



วารสารการแพทย์และสาธารณสุขเขต 4

Office of Disease Prevention and Control, Region 4 Saraburi

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JMPH4/index>

ความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานีในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Stress among health personnel at sub-district health promoting hospital Pathum Thani Province during COVID-19 outbreak

สกุรัตน รื่องแสง, อารยา ประเสริฐชัย*,ธีระวุฒิ ธรรมกุล

Sakunrat Rueangsaeng, Araya Prasertchai*, Theerawut Thammakun

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author: sakunratt2536@gmail.com

Received: February 16, 2024 Revised: May 13, 2024 Accepted: May 21, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจ แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน การเก็บข้อมูลในการศึกษาใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.3 อายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ร้อยละ 50.4 สถานภาพ โสด ร้อยละ 54.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 90.5 ระยะเวลาในการทำงาน อยู่ในช่วง 1 - 10 ปี ร้อยละ 67.5 และรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 45.2 (2) ปัจจัยการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.8 ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ในองค์กร และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยการทำงานที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ลักษณะงานและภาระงาน ประเมินการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ และให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของวิชาชีพ เพื่อลดความเครียดจากการทำงานขณะมีภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขจากโรคระบาด

คำสำคัญ: ความเครียด, ปัจจัยการทำงาน, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Abstract

This cross-sectional design survey research aimed to examine the relationships among personal factors, work-related factors, and stress in public health officials at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Pathum Thani province during the COVID-19 outbreak. A total sample of 252 public health officials was recruited. Data were collected using a questionnaire developed by the researcher. A statistical analysis was conducted to determine frequencies, percentages, and averages. The inferential statistics using Chi-square test and Pearson's product moment correlation coefficients were calculated for examining the relationships at p-value of 0.05. The study results revealed that: (1) most of samples were females (83.3%), 50.4% aged 21-30 years, 54.8% were single, 90.5% completed a bachelor's degree, 67.5% had 1-10 years working experience, and 45.2% had a monthly income of 15,001-20,000 baht; (2) their total work-related factors scored at a moderate level, 52.8% of them reported a moderate level of stress, work-related factors associated with work stress consisted of job characteristics and workload, success and career advancement, organizational structure and atmosphere, and relationships in the workplace, and organizational roles; and (3) personal factors related to stress included age, educational level, working time period, and monthly income. Suggestions: The executives should give importance on work-related factors by analyzing job characteristics and workload, evaluating work assignments that suit the abilities of official staff appropriately, and providing a support for professional advancement as to reduce a work stress during the public health emergency from pandemic.

Keywords: Stress, Work-related factors, Public health officials, COVID-19

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกยังคงเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ เริ่มมีการระบาดในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 เริ่มจากประเทศจีนที่มีการรายงานครั้งแรก วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562 พบผู้ป่วยมีอาการคล้ายโรคปอดอักเสบที่ไม่ทราบสาเหตุในเมืองอู่ฮั่น ต่อมา มีรายงานอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2563 ว่าโรคปอดอักเสบที่ระบาดในเมืองอู่ฮั่นเป็นสาเหตุมาจากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ติดต่อได้โดยการสัมผัสกับผู้ติดเชื้อคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งผ่านทางละอองเสมหะการไอ จาม น้ำลาย น้ำมูก เมื่อสิ่งเหล่านี้ตกลงสู่วัตถุหรือพื้นผิวแล้วมีผู้คนมาสัมผัสวัตถุหรือพื้นผิวนั้น แล้วนำไปสัมผัสรอบดวงตา จมูกหรือปาก อาจเกิดการติดเชื้อแพร่ระบาดไปสู่ผู้อื่นได้ วันที่ 30 มกราคม 2563 องค์การอนามัยโลกได้ ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ และต่อมาวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นแบบการระบาดทั่วโลก (Pandemic) ซึ่งมีการแพร่ระบาดเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในหลายประเทศ

