

## ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลอ่างทอง

รุ่งทิพย์ บางผึ้ง พย.บ\*

Received: 27 มิ.ย.65

Revised: 24 ส.ค.65

Accepted: 25 ส.ค.65

### บทคัดย่อ

**บทนำ:** ความเครียดที่มีสาเหตุจากการทำงานนับเป็นปัญหาที่พบได้ทุกองค์กรและทุกสาขาอาชีพ ผลกระทบของความเครียดจากการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตน สมรรถภาพการทำงานลดลง หมดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน นำมาสู่การขาดงาน โยกย้ายงานและการลาออกจากงาน

**วิธีการศึกษา:** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร จำนวน 250 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม 2564 ถึง มกราคม 2565 โดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้านความเครียดจากการทำงานเท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่สถิติไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรและระดับความเครียด

**ผลการศึกษา:** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.4 อายุเฉลี่ย 39.73 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.8 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 50.4 และรายได้เฉลี่ย 25,523.30 บาท ต่อเดือน โดยระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดสูง ร้อยละ 13.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ตำแหน่งงาน (p-value = 0.019) สถานะทางการเงิน (p-value = 0.002) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด ได้แก่ ด้านความต้องการในงาน ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุม/ตัดสินใจ ด้านสวัสดิการ (p-value <0.001)

**สรุป:** กลุ่มงานบุคลากรควรมีการวิเคราะห์งานสถานะทางการเงินและปัจจัยทางด้านการงานให้เหมาะสม อีกทั้งควรจัดอบรมทักษะการจัดการความเครียดทักษะแก้ปัญหาให้บุคลากรและจัดให้มีช่องทางในการรับคำปรึกษาเพื่อลดปัญหาความเครียดจากการทำงาน รวมถึงกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงาน

**คำสำคัญ:** ความเครียด, ปัจจัยแห่งความเครียด, บุคลากรสุขภาพ

\* กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม โรงพยาบาลอ่างทอง

## Factors Affecting with Stress Levels of among healthcare workers Angthong hospital

Rungthip Bangpueng B.N.S\*

---

---

### Abstract

**Introduction:** Work stress is a problem that can be found in every organization and profession. The impact of work stress is directly related to workers' personality. It can cause conflicts in their roles and duties, decreasing performance, and lack of creativity in work, which could lead to absenteeism, job transfer, and resignation.

**Methods:** This cross-sectional research was carried out from December 2021-January 2022 to investigate factors associated with the stress of healthcare workers at Angthong Hospital. 250 subjects were recruited by stratified random sampling. The instrument was a questionnaire of which content validity was approved by three experts. Cronbach's Alpha was 0.86. Descriptive statistics, Chi-square, and Pearson Correlation Coefficient were applied to analyze the relationships between the variables and stress level.

**Results:** The result indicated that the majority of the respondents were females (84.4%) with an average age of 39.73 years. Most of them were married (54.8%), had bachelor's degree (59.6%), had worked in the hospital for more than 10 years (50.4%) and had an average monthly income of 25,523.30 Baht. Their stress was at a high level (13.6%). The significant factors related to stress level included position (p-value= 0.019), financial status (p-value=0.002) decision latitude, work demand, work development and benefit (p-value<0.001).

**Conclusion:** Human resource departments were recommended to analyze all factors to improve workers' stress level.

**Keywords:** Stress, Stress factors, Healthcare workers

---

\*Occupationl Medicine, Angthong Hospital

## บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสังคมวัฒนธรรม และการสื่อสาร ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัว เกิดการแข่งขันด้านเศรษฐกิจมากขึ้น เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนจึงมีการปรับวิธีดำเนินงานต่างๆ เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีการแข่งขันกัน และมีแนวโน้มว่ามีการแข่งขันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นำมาซึ่งผลกระทบต่อสังคม ครอบครัว หรือบุคคล ทั้งในมุมบวกและในมุมลบ และจากผลการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องดังกล่าว จึงส่งผลทำให้ความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง เกิดความเครียด และเกิดความสุข-ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ในทุกมิติ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่ต้องส่งเสริมให้ มีการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีสุขทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ<sup>1</sup> จากสถิติด้านประชากรของประเทศไทยที่มีการรายงานปีล่าสุด พบว่าทั่วประเทศมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 66.17 ล้านราย<sup>2</sup> ส่งผลให้มีความต้องการด้านการรักษาพยาบาลมากขึ้น โดยประชากรส่วนใหญ่เลือกใช้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของภาครัฐ เช่น บัตรทอง ผู้สูงอายุ ข้าราชการ รวมทั้งผู้ประกอบการอาชีพที่ใช้สิทธิประกันสังคมก็เลือกใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในราคาที่ต่ำกว่า โรงพยาบาลเอกชน ทำให้มีปริมาณผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐบาลจำนวนมาก ส่งผลให้การบริการของโรงพยาบาลอาจไม่เพียงพอ กับความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมทั้งในเรื่อง

การดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากกลุ่มผู้ใช้บริการมีจำนวนมาก<sup>3</sup>

จากข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุขปี 2564<sup>4</sup> พบว่า สัดส่วนความคาดหวังของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการบริการด้านการแพทย์ของประชาชนเกินขีดความสามารถที่โรงพยาบาลรัฐบาลจัดให้ได้ ส่งผลให้ผู้มารับบริการเกิดความไม่พึงพอใจต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล จากข้อมูลการสำรวจของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข<sup>5</sup> พบว่าประชาชนไม่พึงพอใจในโรงพยาบาลของรัฐจากสาเหตุ 7 ประการ คือ ร้อยละ 67 ค่าใช้จ่าย ร้อยละ 35 สถานที่แออัด ร้อยละ 27 ไม่เป็นมิตร ร้อยละ 26 เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 19 ตรวจไม่ละเอียด ร้อยละ 18 ไม่ให้คำแนะนำ และร้อยละ 18 หยาดกาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในโรงพยาบาลอาจมีความเครียดจากหลายสาเหตุ เช่น จากการทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยและญาติ ความคาดหวังของผู้มารับบริการ การให้บริการผู้คนจำนวนมาก เป็นต้น รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์และความหดหู่จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นำมาสู่การขาดงาน โยกย้ายงานและการลาออกจากงาน<sup>6</sup>

ทั้งนี้ความเครียดที่มีสาเหตุจากการทำงานนับเป็นปัญหาที่พบได้ทุกองค์กรและทุกสาขาอาชีพ ผลกระทบของความเครียดจากการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตน สมรรถภาพการทำงานลดลง หหมดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน<sup>7</sup> ในปัจจุบันปัญหาความเครียดที่มีสาเหตุจากการทำงานมีแนวโน้มเพิ่มสำคัญมากขึ้น จากผลการสำรวจของกรมสุขภาพจิตปี 2563 พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ ส่วนใหญ่มี

ความเครียดระดับปานกลาง ร้อยละ 48.8 มีความกังวล ร้อยละ 59.4 เพศหญิงมีความเครียดสูงกว่าเพศชาย โดยพบได้มากในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพด้านการบริหารหรือผู้จัดการ ผู้ประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม และผู้ประกอบอาชีพด้านการแพทย์และสาธารณสุข<sup>๑</sup>

วิชาชีพด้านการแพทย์และสาธารณสุขจัดเป็นหนึ่งในสาขาอาชีพที่อาจพบความเครียดจากการทำงานได้สูง เนื่องจากบริบทในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้องกับชีวิตของประชาชน ดังนั้น จึงต้องมีความระมัดระวังอย่างยิ่งเพื่อป้องกันและลดโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งหมายถึงความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอาจประมาณค่าได้ บทบาทหน้าที่หลักที่สำคัญในการดำเนินงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาลเมื่อพบความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยให้กับสู่สภาวะปกติ ด้วยรูปแบบการจัดบริการสุขภาพเชิงบูรณาการผสมผสานที่มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพการบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดผลครอบคลุมในมิติของกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณของผู้รับบริการทุกระดับ (Holistic care) ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างเท่าเทียมกันและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี<sup>๑</sup>

โรงพยาบาลอ่างทองเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด จัดเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 324 เตียง มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขเพื่อรองรับประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองทั้ง 7 อำเภอ และพื้นที่ใกล้เคียงจังหวัดอ่างทอง โดยพบว่า การเข้ารับบริการ ผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 163,656 ครั้ง/ปี ผู้ป่วยในเฉลี่ย 49,542 ครั้ง/ปี

โดยมีบุคลากรปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย ทำให้อยู่ภายใต้ความเครียดจากความกดดันทั้งจากผู้ป่วยญาติ และสังคม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอาจเกิดความรู้สึกกดดัน ตึงเครียด กลัว หดหู่ ท้อแท้ และเหนื่อยล้าจากหน้าที่ที่ต้องเผชิญได้มากกว่าปกติ รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน ที่มีการแบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ บรรยากาศในองค์กรบางครั้งไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เหมาะสม ภาระงานมากเกินไป ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล การนี้โรงพยาบาลอ่างทองมีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 968 คน ประกอบด้วยกลุ่มสายวิชาชีพ 499 คน กลุ่มสายสนับสนุนวิชาชีพ 233 คน กลุ่มสายสนับสนุน 134 คน และกลุ่มสาย Back office 102 คน<sup>10</sup> อีกทั้งโรงพยาบาลอ่างทองยังไม่เคยมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นี้จะนำมาใช้เป็นข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและลดความเครียดของบุคลากรลดผลกระทบที่อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

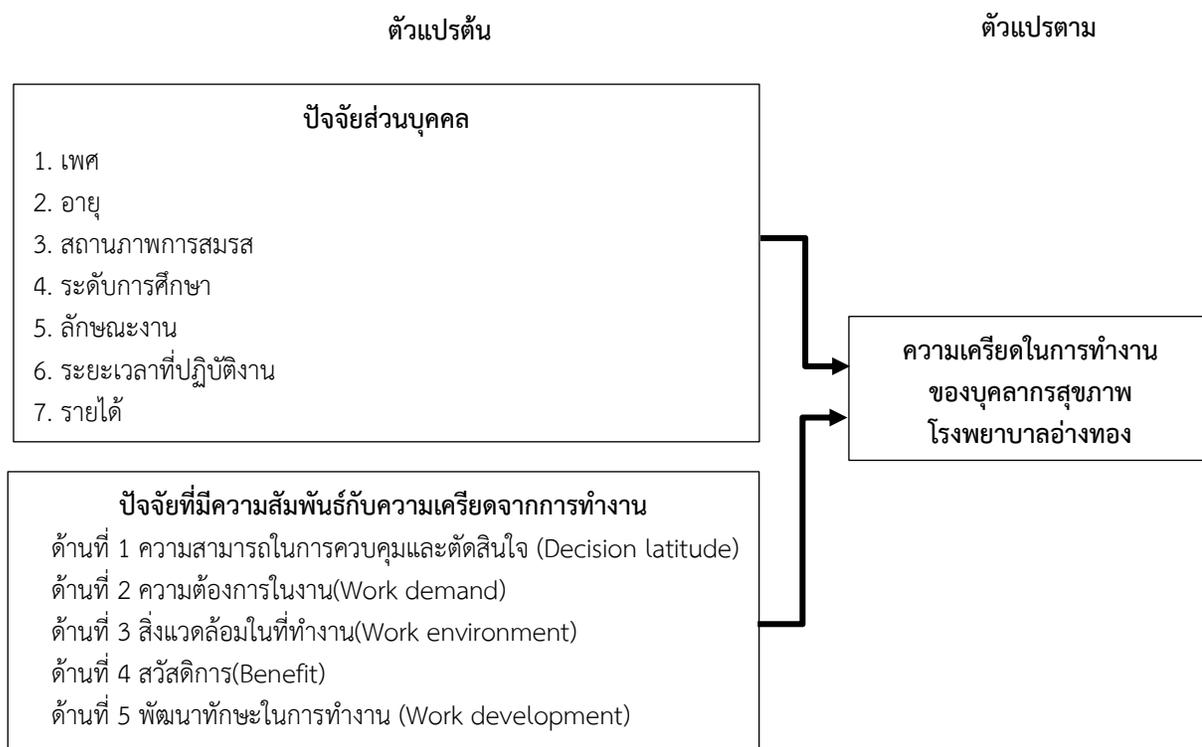
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดของ Cooper & Cartwright<sup>11</sup> มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านปัญหาอันเนื่องมาจากงาน ซึ่งจะได้ทำการศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย รวมทั้งปัจจัยด้านบุคคล ดังนั้น ภาวะอารมณ์ของคนมีการเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนกัน แม้ภายนอกอาจจะดูเหมือนว่าปกติดีก็ตาม ซึ่งความเครียด ส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม หากบุคลากร

