับการศึกษาในการศึกษานี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความเครียดจากงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ อาลยา บุญเปลื้อง⁽⁴⁵⁾ ที่พบว่าระดับการศึกษาสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน ในเจ้าหน้าที่เรือนจำเขต 6 แต่แตกต่างจากการศึกษาของมัลลิการ์ เหมือนวงส์⁽²¹⁾ ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ซึ่งทำการศึกษาในเรือนจำความมั่นคงสูง ความมั่นคงปานกลาง และความมั่นคงต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีต้องปฏิบัติงานที่มีอำนาจควบคุมงานต่ำ เช่น ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดต้องอยู่เวรยาม เนื่องจากงานมีปริมาณมากเกินไป (Work overload) ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน มีการถูกขอร้องให้ทำงานเพิ่ม จึงจัดอยู่ในลักษณะงานที่มีความเครียดสูง ตามแบบจำลอง Job Demand-Control ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มักจะเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา มีความชำนาญและประสบการณ์มากกว่า ย่อมส่งผลให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีกว่า ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้หลังจากวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มักปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ในฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มักปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและนักทฤษฎีวิทยา ซึ่งในส่วนของนักทฤษฎีวิทยา เป็นงานที่เกี่ยวกับการเลื่อน-ลดขั้นผู้ต้องขัง การลดวันต้องโทษ การทูลเกล้าถวายฎีกาของนักโทษเด็ดขาด เพื่อขอพระราชทานอภัยโทษ ซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจค่อนข้างสูง

สำหรับปัจจัยด้านการออกกำลังกายของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การออกกำลังกายมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการออกกำลังกายเป็นวิธีการ

ผ่อนคลายความเครียดวิธีหนึ่ง ซึ่งช่วยหันเหความสนใจจากเรื่องที่ทำให้เกิดความเครียดไป และยังทำให้ร่างกายหลั่งฮอร์โมนเอนดอร์ฟิน (Endorphin hormone) ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุข นอกจากนี้การออกกำลังกายยังมีผลในเรื่องการสร้างความมั่นใจในตนเอง จึงอาจเป็นเหตุผลที่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้นี้ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งในการออกกำลังกายมากกว่ามีสัดส่วนของการเกิดความเครียดจากงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนครั้งในการออกกำลังกายน้อยกว่า⁽⁶²⁻⁶⁴⁾

สำหรับปัจจัยด้านบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดจากงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ สอดคล้องกับการศึกษาของ Regan⁽⁵⁰⁾ ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงระดับปานกลางของประเทศไอร์แลนด์ พบว่าเพศที่ต่างกันมีความเครียดจากงานไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากการศึกษาของ อรอนงค์ วังมะนาว⁽⁴³⁾ ที่พบว่า เพศหญิงมีความเครียดจากงานสูงกว่าเพศชาย และการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ สุขสาคร⁽⁶⁵⁾ ที่พบว่า เพศชายมีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งแตกต่างจากการศึกษาของ Millson⁽⁴⁹⁾ ซึ่งเป็นการรวบรวมการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำในประเทศแคนาดา พบว่า ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความแตกต่างของผลการศึกษาอาจเนื่องมาจากในการศึกษานี้เจ้าหน้าที่เรือนจำเพศหญิงมีจำนวนน้อยมาก (จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Regan⁽⁵⁰⁾ ที่มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ

ปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความเครียดจากงานในการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาของมัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ที่พบว่า อายุของเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด แตกต่างกับการศึกษาของนริศรา วงศ์เลย⁽⁶⁶⁾ ที่พบว่า อายุของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน จากลักษณะงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ต้องปฏิบัติ มีโอกาสสูงที่เจ้าหน้าที่จะเกิดความเครียดจากงานได้ เนื่องจากปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำและภาระงานที่ซับซ้อนและตรากตรำ แต่เป็นงานที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวเกิดเป็นทักษะความชำนาญและมีความสามารถสูงขึ้นในเวลาไม่นานนัก นอกจากนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูง มีค่าเฉลี่ยประมาณ 16 ปี ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาค่อนข้างนาน อาจทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำมีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน

ได้ จึงอาจลดความเครียดจากงานได้ นอกจากนี้อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน จากเหตุผลที่กล่าวมาอาจเป็นผลให้อายุของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน

สำหรับการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความเครียดจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอาลยา บุญเปลื้อง⁽⁴⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของการปฏิบัติงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ เขต 6 และจากการศึกษาของ นริศรา วงศ์เลย⁽⁶⁶⁾ ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ในการศึกษานี้สถานภาพแต่งงานหรือสมรส ลักษณะงานที่ต้องอยู่เวรยามทำให้มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง หากครอบครัวไม่เข้าใจ อาจมีปัญหาระหว่างบ้านกับที่ทำงาน (Home-work interface) ได้ ทั้งนี้การปรับตัวให้มีสมดุลหรือได้รับการสนับสนุนของปัญหาในที่ทำงานจากทางบ้าน จะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้⁽²³⁾ กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วอาจมีสมดุลระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานที่ดีและมีการจัดการความเครียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบมีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่สถานภาพสมรสโสดอาจมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากครอบครัวน้อยกว่า จึงส่งผลกระทบต่อความเครียดจากงานน้อยกว่าได้ ทำให้การศึกษานี้ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่างไม่ต่างกัน

ในการศึกษานี้พบว่ารายได้ต่อเดือนของงานประจำ และสถานะของรายได้กับค่าใช้จ่ายต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อาลยา บุญเปลื้อง⁽⁴⁵⁾ ที่พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในเขต 6 แตกต่างจากการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ สุขสาคร⁽⁶⁵⁾ ซึ่งพบว่า สถานะความเพียงพอของรายได้ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในกลุ่มเรือนจำและเขตอิสระมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ และแตกต่างกับการศึกษาของ นริศรา วงศ์เลย⁽⁶⁶⁾ ที่พบว่า รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่เรือนจำเชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ข้อมูลจากการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างตอบว่า เงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุของความเครียดจากงานอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 23.5 อาจแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของเงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการที่ไม่เพียงพอค่อนข้างมากเหมือนกัน จึงไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน นอกจากนี้รายได้ที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานนี้เป็นเพียงรายได้ต่อเดือนของงานประจำจากการทำงานในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่เรือนจำเท่านั้น แต่กลุ่มตัวอย่างอาจมีรายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ ทำให้มีรายได้รวมจากงานประจำ

และรายได้เสริมมากเพียงพอไม่เกิดภาวะครอบครัวมาก แต่เนื่องจากข้อมูลในปัจจุบันนี้ขาดความสมบูรณ์ค่อนข้างมากจึงไม่นำมาวิเคราะห์ รวมทั้งแบบสอบถามไม่ได้สอบถามถึงรายได้รวมของครอบครัว หากมีข้อมูลในส่วนนี้สมบูรณ์ อาจจะทำให้เห็นภาพรวมของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างได้ชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานหรือไม่ แต่มีแนวโน้มว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่ามีสถานะของรายได้ไม่เพียงพอมีสัดส่วนของความเครียดจากงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะของรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บ และมีรายได้เพียงพอและมีเงินเก็บ ตามลำดับ

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า การมีหรือไม่มีโรคประจำตัว ไม่ได้ทำให้เกิดความเครียดจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่ามีแนวโน้มที่กลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัว มีสัดส่วนของการเกิดความเครียดจากงาน สูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว โรคประจำตัวที่พบ เช่น โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ไขมันในเลือดสูง ภูมิแพ้ โรคเก๊าท์ เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มโรคเรื้อรัง จากการดำเนินของโรคที่มีความรุนแรงขึ้นหรือเมื่อเกิดภาวะแทรกซ้อน อาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่ออาการกำเริบขึ้นหรือไม่สามารถควบคุมได้ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรืออาจต้องลางานเพื่อรักษาตัว นอกจากนี้ลักษณะของงาน ได้แก่ การต้องอยู่เวรยามตลอด ก็อาจส่งผลต่อการดำเนินโรคได้ ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันทั้งการนอนหลับ การรับประทานอาหาร และการรับประทานยาที่อาจไม่ตรงเวลาหรือไม่ต่อเนื่อง อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีโรคประจำตัวมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจากงานได้มากกว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ไม่มีโรคประจำตัว

