

รายงานวิจัย

Research Article

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป
Factors Associated to Job Stress among Officers in a General Hospital

วรกาญจน์ เกาหมอ*

Worakan Thaomor*

*กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลลำพูน จังหวัดลำพูน

*Department of Social Medicine and Primary Care Services, Lamphun Hospital, Lamphun

Corresponding author e-mail address: john_f_bon_jovi@hotmail.com

Received: October 11, 2019

Revised: July 13, 2020

Accepted: August 17, 2020

Abstract

This descriptive research was conducted to investigate factors associated with job stress among 922 officers working in a general hospital. Research instruments were questionnaires, covering different significant aspects including personal information, occupational factors, and job stress measure survey based on Karasek's Demand-Control Model. Associations among factors were analyzed by chi-square test. It was found that 19.5% of officers have job stress in high-stress group. External factors related to work stress were: ages, income, economic status, family burdens, activities to relieve stress. While internal factors were: work sectors, working experiences, shift works, holidays, working seven consecutive days a week, long working hours, the job that requires direct contact with the patient, factors that cause stress during work (supervisors, lower-level associates, workload and rewards), workloads (treatment/patient nursing, procedural work, coordination work, evaluation and quality work), job security, social support, and workplace hazards were significantly related to job stress. The result of this study can be applied for preventing, monitoring, and providing assistance to officers with high-stress risk groups, increasing social support, especially from supervisors and colleagues, increasing welfare as well as improving the environment in the hospital in order to reduce stress caused by officers' work in hospital.

Keywords: factor, stress, officer, hospital*Buddhachinaraj Med J 2020;37(1):49-59.*

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบพรรณานี้เพื่อประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป ศึกษาในเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 922 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจากงาน และแบบวัดความเครียดจากการทำงานตามทฤษฎี Demand-Control Model ของ Karasek วิเคราะห์ความเกี่ยวข้องด้วยการทดสอบ chi-square ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความเครียดจากการทำงานในระดับสูงร้อยละ 19.5 โดยปัจจัยนอกงาน ได้แก่ อายุ รายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว กิจกรรมเพื่อคลายความเครียด และปัจจัยในงาน ได้แก่ แผนก ประสบการณ์การทำงาน การทำงานเป็นกะ วันหยุด การทำงานติดต่อกัน 7 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ลักษณะงานที่ต้องสัมผัสผู้ป่วยโดยตรง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดระหว่างทำงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานระดับต่ำกว่า ภาระงาน และผลตอบแทน) ภาระงาน (งานรักษา/พยาบาลผู้ป่วย งานหัตถการ งานประสานงาน งานประเมินผล และงานคุณภาพ) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสนับสนุนทางสังคม และอันตรายในที่ทำงานเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ข้อมูลเหล่านี้จัดทำแนวทางป้องกัน ฝึการระวัง และช่วยเหลือบุคลากรกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดสูง อีกทั้งเพิ่มการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพิ่มสวัสดิการ รวมทั้งปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลเพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

คำสำคัญ: ปัจจัย, ความเครียด, บุคลากร, โรงพยาบาล

พุทธชินราชเวชสาร 2563;37(1):49-59.

บทนำ

บุคลากรสาธารณสุขเป็นวิชาชีพที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจากงานเนื่องจากต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวด ทุกข์ทรมาน และความตาย ภาระงานที่มากเกินไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดจนภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นวิชาชีพที่ก่อให้เกิดความเครียดตลอดเวลา¹ โดยพบว่าความเครียดทำให้พยาบาลขาดสมาธิบกพร่องในการรับรู้ เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป² ปัจจุบันระบบสาธารณสุขของประเทศไทยพยายามขยายการให้บริการด้านสาธารณสุขที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในประเทศไทย ส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขที่ยังขาดแคลนต้องรับภาระงานที่หนักขึ้น อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานและส่งผลเสียต่อทั้งตัวบุคลากรและผู้ป่วยที่มารับบริการได้ ลักษณะงานในโรงพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำตลอด 24 ชั่วโมง จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันทำงานตลอดทั้งวัน เพื่อให้สามารถรองรับผู้ป่วยที่มารับบริการได้อย่างต่อเนื่องทำให้มีบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐที่จำเป็นต้องทำงานต่อเนื่องยาวนานกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน

เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน³ และส่งผลให้บุคลากรขาดสมาธิโดยการรับรู้และพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลเสียต่อผู้มารับบริการได้²