ทั่วโลก เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2564 มีรายงานผู้ป่วยทั้งหมด 213,697,414 ราย ผู้เสียชีวิต 4,453,554 รายข้อมูลจากองค์การอนามัยโลก⁽¹⁾

ประเทศไทยมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ครั้งแรก เมื่อ 12 มกราคม 2563 โดยระลอกแรก เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 - เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ระลอกต่อมาเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนธันวาคม 2564 รัฐบาลจึงต้องมีการยกระดับ การบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้อยู่ในวงจำกัด เพื่อลดความรุนแรงและการระบาดของโรค⁽²⁾

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่พบว่ามี การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นจำนวนมาก พบผู้ป่วยสะสม จำนวน 38,698 ราย ผู้เสียชีวิต 792 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.04 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564) และมีจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่เพิ่มขึ้นทุกวัน⁽³⁾ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือเป็นปัญหาสาธารณสุขที่คุกคามต่อสุขภาพของประชาชน ซึ่งไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อประชากรในหลายมิติ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และ

อีกหลาย ๆ ด้านเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านหน้า มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับแรงกดดันมหาศาลจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยเฉพาะผู้ที่สัมผัสกับผู้ป่วยต้องสงสัยหรือผู้ป่วยที่ได้รับการยืนยันเนื่องจากมีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ อุปกรณ์ป้องกันไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ในการจัดการโรค การทำงานหนักเกินไป และยังมีภาระยืกระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยที่กล่าวมาแล้วเพิ่มอุบัติการณ์ของปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ เช่น ความกลัว ความวิตกกังวล ซึมเศร้า และการนอนไม่หลับ เป็นต้น⁽⁴⁾ และยังส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า เหนื่อยหน่ายกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างกระทันหัน ทั้งงานประจำที่ยังคงมีการกำหนดตามตัวชี้วัดด้านสุขภาพและภาระงานด้านป้องกันและควบคุมโรคอุบัติใหม่ จึงทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีโอกาสเกิดปฏิกิริยาทางจิตใจได้มากกว่าทั่วไป จึงส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ โดยมีปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร รวมถึงปัจจัยนอกเหนืองานและปัจจัยส่วนตัว⁽⁵⁾ จากการสำรวจสภาพจิตใจของบุคลากรทางการแพทย์ เกี่ยวกับความเครียด, ภาวะหมดไฟ, ซึมเศร้าและความคิดอยากทำร้ายตัวเอง พบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีความเครียดช่วงก่อนปนระยะที่ 3 เพิ่มขึ้นเป็น 7.9% ภาวะหมดไฟ พบว่าเพิ่มขึ้นในก่อนปนระยะที่ 3 เนื่องจากการระบาดลดลง ผู้ป่วยทั่วไป เรือร่งกลับเข้ามา ทำให้ภาระงานมากขึ้นกว่าเดิม ด้านซึมเศร้า พบว่าช่วงก่อนปนระยะที่ 3 บุคลากรทางการแพทย์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 1.4% เป็น 3% ความคิดอยากทำร้ายตนเอง ก็มีมากขึ้นในช่วงก่อนปนระยะที่ 3 เพิ่มขึ้นจาก 0.6% เป็น 1.3%⁽⁶⁾

จากสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้เกิดผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งจังหวัดปทุมธานียังไม่มีมีการสำรวจหรือศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลกับความเครียดของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ทราบและนำข้อมูลไปใช้ในการหาแนวทางป้องกันและลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ขณะมีภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขจากโรคระบาด ตามที่กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวเข้าสู่ ไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีเป้าหมายคือให้ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" ในทุกภาวะการณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

วัสดุและวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional survey) ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2565 - 30 ตุลาคม 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 563 คน โดยเริ่มปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยคำนวณจากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ในกรณีทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน⁽⁷⁾

