

นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีผลต่อการบริหารความเครียด
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดขอนแก่นนพรัตน์ คุณละ^{(1)*}, สุรัชย์ พิมพ์⁽¹⁾, กรรณิกา ศิริจันทร์⁽¹⁾, พงศธร โตสังวาล⁽¹⁾, นรภัทร น้อยสุวรรณ⁽¹⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 30 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 25 เมษายน 2568

* ผู้รับผิดชอบบทความ

(1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

นโยบายที่ผ่านมามีการประเมินความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ทราบถึงระดับความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แต่สืบเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีบทบาทในการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม และอาจจะส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,033 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึง 28 ธันวาคม พ.ศ. 2567 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน หากค่าสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D.=0.47), 4.15 (S.D.=0.45) และ 3.94 (S.D.=0.51) ตามลำดับ โดยพบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.783$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.726-0.829) และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.773$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.714-0.821) กับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 68.70 ($R^2=0.687$, $p\text{-value}<0.001$) ดังนั้น สรุปได้ว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ความฉลาดทางอารมณ์ การบริหารความเครียด

Original Article

Positive Psychological Factors and Emotional Quotient Affecting Stress Management of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospital Khon Kaen Province

Nopparat Khunla^{(1)*}, Surachai Phimha⁽¹⁾, Kannika sirichan⁽¹⁾, Pongsatorn Tosangwan⁽¹⁾, Norraphat Noysuwan⁽¹⁾

Received Date: January 30, 2025

Accepted Date: April 25, 2025

* Corresponding author

(1) Khon Kaen University

Abstract

Past policies have included happiness assessments of public health officials under the Ministry of Public Health, providing insights into their happiness levels. However, following the transfer of public health missions to local administrative organizations, public health officials now face changed operational roles, which may impact their stress levels.

This cross-sectional descriptive research aimed to study the positive psychological factors and emotional quotient affecting stress management of health personnel at sub-district health promoting hospital Khon Kaen province. The sample comprised 243 health personnel, randomly selected using a stratified random sampling technique from a population of 1,033 individuals working in sub-district health promoting hospital Khon Kaen province. Data was collected by questionnaire for quantitative data. The in-depth interview guidelines were used for collecting qualitative data from 12 key informants. Data was collected between 9th December 2024 to 28th December 2024. Data analysis was performed by descriptive statistics composed frequency percentage mean standard deviation median minimum and maximum and inferential statistics were Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple linear regression analysis at a significance level of 0.05.

The results showed that the overall level of positive psychological factors, emotional quotient and stress management of health personnel were at a high level with averages of 4.07 (S.D.=0.47), 4.15 (S.D.=0.45) and 3.94 (S.D.=0.51) respectively. The overall of positive psychological factors had a high level ($r=0.783$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.726-0.829) and emotional quotient had a high level ($r=0.773$, $p\text{-value}<0.001$, 95% CI 0.714-0.821) of relationship with the stress management of health personnel. Furthermore, that four variables consisted one variables of emotional quotient; social skills, including three positive psychological factors variables; resilience, hope and optimism were affected and could jointly predict the stress management of health personnel at 68.70 percentage ($R^2=0.687$, $p\text{-value}<0.001$). Therefore, positive psychological factors and emotional quotient are important for the stress management of health personnel at sub-district health promoting hospital Khon Kaen province.

Keywords: Positive Psychological Factors, Emotional Quotient, Stress Management

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนทุกกลุ่ม โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้สุขภาพมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2565) สำหรับกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบาย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ใช้เป็นแนวทางของหน่วยงาน ด้านสาธารณสุข เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพให้สอดคล้องกับนโยบายในระดับชาติ คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ซึ่งในแผนงานที่ 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) ในส่วนกรมสุขภาพจิต จัดทำแนวทางเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการทำงาน รวมถึงการประเมินผลงานตามคำรับรองของการปฏิบัติราชการ ในมิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1-4 ตัวชี้วัดที่ 7.1 เรื่องร้อยละของบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มีความสุข และมิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เรื่องการสร้างมูลค่างานสุขภาพจิตผ่านกลไกการตลาด เศรษฐศาสตร์สุขภาพจิต และกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ตัวชี้วัดที่ 16 เรื่องระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy organization) ใช้เป็นเครื่องมือประเมินความสุขของบุคลากรในการทำงาน เพื่อก้าวเป็นองค์กรแห่งความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2566)

จากรายงานผลการประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีผู้ร่วมตอบแบบประเมิน ทั้งสิ้น 318,174 คน ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวม 63.92 คะแนน พบว่ากรมที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด คือ กรมอนามัย หากพิจารณาแยกตามเขตสุขภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในภาพรวมมากที่สุด คือ เขตสุขภาพที่ 12 ส่วนในเขตสุขภาพที่ 7 มีค่าเฉลี่ยคะแนนภาพรวมความสุขที่ 64.68

(กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2565)

มนุษย์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถมีความสุขในการทำงานได้ เข้าใจในการรู้จักตัวเอง ยอมรับตัวเองและยอมรับผู้อื่น มีความจริงใจเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพในสังคม สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หากมีการบริหารความเครียดที่ดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ในการใช้จัดการสภาวะทางอารมณ์ เมื่อเกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวล รวมถึงความรู้สึกกดดัน หลายครั้งมักจะเครียดที่ไม่รู้ตัว มักจะแสดงตอบสนองต่อความเครียดไม่เหมือนกัน โดยการบริหารความเครียด ประกอบไปด้วย 1) พฤติกรรมการปรับตัวกับความเครียด 2) พฤติกรรมการจัดการความเครียด 3) พฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ และ 4) พฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา (Lazarus & Folkman, 1984)

นอกจากการบริหารความเครียดเป็นสิ่งสำคัญแล้ว อีกส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเครียด จำเป็นต้องมีปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อให้สามารถจัดการสภาวะทางอารมณ์เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมได้ ประกอบด้วย 1) ด้านความหวัง 2) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี และ 4) ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Seligman, 1998; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) และนอกจากปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกแล้ว อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถบริหารความเครียดเป็นไปได้อย่างราบรื่น คือปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ เพราะถือเป็นสิ่งที่จำเป็นรวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตัวเอง 3) การจูงใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) ทักษะทางสังคม (Goleman, 1998)

จังหวัดขอนแก่นมีเขตการปกครอง ทั้งหมด 26 อำเภอ 199 ตำบล 2,331 หมู่บ้าน โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 248 แห่ง มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 1,033 คน ปัจจุบันจังหวัดขอนแก่นได้ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในระดับพื้นที่ ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีการ

บูรณาการการดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ควบคุมโรค รักษาฟื้นฟูสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคตลอดจนการจัดการปัจจัยเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2567) ในเขตสุขภาพที่ 7 ได้ดำเนินการประเมินความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งดำเนินการทุกๆ 2 ปี และได้มีการประเมินไปแล้ว 3 ครั้ง โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล พบว่าภาพรวมความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 7 ในปี 2560, ปี 2562 และ ปี 2565 มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขที่ 62.82, 64.25 และ 64.68 คะแนน ตามลำดับ (กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2565) ซึ่งจะพบว่าคะแนนความสุขภาพรวมย้อนหลัง 3 ปี ไม่มากนัก ถึงแม้ว่านโยบายที่ผ่านมาระเบิดความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ทราบถึงระดับความสุข แต่สืบเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีบทบาทในการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม ทั้งงานที่ต้องดำเนินการตามภาระงานเดิม และยังต้องรวมถึงการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น งานกองทุนต่างๆ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น อาจจะมีส่วนทำให้ความสุขลดน้อยลง และอาจจะส่งผลกระทบต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งยังมีการศึกษาในเรื่องของการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหลังจากถ่ายโอนภารกิจยังมีไม่มากนัก (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2567)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขรวมถึงเพื่อลดปัญหาการหมดไฟในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผลดีต่อ ผู้มารับบริการด้านสุขภาพ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) จิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

2) ระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,033 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2567) และกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 243 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) ดังนี้

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1-R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B}-R^2_{Y.A}} + w \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{เมื่อ } \lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L-1/v}{1/v_L-1/v_U}(\lambda_L - \lambda_U) \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลศรีนครินทร์ (พรภิมล สุขเพียร & รัชตวรรณ ศรีตระกูล, 2563) ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันและ มีพื้นที่เดียวกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A,B}=0.586$

$R^2_{Y.A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R^2_{Y.A,B}-R^2_{Y.B}$) ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A}=0.570$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.016$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 (เซต B) = 8