มีความเครียดเป็นระยะเวลาานาน ซึ่งอาจจะกระทบต่องาน และลาออกในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพ เพื่อมุ่งผลให้เกิดประโยชน์ในการป้องกันและหาวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคลากรสาธารณสุข รวมถึงการเสนอข้อมูลและแนวทางแก้ไขอันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลอ่างทอง

### นิยามเชิงปฏิบัติการ

**บุคลากรสุขภาพ** หมายถึง แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์ นักโภชนาการ แพทย์แผนไทย นักกายภาพบำบัด นักวิทยาศาสตร์การแพทย์

รังสีแพทย์ เจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่งานเภสัช เจ้าหน้าที่งานธุรการ ผู้ช่วยเหลือคนใช้ พนักงานทำความสะอาดและฝ่ายสนับสนุนบริการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอ่างทองช่วงเวลาที่ศึกษาวิจัย

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลอ่างทอง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส

ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้

ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ความเครียดที่มีสาเหตุและปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงพยาบาลอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจ ด้านที่ 2 ความต้องการในงานด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านที่ 4 สวัสดิการ และด้านที่ 5 พัฒนาทักษะในการทำงาน วัดและประเมินผลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา

### วิธีการศึกษา

**รูปแบบการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study)

**ประชากรในการวิจัยครั้งนี้** คือ บุคลากรสุขภาพทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

อ่างทอง ที่มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 939 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** บุคลากรสุขภาพทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอ่างทอง ในปีงบประมาณ 2565 ที่ยินดีตอบแบบสอบถาม และการวิจัยครั้งนี้คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) เป็นการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยคำนึงถึงขนาดของประชากร ในลักษณะของอัตราส่วน โดยจำนวนประชากรน้อยกว่า 1,000 คน ใช้สูตรการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25<sup>12</sup> ขนาดตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ ดังนี้ 939 คน  $\times 25/100 = 234.75$  คน ดังนั้น จึงสามารถใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 235 คน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เกิดการกระจายของกลุ่มตัวอย่างในทุกระดับโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากสูตรการคำนวณ<sup>13</sup> โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง}}{\text{จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่ง รวม ๒๓๕ คนดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตำแหน่ง	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. แพทย์	51	13
2. พยาบาล	305	76
3. เภสัชกร	21	5
4. ทันตแพทย์	7	2
5. นักวิชาการสาธารณสุข	16	4
6. นักเทคนิคการแพทย์	11	3
7. นักโภชนาการ	2	1
8. แพทย์แผนไทย	4	1
9. นักกายภาพบำบัด	9	2
10. รังสีแพทย์	3	1

ตำแหน่ง	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. แพทย์	51	13
11.เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	6	2
12.เจ้าพนักงานเภสัช	17	4
13.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	2	1
14.พนักงานทำความสะอาด	48	12
15.ฝ่ายสนับสนุนบริการ	216	54
16.เจ้าพนักงานธุรการ	38	9
17.ผู้ช่วยเหลือคนไข้	183	45
รวม	939	235

สำหรับเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าทำการศึกษาในครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอ่างทอง อย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป นำมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายใช้วิธีการจับสลากโดยใส่ชื่อเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (ประชากร N) ในแต่ละตำแหน่ง แล้วจับสลากตามจำนวนยอดของเจ้าหน้าที่ (กลุ่มตัวอย่าง n) ในแต่ละตำแหน่งจนครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

**การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง** การวิจัยในครั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของจังหวัดอ่างทอง (หนังสือเลขที่ ATGEC 03/2565) ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดย 1.ชี้แจงรายละเอียดแบบสอบถามให้อาสาสมัครทราบและขอความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย 2.ใช้รหัสแทนชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม 3.งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลที่ได้รับไว้ในตู้ที่มีกุญแจล็อก และ 4.เก็บข้อมูลที่ได้ไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวโดยมีรหัสที่บุคคลอื่นไม่สามารถเปิดได้