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

$$n = \frac{3.841(563)0.5(1-0.5)}{(0.05)^2(563-1) + 3.841(0.5)(1-0.5)}$$

$$n \approx 229$$

โดยกำหนดให้

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนด e = 0.05)

X² = ระดับความเชื่อมั่น 95 % (X² = 3.841)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือการตอบกลับที่ไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามกำหนดที่ร้อยละ 10 ได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ 252 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอในจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 7 อำเภอ โดยกระจายขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยใช้สูตร ดังนี้⁽⁸⁾

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

โดยกำหนดให้

n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N_i = ประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละอำเภอ จนครบตามจำนวน 252 คน หากไม่พบกลุ่มตัวอย่าง ณ วันที่ลงเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพิ่มใหม่ในแต่ละพื้นที่ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังหัวข้อที่ 2 อีกครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงานที่สัมพันธ์กับความเครียด พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ คูเปอร์และการ์ทไรท์⁽⁵⁾ จำนวน 27 ข้อ แบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยคำตอบเชิงบวกให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ และคำตอบเชิงลบให้คะแนน 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ แปลผลคะแนน โดยแบ่งตามอันตรายภาคชั้นที่กำหนด⁽⁹⁾ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ น้อย (1.00 - 2.33), ปานกลาง (2.34 - 3.66) และ มาก (3.67 - 5.00)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเครียดของโรงพยาบาลสวนปรุง (SPST - 20) จำนวน 20 ข้อ แบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก คือ เครียดมากที่สุด เครียดมาก เครียดปานกลาง เครียดน้อย และเครียดน้อยที่สุด คำตอบให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ แปลผลคะแนน โดยแบ่งตามอันตรายภาคชั้นที่กำหนด⁽⁹⁾ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ น้อย (1.00 - 2.33), ปานกลาง (2.34 - 3.66) และ มาก (3.67 - 5.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้อง ความชัดเจน และครอบคลุม แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างรวมถึงภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำ ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ เท่ากับ 0.86

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. หลังจากได้รับการอนุญาตจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานีและผู้รับผิดชอบงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย

3. ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งอธิบายการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง สิทธิในการตอบรับ และปฏิเสธที่จะเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ และแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียด โดยใช้สถิติไคสแควร์

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับระดับความเครียด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เอกสารรับรองเลขที่ PPHO-REC 2566/2 วันที่รับรอง 25 ตุลาคม 2565

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 83.3) อายุเฉลี่ย 34.57 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 127 คน (ร้อยละ 50.4) ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 138 คน (ร้อยละ 54.8) ระดับการศึกษาที่พบมากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 90.5) ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 10.98 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 170 คน (ร้อยละ 67.5) และรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 24,619.88 บาท ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 114 คน (ร้อยละ 45.2) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 252 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	16.7
หญิง	210	83.3
2. อายุ (ปี) ($\bar{X}$ = 34.57, SD = 9.39, Min = 21, Max = 60)		
21 – 30	127	50.4
31 – 40	56	22.2
41 – 50	48	19.1
51 – 60	21	8.3
3. สถานภาพ		
โสด	138	54.8

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 252 คน) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คู่/สมรส	101	40.1
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	13	5.1
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.4
ปริญญาตรี	228	90.5
สูงกว่าปริญญาตรี	18	7.1
5. ระยะเวลาในการทำงาน (ปี) ($\bar{X}$ = 10.98, SD = 9.95, Min = 1, Max = 39)		
1-10	170	67.5
11-20	33	13.1
21-30	32	12.7
31 ขึ้นไป	17	6.7
6. รายได้ต่อเดือน (บาท) ($\bar{X}$ = 24,619.88, SD = 12,518.14, Min = 11,000, Max = 60,000)		
10,000 - 15,000	47	18.6
15,001 - 20,000	114	45.2
20,001 - 25,000	15	6.0
มากกว่า 25,001	76	30.2