ปัจจัยด้านงาน

จากการศึกษานี้พบว่า ความแตกต่างของตำแหน่งงานและสายงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของอาลยา บุญเปลื้อง⁽⁴⁵⁾ ที่พบว่าสายงานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 6 แต่มีความแตกต่างกับการศึกษาที่ผ่านมาในเจ้าหน้าที่เรือนจำ การศึกษาของอรอนงค์ วังমনาว⁽⁴³⁾ พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งที่แบ่งเป็นระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาของนริศรา วงศ์เลย⁽⁶⁶⁾ ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่ ผลการศึกษาที่เหมือนและต่างกัน อาจเป็นเพราะการจัดประเภทของสายงานและตำแหน่งงาน ที่เหมือนและแตกต่างกันในแต่ละการศึกษา

จากการศึกษานี้ พบว่า ประเภทของตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน อย่างมีนัยสำคัญ แต่มีแนวโน้มว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการมีสัดส่วนของความเครียดจากงานน้อยกว่ากลุ่มที่ตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นข้าราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความมั่นคงในงานสูงมีงานทำประจำ มีสวัสดิการที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และนอกจากนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เรือนจำบางตำแหน่งปฏิบัติงานกระจายอยู่ในหลายสายงาน เช่น เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ และผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ เพียงร้อยละ 63.5 และร้อยละ 10 ตามลำดับเท่านั้น ส่วนที่เหลืออยู่ในสายงานอื่น อาจส่งผลให้ความแตกต่างของตำแหน่งงานและสายงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน

ในการศึกษานี้พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานสอดคล้องกับการศึกษาของอาลยา บุญเปลื้อง⁽⁴⁵⁾ ที่พบว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในเขต 6 แตกต่างกับการศึกษาของมัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในสายงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานและการศึกษาของนริศรา วงศ์เลย⁽⁶⁶⁾ พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคคลากรในเรือนจำเชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน ความแตกต่างของผลการศึกษาอาจเป็นเพราะมีการแบ่งช่วงอายุแตกต่างกันแต่ละการศึกษา ขณะที่การศึกษานี้ใช้ค่าเฉลี่ยเพื่อหาความสัมพันธ์

จากการศึกษานี้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูงของกลุ่มที่อยู่ในงานเครียดสูงและงานเครียดต่ำมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่พบความแตกต่างกับความเครียดจากงาน อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างน่าจะได้รับการสนับสนุนจากสังคม ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 70 ได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง และพบว่าสาเหตุของการเกิดความเครียดจากงานที่กลุ่มตัวอย่างตอบเกิดจากความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดจากงานเพียงร้อยละ 10 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอาจมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อมีความเครียดจากงาน จากผลการศึกษาที่ได้พบว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นส่วนใหญ่ และใช้วิธีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพในระดับต่ำ

สำหรับปัจจัยในด้านการทำงานในแดนควบคุมหรือทำงานที่ต้องพบผู้ต้องขังและระยะเวลาที่ต้องพบผู้ต้องขังต่อวัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เรือนจำที่

ปฏิบัติงานในแดนควบคุม มีความเชื่อมั่นในมาตรการรักษาความปลอดภัยของเรือนจำ เช่น โทรศัพท์วงจรปิด ระบบการปิด-เปิดประตูเรือนจำ และระบบการใช้เครื่องพันธนาการเป็นต้น และยังมีระบบความปลอดภัยของเรือนจำ เช่น ระบบเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ระบบควบคุมผู้ต้องขังในเวลากลางคืน เป็นต้น ทำให้การปฏิบัติงานในแดนควบคุมมีความปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอันตรายของเจ้าหน้าที่เรือนจำซึ่งทำให้ความแตกต่างในการทำงานในแดนควบคุมหรือพบผู้ต้องขังไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน

สำหรับปัจจัยด้านการทำงานกะ/การเข้าเวรยามไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน แตกต่างจากการศึกษาของ Millson⁽⁴⁹⁾ ที่พบว่า การทำงานกะ/การเข้าเวรยามเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในแคนาดา จากการศึกษา เจ้าหน้าที่เรือนจำส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีการเข้าเวรยามและในจำนวนนี้ประมาณร้อยละ 70 มีรูปแบบในการเข้าเวรยามค่อนข้างห่าง ได้แก่ วันเว้นวัน วันเว้นมากกว่า 2 วัน และเฉพาะวันหยุด มีเพียงส่วนน้อยที่เข้าเวรยามที่บ่อยกว่าวันเว้นวัน ดังนั้นรูปแบบการเข้าเวรยามที่ยืดหยุ่นอาจส่งผลให้ความแตกต่างของการทำงานกะและรูปแบบการเข้าเวรยามไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

สำหรับปัจจัยด้านงานใช้แรงกายของกลุ่มตัวอย่าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน ซึ่งในองค์ประกอบนี้เป็นการประเมินงานที่ใช้แรงกายและท่าทางการทำงานที่ผิดหลักการยศาสตร์ จากลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำมีความหลากหลาย มีทั้งงานที่ต้องใช้แรงกายและงานที่ไม่ใช้แรงกายแต่อาจผิดหลักการยศาสตร์ ซึ่งเจ้าหน้าที่เรือนจำมีทั้งผู้ที่ทำงานใช้แรงกายสูงและผู้ที่ทำงานผิดหลักการยศาสตร์ จึงอาจทำให้คะแนนในด้านงานใช้แรงกายในภาพรวมสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 90 ให้คะแนนในองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับสูง จึงทำให้ความแตกต่างของงานใช้แรงกายไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน

ในการศึกษานี้พบว่า ปัจจัยอันตรายหรือความเสี่ยงจากงานไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน สำหรับในการศึกษาที่ทำการศึกษาในเจ้าหน้าที่เรือนจำ พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของมัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ แตกต่างกับการศึกษาของเกียรติศักดิ์ สุขสาคร⁽⁶⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมในงานที่เป็นอันตรายมีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ รวมถึงการศึกษาของ Millson⁽⁴⁹⁾ ซึ่งพบว่า ระดับความปลอดภัย (Security level) เป็น

ปัจจัยที่ใช้ในการทำนายความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ในประเทศแคนาดา เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ใช้แบบประเมินตามแบบจำลอง Job Demand Control ของ Karasek แตกต่างกับการศึกษาของสุรศักดิ์ บูรณตรีเวทย์ และตะวันชัย จิรประมุขพิทักษ์⁽⁴⁸⁾ พบว่า ปัจจัยด้านระบบความปลอดภัยในโรงงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ผลิตนาฬิกาข้อมือ เมื่อพิจารณาในแต่ละการศึกษาดังกล่าวข้างต้นพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งในส่วนของกลุ่มตัวอย่าง แบบประเมินที่ใช้ รายละเอียดของข้อคำถาม และจำนวนข้อคำถามที่ใช้ในองค์ประกอบนี้ทำให้ผลการศึกษาที่ได้แตกต่างกัน

จากการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรือนจำความมั่นคงสูงมีมาตรการการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ตรวจร่างกายของผู้ต้องขังเป็นประจำ เพื่อป้องกันการชุกชอนอาวุธและสิ่งเทียมอาวุธ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยสูงและมีโครงสร้างมั่นคงแข็งแรงของเรือนจำที่มีจุดประสงค์เพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มความมั่นใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าความปลอดภัยในชีวิตเป็นสาเหตุของความเครียดจากงานเพียง ร้อยละ 6.9