เนื่องจากความซับซ้อนของสภาวะความเครียด จึงมีผู้นำเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่ออธิบายกลไกของการเกิดความเครียดที่มีสาเหตุจากการทำงานเป็น 2 ส่วน คือ เหตุก่อความเครียดในงานและเหตุก่อความเครียดนอกงาน โดย เหตุก่อความเครียดในงาน แบ่งตามลักษณะของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ดีและไม่ดีภายใต้ความเข้าใจในรูปแบบ Demand-Control Model ของเนื้องาน สภาพทางกายภาพ และองค์กร ส่วน เหตุก่อความเครียดนอกงาน คือ ความเครียดอย่างอื่นนอกเหนือจากการทำงาน เช่น เรื่องส่วนบุคคลของครอบครัวและชุมชน⁴ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็งเขตภาคกลางที่พบว่าความเครียดจากการทำงานเกี่ยวข้องกับการทำงานจากงาน คือ องค์กร สภาพการทำงาน และการสนับสนุน

ทางสังคม อีกทั้งปัจจัยนอกงาน คือ สัมพันธภาพภายในครอบครัวและภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว⁵ รวมทั้งผลการศึกษาเรื่องความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า ปัจจัยนอกงาน คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และปัจจัยในงาน คือ ข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้ร่างกาย อันตรายในที่ทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนความมั่นคงในหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับ ความเครียดจากการทำงาน⁶

อย่างไรก็ตามการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ยังมีน้อย ส่วนใหญ่ศึกษาเฉพาะในพยาบาล การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลและความเกี่ยวข้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนป้องกันความเครียดจากการทำงานและช่วยให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อคุณภาพบริการโดยรวมที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์และวิธีการ

การศึกษาแบบพรรณานี้ศึกษาในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มารับการตรวจสุขภาพประจำปีระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม-31 สิงหาคม พ.ศ. 2562 ทุกคนที่สมัครใจเข้าร่วมการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ ภาระในครอบครัว กิจกรรมผ่อนคลาย ความเครียด โรคประจำตัว 2) ข้อมูลเกี่ยวกับงาน ได้แก่ อาชีพ แผนก ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ภาระงาน ลักษณะงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสนับสนุนทางสังคม อันตรายในที่ทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดระหว่างทำงาน ช่วงเวลา การปฏิบัติงาน และ 3) แบบสอบถามความเครียดจากงาน (Thai JCQ 54) ตามทฤษฎี Demand-control model ของ Karasek⁷ พัฒนาเครื่องมือโดยพิชญาพรพรทองสุข⁸ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน ข้อเรียกร้องจากงาน

ด้านจิตใจ ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสนับสนุนทางสังคม และอันตรายในที่ทำงาน 54 ข้อ โดยใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เพื่อแบ่งคะแนนเป็น 2 ระดับ คือ สูงและต่ำ จากนั้นนำระดับคะแนนที่ได้มาจัดกลุ่มระดับความเครียดจากการทำงานเป็น 4 กลุ่มตามทฤษฎี Demand-control model⁷ ดังนี้

1. กลุ่มที่มีระดับความเครียดจากการทำงานต่ำ (Low stress) คือ กลุ่มที่มีข้อเรียกร้องจากงานต่ำและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานสูง
2. กลุ่มที่มีระดับความเครียดจากการทำงานสูง (High stress) คือ กลุ่มที่มีข้อเรียกร้องจากงานสูงและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานต่ำ
3. กลุ่มเฉื่อยชา (Passive) คือ กลุ่มที่มีข้อเรียกร้องจากงานต่ำและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานต่ำ
4. กลุ่มกระตือรือร้น (Active) คือกลุ่มที่มีข้อเรียกร้องจากงานสูงและการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานสูง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้จัดกลุ่ม Low stress, Active และ Passive เป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานระดับต่ำ ส่วนกลุ่ม High stress เป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความเครียดจากการทำงานไปทดสอบในบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง 20 คนและหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดจากการทำงานข้อ 1-42 เท่ากับ 0.856 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดจากการทำงานข้อ 43-54 เท่ากับ 0.875

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้บุคลากรในโรงพยาบาลที่มารับการตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมแนบหนังสือแสดงเจตนายินยอมให้ข้อมูลและเอกสารชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรที่สมัครใจเข้าร่วมการศึกษาตอบแบบสอบถามและส่งคืนแบบสอบถามที่แผนกอาชีวเวชกรรมก่อนเริ่มกระบวนการตรวจสุขภาพประจำปี หลังจากตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ระบุรหัส บันทึกกล่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป นำเสนอข้อมูลเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ เปรียบเทียบความ

เกี่ยวข้องกับระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับความเครียดจากการทำงานด้วยการทดสอบ chi-square กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อนึ่ง งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลลำพูน ตามหนังสือรับรองเลขที่ 016/2651 ลงวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2561