ปัจจัยด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.57, SD = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ปัจจัยการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน ($\bar{X}$ = 3.07, SD = 0.72) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

($\bar{X}$ = 2.57, SD = 0.62), ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X}$ = 2.50, SD = 0.80), และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 2.45, SD = 0.67) ปัจจัยการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ($\bar{X}$ = 2.26, SD = 0.81) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัยการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ลักษณะงานและภาระงาน	3.07	0.72	ปานกลาง
2. บทบาทหน้าที่ในองค์กร	2.26	0.81	น้อย
3. สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	2.45	0.67	ปานกลาง
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.57	0.62	ปานกลาง
5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	2.50	0.80	ปานกลาง
รวม	2.57	0.58	ปานกลาง

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย จำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9 และมีความเครียดอยู่ในระดับมาก จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.4 ดังตารางที่ 3

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (n = 252 คน)

ระดับความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดน้อย	108	42.9
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดปานกลาง	133	52.8
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดมาก	11	4.4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียด จำนวน (ร้อยละ)			χ ²	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
เพศ					
ชาย	22 (8.7)	19 (7.5)	1 (0.4)	2.064	0.356
หญิง	86 (34.1)	114 (45.2)	10 (4.0)		
อายุ (ปี)					
21 - 30	49 (19.4)	71 (28.2)	7 (2.8)	21.489	0.001
31 - 40	17(6.7)	38 (15.1)	1 (0.4)		
41 - 50	25 (9.9)	20 (7.9)	3 (1.2)		
51 - 60	17 (6.7)	4 (1.6)	0 (0.0)		
สถานภาพ					
โสด	56 (22.2)	76 (30.2)	6 (2.4)	7.624	0.106
คู่/สมรส	44 (17.5)	54 (21.4)	3 (1.2)		
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8 (3.2)	3 (1.2)	2 (0.8)		
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5 (2.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	12.827	0.012
ปริญญาตรี	91 (36.1)	127 (50.4)	10 (4.0)		
สูงกว่าปริญญาตรี	12 (4.8)	6 (2.4)	0 (0.0)		
ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)					
1 - 10	66 (26.2)	96 (38.1)	8 (3.2)	17.687	0.007
11 - 20	11 (4.4)	22 (8.7)	0 (0.0)		
21 - 30	18 (7.1)	11 (4.4)	3 (1.2)		
31 ขึ้นไป	13 (5.2)	4 (1.6)	0 (0.0)		

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียด จำนวน (ร้อยละ)			χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
รายได้ต่อเดือน (บาท)					
10,000 - 15,000	23 (9.1)	24 (9.5)	0 (0.0)		
15,001 - 20,000	39 (15.5)	68 (27.0)	7 (2.8)	12.792	0.046
20,001 - 25,000	4 (1.6)	10 (4.0)	1 (0.4)		
มากกว่า 25,001	42 (16.7)	31 (12.3)	3 (1.2)		

ข้อมูลปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับระดับความเครียดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัยการทำงาน	ระดับความเครียด	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
ด้านลักษณะงานและภาระงาน	0.222	0.000*
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	0.396	0.000*
ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	0.207	0.001*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.270	0.000*
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	0.177	0.005*

*p < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.8 เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในขณะที่เก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้บางพื้นที่ยอดผู้ติดเชื้อเริ่มลดลง แต่ยังคงมีความเครียดในเรื่อง การทำงาน ผิดพลาด การไม่ครอบคลุมของงานมากกว่าปกติ เนื่องจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออุบัติใหม่ ขณะนั้นยังไม่มีแนวทางในการป้องกันควบคุมโรค อุปกรณ์ในการป้องกันมีไม่เพียงพอสำหรับบุคลากร และ ยังไม่มีแนวทางในการรักษาหรือยาที่ใช้ในการรักษา ที่ถูกวิธี รวมถึงการขาดประสบการณ์ในการจัดการโรค ซึ่ง

