



การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดจากการประกอบอาชีพของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง

ชลธิชา แก้วอนุชิต* อธิป โพทอง**

บทคัดย่อ

ความเครียดจากการประกอบอาชีพเป็นมิติด้านชีวิตสังคมของแนวคิดอาชีวอนามัยที่สำคัญยิ่งในวงการด้านการแพทย์และสาธารณสุข วัตถุประสงค์การวิจัยสำรวจแบบตัดขวางนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงจำนวน 2,000 คน ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว (เช่น แรงสนับสนุนจากครอบครัว) ปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อม (เช่น เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน) และปัจจัยด้านบุคคล (เช่น เพศ อายุการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง เป็นต้น) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบขั้นภูมิ ตัวแปรทั่วไปวิเคราะห์ด้วยจำนวนร้อยละ ตัวแปรความเครียด และตัวแปรแรงสนับสนุนจากครอบครัวใช้แบบวัดความเครียดสวนปรง และแบบสอบถามแรงสนับสนุนของครอบครัวตามลำดับ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ ความโด่ง (โปรแกรม SPSS) ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดพนักงานมหาวิทยาลัยเพศหญิง โดยใช้โปรแกรม M-plus รุ่น 5.2 ผลของการศึกษา พบว่า เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน และค่าจ้าง เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง สำหรับตัวแปรอายุการปฏิบัติงานและแรงสนับสนุนจากครอบครัวนั้นเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดจากการประกอบอาชีพ ดังนั้นการศึกษาในอนาคตควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างและการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ความเครียดจากการประกอบอาชีพ, พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ, เพศหญิง

* ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



บทนำ

กระแสแนวโน้มในปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์^{1, 2, 3} คือ ระบบทุนนิยมโลก ปัญหาสุขภาพ^{4, 5} และปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เป็นปัญหาที่กำลังได้รับความสนใจและถูกหยิบยกขึ้นมาอภิปรายจากนักวิชาการค่อนข้างมาก โดยเฉพาะประเด็นความเครียดจากการทำงานสูงมากขึ้น⁶

ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกเมื่อพ.ศ. 2540 เกิดความล่มสลายของระบบเศรษฐกิจทำให้คนไทยมีความเครียดสูงจากการทำงานในระดับที่เป็นอันตรายร้อยละ 38.3 জনคิดอยากฆ่าตัวตายเนื่องจากผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก คนทั่วโลกตกงานเป็นจำนวนมากกว่ารวมทั้งคนไทยและมีความเครียดสูงจากการทำงานคิดเป็นร้อยละ 30 ของความเครียดด้านอื่นๆ^{6, 7} และยังคงมีความเครียดสูงต่อเนื่องในพ.ศ. 2555⁸ ผลกระทบของความเครียดมี 5 ลักษณะคือ ลักษณะแรกด้านร่างกาย เช่น ภาวะความดันโลหิตสูง ภาวะโคเลสเตอรอลในเลือดสูง คลื่นหัวใจเต้นผิดปกติ เกิดแนวโน้มอุบัติเหตุได้ง่าย และอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังสูงขึ้น⁸ ปวดหัว ปวดท้อง รวมถึงปวดหลัง⁹ ในเพศหญิงความเครียดส่งผลทำให้ประจำเดือนสตรีมาไม่ปกติหรือไม่มาเลย¹⁰ ลักษณะสองด้านจิตใจ เช่น ความเครียดมีผลต่อแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน¹¹ ลักษณะสามเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิด เช่น การคิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในทางลบ คิดแบบท้อแท้หมดหวัง คิดบิดเบือนไม่มีเหตุผล¹¹ ลักษณะสี่เป็นด้านพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล เช่น การขาดงาน เบื่องาน และ ภาวะแปลกแยก¹² ลักษณะสุดท้ายเป็นผลกระทบทางสังคมพบว่า องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายและสวัสดิการจากผลกระทบของความเครียดในรูปต่าง ๆ สูงขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขโดยรวม บางกรณีกลุ่ม