ผลการศึกษา

จากการส่งแบบสอบถาม 1,325 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 922 ฉบับ (ร้อยละ 69.6) บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีความเครียดจากการทำงานระดับสูง 180 คน (ร้อยละ 19.5) กระจือหรือร้อน 100 คน (ร้อยละ 10.8) ความเครียดต่ำ 169 คน (ร้อยละ 18.3) และเฉื่อยชา 473 คน (ร้อยละ 51.3) บุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงเป็นเพศหญิง 142 คน (ร้อยละ 78.9) อายุ 30-39 ปี 65 คน (ร้อยละ 36.3) ($p = 0.001$) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 64 คน (ร้อยละ 38.6) ($p < 0.001$) สถานะทางเศรษฐกิจพอใช้ ไม่เหลือเก็บ 66 คน (ร้อยละ 15.6) ($p = 0.005$) มีภาระในครอบครัวคือ มีคนแก่หรือคนพิการในครอบครัว 28 คน (ร้อยละ 15.6) ($p = 0.022$) กิจกรรมที่เลือกทำเพื่อผ่อนคลายความเครียดคือ ใช้จ่ายซื้อสินค้า 32 คน (ร้อยละ 17.8) ($p = 0.039$) และเล่นกีฬา 43 คน (ร้อยละ 23.9) ($p = 0.010$) ดูรายละเอียดในตารางที่ 1

บุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูง ได้แก่ บุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์ร้อยละ 70 แผนกที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูง ได้แก่ แผนกหอผู้ป่วยในร้อยละ 31.1 ($p < 0.001$) บุคลากร

ที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปีร้อยละ 32.8 ($p < 0.001$) ภาระงานที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานระดับสูง ได้แก่ งานรักษา/พยาบาลผู้ป่วยร้อยละ 47.8 ($p = 0.007$) งานประสานงานร้อยละ 41.1 ($p = 0.026$) งานหัตถการร้อยละ 37.2 ($p = 0.002$) งานคุณภาพร้อยละ 30.6 ($p = 0.012$) งานประเมินผลร้อยละ 13.3 ($p = 0.001$) นอกจากนี้บุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงทำงานสัมผัสกับผู้ป่วยโดยตรงร้อยละ 82.2 ($p = 0.006$) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานต่ำร้อยละ 61.7 ($p < 0.001$) ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำร้อยละ 84.4 ($p < 0.001$) มีอันตรายในที่ทำงานต่ำร้อยละ 55.6 ($p < 0.001$) บุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงคิดว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ภาระงานร้อยละ 41.1 ($p < 0.001$) ผลตอบแทนร้อยละ 30.6 ($p = 0.023$) ผู้บังคับบัญชาร้อยละ 25 ($p = 0.045$) ผู้ร่วมงานระดับต่ำกว่าร้อยละ 9.4 ($p = 0.034$) ดูรายละเอียดในตารางที่ 2

บุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงปฏิบัติงานในช่วงเช้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ครั้งต่อเดือนร้อยละ 39.4 ($p < 0.001$) ปฏิบัติงานในช่วงบ่าย 6-10 ครั้งต่อเดือนร้อยละ 41.1 ($p < 0.001$) ปฏิบัติงานในช่วงดึก 6-10 ครั้งต่อเดือนร้อยละ 40.6 ($p < 0.001$) มีจำนวนวันหยุดในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา 0-5 วัน ร้อยละ 69.4 ($p < 0.001$) ทำงานติดต่อกัน 7 วันต่อสัปดาห์ 0 ครั้งต่อเดือนร้อยละ 47.2 ($p < 0.001$) ในหนึ่งเดือนที่ผ่านมา มีชั่วโมงการทำงานที่นานที่สุด 9-16 ชั่วโมงร้อยละ 68.3 ($p = 0.004$) ดูรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกับระดับความเครียด (n = 922)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)				p-value ^a
	เครียดสูง	กระตือรือร้น	เครียดต่ำ	เฉื่อยชา	
เพศ	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	0.334
ชาย	38 (21.1)	25 (25.0)	27 (16.0)	95 (20.1)	
หญิง	142 (78.9)	75 (75.0)	142 (84.0)	378 (79.9)	
อายุ (ปี)	(n = 179)*	(n = 99)*	(n = 168)*	(n = 467)*	0.001
≤ 29	56 (31.3)	15 (15.2)	36 (21.4)	106 (22.7)	
30-39	65 (36.3)	41 (41.4)	41 (24.4)	153 (32.8)	
40-49	38 (21.2)	23 (23.2)	45 (26.8)	112 (24.0)	
≥ 50	20 (11.2)	20 (20.2)	46 (27.4)	96 (20.6)	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	(n = 166)*	(n = 92)*	(n = 152)*	(n = 437)*	< 0.001
≤ 15,000	64 (38.6)	27 (29.3)	36 (23.7)	168 (38.4)	
15,001-20,000	24 (14.5)	7 (7.6)	18 (11.8)	42 (9.6)	
20,001-30,000	44 (26.5)	28 (30.4)	32 (21.1)	105 (24.0)	
30,001-40,000	20 (12.0)	22 (23.9)	24 (15.8)	44 (10.1)	
> 40,000	14 (8.4)	8 (8.7)	42 (27.6)	78 (17.8)	
สถานภาพสมรส	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	NA
โสด	67 (37.2)	32 (32.0)	57 (33.7)	158 (33.4)	
สมรส	93 (51.7)	59 (59.0)	89 (52.7)	258 (54.5)	
หม้าย/หย่าร้าง/แยก	19 (10.6)	9 (9.0)	23 (13.6)	56 (11.8)	
อื่น ๆ	1 (0.6)	0	0	1 (0.2)	
สถานะทางเศรษฐกิจ	(n = 179)*	(n = 100)	(n = 168)*	(n = 469)*	0.005
ไม่พอใช้ มีหนี้ใน/นอกระบบ	4 (2.2)	3 (3.0)	4 (2.4)	10 (2.1)	
ไม่พอใช้ มีหนี้ในระบบ	52 (29.1)	20 (20.0)	38 (22.6)	104 (22.2)	
ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้	12 (6.7)	5 (5.0)	5 (3.0)	7 (1.5)	
พอใช้ ไม่เหลือเก็บ	66 (36.9)	49 (49.0)	57 (33.9)	209 (44.6)	
พอใช้ เหลือเก็บ	45 (25.1)	23 (23.0)	64 (38.1)	139 (29.6)	
ภาวะในครอบครัว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	(n = 275)*	(n = 173)*	(n = 279)*	(n = 722)*	
ท่านไม่มีภาวะ	33 (18.3)	15 (15.0)	25 (14.8)	105 (22.2)	0.109
ท่านเป็นหัวหน้าครอบครัว	27 (15.0)	19 (19.0)	40 (23.7)	72 (15.2)	0.068
ท่านเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว	63 (35.0)	40 (40.0)	61 (36.1)	135 (28.5)	0.059
ท่านมีบุตรที่ยังไม่มีรายได้	72 (40.0)	40 (40.0)	72 (42.6)	198 (41.9)	0.947
ท่านมีคนในครอบครัวที่ไม่มีรายได้	47 (26.1)	28 (28.0)	46 (27.2)	121 (25.6)	0.950
มีคนแก่หรือคนพิการในครอบครัว	28 (15.6)	30 (30.0)	32 (18.9)	85 (18.0)	0.022
อื่น ๆ	5 (2.8)	1 (1.0)	3 (1.8)	6 (1.3)	NA
กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	(n = 449)*	(n = 263)*	(n = 481)*	(n = 1,199)*	
ดูหนังฟังเพลง	117 (65.0)	61 (61.0)	114 (67.5)	298 (63.0)	0.671
อ่านหนังสือ	39 (21.7)	20 (20.0)	43 (25.4)	101 (21.4)	0.676
เล่นอินเตอร์เน็ต	85 (47.2)	42 (42.0)	83 (49.1)	239 (50.5)	0.458
ใช้จ่ายซื้อสินค้า	32 (17.8)	27 (27.0)	41 (24.3)	80 (16.9)	0.039
เล่นกีฬา	43 (23.9)	43 (43.0)	54 (32.0)	141 (29.8)	0.010
เล่นดนตรี	10 (5.6)	8 (8.0)	7 (4.1)	19 (4.0)	0.351

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกับระดับความเครียด (n = 922) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)				p-value ^a
	เครียดสูง	กระตือรือร้น	เครียดต่ำ	เฉื่อยชา	
เข้าวัด ฟังธรรม นั่งสมาธิ	35 (19.4)	19 (19.0)	41 (24.3)	103 (21.8)	0.658
ท่องเที่ยว	81 (45.0)	38 (38.0)	82 (48.5)	188 (39.7)	0.155
อื่น ๆ	7 (3.9)	5 (5.0)	16 (9.5)	30 (6.3)	0.176
มีโรคประจำตัว (n = 281)	43 (23.9)	29 (29.0)	50 (29.6)	159 (33.6)	0.109