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อคำถามในองค์ประกอบนี้อาจไม่สะท้อนถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ เช่น ในข้อคำถามที่ถามถึง การพบปัญหาเหล่านี้ในการทำงาน เช่น สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใดๆ มลพิษทางอากาศจากฝุ่น ควัน ก๊าซ พุ่ม เส้นใย หรือสิ่งอื่น การถูกทำอันตรายจากความร้อนไฟลวกหรือถูกไฟฟ้าดูด เป็นต้น

ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน

ในการศึกษานี้พบว่า แรงสนับสนุนจากงาน ได้แก่ แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ มัลลิการ์ เหมือนวงศ์⁽²¹⁾ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับผ่องพรรณ วิโนจา⁽⁴⁶⁾ ที่พบว่า ปัจจัยจากงานที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic review) ของ Finney และคณะ⁽¹⁶⁾ ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดจากงานในเจ้าหน้าที่เรือนจำ ผลการศึกษาที่พบว่ามีความสอดคล้องกัน อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น มีการลงโทษทางวินัย มี

ความเข้มงวดในด้านการทำงาน เนื่องจากเป็นสถานที่คุมขังผู้ต้องหาและผู้ต้องขังที่มีอัตราโทษสูง จึงทำให้ความแตกต่างของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจึงมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Social support) เป็นความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว ถือว่าเป็นกันชน (Buffer) ที่ช่วยป้องกันผลกระทบจากความเครียดได้⁽⁶⁷⁾ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อังคินันท์ อินทรกำแหง⁽⁶⁸⁾ ที่ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย จำนวน 490 เรื่อง เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการความเครียดและการเผชิญความเครียด พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อการเผชิญความเครียดโดยมีค่าอิทธิพลสูงสุด ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดจากการรวบรวมการศึกษาดังกล่าว

สำหรับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในการศึกษานี้ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sein⁽⁵³⁾ ซึ่งทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากงานของคนงานในโรงงานทำถุงมือยาง 200 คน ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากงาน ทั้งนี้แม้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแตกต่างกันแต่ผลการศึกษาที่ได้ใช้แบบประเมินตามแบบจำลอง Job Demand Control ของ Karasek ในด้านความมั่นคงจากงานเหมือนกัน ในการศึกษาดังกล่าวพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่ามีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง มีสัดส่วนของความเครียดจากงานต่ำกว่ากลุ่มที่ตอบว่ามีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำ สำหรับในการศึกษานี้เมื่อวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการมีสัดส่วนของผู้ที่มีความมั่นคงในงานสูง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 64.9 และร้อยละ 42.3, ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในตำแหน่งข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงในงานสูง เนื่องจากความมั่นคงของหน่วยงาน มีการจ้างงานที่มีความแน่นอน ได้ทำงานไปตลอด รวมทั้งการมีสวัสดิการและบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ ในขณะที่เจ้าหน้าที่เรือนจำที่เป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างมีโอกาสถูกเลิกจ้างได้มากกว่า และมีสวัสดิการที่แตกต่างจากข้าราชการ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และความสุขจากการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การทำงานร่วมกัน การได้รับการยอมรับโอกาสก้าวหน้าในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี⁽⁶⁹⁾ ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษานี้ที่พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่าเงินเดือน/รายได้ และโอกาสความก้าวหน้าในงานเป็นสาเหตุ 2 ใน 5 สาเหตุลำดับแรกที่กลุ่มตัวอย่าง

ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความเครียดจากงาน และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความลำบากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานได้ เช่น การศึกษาของ รุติพันธ์ มนุจาร์ส ที่ได้สัมภาษณ์ผู้บัญชาการเรือนจำในเชิงลึก พบว่า ลักษณะพิเศษของผู้ต้องขังในเรือนจำความมั่นคง ที่แตกต่างจากเรือนจำอื่นๆ เพราะเป็นผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษสูง มีอิทธิพล และมีฐานะทางการเงิน ประกอบกับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่เคยประสบกับตนเองในการถูกร้องเรียน ซึ่งทำให้เกิดความลำบากในการปฏิบัติหน้าที่⁽¹⁹⁾ เป็นต้น จากที่กล่าวมาอาจเป็นผลให้เจ้าหน้าที่เรือนจำเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน มีโอกาสถูกสอบสวนหาข้อเท็จจริงได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน

สำหรับความมั่นคงในงาน แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 87.9 เป็นข้าราชการ ซึ่งถือเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงในงานสูง แต่ในการศึกษานี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวนถึง 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.2) และในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ 66 คน (คิดเป็นร้อยละ 79.5) เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อในองค์ประกอบของความมั่นคงในงาน (ข้อที่ 26-29) ในกลุ่มที่มีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำ (มีคะแนนรวมต่ำกว่า 14 คะแนน) พบว่า คำตอบในข้อที่ 26-28 ซึ่งถามถึงความมั่นคงในการทำงานและการจ้างงานที่สม่ำเสมอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบไปในทิศทางเดียวกันโดยเลือกตอบตัวเลือกที่ 3 และ 4 เป็นส่วนใหญ่ แต่ในข้อที่ 29 ซึ่งถามถึงความก้าวหน้าในงาน โอกาสสูญเสียงานที่ทำอยู่ให้กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบตัวเลือกที่ 1 และ 2 เป็นส่วนใหญ่ เป็นผลให้คะแนนรวมในองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างแม้จะเป็นกลุ่มข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีการจ้างงานตลอด การออกจากงานถือว่ายากกว่ากลุ่มลูกจ้าง แต่ในเรื่องของการสูญเสียงานที่เคยรับผิดชอบนั้น อาจเป็นการถูกลดความสำคัญของตนเองลง ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเหมือนเดิม ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความไม่มั่นคงในงาน ส่งผลเกิดความเครียดจากงานได้

การจัดการความเครียด

จากการศึกษานี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง (ร้อยละ 83.9) และแบบด้อยประสิทธิภาพระดับต่ำ (ร้อยละ 76.5) เมื่อจำแนกวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพที่ใช้บ่อยครั้ง พบว่า การพยายามหาวิธีการจัดการกับปัญหาที่ดีที่สุด การพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การลงมือแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้เหตุการณ์ดีขึ้น และลงมือแก้ปัญหาเพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรอนงค์ ว่างมะนาว⁽⁴³⁾ ที่พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำเชียงใหม่มีพฤติกรรมจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาบ่อยครั้ง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Regan⁽⁵⁰⁾ ที่พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำมีการใช้การรับมือกับความเครียดด้วยวิธีการจัดการกับปัญหา (Active coping) มากที่สุด คือ ร้อยละ 44.1 รองลงมา คือ การวางแผนแก้ไขปัญหา (Planning) (ร้อยละ 17.6) และการศึกษาของ ผ่องพรรณ วิโนจา⁽⁴⁶⁾ ที่พบว่า พฤติกรรมจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ ที่ใช้บ่อยที่สุด ได้แก่ พยายามรวบรวมสติ ไม่ตื่นตระหนกพร้อมจัดการปัญหา และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพ แต่การศึกษาของผ่องพรรณ วิโนจา มีความแตกต่างกันกับการศึกษานี้ โดยพบว่าพฤติกรรมจัดการความเครียดที่กลุ่มตัวอย่างใช้บ่อยที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ การหางานอดิเรกทำ ซึ่งถือว่าเป็นการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพ ในด้านการหลีกเลี่ยงปัญหา