ผู้ทำงานรู้สึกเกิดความไม่เป็นธรรมอาจนำไปสู่การเกิดปฏิกิริยาต่อต้านองค์กร เช่น การต่อต้านประท้วงเพื่อเรียกร้องให้มีการปรับเปลี่ยนสภาพเงื่อนไขในการทำงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น^{13, 14} รวมทั้งผลกระทบต่อประเทศในรูปความขัดแย้งต่อสังคม พบว่า คนงานมักประสบปัญหาความเครียดในรูปของภาวะกดดันนโยบายภาครัฐ นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อเรียกร้องให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ^{15, 16} จากรายงานการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความเครียดในการประกอบอาชีพเกษตรกรไทย ได้แก่ ด้านระบบผูกขาดของนายทุน นโยบายของรัฐ เครือข่ายทางสังคมที่รวดเร็ว ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานอย่างต่อเนื่อง เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดความเครียดในระดับที่แตกต่างกัน^{18, 19} เช่นเดียวกับอาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัย^{20, 21, 22, 23} ซึ่งเงื่อนไขจากการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมทางสุขภาพ²⁴

จากมติคณะรัฐมนตรีของประเทศไทยพ.ศ. 2542 ยกเลิกการบรรจุข้าราชการทุกตำแหน่งในระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้เกิดกลุ่มลูกจ้างที่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย อัตราจ้าง เป็นต้น กลุ่มดังกล่าวไม่นับรวมพนักงานมหาวิทยาลัยที่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน ซึ่งถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกิดขึ้นมาใหม่ซึ่งมีการศึกษาระดับประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาเอก จัดว่าเป็นแรงงานตั้งแต่ระดับล่างจนระดับสูงชั้นแนวหน้าของไทย แต่ไม่มีกฎหมายใดๆ มารองรับอย่างเป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิผลประโยชน์ด้านสวัสดิการและด้านการรักษาพยาบาลที่มีรูปแบบแตกต่างกันในระดับอุดมศึกษาของรัฐ ตลอดจนกฎหมายคุ้มครอง

แรงงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเครียดจากการประกอบอาชีพ จนกระทั่งพ.ศ. 2555 เกิดการรวมกลุ่มเรียกร้องกันในสังคมโลกออนไลน์ และเกิดขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อให้รัฐหันมาให้ความสนใจกับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในภาครัฐในทุกตำแหน่งดังกล่าว²⁵ ซึ่งเกี่ยวข้องกับมิติชีวิตสังคมตามแนวคิดของงานด้านสาธารณสุขและอาชีวอนามัย นักวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของไทยยังไม่ค่อยใส่ใจเท่าที่ควรในการศึกษามิติด้านชีวิตสังคมในกลุ่มดังกล่าว จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวิจัยโดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงซึ่งจัดว่าเป็นกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในสายวิชาการที่จัดว่าเป็นระดับมั่นคงของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดจากการประกอบอาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง

วิธีการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย ในโครงการนี้ คือ การวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง

กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทั้งงบประมาณเงินรายได้ และงบประมาณเงินแผ่นดินที่ทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพศหญิง ซึ่งมหาวิทยาลัยของรัฐในกลุ่มเป้าหมายถึงมหาวิทยาลัยที่เคยสังกัดในทบวงมหาวิทยาลัยมาก่อนที่จะโอนย้ายมาสังกัดในกระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยของรัฐในกลุ่มใหม่ (หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เคยเป็นวิทยาลัยมาก่อนพ.ศ. 2547 และสังกัดในกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคล) จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนโดยใช้สูตรคือ $N = P (1-P) Z^2 / e^2$ กำหนดให้ N = จำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงที่ใช้ศึกษา, P = สัดส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงที่ผู้วิจัยกำหนดจะสูม ซึ่งนำค่าสถิติในอดีตมาใช้ โดยทั่วไปกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร กำหนดให้ใช้ 0.5, $Z = 1.96$ ที่ระดับความมั่นใจ 95 (0.05), e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (5% = 0.05) จากการคำนวณจะต้องใช้จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงไม่น้อยกว่า 384 คน ดังนั้นการวิจัยนี้จึงเลือกกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงที่ใช้ศึกษาในนี้จำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน เพื่อลดสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ การสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิ ซึ่งชั้นภูมิแรกคือ มหาวิทยาลัยทั้งมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่และมหาวิทยาลัยกลุ่มเก่า โดยจับฉลากแบ่งเป็น มหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รวม 49 แห่ง โดยจับฉลากเลือกมา 10 แห่ง และมหาวิทยาลัยกลุ่มเก่าที่เคยสังกัดในทบวงมหาวิทยาลัยมาก่อนโอนย้ายมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 24 แห่ง โดยจับฉลากเลือกมาเป็นตัวแทนกลุ่มเพียง 6 แห่ง และชั้นภูมิสองคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งสังกัดในมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่และกลุ่มเก่า ตามมหาวิทยาลัยที่จับสลากได้ในชั้นภูมิแรก โดยแบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน จับฉลากเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงรวม 2,000 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามแบบปกติ และใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผู้ซึ่งไม่เคยตอบแบบสอบถามแบบปกติ



เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล แบบสอบถามที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหนังสือรับรองโครงการจริยธรรมวิจัยในคนเลขที่ COA.No. 2013/331.2811

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย (Inclusion criteria) คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของรัฐทั้งที่ได้รับการจ้างด้วยเงินรายได้ และงบประมาณแผ่นดินที่อายุเกิน 20 ปีขึ้นไปจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์ สามารถอ่าน ออก เขียนได้ ไม่จำกัดเพศ ไม่จำกัดอายุการปฏิบัติงาน เพราะมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออกผู้เข้าร่วมการวิจัย (Exclusion Criteria) คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไปรวมทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่เคยเป็นข้าราชการมาก่อนและถูกเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตัวแปรที่ใช้ ตัวแปรด้านอายุการปฏิบัติงาน (ได้แก่ 0-1 ปี, 2-3 ปี, 4-5 ปี, 6-7 ปี, 8-9 ปี, 10-11 ปี, 12-13 ปี, 14-15 ปี) ตัวแปรเพศ (ได้แก่ ชาย หรือ หญิง) ตัวแปรค่าจ้าง (ได้แก่ 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท, 30,001-35,000 บาท, 35,001-40,000 บาท, 40,001-45,000 บาท, 45,001-50,000 บาท, มากกว่า 50,000 บาท) ตัวแปรอายุ (ปี) ตัวแปรระดับการศึกษา (ได้แก่ ปริญญาโท ปริญญาเอก และสูงกว่าปริญญาเอก) และตัวแปรด้านเงื่อนไขจากการทำงานและสภาพแวดล้อมทั้งแบบสอบถามที่ประยุกต์เอง ทั้งปลายเปิดและปลายปิดรวม 26 ข้อ (เช่น มิติภาระงาน มิติชั่วโมงการทำงาน มิติปริมาณงาน มิติบรรยากาศจากการทำงาน มิติอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มิติสวัสดิการ และมิติความมั่นคงในงาน)

ระดับการวัดในแบบสอบถามปลายปิดคือ น้อยที่สุด (1 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) มาก (3 คะแนน) และมากที่สุด (4 คะแนน) ตลอดจนตัวแปรแรงสนับสนุนจากครอบครัวใช้แบบสอบถาม The Family APGAR Questionnaire²⁶ จำนวน 5 ข้อโดยมีระดับการวัดเป็น ตั้งแต่แทบจะไม่มี (0 คะแนน) บางครั้ง (1 คะแนน) และบ่อยที่สุด (2 คะแนน) แปลผลจากการรวมคะแนนทุกข้อ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ แรงสนับสนุนจากครอบครัวต่ำ (0-3 คะแนน), แรงสนับสนุนจากครอบครัวปานกลาง (4-6 คะแนน), แรงสนับสนุนจากครอบครัวสูง (7-10 คะแนน) และตัวแปรตาม คือ ความเครียดโดยใช้แบบวัดมาตรฐานแบบประเมินการวัดความเครียดสวนปรง²⁷ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ไม่รู้สึกเครียด (1 คะแนน) เครียดเล็กน้อย (2 คะแนน) เครียดปานกลาง (3 คะแนน) เครียดมาก (4 คะแนน) และเครียดมากที่สุด (5 คะแนน) คะแนนรวมไม่เกิน 100 คะแนน โดยผลรวมที่ได้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ เครียดน้อย (0 – 24 คะแนน) เครียดปานกลาง (25-42 คะแนน) เครียดสูง (43-62 คะแนน) เครียดรุนแรง (63 คะแนนขึ้นไป)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติพื้นฐาน เช่น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น โดยใช้โปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยใช้โปรแกรม M plus รุ่น 5.2