^aChi-square test, NA: not available

*ในบางข้อคำถามตอบได้มากกว่า 1 ข้อจึงมีจำนวน n ไม่เท่ากัน

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับระดับความเครียด (n = 922)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)				p-value ^a
	เครียดสูง	กระตือรือร้น	เครียดต่ำ	เฉื่อยชา	
อาชีพ	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	0.245
วิชาชีพทางการแพทย์*	126 (70.0)	66 (66.0)	127 (75.1)	320 (67.7)	
บริการทางการแพทย์ [†]	14 (7.8)	7 (7.0)	17 (10.1)	49 (10.4)	
บริการทั่วไป [‡]	40 (22.2)	27 (27.0)	25 (14.8)	104 (22.0)	
แผนก	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	< 0.001
หอผู้ป่วยนอก	40 (22.2)	29 (29.0)	74 (43.8)	167 (35.3)	
หอผู้ป่วยใน	56 (31.1)	16 (16.0)	37 (21.9)	106 (22.4)	
หอผู้ป่วยในวิกฤติ	30 (16.7)	17 (17.0)	9 (5.3)	31 (6.6)	
บริการทางการแพทย์ [§]	24 (13.3)	15 (15.0)	20 (11.8)	87 (18.4)	
บริการทั่วไป	30 (16.7)	23 (23.0)	29 (17.2)	82 (17.3)	
ระยะเวลาทำงานใน รพ. (ปี)	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	< 0.001
< 5	59(32.8)	15(15.0)	42 (24.9)	131(27.7)	
5-9	35 (19.4)	15 (15.2)	26 (15.4)	89 (18.9)	
10-14	35 (19.4)	31 (31.3)	21 (12.4)	85 (18.0)	
15-19	22 (12.2)	11 (11.1)	12 (7.1)	44 (9.3)	
20-24	14 (7.8)	15 (15.2)	18 (10.7)	48 (10.2)	
25-29	6 (3.3)	7 (7.1)	12 (7.1)	24 (5.1)	
≥ 30	9 (5.0)	6 (6.1)	38 (22.5)	52 (11.0)	
ภาระงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	(n = 540) [¶]	(n = 347) [¶]	(n = 591) [¶]	(n = 1340) [¶]	
งานประจำตามตำแหน่ง	142 (78.9)	87 (87.0)	138 (81.7)	373 (78.9)	0.275
งานรักษา/พยาบาลผู้ป่วย	86 (47.8)	49 (49.0)	89 (52.7)	184 (38.9)	0.007
งานหัตถการ	67 (37.2)	39 (39.0)	61 (36.1)	121 (25.6)	0.002
งานประสานงาน	74 (41.1)	53 (53.0)	91 (53.8)	205 (43.3)	0.026
งานเอกสาร	92 (51.1)	53 (53.0)	97 (57.4)	241 (51.0)	0.527
งานประเมินผล	24 (13.3)	25 (25.0)	47 (27.8)	78 (16.5)	0.001
งานคุณภาพ	55 (30.6)	41 (41.0)	68 (40.2)	137 (29.0)	0.012
อื่น ๆ	0	0	0	1 (0.2)	NA

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับระดับความเครียด (n = 922) (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)				p-value ^a
	เครียดสูง	เครียดหรือวัน	เครียดต่ำ	เฉื่อยชา	
ลักษณะงาน	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	0.006
ทำงานสัมผัสผู้ป่วยโดยตรง	148 (82.2)	78 (78.0)	136 (80.5)	335 (70.8)	
ไม่ได้ทำงานสัมผัสผู้ป่วยโดยตรง	32 (17.8)	22 (22.0)	33 (19.5)	138 (29.2)	
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	< 0.001
ความมั่นคงสูง	69 (38.3)	50 (50.0)	46 (27.2)	81 (17.1)	
ความมั่นคงต่ำ	111 (61.7)	50 (50.0)	123 (72.8)	392 (82.9)	
การสนับสนุนทางสังคม	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	< 0.001
การสนับสนุนสูง	28(15.6)	49 (49.0)	81 (47.9)	102 (21.6)	
การสนับสนุนต่ำ	152(84.4)	51 (51.0)	88 (52.1)	371 (78.4)	
อันตรายในที่ทำงาน	(n = 180)	(n = 100)	(n = 169)	(n = 473)	< 0.001
อันตรายในที่ทำงานสูง	80 (44.4)	47 (47.0)	29 (17.2)	90 (19.0)	
อันตรายในที่ทำงานต่ำ	100 (55.6)	53 (53.0)	140 (82.8)	383 (81.6)	
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดระหว่างทำงาน	(n = 237) ^f	(n = 143) ^f	(n = 192) ^f	(n = 528) ^f	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
ผู้บังคับบัญชา	45 (25.0)	16 (16.0)	23 (13.6)	93 (19.7)	0.045
ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน	42(23.3)	19(19.0)	31(18.3)	91(19.2)	0.621
ผู้ร่วมงานระดับต่ำกว่า	17 (9.4)	15 (15.0)	26 (15.4)	40 (8.5)	0.034
ภาระงาน	74 (41.1)	60 (60.0)	75 (44.4)	169 (35.7)	< 0.001
ผลตอบแทน	55 (30.6)	31 (31.0)	30 (17.8)	117 (24.7)	0.023
อื่น ๆ	4 (2.2)	2 (2.0)	7 (4.1)	18 (3.8)	0.595