มีการแพร่ระบาดของโรคอย่างรวดเร็วและมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ต้องทำงานหนักเกินไป และยังมีภาระระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีอาการปวดตึงตามกล้ามเนื้อและร่างกาย มีอาการเหนื่อยล้า จึงทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระบาด ผลการศึกษาพบว่าภาวะเหนื่อยล้าจากงานมีหลายสาเหตุทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยระดับองค์กร รวมทั้งพบปัญหาความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศต่าง ๆ

รวมถึงประเทศไทย⁽¹⁰⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความเครียดและความซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และเมื่อระยะเวลาผ่านไปความเครียดและอารมณ์ซึมเศร้าจะลดลง⁽¹¹⁾ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่พบว่าระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดน้อย⁽¹²⁾

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากอายุที่น้อยอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่ำ ส่งผลให้เกิดความเครียดได้ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่าบุคลากรมีความเครียดจากการทำงาน โดยมีปัจจัยนอกงาน ได้แก่ อายุ รายได้ รวมถึงสถานะทางเศรษฐกิจภายในครอบครัว⁽¹³⁾

ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร โดยพบว่าจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นปัญหาสาธารณสุขที่คุกคามต่อสุขภาพของประชาชน ซึ่งเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านหน้า มีแนวโน้มที่จะสัมผัสกับผู้ป่วยต้องสงสัยหรือผู้ป่วยที่ได้รับการยืนยันเนื่องจากมีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ ต้องปฏิบัติงานทุกวันแทบไม่มีวันหยุด อุปสรรคในการป้องกันไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร การขาดประสบการณ์ในการจัดการโรค และการทำงานหนักมากเกินไป มีการยืดระยะเวลาในการทำงาน บุคลากรไม่เพียงพอ อีกทั้งยังมีสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคตามจุดต่าง ๆ เช่น จุดคัดกรอง จุดซักประวัติ จุดตรวจผู้สัมผัสเสี่ยงสูง เป็นต้น จากปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมานี้ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในกลุ่มของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์และคาร์ทไรท์ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน หากภาระงานที่มีปริมาณมากเกินไป ทั้งต้องเร่งทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และงานที่รับผิดชอบมีความเสี่ยงสูงที่จะสัมผัสสารเคมีต่างๆหรือเชื้อโรคที่อันตรายต่อร่างกาย อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน มักจะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน⁽⁵⁾ การศึกษารุ่นนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019⁽¹²⁾ และการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก คือด้านลักษณะงานและภาระงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ถ้าหากผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุน

ได้รับโอกาสในการศึกษา ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม การได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การประเมินผลงานที่เหมาะสม รวมถึงการโยกย้ายงานไปยังหน่วยงานอื่น ก็จะทำให้ลดความเครียดในการทำงานลงได้ และยังส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น⁽¹⁴⁾

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเครียด โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร กล่าวคือองค์กรมักมีโครงสร้างภายในซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ทำให้เกิดการแข่งขันภายในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆภายในองค์กร เช่น ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ต่างที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น การถูกจำกัดในการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น การขาดความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ภาระเบียดเบียนเคร่งครัดเกินไป และขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้งบรรยากาศในองค์กรที่คับแคบไม่เป็นสัดส่วน เพื่อนร่วมงานไม่เป็นมิตร ทั้งหมดนี้ซึ่งล้วนเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน⁽¹⁵⁾ สอดคล้องกับงานวิจัยความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019⁽¹²⁾

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ผลการวิจัยที่ได้อาจต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในขณะที่เก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้พบว่ายอดผู้ติดเชื้อเริ่มลดลง