ผลการศึกษา

จากผลตารางที่ 1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงที่ทำงานในมหาวิทยาลัยกลุ่มเก่า และกลุ่มใหม่ กลุ่มละ 1,000 คน รวม 2,000 คน คิดเป็น



ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในคุณวุฒิ
ปริญญาโท จำนวน 1,800 คน คิดเป็นร้อยละ 90
และปฏิบัติงานในสายวิชาการมาเป็นระยะเวลา 6-7 ปี จำนวน 800 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งได้รับ
ค่าจ้าง 20,001-25,000 บาท พบมากที่สุด มีจำนวน
1,600 คน คิดเป็นร้อยละ 80 (ตารางที่ 1)

Table 1 Number and Percentage of General Data among Female Academic University Employees (N= 2,000).

Data	Number	Percentage
Number of female academic university : Groups of new university	1,000	50.00
: Groups of old university	1,000	50.00
Age (years) : 24-33	396	19.80
: 34-43	938	46.90
: 44-53	746	37.30
Sex : Female	2,000	100.00
Education : Master degree	1,800	90.00
: Doctoral degree	200	10.00
Periods of duty (year) : 0-1	80	4.00
: 2-3	120	6.00
: 4-5	400	20.00
: 6-7	800	40.00
: 8-9	300	15.00
: 10-11	200	10.00
: 12-13	100	5.00
: 14-15	0	0
Wages (baht) : 15,001-20,000	200	10.00
: 20,001-25,000	1,600	80.00
: 25,001-30,000	100	5.00
: 30,001-35,000	100	5.00

จากผลตารางที่ 2 พบว่า อายุเฉลี่ยและส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายวิชาการเพศหญิง จำนวน 2,000 คน มีค่าเท่ากับ
 40 ± 7.040 โดยมีอายุที่พบน้อยสุดคือ 24 ปี และ
อายุที่มากที่สุดคือ 53 ปี และผลการวิเคราะห์ความเบ้
และความโด่งของอายุเท่ากับ -0.086 และ -0.740
ตามลำดับ ในขณะที่มีอายุการปฏิบัติงานเฉลี่ยและ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.10 ± 1.340 โดยมี



อายุการปฏิบัติที่พบน้อยสุดคือ 1 ปี และอายุการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุดคือ 14 ปี และผลการวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งของอายุการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.193 และ -0.779 ตามลำดับ ค่าจ้างเฉลี่ยในแต่ละเดือนเท่ากับ 20,0001 ถึง 25,000 บาท และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.589 ค่าจ้างต่อเดือนที่ได้รับน้อยสุดคือ 15,001 บาท และมากที่สุดคือ 35,000 บาท และมีค่าความเบ้และความโด่งของค่าจ้างเท่ากับ 1.456 และ 4.358 ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก

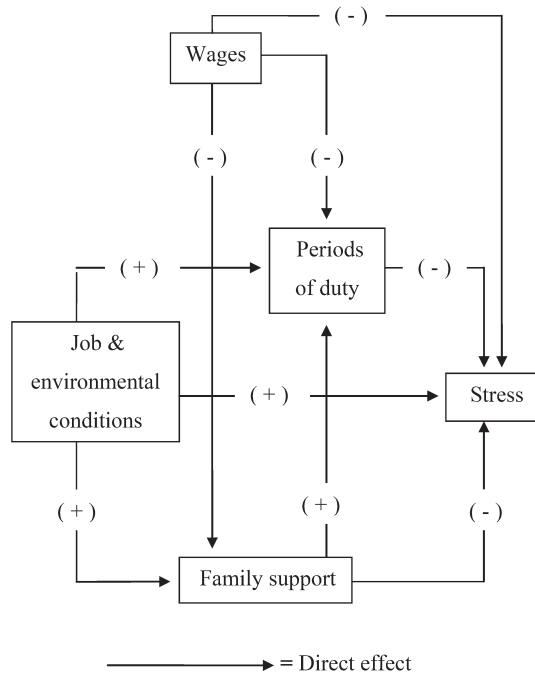
และมีการได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัวเฉลี่ยบางครั้ง และส่งผลให้ระดับความเครียดที่พบโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าความเบ้ของเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน แรงสนับสนุนจากครอบครัว และความเครียดเท่ากับ 0, -0.891 และ 1.012 ตามลำดับ และมีค่าความโด่งของเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน แรงสนับสนุนจากครอบครัว และความเครียดเท่ากับ 2.016, -0.256 และ 1.389 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