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $V = N - u - w - 1$

$$\text{แทนค่า } N = \frac{7.80(1-0.586)}{0.586-0.570}$$

$$N = \frac{7.80(0.414)}{0.016}$$

$$N = 201.82$$

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง $N = 201.82$ ไปคำนวณหาค่า V โดย $V = N - u - w - 1$

$$V = 201.82 - 1 - 8 - 1$$

$$V = 191.82$$

นำค่า V ที่คำนวณได้ไปเปิดตาราง Cohen (1988) ซึ่ง $V = 191.82$ อยู่ระหว่าง $V_L 120$ และ V_u Infinity จะได้ค่าดังนี้

$$V_L = 120$$

$$V_u = \text{Infinity}$$

$$\lambda_L = 7.80$$

$$\lambda_u = 7.80$$

แทนค่า

$$\lambda = 7.80 - \frac{1/7.80 - 1/191.82}{1/7.80 - 1/\text{Infinity}} (7.80-7.80)$$

$$\lambda = 7.80$$

แล้วนำค่า λ ไปแทนในสูตรที่ 1 อีกครั้ง

$$N = \frac{\lambda(1-R_{Y.A.B}^2)}{R_{Y.A.B}^2 - R_{Y.A}^2} + w$$

$$n = \frac{7.80(1 - 0.586)}{0.586 - 0.570} + 0$$

$$= 201.82$$

$$n = 202$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 202 ตัวอย่าง
ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง พบว่า n มีจำนวนเท่ากับ 202 คน ในกรณี ตอบแบบสอบถามผู้วิจัย

จึงใช้ กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 202 ตัวอย่าง

ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 202 ตัวอย่าง ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง พบว่า n มีจำนวนเท่ากับ 202 คน ในกรณีตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้จำนวน 202 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถามเพื่อการไม่ตอบกลับ และช่วยลดปัญหาในการส่งแบบสอบถามช้าหรือการปฏิเสธ ให้ความยินยอมในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ได้จำนวน 243 คน (Ferreira & Patino, 2019)

● วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสำรวจจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมดจำนวน 1,033 คน และจัดกลุ่มโดยการจำแนกตามตำแหน่งงาน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย คำนวณสัดส่วนกับจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณจะได้มาซึ่งขนาดตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงาน ได้ขนาดตัวอย่าง 243 คน และมีคุณสมบัติของอาสาสมัครดังนี้ คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น, คุณสมบัติของอาสาสมัครมีเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณโดยพิจารณาคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เป็นอาสาสมัคร ที่มีอุปกรณ์พร้อมมีอินเทอร์เน็ต สำหรับการสัมภาษณ์อย่างเพียงพอ สามารถใช้โทรศัพท์มือถือ และโปรแกรมการสัมภาษณ์ออนไลน์ เช่น Line, Google Meet, Zoom ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3 คน

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 3 คน ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 3 คน ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 2 คน และตำแหน่ง
แพทย์แผนไทย 1 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ที่เป็นผู้ยินดี
และให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 จำนวน 65 ข้อ
ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย
5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่
เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม
ที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้
มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมี
เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ (Likert, 1967) และส่วนที่
5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และ
ข้อเสนอแนะในการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดขอนแก่น ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์
เชิงลึก (In-depth interview guidelines) เป็นแนวทาง
ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ
กำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทาง
การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก
ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความ
ฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางการสัมภาษณ์
เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดขอนแก่น และส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค
และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารความเครียดของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

● การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content
validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจ
ความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบ
ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของ
ภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่า

ดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence :
IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50
รวมถึงการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
(Reliability) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน
เนื่องจากมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน และมี
พื้นที่ใกล้เคียงกับการวิจัยครั้งนี้ โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชได้ค่าความเที่ยงของ
แบบสอบถามพบว่า ด้านจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ 0.95
ด้านความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.96 การบริหาร
ความเครียด เท่ากับ 0.96

● การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่ง
แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากได้รับ
การรับรอง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม
2567 เลขที่ HE 672191 โดยดำเนินการเก็บข้อมูล
ระหว่างวันที่ 9 ธันวาคม 2567 ถึง 28 ธันวาคม 2567

● การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิง
บวก ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับการบริหาร
ความเครียด โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มาก
ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่ง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย (สำเร็จ จันทสุวรรณ์ & สุวรรณ บัวทวน,
2547) ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก
(3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย
(1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์
การแบ่งระดับความสัมพันธ์ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ใช้เกณฑ์ของ (Elifson, 1990)
แบ่งระดับได้ดังนี้ $r=0$ หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์ $r=\pm 0.01$
ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r=\pm 0.31$ ถึง ± 0.70
หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r=\pm 0.71$ ถึง ± 0.99
หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ $r=\pm 1$ มีความสัมพันธ์
โดยสมบูรณ์

● การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิง
พรรณนา ข้อมูลแจกแจง นำเสนอเป็นการแจกแจงความถี่
ร้อยละ ข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกตินำเสนอ

จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลต่อเนื่องที่มีการแจกแจงไม่ปกตินำเสนอ ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาณกรณีข้อมูลแจกแจงปกติ ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทีละคู่ นำเสนอค่าช่วงความเชื่อมั่น 95% ค่า p-value และระดับความสัมพันธ์ และใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ค่า p-value กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 อายุเฉลี่ย 36.62 ปีอายุน้อยที่สุดคือ 21 ปี และอายุมากที่สุดคือ 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 รายได้เฉลี่ย 32,276.32 บาทต่อเดือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12,879.62 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระยะเวลาตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

● **ระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น**

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.52) รองลงมาคือ ด้านความหวัง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.61) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

● **ระดับความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น**

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตัวเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.=0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.52) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

● **ระดับของการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น**

เมื่อพิจารณาการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.57) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการจัดการความเครียด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.59) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

● **ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเครียด**

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.783$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความหวัง ($r=0.672$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r=0.652$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการมองโลกในแง่ดี ($r=0.683$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($r=0.696$, $p\text{-value}<0.001$)

ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.773$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ระดับสูง กับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม ($r=0.730$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตัวเอง ($r=0.637$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการควบคุมตนเอง ($r=0.636$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการใส่ใจตนเอง ($r=0.565$, $p\text{-value}<0.001$) และ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($r=0.632$, $p\text{-value}<0.001$) ดังตารางที่ 4-5

● ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y=0.271 + (0.337) (\text{ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม}) + (0.252) (\text{ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ}) + (0.155) (\text{ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง}) + (0.152) (\text{ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี})$ ซึ่งสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.337, 0.252, 0.155 และ 0.152 ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.70 ดังตารางที่ 6

● ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัยเพื่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัยเพื่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด จากแบบสอบถามทั้งหมด 221 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 46 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 20.81 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ พบด้านที่เท่ากัน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวัง และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า หน่วยงานบางแห่งตั้งความคาดหวังไว้สูง คาดหวังเรื่องผลงานเกินศักยภาพของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับสายงาน เช่น งานพัสดุ ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน ส่งผลให้การทำงานไม่ราบรื่น จึงทำให้เกิดความเครียด รวมถึงการพัฒนาต่อยอดในงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่เต็มที่ ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานควรพิจารณาเรื่องกรอบ

กำลัง ในส่วนของเจ้าหน้าที่การเงิน และพัสดุ รวมถึงหน่วยงานควรวางแหล่งฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เรื่องการเงิน เรื่องงานพัสดุ และพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

● ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

พบว่าเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มจากเดิม งานไม่ตรงกับสายวิชาชีพ ส่งผลกระทบต่อระบบการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานควรจัดกรอบภาระงาน ให้ตรงตามศักยภาพของเจ้าหน้าที่ สนับสนุนเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่างๆ ยังพบว่าเจ้าหน้าที่บางส่วนตั้งเป้าหมายในการทำงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวน้อย ดังนั้นหน่วยงานควรจัดอบรมเรื่องการตั้งเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่บางส่วนมีการจัดการความเครียดยังอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมเรื่องการมองโลกในแง่ดี การจัดลำดับความสำคัญเพื่อบริหารความเครียด เพื่อสร้างความสุขส่งผลให้ทำงานได้อย่างราบรื่น

บทสรุปและอภิปรายผล

ภาพรวมระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.47) เนื่องจากภาวะจิตใจที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็ง ลักษณะเฉพาะบุคคล นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรม ที่สามารถพัฒนา และวัดได้ ซึ่งการปฏิบัติงานสามารถจัดการเพื่อให้เกิดให้มีคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สายสมร เฉลยกิตติ, 2554) ดังนั้นปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก จึงเป็นส่วนที่สามารถดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้น มีมุมมองต่างๆ ในทางบวก ทำให้เข้าใจในการจัดการตนเอง สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ภาพรวมปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ของบุคลากรในภาคเอกชน อยู่ในระดับมาก (สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล, 2562) และภาพรวมปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกของ

พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก (ปาริชาติ รัตนราช, 2559)

ภาพรวมระดับความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.45) เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ทำให้แยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้น กล่าวคือ ความฉลาดระหว่างบุคคล เป็นความฉลาดภายนอกที่ใช้สร้างความสัมพันธ์และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และความฉลาดภายในตัวบุคคล คือความฉลาดภายในที่ใช้เพื่อรู้จักควบคุมตนเอง เข้าใจตนเอง สร้างแรงจูงใจและตระหนักรู้ตนเอง (วรุณา กลกิจโกวิท และคณะ, 2560) ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพราะต้องตระหนัก หมั่นฝึกฝนในการควบคุมตนเอง ทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น เพื่อส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก (สาธิต คงหา, นครินทร์ ประสิทธิ์ & สุพัฒน์ กองศรีมา, 2567) ภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก (มณฑา อร่ามเลิศมงคล & จุฬาลักษณ์ บารมี, 2565; ธีรณันท์ บุญอยู่, 2564) ด้วยบริบทของการทำงาน การบริหารงานจากผู้บริหารที่แตกต่างกัน อาจส่งผลทำให้สภาวะทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างไป ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง (Guo et al., 2019)

ภาพรวมระดับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.51) เนื่องจากบริหารความเครียดเป็นสิ่งที่สำคัญในการรับมือ กับสิ่งรอบข้าง โดยมุ่งไปที่การหาเหตุของการกระทำที่ก่อให้เกิดความเครียด การบริหารความเครียดจะเริ่มกระบวนการตั้งแต่ ค้นหา

ต้นเหตุ ให้แน่ชัด เพื่อจะได้รับมือและสามารถบริหารความเครียด ได้อย่างตรงประเด็น ไปในทิศทางเดียวกัน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2567) หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถที่จะจัดการบริหารเครียด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ การประเมินสถานการณ์ของแต่ละบุคคล จึงจะส่งผลให้ การบริหารความเครียด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับสิ่งคุกคามนั้นๆได้อย่างสำเร็จ เพราะ ในบริบทของการทำงานหากมีการบริหารความเครียดที่ดี ก็ส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษา ในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ภาพรวมการจัดการจัดการความเครียดและความตึงเครียด ของพยาบาลที่ทำงานเกี่ยวกับเนื้องอก ใน โรงพยาบาลฮาวาส ประเทศอิหร่าน อยู่ในระดับมาก (Bardeh , Naji, & Zarea, 2015) การบริหารความเครียด เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อการปรับเพื่อความสมดุลในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารความเครียดของตนเอง อาจไปถึงการบริหารความเครียดในองค์กร หรือสถานที่ ในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ภาพรวมในการบริหาร ความเครียดในการทำงาน ของบุคลากรทางการแพทย์ใน กองพยาบาลกรมแผนที่ทหาร (ณฐาพัชร์ วงพงษ์พัชร และคณะ, 2565) ภาพรวมการรับรู้ความเครียด กลยุทธ์ การเผชิญความเครียดและภาวะหมดไฟ ของบุคลากรทาง การแพทย์ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมของการลดความเครียด ของพยาบาล ในโรงพยาบาลจำนวน 5 แห่ง ในรัฐ เวอร์จิเนียและ จำนวน 1 แห่ง ในนิวยอร์ก อยู่ในระดับ ปานกลาง (Rebekah et al., 2016)

นอกจากนี้ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มี ผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ขอนแก่น ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง และ ปัจจัย ด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี ดังนั้น จึง กล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกัน พยากรณ์การบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.70