จากการศึกษานี้พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง นั้นแสดงว่าใช้วิธีการนี้บ่อยครั้งเมื่อเผชิญปัญหา และมีวิธีการจัดการความเครียดแบบด้อยประสิทธิภาพในระดับต่ำ คือใช้วิธีนี้ไม่บ่อยหรือใช้น้อย ซึ่งวิธีการจัดการความเครียดแบบมีประสิทธิภาพสูงนั้น อาจมีผลช่วยลดความเครียดจากงานได้ ซึ่งอาจทำให้ความชุกของความเครียดจากงานที่ได้จากการศึกษานี้ต่ำกว่าการศึกษานอื่น

3. ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง คำตอบที่ได้อาจเป็นข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง แม้ว่าผู้วิจัยแก้ไขโดยการอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย และประโยชน์ของการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน และสร้างความมั่นใจในประเด็นเรื่องความลับของข้อมูลที่ได้จากผู้เข้าร่วมวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงพรรณนา โดยเป็นการศึกษา ณ จุดเวลาหนึ่ง จึงอาจไม่สามารถบอกถึง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล คือ ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่า เหตุการณ์ใดเกิดก่อน เหตุการณ์ใดเกิดหลัง หรือเกิดพร้อมกัน เช่น การออกกำลังกายกับความเครียด เนื่องจากผู้ที่ตอบว่า มี

จำนวนครั้งในการออกกำลังกายบ่อยครั้งอาจเพื่อระบายความเครียดหรือการออกกำลังกายนั้นกระทำเป็นประจำอยู่ก่อน แล้วเกิดความเครียดในภายหลัง เป็นต้น

ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งในงานวิจัยนี้ คือ ผู้ที่ยังคงทำงานในการศึกษานี้อาจเป็นผู้ที่มีวิธีการจัดการกับความเครียดที่เหมาะสม แต่เจ้าหน้าที่เรื้อรังจำที่เกิดความเครียดจากงานจนไม่สามารถทำงานต่อได้ อาจลาออก ย้ายงาน หรือย้ายสถานที่ทำงาน ด้วยเหตุผลนี้ ความชุกของความเครียดจากงานของการศึกษานี้อาจต่ำกว่าความเป็นจริง นอกจากนี้ ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามอาจเป็นได้ทั้งผู้ที่มีความเครียดจากงานหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ยอมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือคิดว่าตนเองไม่ได้มีความเครียดจากงานจึงไม่ให้ความสำคัญกับการตอบคำถาม หรืออาจมีความเครียดจากงานจึงไม่ยอมแสดงความคิดเห็นออกมา หากมีการตอบกลับแบบสอบถามที่มากกว่านี้ ความชุกของความเครียดจากงานที่ได้ อาจแตกต่างไปจากการศึกษานี้

4. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ได้แก่ แรงสนับสนุนจากสังคม แรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงานมีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากงาน จึงควรจัดให้มีกิจกรรมหรือวิธีการสร้างเสริมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เรื้อรังได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ ที่อาจไม่ต้องระบุตัวตน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถซักถามพูดคุยอธิบายปัญหาที่เกิดจากการทำงาน หาแนวทางแก้ไขและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างระบุว่า เงินเดือน/รายได้ สวัสดิการที่ไม่เพียงพอเป็นสาเหตุอันดับแรกของความเครียดจากงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุง ในส่วนของสวัสดิการเจ้าหน้าที่เรื้อรังที่มีอยู่นั้นให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้ความเครียดจากงานลดลงได้

5. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากงานในเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ในฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงผลต่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่เรือนจำ โดยอาจทำการศึกษาในลักษณะเก็บข้อมูลสุขภาพทั่วไปของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่เข้ามาใหม่และประเมินความเครียดจากงาน แล้วติดตามผลไปข้างหน้าเพื่อดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานกับปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากงาน หรือศึกษาลักษณะรูปแบบของแรงสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อความเครียดจากงาน เพื่อหาแนวทางการจัดการความเครียดจากงานอย่างเหมาะสม



รายการอ้างอิง

1. National Institute for Occupational Safety and Health, Steven Sauter, Lawrence Murphy, Michael Colligan. Stress at work 2011 [Jan 20, 2014]. Available from: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.
2. Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q.* 1979;24:285-308.
3. 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.
4. Kivimaki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimaki H, Vahtera J, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ.* 2002;325(7369):857-62.
5. Nyberg ST, Fransson EI, Heikkila K, Alfredsson L, Casini A, Clays E, et al. Job strain and cardiovascular disease risk factors: meta-analysis of individual-participant data from 47,000 men and women. *PLoS One.* 2013;8(6):e67323-8.
6. Magnavita N, Fileni A. Work stress and metabolic syndrome in radiologists: first evidence. *Radiol Med.* 2014;119(2):142-8.
7. Chandola T, Brunner E, Marmot M. Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. *BMJ.* 2006;332(7540):521-5.
8. Chen W, Yu I, Wong T. Impact of occupational stress and other psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese offshore oil installation workers. *Occup Environ Med.* 2005;62(4):251-6.
9. Melchior M, Caspi A, Milne BJ, Danese A, Poulton R, Moffitt TE. Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychol Med.* 2007;37(8):1119-29.
10. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health-a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health.* 2006;32(6):443-62.
11. Woo JM, Postolache TT. The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. *Int J Disabil Hum Dev.* 2008;7(2):185-200.

12. Nakata A, Ikeda T, Takahashi M, Haratani T, Hojou M, Fujioka Y, et al. Impact of psychosocial job stress on non-fatal occupational injuries in small and medium-sized manufacturing enterprises. *Am J Ind Med*. 2006;49(8):658-69.
13. Boscolo P, Forcella L, Reale M, Vianale G, Battisti U, Bonfiglioli R, et al. Job strain in different types of employment affects the immune response. *Work*. 2012;41 (Suppl 1):2950-4.
14. สุภารัตน์ จิรภัทรสกุล. ความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพของตำรวจจราจรในจังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2546.
15. Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occup Med (Lond)*. 2010;60(4):277-86.
16. Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S, Dewa CS. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*. 2013;13:82-94.
17. อนามัย ธีรวิโรจน์. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational stress). *วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา*. 2542;4(2):57-68.
18. กรมราชทัณฑ์. ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์ 2557. [23 มกราคม 2557]. เข้าถึงได้จาก: http://www.correct.go.th/correct2009/index.php?action=showcontent&c_id=7.
19. ฐิติพันธุ์ มนูญทรัพย์. การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2556.
20. ประภาส ใจผาวัง. ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงราย [สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2547.
21. มัลลิการ์ เหมือนวงศ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุมรักษาการณ์ [วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2534.
22. นิภากร หนูพันธ์. อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำของเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราช [สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2550.
23. National Institute for Occupational Safety and Health, Sauter S, Murphy L, Colligan M. Stress at work 2011 [Jan 20, 2014]. Available from: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.

24. European Commission. Guidance on work-related stress: European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs 1999.
25. Becker D, Karasek R. Stress. In: Levy B, Wegman D, editors. Occupational Health. Philadelphia: Maple Press; 2000. p. 419-36.
26. European Agency for Safety and Health at Work. Research on worked-related stress 2000. Available from: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/203>.
27. ทนศักดิ์ ยิ่งรัตน์สุข. การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. 2544.
28. Department of Medical Sociology Duesseldorf University. Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence 2008 [Jan 22, 2014]. Available from: http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/theorie_measurement_evidence.pdf.
29. Hauenstein EJ. Young woman and depression. Nurs Clin North Am. 1998;26(3):601-11.
30. Lazarus RS, & Folkman, S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer; 1984.
31. มธูรา จุลเจิม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ. ดี. พูลส์ จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
32. Jalowiec A, Powers MJ. Stress and coping in hypertensive and emergency room patients. Nurs Res. 1981;30(1):10-5.
33. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาที่มประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในโรงพยาบาล. กระทรวงสาธารณสุข. 2546.
34. Leka S. Work organization and stress: World Health Organization; 2005.
35. ประกายทิพย์ ศิริวงศ์, พัทณี ศรีสวัสดิ์, ปริญญาพร ปราสาททองโอสถ. การศึกษาความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ป่วยมะเร็งเต้านมก่อนผ่าตัด. วารสารพยาบาลศิริราช. 2552;3(1):1-14.
36. เพ็ญประภา ปริญญาพล. ความเครียดและแนวทางเยียวยาความเครียดของประชาชนในพื้นที่ก่อนความไม่สงบ. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. 2552;20(2):152-61.
37. ทำนอง ดวงศิริ. ทักษะของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อผลกระทบของปัญหาวิกฤตินักโทษล้นเรือนจำ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำความมั่นคงสูงในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2546.