^aChi-square test^{*}วิชาชีพทางการแพทย์ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร[†]บริการทางการแพทย์ เช่น นักวิชาการ นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานห้องยา เจ้าหน้าที่เภสัชกรรม[‡]บริการทั่วไป ได้แก่ คนงาน แม่บ้าน นักสถิติ ช่างเทคนิค[§]แผนกบริการทางการแพทย์ เช่น เภสัชกรรม เทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานสวัสดิการสังคมและประกันสุขภาพ^{||}แผนกบริการทั่วไป เช่น ศูนย์ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ การเงิน งานซักฟอกตัดเย็บ^fบางข้อคำถามตอบได้มากกว่า 1 ข้อจึงมีจำนวน n ไม่เท่ากัน

ตารางที่ 3 ช่วงเวลาการปฏิบัติงานกับระดับความเครียด (n = 922)

ข้อมูลเกี่ยวกับช่วงเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)				p-value ^a
	เครียดสูง (n = 180)	กระตือรือร้น (n = 100)	เครียดต่ำ (n = 169)	เฉื่อยชา (n = 473)	
การปฏิบัติงานช่วงเช้า*					< 0.001
≤ 10	71 (39.4)	35(35.0)	25(14.8)	95 (20.1)	
11-15	18 (10.0)	8 (8.0)	6 (3.6)	31 (6.6)	
16-20	38 (21.1)	18 (18.0)	45 (26.6)	163 (34.5)	
> 20	53 (29.4)	39 (39.0)	93 (55.0)	184 (38.9)	
การปฏิบัติงานช่วงบ่าย[†]					< 0.001
0	44 (24.4)	29 (29.0)	99 (58.6)	203 (42.9)	
1-5	22 (12.2)	10 (10.0)	16 (9.5)	74 (15.6)	
6-10	74 (41.1)	36 (36.0)	31 (18.3)	146 (30.9)	
11-15	38 (21.1)	23 (23.0)	16 (9.5)	42 (8.9)	
> 15	2 (1.1)	2 (2.0)	7 (4.1)	8 (1.7)	
การปฏิบัติงานช่วงดึก[‡]					< 0.001
0	55 (30.6)	39 (39.0)	117 (69.2)	262 (55.4)	
1-5	36 (20.0)	19 (19.0)	16 (9.5)	78 (16.5)	
6-10	73 (40.6)	33 (33.0)	25 (14.8)	104 (22.0)	
> 10	16 (8.9)	9 (9.0)	11(6.5)	29 (6.1)	
จำนวนวันหยุดในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา (วัน)					
0-5	125 (69.4)	72 (72.0)	62 (36.7)	207 (43.8)	
> 5	55 (30.6)	28 (28.0)	107 (63.3)	266 (56.2)	
ทำงานติดต่อกัน 7 วัน/สัปดาห์ (ครั้ง/เดือน)					< 0.001
0	85 (47.2)	34 (34.0)	131 (77.5)	319 (67.4)	
1	49 (27.2)	25 (25.0)	13 (7.7)	74 (15.6)	
2	31 (17.2)	33 (33.0)	17 (10.1)	60 (12.7)	
≥ 3	15 (8.3)	8 (8.0)	8 (4.7)	20 (4.2)	
ชั่วโมงการทำงานที่นานที่สุด[§]					0.004
≤ 8	39 (21.7)	20 (20.0)	64 (37.9)	128(27.1)	
9-16	123 (68.3)	62 (62.0)	91 (53.8)	284 (60.0)	
17-24	13 (7.2)	16 (16.0)	9 (5.3)	43(9.1)	
> 24	5 (2.8)	2 (2.0)	5 (3.0)	18 (3.8)	

^aChi-square test

*การปฏิบัติงานช่วงเช้า คือ 08.31-16.30น.ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา (ครั้ง/เดือน)

[†]การปฏิบัติงานช่วงบ่าย คือ 16.31-00.30น. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา (ครั้ง/เดือน)[‡]การปฏิบัติงานช่วงดึก คือ 00.31-08.30 น.ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา (ครั้ง/เดือน)[§]ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา (ชั่วโมง)

วิจารณ์

จากผลการศึกษานี้พบว่าบุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงมีจำนวน 180 คน โดยพบว่าอายุเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งช่วงอายุ 30-39 ปีมีจำนวนผู้ที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่อายุน้อยมักเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการต้องทำงานตามคำสั่ง มีอำนาจในการควบคุมหรือตัดสินใจต่ำจึงมีระดับความเครียดในการทำงานสูงตรงตามทฤษฎี Demand-control model ของ Karasek⁷ และผลการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์⁸ ที่ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าอายุเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงาน นอกจากนี้พบว่ารายได้และสถานะทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ต่ำและสถานะทางเศรษฐกิจไม่ดีย่อมดำเนินชีวิตลำบากก่อให้เกิดความเครียด เช่นเดียวกับผลการศึกษาของกฤตภพ ฐิตารีย์⁸ ที่ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าความไม่เพียงพอของรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากร

อนึ่ง ภาวะในครอบครัว ได้แก่ การมีคนเดียวหรือคนพิการที่ต้องดูแลในครอบครัวเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะผู้ที่มีภาวะในครอบครัวมาก โดยเฉพาะต้องดูแลคนเดียวหรือคนพิการย่อมมีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นเดียวกับผลศึกษาของปาณิภา เสียงเพราะ⁵ ที่พบว่าภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงาน ส่วนกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ได้แก่ การใช้จ่ายซื้อสินค้า การเล่นกีฬาเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของเนสินี ไชยเอื้อ⁹ ที่ศึกษาในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่าบุคลากรเลือกวิธีจัดการความเครียดด้วยการออกกำลังกายถึงร้อยละ 65

สำหรับแผนกซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นน่าจะเป็นไปตามทฤษฎี Demand-control model ของ Karasek⁷ ที่เมื่องานใด ๆ มีข้อเรียกร้องจากงานสูง แต่อำนาจ

การตัดสินใจในงานต่ำ งานนั้นทำให้มีความเครียดสูง ส่วนระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของปาณิภา เสียงเพราะ⁵ ที่ศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็งเขตภาคกลางพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความเสี่ยงจากการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยมักเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการที่อายุน้อยและมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาหน้างานน้อยแต่มีโอกาสน้อยกว่าในการแก้ปัญหาหน้างานบ่อยๆ ทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากและมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดีกว่า

นอกจากนี้ภาระงาน ได้แก่ งานรักษา/พยาบาล ผู้ป่วย งานหัตถการ งานประสานงาน งานประเมินผล และงานคุณภาพเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากงานรักษา/พยาบาลผู้ป่วยและงานหัตถการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคนดังได้กล่าวไปแล้วจึงก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ อีกทั้งบุคลากรสายวิชาชีพยังต้องทำงานในส่วนงานประสานงาน งานประเมินผล และงานคุณภาพอีกด้วย ซึ่งเป็นการทำงานหลายหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือเกินความสามารถอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดได้ ทั้งนี้ลักษณะงานสัมผัสผู้ป่วยโดยตรงเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน คือ สายงานวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับชีวิตของคนทำให้ต้องปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบอย่างยิ่ง ส่วนสายงานสนับสนุนซึ่งปฏิบัติงานในส่วนอื่น เช่น การรับชำระเงิน การต้อนรับผู้ป่วย การประชาสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะงานแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงจึงมีความเครียดน้อยกว่า แตกต่างจากผลการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดระหว่างบุคลากรที่มีและไม่มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยโดยตรงในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่¹⁰ ที่พบว่าระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องจากระดับโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจึงทำให้ผลการศึกษาแตกต่างกัน

อนึ่ง ความมั่นคงในหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูง

คิดว่าตนเองมีความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับต่ำ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสุพรรณิ พุ่มแพ่ง¹¹ ที่พบว่าโอกาสและความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน ระดับมาก เนื่องจากพยาบาลมีความก้าวหน้าในสาขา อาชีพน้อยทำให้ตำแหน่งงานไม่มั่นคง ก้าวหน้าช้า ได้รับเงินเดือนที่น้อย จึงมีโอกาสดเกิดความเครียดได้ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับความเครียด จากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากร ที่มีความเครียดจากการทำงานระดับสูงคิดว่าตนเอง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับต่ำ เนื่องจากการ ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนั้นทำงานเป็นทีม ไม่สามารถทำงานเพียงคนเดียวได้ ต้องอาศัยความ ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ต้องการ แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการสนับสนุนอุปกรณ์และคำปรึกษา ดังนั้น หากการสนับสนุนทางสังคมต่ำย่อมทำให้บุคลากร เหล่านี้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของปาณิภา เสียงเพราะ⁵ ที่พบว่า การ สนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการ ทำงานในโรงพยาบาล

ที่สำคัญคือ อันตรายนในที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ ความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากในโรงพยาบาลมีอันตรายต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น การเสี่ยงโดนเข็มทิ่มตำ สารเคมีอันตราย รังสี ชยะมีพิษ จึงก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาในมาเก๊า¹² ที่พบว่าสิ่งคุกคาม ด้านร่างกาย สิ่งคุกคามด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในมาเก๊า นอกจากนี้ปัจจัยที่บุคลากรคิดว่าก่อให้เกิดความเครียด จากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานระดับต่ำกว่า ภาระงาน และ ผลตอบแทน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของมาลีวัลย์ พานทอง¹³ ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวข้องกับความเครียด ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก แต่ละแผนกประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลาย ซึ่งอาจ กระทบกระทั่งกันระหว่างการทำงานจนก่อให้เกิด ความเครียดจากการทำงานได้