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรคำนึงถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่ศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปอาจส่งผลต่อผลการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงาน หรือการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน พร้อมข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวงานให้ชัดเจนและควรให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ ประเมินการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ การได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม รวมถึงการจัดลักษณะโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม เป็นสัดส่วนชัดเจน และควรให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น การเลื่อนระดับตำแหน่งจากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ เนื่องจากมีตำแหน่งที่จำกัด ทำให้ไม่ได้รับโอกาส อีกทั้งการโยกย้ายหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตเมืองกับเขตชนบท เนื่องจากรูปแบบการทำงาน บริบท สังคม สภาพแวดล้อม พื้นที่ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้ระดับความเครียดในการทำงานต่างกัน

2. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในด้านที่ส่งผลให้เกิดความเครียด เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสัมพันธภาพภายในครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านความกดดันจากผู้ป่วย จะทำให้สามารถอธิบายได้ละเอียดมากขึ้น

3. ควรศึกษาการวิจัยเรื่องความเครียดและภาวะซึมเศร้ากับโรคติดต่ออื่น ๆ ที่มีการระบาดในปัจจุบัน เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู โรค ที่อาจส่งผลกระทบให้เกิดความเครียดในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. World Health Organization multicounty survey on COVID-19. [Internet]. 2021 [cited 2021 Jun 30]. Available from <https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

2. Department of Disease Control. Situation of coronavirus disease 2019 (COVID-19) public health measures and obstacles to disease prevention and control in travelers [internet]. [cited 2021 Dec 5]. Available from <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf> (in Thai)
3. Pathum Thani Provincial Health Office. Situation of the outbreak of coronavirus disease 2019 in Pathum Thani Province. [internet]. [cited 2021 Dec 1]. Available from <https://www.facebook.com/pte.moph> (in Thai)
4. Que J, Shi L, Deng J, Liu J, Zhang L, Wu S, et al. Psychological impact of the COVID-19 pandemic on healthcare workers: a cross-sectional study in China. *BMJ Journals* 2020; 33:1-12.
5. Cartwright S, Cooper C.L. Managing Workplace Stress. SAGE Publications [Internet]. 1997 [cited 2021 Nov 22]. Available from: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452233772.n1>
6. Department of Mental Health. A survey found that in Phase 3 of the lockdown relaxation, Thai people felt "stressed - exhausted - depressed - wanted to harm themselves" on the rise. [internet]. [cited 2021 Dec 1]. Available from <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30358> (in Thai)
7. Pasunon P. Sample Size Determination from Krejcie and Morgan (1970) Approach in Quantitative Research. *The Journal of Faculty of Applied Arts* 2014;7(2): 112-20. (in Thai)
8. Wongthi S. Factors affecting the prevention behavior of coronavirus disease 2019 of village health volunteers Sukhothai Province. [Master's degree thesis]. Phitsanulok: Naresuan University; 2021.
9. Best, J.W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall; 1997.
10. Pensirinapa N. Burnout Syndrome among Health Personal during Pandemic of Covid-19. *Journal of Council of Community Public Health* 2021; 3(3):1-6. (in Thai)
11. Sangsirilak A, Sangsirilak S. Stress and Depressed Mood in Healthcare Workers During COVID-19 Outbreak. *J Psychiatr Assoc Thailand* 2020;65(4):400-08. (in Thai)
12. Praphason J. Stress and factors related to work stress of Khaen Dong Hospital personnel. Buriram Province in the situation of the COVID-19 outbreak. *Regional Health Promotion Center 9 Journal* 2021;15(38): 469-83. (in Thai)
13. Thaomor W. Factors Associated to Job Stress among Officers in a General Hospital. *Buddhachinaraj Med J*, 2020; 37(1): 49-59. (in Thai)
14. Pumfang S, Srisatidnarakul B. Factors of Job Stress for Professional Nurses in Tertiary Hospital. *Kuakarun Journal of Nursing* 2015; 22(2): 140-53. (in Thai)
15. Ruangjamnian P, Na ChiangMai N, Thiamchan R. Factors Related To Stress Of Supporting Staff In Chiangmai Neurological Hospital. *Ganesha Journal* 2013; 9(2): 97-110. (in Thai)