38. สุภาพรรณ โคตรจรัส. ความเครียดและการจัดการกับความเครียด. จิตวิทยาเพื่อคุณ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545. หน้า 62-77.
39. สุดรัก พิละกันทา. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรจังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2541.
40. สุภาพรรณ โคตรจรัส, ชุมพร ยงกิตติกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูและพฤติกรรมส่วนบุคคลของวัยรุ่นไทย วิกฤตความเครียดของสังคมไทย; 2545; ณ อาคารสถาบัน 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์จิตวิทยาตะวันออก-ตะวันตก คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
41. อารยา ด่านพานิช. การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของเยาวชนผู้กระทำผิดชายและหญิงในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2542.
42. รัชดา ไชโยธธา. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในปัจจัยควบคุมภายในและภายนอกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของผู้ถูกคุมความประพฤติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2543.
43. อรอนงค์ วังมะนาว. ความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2544.
44. Khuanruechai S. Stress Management of Correctional Personnel - Enhancing the Capacity of Mid-Level Staff: Thailand's Strategic Approach: United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders (UNAFEI); 2013 [Jan 18, 2014]. Available from: http://www.unafei.or.jp/english/pages/RMS/No91_16PA_Archaree.pdf.
45. อาลยา บุญเปลื้อง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ เขต 6 [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2550.
46. ผ่องพรรณ วิโนจา. ความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2540.
47. จิริสุตา ธานีรัตน์. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานี [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.

48. สุรศักดิ์ บุรณตรีเวชย์, ตะวันชัย จิระประมุขพิทักษ์. สภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2545;11(3):312-6.
49. Millson W. Predictors of work stress among correctional officers. Forum on Corrections Research 2002;14(1):45-7.
50. Regan S. Occupational stress and Coping among Irish Prison Officers: An Exploratory Examination [Research Thesis]. Galway and Sligo, Republic of Ireland: National University of Ireland; 2009.
51. พิษญา พรรคทองสุข, นวลตา อาภาคัพพะกุล. โครงการการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2548.
52. จุฬาลักษณ์ โกมลตรี. การคำนวณขนาดตัวอย่าง. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย 2555;20(3):192-8.
53. Sein MM, Howteerakul N, Suwannapong N, Jirachewee J. Job strain among rubber-glove-factory workers in central Thailand. Ind Health. 2010;48(4):503-10.
54. Santos KD, Kupek E, Cunha JCCB, Blank VLG. Sickness-absenteeism, job demand-control model, and social support: a case-control study nested in a cohort of hospital workers, Santa Catarina, Brazil. Rev Bras Epidemiol. 2011;14:609-19.
55. Portela LF, Griep RH, Landsbergis P, Rotenberg L. Self-reported hypertension and job strain in nursing personnel: Assessing two different formulations of the demand-control model. Clinical Nursing Studies. 2015;3(2):46-52.
56. Hasselhorn HM CP, Widerszal-Bazyl M, Simon M, Tackenberg P, Schmidt S, Camerino D, Müller BH. Contribution of job strain to nurses' consideration of leaving the profession-results from the longitudinal European nurses' early exit study. Scand J Work Environ Health. 2008;6:75-82.
57. สุภาพรณ โคตรจรัส. จิตวิทยาเพื่อคุณ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
58. Toren K, Schioler L, Soderberg M, Giang KW, Rosengren A. The association between job strain and atrial fibrillation in Swedish men. Occup Environ Med. 2015;72(3):177-80.
59. Mausner-Dorsch H, Eaton WW. Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. Am J Public Health. 2000;90(11):1765-70.

60. Light KC, Turner JR, Hinderliter AL. Job strain and ambulatory work blood pressure in healthy young men and women. *Hypertension*. 1992;20(2):214-8.
61. สุรัสวดี ถนัดศีลธรรม. การศึกษาความเครียดจากการทำงานในคนงานขัดชิ้นงานโดยใช้แบบจำลอง DEMAND-CONTROL [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
62. Strohle A. Physical activity, exercise, depression and anxiety disorders. *J Neural Transm*. 2009;116(6):777-84.
63. Barbour KA, Edenfield TM, Blumenthal JA. Exercise as a treatment for depression and other psychiatric disorders: a review. *J Cardiopulm Rehabil Prev*. 2007;27(6):359-67.
64. Blake H. Physical activity and exercise in the treatment of depression. *Front Psychiatry*. 2012;1-4.
65. เกียรติศักดิ์ สุขสาคร. ความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานประจำฝ่ายรักษาการณ: กรณีศึกษา กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานอิสระ [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2547.
66. นริศรา วงศ์เลย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ในการทำงานของบุคลากร ในเรือนจำกลาง เชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
67. Joseph J, Hurrell J. Occupational Stress. In: Barry SL, David HW, Sherry LB, Rosemary KS, editors. *Occupational and Environmental Health 6^{ed}*: Oxford University Press; 2011. p. 296-302. มหาวิทยาลัย
68. อังคินันท์ อินทรกำแหง. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
69. ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา. ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการ กระทรวงแรงงานใน ส่วนกลาง [วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความเครียดจากงานสูง
(High strain) และ ต่ำ (Low strain)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ ผ. 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	High strain	Low strain	p-value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เพศ^b (n=98)			0.487
ชาย	46 (51.7)	43 (48.3)	
หญิง	3 (33.3)	6 (66.7)	
อายุ^c (n=92)			0.322
ค่าเฉลี่ย±SD (ปี)	44.20±7.99	41.90±13.45	
สถานภาพสมรส (n=99)			0.741
โสด	9 (42.9)	12 (57.1)	
สมรส	37 (52.1)	34 (47.9)	
หย่า/แยกกันอยู่	3 (42.9)	4 (57.1)	
ศาสนา^b (n=99)			0.495
พุทธ	49 (50.5)	48 (49.5)	
อื่นๆ (คริสต์/อิสลาม)	0 (0.0)	2 (100.0)	
ระดับการศึกษา (n=99)			0.003*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17 (45.9)	20 (54.1)	
ปริญญาตรี	31 (62.0)	19 (38.0)	
สูงกว่าปริญญาตรี	1 (8.3)	11 (91.7)	
การมีบุตร (n=97)			0.068
ไม่มี	13 (37.1)	22 (62.9)	
มี	35 (56.5)	27 (43.5)	
รายได้ต่อเดือนจากงานประจำ (บาท) (n=98)			0.113
≤15,000	10 (37.0)	17 (63.0)	
15,001-25,000	24 (61.5)	15 (38.5)	
มากกว่า 25,000	14 (43.8)	18 (56.2)	

^aChi-square test, ^b Fisher's exact test, ^c Independent t-test, * p-value <0.05