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคมที่มี ผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ขอนแก่น ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถใน เรื่องการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นเพื่อทำให้คล้อยตาม รวมถึงสามารถอยู่ทำงานร่วมกันได้ ประสานงานกับผู้อื่น ได้ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างความ เข้าใจอันดี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้าน ทักษะทางสังคม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมี ความพึงพอใจในงานของพยาบาล (สุพรรณ มาคงลาด, ศรีเรือน แก้วกังวาล, สุเมธ สมภักดี, & นราเขต ยิ้มสุข, 2563) และ ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล (พรภิมล สุขเพีย & รัชตวรรณ ศรีตระกูล, 2563) เนื่องจากบริบท แต่ละวิชาชีพ มีความเครียด ความกดดันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล และทำให้ แสดงออกในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ความ ฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม ไม่มีผลต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (มณฑา อร่ามเลิศมงคล & จุฬาลักษณ์ บาร์มี, 2565); ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม ไม่มีผลต่อ สมรรถนะหลักในการทำงานของทันตบุคลากร (พุทธรักษา สมงคลธนกุล & ธีระวุธ ธรรมกุล, 2563) และความฉลาด ทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม ไม่มีผลต่อสมรรถนะ การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (นฤมล ศิลวิศาล & วาสนี วิเศษฤทธิ์, 2562)

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่น ทางจิตใจที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น เป็นปัจจัยที่สามารถพร้อมรับมือ รวมถึงการแสดงออก เมื่อเจอกับปัญหา ภาวะกดดัน หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปรับการแสดงออก ทั้ง การควบคุมอารมณ์ ควบคุมความรู้สึก และสามารถ จัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญจะทำให้สามารถ จัดการกับความเครียดในการทำงาน โดยจะมีความ สอดคล้องกับความยืดหยุ่นทางอารมณ์และทางจิตใจจะ เป็นความสามารถในการอดทนกับอารมณ์เพื่อปรับให้สภาวะปกติจากสภาวะที่กำลังเผชิญกับสิ่งต่างๆ หรือ

แม้แต่การเปลี่ยนแปลงต่างๆเพื่อให้กระทำสิ่งนั้นให้เป็นไปตามเป้าหมาย (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์โดยเริ่มจากปรับมุมมอง ด้วยการเปลี่ยนการมองโลกให้หลายด้านมากขึ้น เพราะจะสามารถส่งผลต่อการบริหารชีวิตและคงสภาวะการกดดันเพื่อผ่านพ้น จากสภาพแวดล้อมรอบตัวได้อย่างประสบผลสำเร็จ (Seligman, 1998) รวมถึงเนื่องจากความรู้สึกของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่ว่าจะเผชิญสิ่งที่อยู่ตรงหน้าอย่างไร หากมองในมุมลบก็จะไม่สามารถที่จะหาทางออกได้ และยากต่อการใช้ชีวิต รวมไปถึงชีวิตของการทำงานด้วย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (อัมรินทร์ สาแหละ, 2565) และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล, 2562)

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความหวังที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เป็นปัจจัยของความตั้งใจมุ่งมั่นในการกำหนดแนวทางเลือกในการทำกิจกรรมการทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น และหวังว่าจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน โดยจะมีความสอดคล้องกับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกในส่วนของความหวัง ซึ่งจะหมายถึงวิธีการค้นหาจุดมุ่งหมายที่มีความชัดเจน โดยอาศัยการวางแผนที่มีหลักเกณฑ์ รวมไปถึงจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นที่มากพอในการกระทำสิ่งนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ฤทัยทิพย์ ตันตพเทศ, 2557) และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกจะต้องเป็นลักษณะของสิ่งที่สื่อออกมาในทางบวก เป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาได้ อีกทั้งหากบุคคลที่มีความหวังจะต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง จำเป็นต้องเริ่มต้นจากสิ่งที่ทำให้เรามีความสุขกับสิ่งเล็กๆ กับตัวเอง ยังรวมถึงความหวังเรื่องในความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) รวมถึงหากไม่สามารถได้ดังสิ่งที่หวัง ผิดหวังในสิ่งที่คาดหวังไว้ จำเป็นต้องมีกระบวนการคิดที่มากขึ้น เพื่อให้สามารถ

ลดความหวัง โดยไม่ทำร้ายสภาพจิตใจและไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของตน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (อัมรินทร์ สาแหละ, 2565) และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล, 2562)