Table 2 Statistic Analysis among Female Academic University Employees (N= 2,000).

Variable	Mean	Minimum	Maximum	SD	Skewedness	Kurtosis
1. Age (year)	40	24	53	7.040	-0.086	-0.740
2. Periods of duty (year)	6.10	1	14	1.340	0.090	0.139
3. Wages (Baht)	20,001-25,000	15,001	35,000	0.589	1.456	4.358
4. Job and environmental conditions	2.55 (more)	1 (least)	4 (most)	0.447	0	2.016
5. Family support	1 (Some of the time)	0 (Hardly ever)	2 (Almost always)	0.472	-0.891	-0.256
6. Stress level	39 (Moderate)	22 (Low)	65 (Severe)	0.622	1.012	1.389

จากโมเดลสมมติฐานซึ่งจะแสดงให้เห็นอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนจากครอบครัวกับอายุการทำงานที่ตั้งสมมติฐานว่าตัวแปรทั้งสองอาจจะมียุทธพลในทิศทางบวก (รูปที่ 1) ยังไม่สามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ในเกณฑ์ที่ดี

จึงนำไปสู่การปรับปรุงโมเดลสมมติฐานหลายครั้งและในที่สุดก็พบว่าต้องไม่มีเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนจากครอบครัวกับอายุการทำงาน จึงทำให้สามารถเข้าสู่โมเดลเชิงประจักษ์ได้ (รูปที่ 2)



64 **Figure 1** Hypothesized Model of Occupational Stress Among Female Academic University Employees.

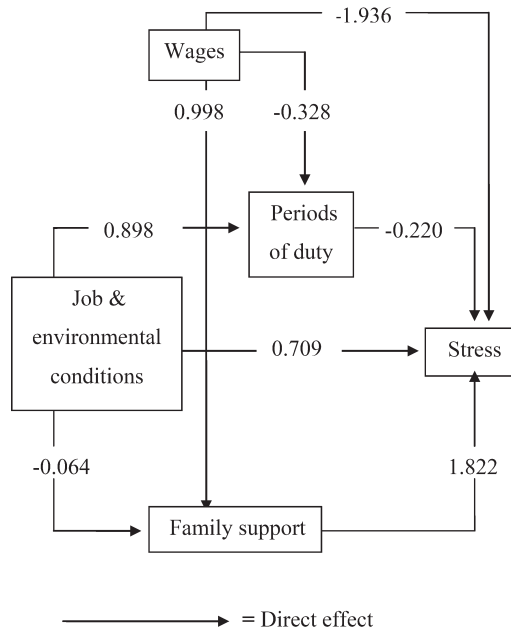


Figure 2 Path Model of Occupational Stress Among Female Academic University Employees.



สำหรับผลการทดสอบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอยู่ในเกณฑ์ดี และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\text{Chi-Square} = 0.011$, $p = 0.9176$, $\text{CFI} = 1.000$, $\text{TLI} = 1.002$, $\text{RMSEA} = 0.976$, $\text{SRMR} = 0.001$ และมีอำนาจในการพยากรณ์ของค่าจ้าง แรงสนับสนุนจากครอบครัวและความเครียดโดยมีค่า $R\text{-square} = 0.453$, 0.901 และ 0.486 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากรูปที่ 2 พบว่า ทั้งตัวแปรค่าจ้างและตัวแปรเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ค่าจ้างซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดในทางตรงกันข้ามด้วยค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานเท่ากับ -1.936 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ค่าจ้างมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเครียดโดยผ่านตัวแปรอายุการปฏิบัติงาน และแรงสนับสนุนจากครอบครัว สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเครียดทั้งทางตรงและทางอ้อมรองมาจากตัวแปรค่าจ้าง คือ เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงานโดยมีอิทธิพลทางตรงรองมาจากตัวแปรค่าจ้างด้วยค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.709 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ตัวแปรเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงานก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเครียดโดยผ่านตัวแปรอายุการปฏิบัติงาน และแรงสนับสนุนจากครอบครัวเช่นกัน (รูปที่ 2)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาจะเห็นว่า ปัจจัยความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดจากการประกอบอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงมากที่สุดคือ ค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคคลและรองมา ได้แก่ เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อม ในขณะที่ตัวแปรด้านอื่น ได้แก่ อายุการปฏิบัติงาน และแรงสนับสนุนจากครอบครัวนั้นยังไม่ใช่ตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงกับความเครียดจากการประกอบอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ (รูปที่ 2)

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงซึ่งมีดัชนีชี้วัดความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ความเครียดจากการประกอบอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงมีความเครียดจากการประกอบอาชีพระดับปานกลาง (ตารางที่ 1 และ 2) อันเนื่องมาจากปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก ได้แก่ เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงานที่มีมาก และค่าจ้างที่ต่ำ ปัจจัยดังกล่าวล้วนเกี่ยวข้องกับมิติทางชีวิตสังคมในแนวคิดอาชีวนามัยในวงการการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญโดยในเรื่องของเงื่อนไขจากการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากการประกอบอาชีพ^{17, 25} และปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน ได้แก่ อายุการปฏิบัติงาน และแรงสนับสนุนจากครอบครัว โดยภาพรวมส่วนใหญ่ของผลงานวิจัยฉบับนี้สอดคล้องกับการศึกษากลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศจีนโดยกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงในการเกิดความเครียดจากการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากการะงานอาจารย์ที่เพิ่มขึ้นในมหาวิทยาลัย ไม่เพียงแต่ภาระงานสอนเท่านั้น แต่ยังต้องมีภาระงานด้านวิจัย ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากขึ้น รวมทั้งรายได้ต่อเดือนที่ได้รับต่ำด้วย²² รวมทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยสายวิชาการ



ซึ่งมีเงื่อนไขจากการทำงานมากและได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าทำให้เกิดความเครียดจากการประกอบอาชีพ^{28, 29} และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศในที่ทำงานซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยสายวิชาการ²⁰ เช่นเดียวกับพนักงานที่ทำงานด้านการบริหารและบริการในมหาวิทยาลัย พบว่า เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน เช่น ตารางเวลาการทำงาน ปริมาณงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยภายนอกอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานในระดับปานกลาง³⁰ รวมทั้งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับความเครียดจากการประกอบอาชีพอื่นๆ ด้วย เช่น ความเครียดจากการประกอบอาชีพลูกจ้างที่ทำงานบ้านและพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีความเครียดสูงกว่าเพศชาย³¹ ผู้ซึ่งต้องรับผิดชอบทั้งภาระงานนอกบ้านและในบ้านที่เพิ่มภาระมากขึ้นเป็นเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน อันเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อม การได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเพศชาย และแรงสนับสนุนจากครอบครัวทำให้เกิดความเครียดจากการประกอบอาชีพเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงเท่านั้น ซึ่งพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คือ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จึงมีความอิสระ เสรีภาพทางวิชาการสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยสะท้อนภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิงมีระดับความเครียดปานกลาง เนื่องจากถือว่าเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพทางสังคมสูงสุดในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของรัฐจัดว่า