ตารางที่ ผ.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	High strain	Low strain	p-value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สถานะของรายได้กับค่าใช้จ่าย			0.058
ต่อเดือน (n=97)			
รายได้เพียงพอและมีเงินเก็บ	10 (31.2)	22 (68.8)	
รายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บ	23 (56.1)	18 (43.9)	
รายได้ไม่เพียงพอ	14 (58.3)	10 (41.7)	
โรคประจำตัว (n=96)			0.125
ไม่มี	32 (44.4)	40 (55.6)	
มี	15 (62.5)	9 (37.5)	
การสูบบุหรี่ (n=99)			0.957
ไม่เคยสูบ	21 (48.8)	22 (51.2)	
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	12 (52.2)	11 (47.8)	
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	16 (48.5)	17 (51.5)	
การดื่มสุรา (n=99)			0.587
ไม่เคยดื่ม	7 (41.2)	10 (58.8)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	10 (58.8)	7 (41.2)	
ปัจจุบันยังดื่มอยู่	32 (49.2)	33 (50.8)	
การออกกำลังกาย ใน 1 สัปดาห์			
(n=99)			
ไม่ได้ออกกำลังกาย	19 (59.4)	13 (40.6)	0.158
1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	24 (50.0)	24 (50.0)	
≥3 ครั้งต่อสัปดาห์	6 (31.6)	13 (68.4)	

^aChi-square test

ตารางที่ ผ. 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยด้านงาน	High strain	Low strain	p-value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ตำแหน่งงาน (n=98)			0.724
เจ้าพนักงาน/ผู้ช่วยพนักงาน ราชทัณฑ์	24 (54.5)	20 (45.5)	
นักวิชาการ/เจ้าพนักงานอบรมและ ฝึกวิชาชีพ	12 (52.2)	11 (47.8)	
นักทัศนวิทยา	8 (44.4)	10 (55.6)	
อื่นๆ	5 (38.5)	8 (61.5)	
สายงานที่ปฏิบัติ (n=98)			0.244
ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ ผู้ต้องขัง	26 (59.1)	18 (40.9)	
ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง	9 (34.6)	17 (65.4)	
ฝ่ายบริหารทั่วไป	6 (42.9)	8 (57.1)	
ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ ผู้ต้องขัง/สถานพยาบาล	7 (50.0)	7 (50.0)	
ประเภทของตำแหน่ง (n=98)			0.790
ข้าราชการ	41 (50.6)	40 (49.4)	
พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	8 (47.1)	9 (52.9)	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ			
ความมั่นคงสูง^b (n=82)			
ค่าเฉลี่ย±SD (ปี)	15.60±8.50	15.50±12.89	0.967
การทำงานในแดนควบคุมหรือ ทำงานที่ต้องพบกับผู้ต้องขัง (n=94)			0.525
ไม่ได้ทำ	16 (41.0)	23 (59.0)	
ทำ	29 (64.4)	26 (53.6)	

^aChi-square test, ^bIndependent t-test

ตารางที่ ๘.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความเครียดจากงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านงาน	High strain	Low strain	p-value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระยะเวลาที่ต้องพบผู้ต้องขังต่อวัน^b (n=55)			
ค่าเฉลี่ย±SD (ชั่วโมง)	8.38±2.70	8.27±3.194	0.890
การทำงานกะ/การเข้าเวรยาม (n=98)			0.707
ไม่ได้ทำ	10 (45.5)	12 (54.5)	
ทำ	38 (50.0)	38 (50.0)	
รูปแบบของการทำงานกะ/การเข้าเวรยาม (n=72)			0.711
2-3 วัน เว้น 1 วัน	3 (37.5)	5 (62.5)	
วันเว้นวัน	8 (61.5)	5 (38.5)	
วันเว้น 2 วัน	10 (55.6)	8 (44.4)	
วันเว้น มากกว่า 2 วัน	11 (40.7)	16 (59.3)	
ทุกวันหยุด	3 (50.0)	3 (50.0)	
ระยะเวลาที่ทำงานกะ/การเข้าเวรยามต่อวัน^b (n=61)			0.768
ค่าเฉลี่ย±SD (ชั่วโมง)	10.68±4.01	10.33±5.00	
งานใช้แรงกาย (Physical job demand) (n=99)			0.013
สูง (≥6 คะแนน)	46 (54.8)	38 (45.2)	
ต่ำ (<6 คะแนน)	3 (20.0)	12 (80.0)	
อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) (n=99)			0.368
สูง (≥13 คะแนน)	25 (54.3)	21 (45.7)	
ต่ำ (<13 คะแนน)	24 (45.3)	29 (54.7)	

^aChi-square test, ^bIndependent t-test

ตารางที่ ผ. 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน (n=99)

ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน	High strain	Low strain	p-value ^a
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
แรงสนับสนุนจากงาน			<0.001*
(Social Support)			
สูง (≥54 คะแนน)	14 (24.6)	43 (75.4)	
ต่ำ (<54 คะแนน)	35 (83.3)	7 (16.7)	
แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน			<0.001*
(Supervisor support)			
สูง (≥27 คะแนน)	23 (34.2)	44 (65.7)	
ต่ำ (<27 คะแนน)	26 (81.2)	6 (18.8)	
แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			<0.001*
(Coworker support)			
สูง (≥27 คะแนน)	24 (34.8)	45 (65.2)	
ต่ำ (<27 คะแนน)	25 (83.3)	5 (16.7)	
ความมั่นคงในงาน (Job security)			<0.001*
สูง (≥14 คะแนน)	18 (31.0)	40 (69.0)	
ต่ำ (<14 คะแนน)	31 (75.6)	10 (24.4)	

^aChi-square test, * p-value <0.05

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง จำนวน 236 คน
3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดจากงาน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการความเครียด

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงและขอความร่วมมือตอบให้ครบทุกข้อ โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากท่านเป็นความลับและจะนำข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้มาใช้ในการวิจัยเท่านั้น รวมทั้งจะเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวมโดยไม่เสนอเป็นรายบุคคล

ขอแสดงความนับถือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นายแพทย์ธนิยะ วงศ์วาร

แพทย์ประจำบ้านสาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์

นิติตปริญาโทหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ แขนงอาชีวเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจงโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อมูลในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

ตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส
 1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง 4. แยกกันอยู่ 5. หม้าย
4. ศาสนา
 1. พุทธ 2. คริสต์ 3. อิสลาม 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 2. ปวส./อนุปริญญา
 3.ปริญญาตรี 4. ปริญญาโท
 5. ปริญญาเอก 6. อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. รายได้ต่อเดือนจากการเป็นเจ้าของที่เรือนจำ (รวมเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือเงินเพิ่มพิเศษทั้งหมด)
 1. น้อยกว่า 10,000 บาท 2. 10,000-15,000 บาท 3. 15,001-20,000 บาท
 4. 20,001-25,000 บาท 5. 25,001-30,000 บาท 6. มากกว่า 30,000 บาท
7. รายได้ต่อเดือนจากงานเสริมอื่น นอกเหนือจากการเป็นเจ้าของที่เรือนจำ (รวมเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือเงินเพิ่มพิเศษทั้งหมด)
 1. น้อยกว่า 5,000 บาท 2. 5,000-10,000 บาท 3. 10,001-15,000 บาท
 4. 15,001-20,000 บาท 5. 20,001-25,000 บาท 6. มากกว่า 25,000 บาท
8. สถานะของรายได้ทั้งหมดกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน
 1. มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและมีเงินเหลือเก็บ
 2. มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ
 3. มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย
9. การมีบุตร 1. ไม่มี 2. มี จำนวน.....คน
10. โรคประจำตัว 1. ไม่มี 2. มี โปรดระบุ.....
11. การสูบบุหรี่ 1. ปัจจุบันยังสูบบุหรี่ 2. เคยสูบแต่เลิกแล้ว 3. ไม่เคยสูบ
12. การดื่มสุรา 1. ปัจจุบันยังดื่มอยู่ 2. เคยดื่มแต่เลิกแล้ว 3. ไม่เคยดื่ม