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดีที่มีผลต่อการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความคิดและมุมมอง ในการอธิบายสถานการณ์รวมถึงการยอมรับความผิดพลาดต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และมีแนวทางการแก้ไขอย่างถูกต้อง รวมถึงเรื่องการทำงานในองค์กรอาจมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นได้เสมอ โดยจะมีความสอดคล้องกับการที่บุคคลสามารถมองโลกในแง่ดีได้ จะส่งผลให้สามารถก้าวผ่านเหตุการณ์อันเลวร้ายที่จำเป็นต้องเผชิญในบางสถานการณ์ได้ รวมทั้งการมองโลกในแง่ดียังส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่เข้มแข็ง (Seligman, 1998) หากมีความหวังอย่างแรงกล้ากับสิ่งต่างๆจะเป็นสิ่งที่ดี ถึงแม้ว่าจะเกิดความล้มเหลวหรือไม่สมหวัง มีสิ่งขัดขวางอยู่ตลอดก็ตาม แต่การมองโลกในแง่ดี ถือเป็นทัศนคติที่เป็นตัวดันไม่ให้บุคคลเข้าสู่ภาวะสิ้นหวัง ท้อแท้ รวมถึงการกดดันทางความคิด (Goleman, 1998) แม้ว่าการมองสถานการณ์การทำงานในมุมที่ดีเสมอ เชื่อเสมอว่าการทำงานในอนาคตย่อมมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นเสมอ และหากงานที่ทำอยู่เกิดไม่ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ย่อมสามารถยอมรับผลของงานนั้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (อัมรินทร์ สาแหละ, 2565) และปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล, 2562)

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรส่งเสริมทักษะด้านความสามารถในการติดต่อสารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรส่งเสริม และจัดกิจกรรมด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจให้กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรจัดอบรมเรื่องการตั้งเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและแนวทางการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรส่งเสริม และจัดกิจกรรมด้านการมองโลกในแง่ดี รวมถึงการสร้างสามัคคีในการ

ทำงานเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่ ในแต่ละวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่ ในเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ได้รับราชการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรัช พินหา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่ให้โอกาสและให้ความร่วมมือผผู้วิจัยในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2566). คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2565). ผลการประเมินความสุขภาพจิตกรมกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. ระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 2564 – 28 ก.พ.2565. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, ชัยวิชญ์ ม่วงหมี, รัชกร ปัญญาสุพัฒน์, อธิพงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์, & สุกัญญา หาญณรงค์. (2565). การบริหารความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์. วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, 5(2), 11-21.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). อิทธิพลค่านิยมของภาวะผู้นำไฟบริการและการแบ่งปันความรู้ในการถ่ายทอดความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิภาพในงานพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 11(2), 143-154.
- นฤมล ศิลวิศาล, & วาสนี วิเศษฤทธิ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การปฏิบัติงานการอบรมเฉพาะทางความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมหัวใจและทรวงอก โรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก, 30(1), 46-59.
- ปาริชาติ รัตนราช. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรภิรมล สุขเพียร, & รัชตวรรณ ศรีตระกูล. (2563). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวัยโรงพยาบาลศรีนครินทร์. วารสารวิจัยและพัฒนา ระบบสุขภาพ, 13(1), 380-392.

- พุทธรักษา สุ่มคลธนกุล. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และสมรรถนะหลักของทันตบุคลากรในจังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณฑา อร่ามเลิศมงคล, & จุฬาลักษณ์ บาร์มี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขต 6. **วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 15(3), 16-26.
- วรุณา กลกิจโกวินท์, จตุพร โพธิ์ปรีสุทธิ์, ณัฐภัทร นิยมรัตน์, ธวัชรัตน์ ไหวหาร, ภคินันท์ ล้อศิรินันท์, & วรณกานษ์ ศรีสนธิรักษ์. (2560). ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาแพทย์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล. **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช**, 64(1), 77-88.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2567). **ความเครียดภัยเงียบของสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล. (2562). ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ออยุธยา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 7(1), 242-253.
- สาธิต คงหา, นครินทร์ ประสิทธิ์, & สุพัฒน์ กองศรีมา. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 24(4), 120-132.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). **ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2561)**. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฒมนตรี. (2565). **ประกาศเรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2567). **รายงานประจำปี 2567 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น: กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น.
- สำเริง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. (2547). **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพรรณ มาภักดา, ศรีเรือน แก้วก้างวาล, สุเมธ สมภักดี, & นราเขต ยิ้มสุข. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**, 28(2), 113-135.
- หฤทัยทิพย์ ตันนทเทศ. (2557). จิตวิทยากับการทหาร: การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพกำลังพล. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ**, 2(2), 47-52.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2567). **ข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2567**. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- อัมรินทร์ สาแหละ. (2565). **ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bardeh, M. A., Naji, S., & Zarea, K. (2016). The study of Job Stress and Tension Management among Oncology Nurses of Ahvaz Hospitals in 2015. **International Journal of Medical Research and Health Sciences**, 5, 189-199.
- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavior sciences**. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Elifson, K. W. (1990). **Fundamentals of social statistics**. 2nd ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Ferreira, J. C., & Patino, C. M. (2019). Loss to follow-up and missing data: Important issues that can affect your study results. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, 45(2), e20190091.
- Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Hersch, R. K., Cook, R. F., Deitz, D. K., Kaplan, S., Hughes, D., Friesen, M. A., et al. (2016). Reducing nurses' stress: A randomized controlled trial of a web-based stress management program for nurses. **Applied Nursing Research**, 32, 18-25.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2020). **Stress: Appraisal and coping**. New York: Springer Publishing.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and values*. New York: McGraw-Hill.