เป็นระดับสมองของประเทศไทย แต่มีข้อสังเกตที่ต้องศึกษาต่อไปในอนาคตว่า แรงสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งควรจะมีผลลัพธ์เป็นเครื่องหมายบวกระหว่างตัวแปรเงื่อนไขและสิ่งแวดล้อมจากการทำงานกับแรงสนับสนุนจากครอบครัว นอกจากนี้ยังควรมีผลลัพธ์เป็นเครื่องหมายลบระหว่างค่าจ้างกับแรงสนับสนุนจากครอบครัว และระหว่างแรงสนับสนุนจากครอบครัวกับความเครียดจากโมเดลสมมติฐาน (รูปที่ 1) แต่ในโมเดลเชิงประจักษ์ครั้งนี้มีผลลัพธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (รูปที่ 2)

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุได้ครอบคลุมการวิจัยมากขึ้นในอนาคต ควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยดังกล่าวให้มากขึ้นในภาครัฐ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับ และระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีจำกัด รวมทั้งอาจต้องเพิ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากการประกอบอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มากขึ้น รวมทั้งควรมีการศึกษาการวิจัยในเชิงคุณภาพในเชิงลึกในประเด็นวิจัยเรื่องดังกล่าวในอนาคต เพื่อให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น และสะท้อนภาพของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากการประกอบอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพศหญิง ตลอดจนควรศึกษาในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วยเช่นกัน และควรเพิ่มการศึกษางานวิจัยดังกล่าวในเชิงนโยบายให้มากขึ้นต่อไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการป้องกัน ลดภาวะเสี่ยงปัญหาทางด้านสุขภาพจิตอันเกิดมาจากการประกอบอาชีพในอนาคตด้วย



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดจากการประกอบอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งผ่านการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ทุนสนับสนุนวิจัย และขอบคุณอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลวิจัยจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Robinson WL. A Theory of Global Capitalism: production, class, and state in a transnational world. U.S.A: The Johns Hopkins University Press; 2004.
2. Sklair L. Globalization: Capitalism and Its Alternatives. Oxford: Oxford University Press; 2002.
3. Labonte R, Schrecker T, Packer C, Runnes V. Globalization and Health pathways, evidence and policy. New York: Taylor & Francis; 2009.
4. Muntaner C, Sridharan S, Solar O, Benach J. Commentary: against unjust global distribution of power and money: the report of the WHO Commission on the Social Determinants of Health: global inequality and the future of public health policy. Journal of Public Health Policy 2009; 30: 163-75.
5. Ostlin P, Schrecker T, Sadana R, Bonnefoy J, Gilson L, Hertzman C, et al. Priorities for research on equity and health: Towards on equity-focused health research agenda. PLoS Medicine 2011; 8: e1001115.
6. Department of Mental health in Ministry of Public health. The 2003 National Survey on stress of Thai people. Bangkok: Beyoun Publishing co., Inc; 2003.
7. Charttananon T, Mahutnirangol S, Pompaisan V. Stress, coping mechanism with stress and suicide of Thai people in economic crisis. Bangkok: Department of Mental health; 1998.
8. Chuta V, Loomjan D, Jaunchot K. Satiation and trend of stress among Thai population on April, 2011-January, 2012. Nonthaburi: Department of Mental Health, Ministry of Public Health, Thailand; 2012.
9. Cooper CL, Marshall J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. Journal of Occupational Psychology 1976; 49: 11-28.
10. Schenker MB, Eaton M, Green R, Samuels S. Self-Report Stress and Reproductive Health of Female Lawyers. Journal of Occupational and Environmental Medicine 1997; 39: 556-68.