13. ใน 1 สัปดาห์ ท่านออกกำลังกายที่ใช้เวลาในแต่ละครั้งมากกว่า 30 นาที มากน้อยแค่ไหน
1. ไม่เคยเลย 2. 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ 3. 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์
4. 5-6 ครั้งต่อสัปดาห์ 5. ทุกวัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

คำชี้แจงแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 6 ข้อโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

14. ตำแหน่งในปัจจุบัน
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหาร/ผู้อำนวยการส่วน | <input type="checkbox"/> 2. นักจัดการงานทั่วไป |
| <input type="checkbox"/> 3. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ | <input type="checkbox"/> 4. นักทันตวิทยา |
| <input type="checkbox"/> 5. นักสังคมสงเคราะห์ | <input type="checkbox"/> 6. นักจิตวิทยา |
| <input type="checkbox"/> 7. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ | <input type="checkbox"/> 8. เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ |
| <input type="checkbox"/> 9. เจ้าหน้าที่ธุรการ/บัญชี | <input type="checkbox"/> 10. พยาบาล |
| <input type="checkbox"/> 11. ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ | <input type="checkbox"/> 12. อื่นๆ โปรดระบุ..... |
15. สายงานที่ปฏิบัติงาน
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ฝ่ายบริหารทั่วไป | <input type="checkbox"/> 2. ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ผู้ต้องขัง |
| <input type="checkbox"/> 3. ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ | <input type="checkbox"/> 4. ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ |
| <input type="checkbox"/> 5. ฝ่ายฝึกวิชาชีพ | <input type="checkbox"/> 6. ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง |
| <input type="checkbox"/> 7. สถานพยาบาล | <input type="checkbox"/> 8. อื่นๆ โปรดระบุ..... |
16. ประเภทของตำแหน่ง
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ข้าราชการ | <input type="checkbox"/> 2. พนักงานราชการ |
| <input type="checkbox"/> 3. ลูกจ้างประจำ | <input type="checkbox"/> 4. ลูกจ้างชั่วคราว |
17. ระยะเวลาที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์ปี
18. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำความมั่นคงสูงปี
19. ท่านทำงานในแดนควบคุมหรือทำงานที่ต้องพบกับผู้ต้องขังหรือไม่
1. ไม่ได้ทำ
2. ทำ ประมาณวันละกี่ชั่วโมง.....ชั่วโมง เดือนละกี่วัน.....วัน

20. ท่านเข้าเวรหรือทำงานกะหรือไม่

(การเข้าเวรในที่นี้หมายถึง การทำงานนอกเวลา 8.00-16.00 หรือทำงานนอกเหนือจากเวลาราชการ)

1. ไม่ได้ทำ โดยทำงานเฉพาะเวลา 8.00-16.00 น.
2. ทำ ประมาณวันละกี่ชั่วโมง.....ชั่วโมง เดือนละกี่วัน.....วัน ทำมานานกี่ปี.....ปี
- โดยส่วนใหญ่จะเข้าเวรยามเป็นแบบ
1. วันเว้นวัน 2. วันเว้น 2 วัน
3. วันเว้นมากกว่า 2 วัน 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

21. ท่านทำงานอื่นหรือมีอาชีพเสริมอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบันหรือไม่

1. ไม่ได้ทำ
2. ทำ ประมาณวันละกี่ชั่วโมง.....ชั่วโมง เดือนละกี่วัน.....วัน ทำมานานกี่ปี.....ปี

22. ท่านมีผู้ต้องขังที่ต้องรับผิดชอบหรือไม่

1. ไม่มี
2. มี จำนวนผู้ต้องขังที่ท่านรับผิดชอบคน

23. ท่านเคยประสบกับความเสียหายใดบ้างในการควบคุมผู้ต้องขัง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ถูกจับเป็นตัวประกัน
2. ถูกทำร้ายร่างกาย
3. ถูกข่มขู่/คุกคาม
4. ถูกผู้ต้องขังร้องเรียน
5. ได้รับบาดเจ็บจากการเข้าควบคุมเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น
6. ติดเชื้อโรคจากผู้ต้องขัง เช่น ไข้หวัด โรคผิวหนัง วัณโรค เป็นต้น
7. ถูกคุกคามทางเพศหรือการล่วงละเมิด ล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการสัมผัส การใช้
สายตา คำพูดหรือ
กิริยาท่าทาง
8. อื่นๆ โปรดระบุ.....
9. ไม่เคยประสบเหตุการณ์หรือความเสียหายใด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดจากงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 45 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ในกรณีที่ไม่มีคำตอบใดตรงกรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อเดียว กรุณาอย่าเว้นข้อใดว่างไว้

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย มาก	ไม่ เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย มาก
1. ในการทำงานคุณต้องชวนขวยเรียนรู้อะไรใหม่ๆ				
2. งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิดสิ่งใหม่ๆ หรือคิดสร้างสรรค์				
3. งานที่คุณทำต้องการทักษะและความชำนาญระดับสูง				
4. ในการทำงานคุณได้พัฒนาความสามารถของตนเอง				
5. ในการทำงานคุณมีโอกาสตัดสินใจด้วยตัวเอง				
6. คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ในเรื่องที่เกิดขึ้นในงานของคุณ				
7. งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและนาน				
8. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพหรืองานของคุณดี				
9. ในเวลา 5 ปี ข้างหน้า ทักษะความชำนาญของคุณยังมีคุณค่า				
10. คุณไม่มีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร				
11. คุณต้องทำสิ่งซ้ำๆ หลายๆ ครั้งในงาน				
12. คุณต้องทำงานที่มีลักษณะหลากหลายมาก				
13. งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว				
14. งานของคุณเป็นงานหนัก				
15. งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้องคอยงานจากผู้อื่น/หน่วยอื่น				
16. งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อนเสร็จ ทำให้ต้องทำต่อทีหลัง				
17. งานของคุณยุ่งวุ่นวาย				
18. งานของคุณเป็นงานที่ใช้ร่างกายมาก				
19. คุณต้องเคลื่อนไหวร่างกายอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในงาน				
20. คุณถูกขอให้ทำงานมากเกินไป				
21. คุณต้องแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในงานหรือจากเพื่อนร่วมงาน				
22. คุณมีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำงานให้เสร็จ				

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย มาก	ไม่ เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย มาก
23. คุณมักต้องทำงานนานๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าไม่เหมาะสม				
24. คุณมักต้องทำงานนานๆ โดยหัวและแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม				
25. คุณจำเป็นต้องยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อยๆ ในงาน				
26. งานที่คุณทำมันคงดี				
27. งานที่คุณทำมีสมาธิเสมอตลอดปีใช่หรือไม่ (เลือกข้อใดข้อหนึ่ง) <input type="checkbox"/> 1. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วงและเลิกจ้างงานบ่อยๆ <input type="checkbox"/> 2. ไม่ใช่ เลิกจ้างงานบ่อยๆ <input type="checkbox"/> 3. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วงๆ <input type="checkbox"/> 4. มีงานทำสมาธิเสมอตลอดปี				
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 ปี ข้างหน้า คุณมีโอกาสจะสูญเสียงานของคุณกับผู้บังคับบัญชา มากน้อยแค่ไหน <input type="checkbox"/> 1. มีโอกาสสูงมาก <input type="checkbox"/> 2. มีโอกาสบ้าง <input type="checkbox"/> 3. ไม่ค่อยมีโอกาส <input type="checkbox"/> 4. ไม่มีโอกาสเลย				
30. ผู้บังคับบัญชาของคุณเอาใจใส่ทุกความสุขของลูกน้อง				
31. ผู้บังคับบัญชาของคุณให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณพูด				
32. ผู้บังคับบัญชาของคุณเก่งในการทำให้คนทำงานร่วมกันได้				
33. ผู้บังคับบัญชาของคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จลุล่วงไป				
34. ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถในงานของเขาเอง				
35. ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัวคุณ				
36. ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี				
37. ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้งานเสร็จ				