Luthans, Avolio, Avey and Norman. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. Personnel

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Seligman. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.

Xing, G., Nantsupawat, A., & Thungjaroenkul, P. (2022). Emotional Intelligence and Job Performance of Nurses in Tertiary Hospitals of Xishuangbanna City, the People's Republic of China. *Nursing Journal CMU*, 49(1), 38-47.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านความหวัง	4.14	0.52	มาก
2. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.94	0.61	มาก
3. ด้านการมองโลกในแง่ดี	4.15	0.52	มาก
4. ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	4.04	0.55	มาก
ภาพรวม	4.07	0.47	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหาร ความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความตระหนักรู้ในตัวเอง	4.22	0.55	มาก
2. การควบคุมตนเอง	4.12	0.51	มาก
3. การจูงใจตนเอง	4.28	0.55	มาก
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.04	0.52	มาก
5. ทักษะทางสังคม	4.08	0.58	มาก
ภาพรวม	4.15	0.45	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

การบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	แปลผล
1. พฤติกรรมการปรับตัวกับความเครียด	3.94	0.62	มาก
2. พฤติกรรมการจัดการความเครียด	3.86	0.59	มาก
3. พฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์	3.97	0.54	มาก
4. พฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา	3.99	0.57	มาก
ภาพรวม	3.94	0.51	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกกับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก	การบริหารความเครียด			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	95% CI	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก	0.783***	0.726 to 0.829	<0.001	สูง
1 ด้านความหวัง	0.672***	0.592 to 0.738	<0.001	ปานกลาง
2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.652***	0.569 to 0.722	<0.001	ปานกลาง
3 ด้านการมองโลกในแง่ดี	0.683***	0.606 to 0.748	<0.001	ปานกลาง
4 ด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	0.696***	0.621 to 0.758	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant <0.001 level

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความเครียด ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ความฉลาดทางอารมณ์	การบริหารความเครียด			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	95% CI	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความฉลาดทางอารมณ์	0.773***	0.714 to 0.821	<0.001	สูง
1. ความตระหนักรู้ในตัวเอง	0.637***	0.551 to 0.709	<0.001	ปานกลาง
2. การควบคุมตนเอง	0.636***	0.550 to 0.708	<0.001	ปานกลาง
3. การรู้จักตนเอง	0.565***	0.468 to 0.649	<0.001	ปานกลาง
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	0.632***	0.545 to 0.705	<0.001	ปานกลาง
5. ทักษะทางสังคม	0.730***	0.662 to 0.786	<0.001	สูง

***Correlation is significant <0.001 level

ตารางที่ 6 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของการบริหารความเครียดของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	95 % CI		P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper					
1. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม	0.337	0.250	0.425	<0.001	0.730	0.533	0.531	0.533
2. ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทางจิตใจ	0.252	0.154	0.350	<0.001	0.806	0.650	0.647	0.117
3. ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง	0.155	0.043	0.268	0.007	0.823	0.677	0.673	0.028
4. ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี	0.152	0.037	0.268	0.010	0.829	0.687	0.681	0.010

B: ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient), 95% CI: ค่าช่วงเชื่อมั่น 95%, P-value: ค่าความน่าจะเป็น,

R: ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient), R²: สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination),R²adj: ค่า R² ที่ปรับแล้วสำหรับจำนวนตัวแปรในโมเดล,R²change: การเปลี่ยนแปลงของ R² เมื่อเพิ่มตัวแปรใหม่ในโมเดล