11. Riihimäki H. Low-back pain, its origin and risk indicators. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 1991; 17: 81-90.
12. Chung H, Muntaner C, Benach J, EMCONET network. Employment relations and global health: A typological study of world labor markets. *International Journal of Health Services* 2010; 40: 229-53.
13. Levi L. Occupational mental health: its monitoring, protection and promotion. *Journal of Occupational Medicine* 1979; 21: 26-32.
14. World Health Organization. World Health Report 2006. Working together for health. Geneva: World Health Organization; 2006.
15. World Health Organization. A conceptual framework for action on the social determinants of health. Geneva: World Health Organization; 2007.
16. World Health Organization and the Commission on the Social Determinants of Health. Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Switzerland: World Health Organization; 2008.
17. Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, EMCONET Network. Introduction to the WHO Commission on Social Determinants of Health Employment Conditions Network (EMCONET) Study, with a Glossary on Employment Relations. *International Journal of Health Services* 2010; 40: 195-207.
18. Kaewanuchit C, Muntaner C, Dendoung S, Labontee R, Suttawet C, Chiengkul W. The psychosocial stress model for Thai contract farmers under globalization: A Path analysis model. *Asian Biomedicine* 2012; 6: 385-95.
19. Kaewanuchit C, Muntaner C, Dendoung S, Suttawet C, Chiengkul W. A Path Model of stress among farmers under globalization in Thailand. In: Ward N, Aichi N, eds. *Proceeding of the 2nd Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences*; March 30-April 1, 2012. Osaka, Japan, 1-10.
20. Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Ömürlü İK, Öztora S. Factors effecting job satisfaction among academic staff. *Balkan Medical Journal* 2011; 28: 69-74.
21. Zeynep F. Analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research* 2013 doi. 10.1007/s 11205-013-0319-6.
22. Wei S, Hui W, Lie W. Occupational stress and its related factors among university teachers in China. *Journal of occupational health* 2011; 53: 280-6.



23. Jakab Z. Message from the WHO Regional Director for Europe: Addressing health inequities. *European Journal Public Health* 2010; 20: 479.
24. Kaewanuchit C. Health determinants and social determinants of health under global and Thai health system. *J Nursing Science and Health* 2013; 36: 123- 31.
25. Universities staff network. Towards on the development of Thai higher education. Bangkok: Thai BPS; 2013.
26. Smilkstein G, Ashworth C, Montano D. Validity and reliability of the family APGAR: A test of family function. *Journal of Family Practice* 1982; 15: 303-11.
27. Mahatnirunkul S, Poompaisan W, Tapanya P. Suanprung Stress Test-20. *Bulletin Suan Prung* 1998 ; 13: 1-20.
28. Laws TA, Fiedler BA. Universities' expectations of pastoral care: Trends, stressors, resource gaps and support needs for teaching staff. *Nurse Education Today* 2012; 32: 796-802.
29. Winefield AH, Boyd C. Update on National University Stress study. *Australian Universities Review* 2008; 50: 20-9.
30. Moreno JMT, Bordas CS, Loperz MOL, Peracho CV, Loperz ACL, Miguel EED, Varqueq LB. Descriptive study of stress and satisfaction at work in the Saragossa university services and administration staff. *International Journal of Mental health systems* 2010; 4: 1-7.
31. Delp L, Wallace SP, Geiger-Brown J, Muntaner C. Job stress and job satisfaction: home care workers in a consumer-directed model of care. *Health Service Research* 2010; 45: 922-40.



A Study of Causal Relationship of Occupational Stress Among Female Academic University Employees

Chonticha Kaewanuchit* Atip Phothong**

Abstract

Occupational stress is an important bio-psychosocial dimension of occupational health in medicine and public health. The objective of this cross-sectional survey research was to study relationships which influence occupational stress among female academic university employees. These variables were family factors (for example, family support), social and environment variables (job and environmental conditions), and individual factors (sex, periods of duty, and wage). The study used stratified random sampling to select 2,000 female academic university employees. General data were analyzed by number and percentages. Stress and family support were measured by the Suanprung Stress Test, and the family APGAR questionnaire, respectively. The later were represented

using mean, S.D., min., max., skewedness, kurtosis (SPSS program), and analyzed for possible causal relationship for stress using the M-plus 5.2 program. Results show that job and environmental conditions and wages were exogenous causal variables. They had a direct relationship with stress among female academic university employees. Periods of duty and family support were endogenous causal variables which had a direct effect on occupational stress. Job and environmental conditions had a direct exogenous relationship on occupational stress. Results suggest that future study should include structural equation modeling and qualitative research.

Keywords: causal relationship, occupational stress, female academic university employee

J Public Health 2015; 45(1): 58-70

Correspondence: Chonticha Kaewanuchit, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phranakhon Si Ayutthaya 13000, Thailand. E-mail: sim356@yahoo.com

* Department of Applied Sciences, Faculty of Science and Technology, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

** Department of Sciences, Faculty of Science and Technology, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University