

# ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล แผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง

## STRESS OF NURSES AND NURSING ASSISTANTS IN MEDICAL UNIT

### A GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITAL

อารยา สัมพันธพงษ์ (Araya Sumpuntapong)<sup>1</sup>

สุรชาติ ณ หนองคาย (Surachart Na Nongkai)<sup>2</sup>

ดุษิต สุจิรัตน์ (Dusit Sujirarat)<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) เพื่อวัดระดับความเครียดของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลแผนกอายุรกรรม และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน กับความเครียด กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 150 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประเมินความเครียด (ST-5) และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ระหว่างวันที่ 28 กรกฎาคม – 9 สิงหาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ biserial correlation

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 41.30) ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดโดย ได้แก่ อายุ ( $r = -0.219$ ) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = -0.201$ ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดคือ ภาระงาน ( $r = 0.267$ ) บทบาทที่มีความขัดแย้ง และคลุมเครือมาก ( $r = 0.401$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ( $r = 0.243$ )

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรกำหนดภาระงาน และตารางมอบหมายงานในแต่ละวัน ให้สมดุลกับงานและสัดส่วนของเจ้าหน้าที่และไม่ซ้ำซ้อน จัดสรรงบประมาณในส่วนของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มเงินค่าล่วงเวลา ในกรณีทำงานเกินกำหนดเวลา ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม มีระบบระบายอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ

**คำสำคัญ:** ความเครียด พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตร วม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

E-mail: arayasum@hotmail.com

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล E-mail: Surachart.nan@mahidol.ac.th

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล E-mail: Dusit.suj@mahidol.ac.th

### Abstract

This cross-sectional survey was to measure level of stress among nurses and nursing assistants worked at medical unit and to identify the association between personal factors, working factors, and stress. The sample was randomly selected of 195 nursing personnel with at least 1 year of working experience at medical unit of a government university hospital. Data were collected during 28<sup>th</sup> July – 9<sup>th</sup> August 2013 using Stress Test Questionnaire (ST-5). Data were analyzed by using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and biserial correlation.

Findings showed that majority of the participants had moderate level of stress (41.30 %). Personal factors negatively associated with stress including age ( $r = -0.219$ ) and working experience ( $r = -0.201$ ). The factors that had positive association with stress levels were work burden ( $r = 0.267$ ), conflicts and unclear work role ( $r = 0.401$ ), and non-suitable working environment ( $r = 0.243$ ).

The recommendations were to adjust workload, working responsibility without overlapping of nursing duties. Budget for work incentive should be set, and overtime subsidy rate should be increase. The working environment should be improved such as better air ventilation and adequate lighting in a work place.

**Key words:** stress, nurse, nurse assistant, medical unit, government, university hospital

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลง ประเวศ วะสี (2549) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสาเหตุหลักทำให้มนุษย์ไม่มีความสุข และนำไปสู่โรคต่างๆ ภาวะเครียดเกิดจากการได้รับสิ่งกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบ เมื่อมนุษย์เข้าสู่วัยทำงานพบว่าอาจก่อให้เกิดภาวะเครียด เพราะการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันสูง ต่อสู้ดิ้นรน และมีการเผชิญกับสถานการณ์บางอย่างที่ไม่คาดฝัน ซึ่งมีผลต่อสุขภาพร่างกาย

การปฏิบัติการพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความเครียด จากการศึกษาของ Callaghan, Tak-ying & Wyatt (2000) ซึ่งได้ทำการศึกษาในพยาบาลของประเทศจีน พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุดคือ ภาระงานมาก ทั้งงานที่ปฏิบัติ

กับผู้ป่วยโดยตรงรวมถึงงานด้านเอกสาร โดยที่งานดูแลผู้ป่วยไม่ได้ลดลงเลยสอดคล้องกับการศึกษาของ ศาคุณ แสงพานิช อ้างถึงใน ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ คัดนางค์ นาคสวัสดิ์ ชูชื่น ชีวพูนผล, และวรรณิ สัตยวิวัฒน์. (2553) ที่พบว่าพยาบาลในหอผู้ป่วยอายุรกรรมมีการลาออก สูงสุดและจากรายงานวิจัยของบุญธรรม ตันทา, สุเทพ บุญซ้อน, และปิยะวรรณ เลิศพานิช (2553) ศึกษาพบว่าระดับความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอยู่ในระดับปานกลางโดยสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันคือ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา (อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05)

จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของหน่วยงานอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง มีการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความเครียดจากการทำงานจำนวนมาก งานที่ทำอยู่หนักเกินไป ภาระ

งานมาก ทำงานเกินเวลา ขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง  
บรรยากาศในหน่วยงานไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการ  
ทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกกดดัน  
ไม่มีความสุขกับการทำงาน (การสัมมนาภาควิชา  
อายุรศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ  
แห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 11-12 มิถุนายน 2554)

ในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่  
พยาบาลเพื่อประเมินการเจ็บป่วย พบว่า พยาบาล เป็น  
กลุ่มที่ต้องทำงานหนักเกินกำลัง ทำงานซ้ำซาก ต้องอยู่  
ในท่าใดท่าหนึ่งนานเกิน 2 ชั่วโมง จึงพบว่า ร้อยละ 80  
มีอาการปวดเรื้อรัง ได้แก่ คอ หลัง เข่า และเสียงต่อการ  
เป็นโรคโลหิตจางมากที่สุด เนื่องจากเป็นเพศหญิง  
ทำงานหนักและสูญเสียเลือดจากประจำเดือน  
(SPA-I-5 การติดตามภาวะสุขภาพและตรวจสอบสุขภาพ  
ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5 ปี 2551-2555)

ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง  
รวมถึงความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่ผู้รับบริการ  
ต้องการได้รับความสะดวกสบายและบริการที่ดี ดังนั้น  
จึงมีการค้นหาวิธีที่จะพัฒนางาน เพื่อสร้างความประทับใจ  
ให้แก่ผู้รับบริการและจะส่งผลให้ผู้รับบริการกลับมา  
ใช้บริการอีก จะเห็นได้ว่า จากสภาพการแข่งขันดังกล่าว  
เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นหรือรักษา  
ระดับศักยภาพให้คงอยู่ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ต้องทำงาน  
อย่างหนักเพื่อรองรับผู้บริการที่มีจำนวนมากในแต่ละ  
วัน และจากเหตุผลนี้เองในแต่ละปีมีเจ้าหน้าที่พยาบาล  
ลาออก/โอนย้ายเพิ่มขึ้น โดยในปี 2552 ลาออก/โอนย้าย  
23 คน ปี 2553 ลาออก/โอนย้าย 33 คน ทำให้ผู้วิจัย  
มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ  
ความเครียดของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลแผนก  
อายุรกรรม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นนำเสนอต่อผู้บริหาร  
ในการหาแนวทางการลดความเครียดให้กับเจ้าหน้าที่  
พยาบาลและส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพยาบาล  
และผู้ช่วยพยาบาลแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย  
ส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานกับความเครียดของ  
พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลแผนกอายุรกรรม  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ  
ความเครียดของเจ้าหน้าที่พยาบาลแผนกอายุรกรรม  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง
2. ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับ  
ความเครียดของเจ้าหน้าที่พยาบาลแผนกอายุรกรรม  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลและผู้ช่วย  
พยาบาลแผนกอายุรกรรม ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย  
แผนกอายุรกรรมตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 248 คน

### การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น  
จำนวน 195 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ  
โรสเนอร์ (Rosner, 2000) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง  
แบบง่าย (Simple random sampling) โดยเลือกตัวอย่าง  
แบบไม่แทนที่ (Simple without replacement) ด้วย  
การนำรายชื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลนั้น  
มาทำการจับฉลากตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ที่ละแผนก  
ให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

(Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** แบบประเมินความเครียด (ST-5) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 ข้อถามโดยเป็นแบบประเมินตนเองด้านความเครียด

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยดัดแปลงจาก ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ (2553) มีทั้งหมด 33 ข้อ และข้อคำถามแสดงความคิดเห็นอีก 1 ข้อคำถามคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale) ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา การวัด การแปลผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่มีคุณลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนของความเครียด (ST-5) เท่ากับ 0.711 และส่วนของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เท่ากับ 0.909

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลหลังจากผ่านการอนุมัติจาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จากนั้นทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดลถึง คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีใน

สังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วใส่ซองสีน้ำตาลที่ปิดผนึกไว้เป็นความลับและผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 195 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 248 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 150 ชุด ที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.92

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 53.30) สถานภาพสมรสโสดมากที่สุด (ร้อยละ 74.00) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 42.00) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.70)

2. ระดับความเครียด (ST-5) โดยส่วนใหญ่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 41.30) ระดับความเห็นต่อปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.12, S.D. = 0.63) ด้านภาระงานมีความเครียดในระดับที่สูง (Mean = 3.64, S.D. = 0.70) ส่วนด้านบทบาท และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.70, S.D. = 0.74 และ Mean = 3.36, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ความเครียด ของเจ้าหน้าที่พยาบาลแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ biserial correlation ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพสมรสที่เป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.219$ ,  $p\text{-value} < 0.01$  และ  $b = -.219$ ,  $p\text{-value} < 0.01$ ) ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.201$ ,  $p\text{-value} < 0.05$ ) แต่ระดับการศึกษาและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ส่วนปัจจัยการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาระงาน ด้าน บทบาท และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .267$ ,  $p\text{-value} < 0.01$ ,  $r = .401$ ,  $p\text{-value} < 0.01$  และ  $r = .243$ ,  $p\text{-value} < 0.01$ ) ตามลำดับ

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่พยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนยาก มี ปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 46.70) ซึ่งสอดคล้องกับแบบ จำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์และจัตส์ (Robbins & Judge, 2013) ได้บอกว่าเป็นอาการที่เกิดขึ้นทางจิต คือการนอนไม่หลับ มีอาการซึมเศร้า และไม่พอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญธรรม ต้นทา และคณะ (2553) ซึ่งจะเห็นว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลที่อายุน้อยๆ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยๆ จะมีความเครียดในการ

ทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก ส่วนปัจจัยการทำงาน โดยรวม ทั้งด้านภาระงาน บทบาท สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ภาระงานมีความเครียดสูง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด คือ ปริมาณงานมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ (2553) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด คือ ปริมาณงานมากแต่มีคนทำงานน้อยจากการทบทวนวรรณกรรม แผนกอายุรกรรม มีภาระงานหลายด้าน ทั้ง ดูแลรักษา ฟันฟู ป้องกัน จึงทำให้เจ้าหน้าที่พยาบาลเกิดความเครียดจากภาระงานมาก ด้านบทบาท มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่พบคือ การปรับตัวเมื่อมีนโยบายหรือกฎระเบียบใหม่ ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผล คือ ไม่มีห้องแยกผู้ป่วยติดเชื้อ สภาพอากาศร้อน การระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สวามินี ศรีโพธิ์ (2549) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ( $r = 0.32$ )

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยควรกำหนดภาระงานในแต่ละเวรให้มีความชัดเจนเป็นรายบุคคล โดยสัดส่วนของงานกับเจ้าหน้าที่ต้องมีสัดส่วนที่สมดุลกับงานหน้าที่ความรับผิดชอบต้องไม่ซ้ำซ้อน แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ควรมีความกำกวมและก้าวก่ายซึ่งกันและกัน (บุญธรรม ต้นทา และคณะ, 2553) ซึ่งน่าจะทำให้ลดภาระงานลงได้

2. ควรจัดสรรงบประมาณในส่วนของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการเพิ่มเงินค่าล่วงเวลา ในกรณีที่ทำงานเกินเวลา หรือการมอบรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในวันสำคัญต่างๆ เช่น งานปีใหม่ งานครบรอบของคณะ เปิดโอกาสให้บุคลากรเชิญสมาชิกใน

ครอบครัว มาร่วมกิจกรรมต่างๆ กับองค์กรจัดสวัสดิการ  
เยี่ยมไข้เมื่อมีบุคลากรเจ็บป่วย จัดสวัสดิการรถรับ-ส่ง  
เมื่อบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ จัดสัมมนานอกสถานที่  
เพื่อสร้างความสามัคคีและผ่อนคลายความเครียดใน  
หมู่คณะ

3. ควรพิจารณา การเพิ่มอัตรากำลังคน ให้มี  
ความเหมาะสมกับหน่วยงานและภาระงานที่เพิ่มขึ้น  
ทั้งนี้เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงาน เพิ่มประสิทธิภาพ  
ของงาน และ ลดการเจ็บป่วยบ่อยของบุคลากร ซึ่ง  
สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ความเครียดของบุคลากรลดลง อีกทั้ง  
ทั้งนี้ยังส่งผลดีต่อการลดอัตราการเปลี่ยนงานหรือย้าย  
งานบ่อยหรือการลาออก

4. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมีห้องแยกติดเชื้อให้  
เป็นสัดส่วนที่ชัดเจน มีการระบายอากาศของอาคาร  
แสงสว่างที่เพียงพอทุกจุดบริการ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เพียงพอ  
ต่อการทำงาน จัดมุมพักผ่อน มุมรับประทานอาหาร  
สำหรับบุคลากรให้เพียงพอ

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิธีการจัดการตนเองกับ  
ความเครียดของบุคลากร เช่น วิธีการผ่อนคลาย  
ความเครียด การแก้ปัญหาเมื่อเกิดความเครียด

2. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบต่อสุขภาพที่  
เกิดจากความเครียด ต่อตนเอง ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน  
เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดและหา  
วิธีป้องกัน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจมีผลต่อ  
ความเครียดเช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความ  
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ที่ส่งผลต่อ  
ความเครียด และความพึงพอใจในงานกับความเครียด

### เอกสารอ้างอิง

ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, คัตนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล, และวรรณิ สัตยวิวัฒน์. (2553). ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. *วารสารวิทยาศาสตร์การพยาบาล*, 28(1), 67-75.

บุญธรรม ตันทา, สุเทพ บุญซ้อน, และ ปิยะวรรณ เลิศพานิช. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.

ประเวศ วะสี. (2549). *วิถีคลายเครียด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.

รายงานการสัมมนาภาควิชาอายุรศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐแห่งหนึ่ง ระหว่างวันที่ 11-12 มิถุนายน 2554. มปท.

สวามินี ศรีโพธิ์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทหลักทรัพย์ ไซรัส จำกัด (มหาชน)*. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Callaghan, P., Tak-Ying, S.A., & Wyatt, P.A. (2000). Factors related to stress and coping among Chinese nurses in Hong Kong. *Journal of Advanced Nursing*, 31(6), 1518-1527.

Robbins, S.P., & Judge, T. (2013). *Organization behavior*. New Jersey: Pearson.

Rosner, B. (2000). *Fundamentals of biostatistics*. (5<sup>th</sup> ed.). California: Duxbury.