ในการทำงานคุณมีปัญหาต้องเจอกับสิ่งอันตรายใดๆ ต่อไปนี้หรือไม่

	ไม่มี ปัญหา	มีบ้าง/เป็น ปัญหาน้อย	มี/เป็น ปัญหามาก
38. สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใดๆ			
39. มลพิษทางอากาศจากฝุ่น คาร์บอน ก๊าซ พุ่ม เส้นใย หรือสิ่งอื่น			
40. การจัดวางสิ่งของหรือจัดเก็บสต็อกที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ			
41. บริเวณงานสกปรก/รกรุงรัง/ไม่มีระเบียบ			
42. การถูกทำอันตรายจากความร้อนไฟลวกหรือถูกไฟฟ้าดูด			
43. การติดเชื้อโรคจากงาน			
44. เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัยและอาจทำให้ได้รับอันตราย			
45. กระบวนการทำงานที่อันตราย			

46. โดยส่วนใหญ่ สาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความเครียด มักเกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด

1. เกิดจากงานที่ท่านทำอยู่ 2. เกิดจากสาเหตุอื่น นอกเหนือจากงานที่ท่านทำอยู่

47. โดยภาพรวม ในการทำงานของท่าน ท่านมักมีความเครียดในเรื่องหรือประเด็นใดมากที่สุด

(กรุณาเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น)

1. ความปลอดภัยในชีวิต โปรรระบุ.....
2. ความเบื่อหน่ายในงานที่ท่านทำอยู่
3. รูปแบบ/ระบบของหน่วยงานหรือองค์กร
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน
5. เงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง
9. ความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ
10. อื่นๆ โปรรระบุ.....

ส่วนที่ 4 แบบประเมินพฤติกรรมจัดการความเครียด

คำชี้แจง

เมื่อท่านอยู่ในเหตุการณ์ที่เป็นปัญหา ยากในการตัดสินใจ ท่านย่อมใช้วิธีการหลายๆ วิธี ในการจัดการเพื่อลดความไม่สบายใจของท่าน ขอให้ท่านคิดถึงสิ่งที่ท่านมักจะทำเสมอ เมื่อท่านจัดการกับความเครียด และตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับกรกระทำหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ใช้วิธีการนั้นเป็นส่วนมาก
ปานกลาง หมายถึง ใช้วิธีการนั้นปานกลาง
เล็กน้อย หมายถึง ใช้วิธีนั้นบ้างเล็กน้อย
ไม่เคย หมายถึง ไม่เคยใช้วิธีการนั้นเลย

ข้อความ	ไม่เคย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก
1. ฉันทำงานหรือกิจกรรมอื่น เพื่อที่จะได้ไม่กังวลกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น				
2. ฉันพยายามที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
3. ฉันบอกกับตัวเองว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เกี่ยวกับตัวฉัน				
4. ฉันดื่มสุรา หรือกินยา เพื่อช่วยให้ฉันรู้สึกดีขึ้น				
5. ฉันแสวงหากำลังใจจากคนอื่น ๆ				
6. ฉันเลิกความพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย				
7. ฉันลงมือแก้ปัญหา เพื่อให้เหตุการณ์ดีขึ้น				
8. ฉันไม่ยอมเชื่อว่าเหตุการณ์นี้ได้เกิดขึ้นจริง				
9. ฉันพูดเพื่อระบายความรู้สึกที่ไม่สบายใจออกมา				
10. ฉันดื่มสุรา หรือกินยา เพื่อช่วยให้ทนสู้กับปัญหาให้มันผ่านพ้นไปได้				
11. ฉันพยายามมองประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่มุมมองใหม่ในทางที่ดี				
12. ฉันพยายามหาวิธีการจัดการกับปัญหาที่ดีที่สุด				
13. ฉันแสวงหาคำปลอบโยนและความเข้าใจจากคนบางคน				
14. ฉันเลิกความพยายามที่จะจัดการแก้ไขปัญหา				
15. ฉันค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น				

ข้อความ	ไม่เคย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก
16. ฉันทำเรื่องยุ่งยากนั้น เป็นเรื่องตลกขบขัน				
17. ฉันจะไปทำสิ่งอื่นๆ เช่น ดูภาพยนตร์ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือ นั่งคิดอะไรเรื่อยเปื่อย ไปเดินซื้อของ เพื่อจะได้คิดถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยลง				
18. ฉันยอมรับความเป็นจริง ว่าเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้นจริง				
19. ฉันระบายความรู้สึกที่ไม่ดีออกมาทางคำพูดหรือการกระทำ				
20. ฉันพยายามหาความสบายใจทางศาสนาหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉันนับถือ				
21. ฉันเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น				
22. ฉันคิดพิจารณาและทบทวนขั้นตอน วิธีการในการแก้ปัญหา				
23. ฉันสวดมนต์อ้อนวอน หรือทำสมาธิ				
24. ฉันทำเรื่องยุ่งยากนั้นให้เป็นเรื่องสนุกสนาน				
25. ฉันพยายามควบคุมตนเอง ไม่ให้กระทำอะไรรวดเร็วเกินไป เมื่อต้องจัดการปัญหา				
26. ฉันถามวิธีแก้ปัญหากับผู้ที่เคยมีประสบการณ์เช่นเดียวกันมาก่อน				
27. ฉันพยายามไม่ให้มีสิ่งใดมารบกวนความพยายามที่จะแก้ปัญห				
28. ฉันรอเวลาให้ได้โอกาสที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น				
29. ฉันปรึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่สามารถจะจัดการกับปัญหานั้นได้				
30. ฉันวางมือจากกิจกรรมอื่น เพื่อจะได้ใส่ใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่				

ขอบคุณมากที่ท่านสละเวลาในการตอบคำถาม



COA No. 431/2014

IRB No. 195/57

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1873 ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2256-4493

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ
ความมั่นคงสูง

เลขที่โครงการวิจัย : -

ผู้วิจัยหลัก : นพ.ธนียะ วงศ์วาร

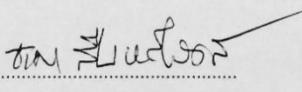
สังกัดหน่วยงาน : ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีบทวน : คณะกรรมการเต็มชุด

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หาก
ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. โครงการวิจัย Version 2.0 Date 20/06/2014
2. โครงการวิจัยฉบับย่อ Version 2.0 Date 20/06/2014
3. เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย Version 2.0 Date 20/06/2014
4. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 1.0 Date 28/04/2014
5. CURRICULUM VITAE Version 1.0 Date 28/04/2014
6. แบบสอบถามการวิจัย Version 1.0 Date 28/04/2014

ลงนาม 

(ศาสตราจารย์กิตติคุณแพทย์หญิงธาดา สืบหลินวงศ์)

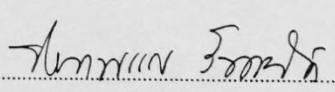
ประธาน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่รับรอง : 3 กรกฎาคม 2557

วันหมดอายุ : 2 กรกฎาคม 2558

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ลงนาม 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พญ.ประภาพรณ รัชตะปิติ)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายแพทย์ธนิยะ วงศ์วาร เกิดวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521 อยู่บ้านเลขที่ 227/149 ถ. ชุนพิเรนทรเทพ อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000 ปัจจุบันทำงานที่ภาควิชาเวชศาสตร์ ชุมชน ครอบครัว และอาชีวเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยนเรศวร เมื่อปี พ.ศ. 2546 ปฏิบัติงานเป็นแพทย์ใช้ทุนที่ รพ.พุทธชินราช จ.พิษณุโลก ระหว่างปี พ.ศ. 2546-2547 และระหว่างปี พ.ศ. 2548-2549 ปฏิบัติงานเป็นแพทย์ใช้ทุน รพ.เนินมะปราง จ.พิษณุโลก