ส่วนการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (เข้า ปาย และ ดึก) เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กุลจิตร์ รุญเจริญ¹⁴ ที่พบว่าจำนวนการขึ้นเวรเกี่ยวข้องกับ ความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากบางอาชีพ บางแผนกในโรงพยาบาลเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน เวรดึกแล้วยังต้องทำงานในช่วงเวรเช้าต่อไปอีก 8 ชั่วโมง จึงเลิกงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการพักผ่อน ไม่เพียงพอจนเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดจากการ ทำงานได้ แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของกฤตภพ จิตติธัย⁶ ที่ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนพบว่าการทำงาน เป็นกะ การทำงานเผื่อเรียก (on call) และการทำงาน ล่วงเวลาไม่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน อาจเนื่องจากภาระงานในโรงพยาบาลของรัฐและ โรงพยาบาลเอกชนแตกต่างกันจึงทำให้ผลการศึกษา แตกต่างกัน

สำหรับจำนวนวันหยุดและการทำงานติดต่อกัน 7 วันต่อสัปดาห์เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Lin และคณะ³ ที่พบว่าการทำงานติดต่อกัน 7 วัน ต่อสัปดาห์เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากโรงพยาบาลเปิดทำการตลอดเวลาทำให้บุคลากร ต้องหมุนเวียนกันขึ้นปฏิบัติงานแม้ในวันหยุด จึงมี บุคลากรจำนวนหนึ่งที่ต้องทำงานติดต่อกัน 7 วัน ต่อสัปดาห์ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดจาก การทำงานได้ ส่วนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน เกี่ยวข้อง กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Lin และคณะ³ ที่พบว่าการทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ทำให้มีความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากบุคลากร หลายอาชีพในโรงพยาบาลมีตารางที่ต้องทำงาน ล่วงเวลาต่อเนื่องจากเวลาทำงานปกติ การทำงานที่ ต่อเนื่องยาวนานทำให้บุคลากรเหนื่อยล้าอาจทำให้เกิด ความเครียดได้

อย่างไรก็ตามงานวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถสรุปถึง กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลทั้งหมดได้ แต่ได้นำเสนอ ภาพรวมของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับความเครียด จากการทำงานของบุคลากรทุกอาชีพในโรงพยาบาล ทั่วไปของรัฐ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้

เพื่อจัดทำแนวทางในการเฝ้าระวังและให้ความช่วยเหลือบุคลากรกลุ่มเสี่ยงความเครียดสูง เพิ่มการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มสวัสดิการ รวมทั้งปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

1. Gray-Toft P, Anderson GJ. The nursing stress scale: Development of an instrument. *Behav Assess* 1981;3(1):11-23.
2. Sullivan E, Decker P. *Effective leadership & management nursing*. 6th ed. New Jersey: Pearson Education; 2004.
3. Lin PC, Chen CH, Pan SM, Chen YM, Pan CH, Hung HC, et al. The association between rotating shift work and increased occupational stress in nurses. *Occup Health* 2015;57(4): 307-15.
4. Levy SB, Wegman HD, editors. *Stress. Occupational health: Recognizing and preventing work-related disease and injury*. 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2000.
5. Siangpror P, Rawiworrakul T, Keawboonchoo O. Factors correlated to job stress among nurse in specialized cancer hospitals, central region of Thailand. *Health Sci Res* 2014;8(1):17-27.
6. Thitaree K, Chaiwong W. A study on prevalence of work-related stress and relating factors among staff in a private hospital. *Thammasat Med J* 2019;19(1):115-32.
7. Janyam K. Job stress in Job Demand-Control Model: Causes, effects and prevention. *Parichart J* 2018;31(1):23-41.
8. Phakthongsuk P. Construct validity of the Thai version of the job content questionnaire in a large population of heterogeneous occupations. *J Med Assoc Thai* 2009;92(4): 564-72.
9. Chaiear N, Suntisavee P, Maskasem S, Lathong S, Kaoyotha S, Jirapongsathorn S, et al. Sufficient exercise and exercise behavior among employees and lecturers at the Faculty of Medicine, Khon Kean University (KKU), Thailand. *Srinagarind Med J* 2005;20(1):11-6.
10. Sakarinkhul P, Jirapornchareon W. Comparison of stress between patient-care personnel and other personnel at Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. *Lanna Public Health J* 2006;2(3):190-7.
11. Pumfang S, Srisatidnarakul B. Factors of job stress for professional nurses in tertiary hospital. *Kuakarun J Nurs* 2015;22(2): 141-53.
12. Hu SX, Luk AL, Smith GD. The effects of hazardous working conditions on burnout in Macau nurses. *Int J Nurs Sci* 2015;2(1): 86-92.
13. Panthong M, Anusanti S, Keyuranon P. Relationships between work environment and professional nurses' stress of Prasat Neurological Institute. *J Public Health Nurs* 2018;32(3):151-64.
14. Runcharoen K. Stress-related factors and stress management of nurses in Srisaket Hospital. *J Med Public Health, Ubon Ratchathani Univ* 2019;2(1):1-10.