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่

มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจ (Decision latitude) จำนวน 4 ข้อ ด้านที่ 2 ความต้องการในงาน (Work demand) ด้านที่ 3 สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (Work environment) ด้านที่ 4 สวัสดิการ (Benefit) ด้านที่ 5 พัฒนาทักษะในการทำงาน (Work development) และด้านที่ 6 ความเครียดและความพึงพอใจ (Stress and satisfaction) โดยหมวดคำถามที่ 1 – 5 ใช้เป็นคำถามสำหรับปัจจัยจากการทำงาน และหมวดคำถามที่ 6 ใช้เป็นคำถามสำหรับวัดความเครียดจากการทำงาน มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 อันดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว และมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และจัดกลุ่มคะแนนในแต่ละหมวดออกเป็น 4 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ของ Bloom<sup>14</sup> ดังนี้ ระดับมาก (มากกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมด) ปานกลาง (ร้อยละ 70-79 ของคะแนนทั้งหมด) น้อย (ร้อยละ 60 – 79 ของคะแนนทั้งหมด) และน้อยที่สุด (ร้อยละต่ำกว่า 59 ของคะแนนรวมทั้งหมด)

หมวดคำถาม	คะแนนเต็ม (คะแนน)	เกณฑ์ระดับคะแนน			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจ	16	<9	9-11	11-13	>13
ด้านความต้องการในงาน	28	<17	17-19	20-22	>22
ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	28	<17	17-19	20-22	>22
ด้านสวัสดิการ	12	<7	7-8	9-10	>10
ด้านพัฒนาทักษะในการทำงาน	44	<26	26-30	31-35	>35
ด้านความเครียด	24	<14	14-16	17-20	>20

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน และพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหาและภาษา และได้นำเครื่องมือมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนจะมีการนำไปทดลองใช้

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลองที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในด้วยวิธีของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ด้านข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.86

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน เพื่อขออนุมัติในการเก็บข้อมูล โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ภายหลังจากได้รับอนุมัติ ผู้วิจัยได้กำหนดวันและเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัย

3. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขที่มาเข้าร่วมโครงการวิจัยและยินยอมเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ โดยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเซ็นใบยินยอมในการให้ความร่วมมือในวิจัยและตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บข้อมูล 10-15 นาที/ฉบับ

**ระยะเวลา** การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อ่างทอง โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ตั้งแต่ 1 ธ.ค 2564–31 ม.ค 2565

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ Chi-square test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

**ผลการวิจัย****ส่วนที่ 1 สถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสุขภาพของโรงพยาบาลอ่างทอง**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่าง  
จำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.4  
มีอายุเฉลี่ย 39.73 ปี สถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน คิดเป็นร้อยละ  
59.6 ตำแหน่งในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล  
วิชาชีพ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0  
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 40.0  
ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวน ร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	39	15.6
หญิง	211	84.4
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 23 ปี (Gen Z)	3	1.2
23-42 ปี (Gen Y)	149	59.6
43-57 ปี (Gen X)	89	35.6
มากกว่า 57 ปี (Gen Baby Boomer)	9	3.6
อายุเฉลี่ย 39.73 ±SD 10.20		
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	80	32.0
ปริญญาตรี	140	59.6
สูงกว่าปริญญาตรี	21	8.4
<b>ปฏิบัติงานในตำแหน่ง</b>		
กลุ่มสายวิชาชีพ	108	43.2
กลุ่มสายสนับสนุน	142	56.8
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	74	29.6
5-15 ปี	76	30.4
มากกว่า 15 ปี	100	40.0
<b>ค่าตอบแทนรายได้ที่ได้รับ</b>		
น้อยกว่า 15,000	96	38.4
15,000-30,000	67	26.8
มากกว่า 30,000	87	34.8
รายได้เฉลี่ย 25,523.30 ±SD 16,371.35 Min 6300-Max 65910		

## 2. การประเมินความเครียด

2.1 การประเมินความเครียดรายข้อ ใน 6 ข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินคำตอบเกี่ยวกับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ข้อที่ไม่พึงพอใจกับงานที่

ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.2 ข้อที่มีความเครียดตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 58.0 ข้อไม่มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 58.0 และข้อที่ไม่มีความตั้งใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 54.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของการประเมินความเครียด (แยกตามรายข้อ)

ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน								Mean	S.D
	น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.มีความเครียดตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่	39	15.6	145	58.0	45	18.0	21	8.4	2.19	0.799
2.ไม่มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่	62	24.8	145	58.0	35	15.2	5	2.0	1.94	0.692
3.ไม่พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่	62	24.8	158	63.2	28	11.2	2	0.8	1.88	0.616
4.ไม่มีความตั้งใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่	61	24.4	139	55.6	42	16.8	8	3.2	1.99	0.736
5.รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ปฏิบัติอยู่	66	26.4	135	54.0	44	17.6	5	2.0	1.95	0.721
6.รู้สึกไม่มีโอกาสก้าวหน้ากับงานที่ปฏิบัติอยู่	37	14.8	120	48.0	70	28.0	23	9.2	2.32	0.836

2.2 ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแปลผลคะแนนความเครียดและจัดระดับความเครียดตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดอยู่เกณฑ์เครียดน้อย

ร้อยละ 77.2 ( $\bar{x}=12.27$   $SD=3.60$ ) รองลงมาอยู่ในเกณฑ์เครียดมาก ร้อยละ 11.2 อยู่ในเกณฑ์เครียดปานกลาง ร้อยละ 9.2 และอยู่ในเกณฑ์เครียดมากที่สุด ร้อยละ 2.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คะแนนระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง (N=250)

ระดับความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดน้อย (ระดับคะแนน 0-14)	192	77.2
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดปานกลาง (ระดับคะแนน 14-16)	23	9.2
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดมาก (ระดับคะแนน 17-19)	28	11.2
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดมากที่สุด (ระดับคะแนน 20-24)	6	2.4
Mean=12.27 S.D.=3.60 Min=6 Max=24		

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลอ่างทอง ส่วนใหญ่มีผลต่อความเครียดปานกลาง ( $\bar{x}=2.22$ ,  $SD=0.638$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการ

ควบคุม/ตัดสินใจ ( $\bar{x}=2.84$ ,  $SD=0.873$ ) ด้านความต้องการในงาน ( $\bar{x}=2.40$ ,  $SD=0.874$ ) และด้านสวัสดิการ ( $\bar{x}=2.27$ ,  $SD=0.872$ ) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\bar{x}=1.49$ ,  $SD=0.879$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด (รายด้าน)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ผลต่อความเครียด
ด้านความสามารถในการควบคุม / ตัดสินใจ	2.84	0.873	น้อย
ด้านความต้องการในงาน	2.40	0.874	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	1.49	0.879	น้อย
ด้านสวัสดิการ	2.27	0.872	มาก
ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	2.24	0.871	ปานกลาง
ภาพรวม	2.22	0.638	ปานกลาง

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ**

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรสุขภาพของโรงพยาบาล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับ

ความเครียดของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาล อ่างทอง ได้แก่ ตำแหน่งงาน (p-value=0.019) สถานะทางการเงิน (p-value =0.042) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (p-value =0.050) ผลดังตารางที่ 5-6

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียด

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียด	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p
อายุ	-0.046	0.491
รายได้	0.177	0.042***
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.148	0.001***

\*\*\*Significant p<0.05

**ตารางที่ 6** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนระดับความเครียด				รวม	$\chi^2$	p
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก			
เพศ						2.290	0.514*
ชาย	31	3	5	0	39		
หญิง	162	20	23	6	211		
ระดับการศึกษา						9.68	0.139**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	12	6	1	80		
ปริญญาตรี	144	9	21	5	149		
สูงกว่าปริญญาตรี	18	2	1	0	21		
ปฏิบัติงานในตำแหน่ง						51.86	0.019***
ด้านสายสนับสนุน	109	16	13	4	104		
ด้านสายวิชาชีพ	84	7	15	2	108		

หมายเหตุ \*Chi-square Test, \*\*Fisher's Exact Test, \*\*\*Significant p<0.05

2. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานกับความเครียดในการทำงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การหาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน กับความเครียดของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) คือ ปัจจัยด้าน

ความต้องการในงาน มีค่า  $r = 0.323$  และด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่า  $r = 0.277$  ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) คือปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุม/ตัดสินใจมีค่า  $r = -0.229$  และปัจจัยด้านด้านสวัสดิการ มีค่า  $r = -0.236$  ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่า  $r = 0.025$  ( $p = 0.69$ ) ผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน	ความเครียดในการทำงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p
1. ด้านความสามารถในการควบคุม / ตัดสินใจ	-0.229	0.001*
2. ด้านความต้องการในงาน	0.323	0.001*
3. ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	0.025	0.69
4. ด้านสวัสดิการ	-0.236	0.001*
5. ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	0.277	0.001*

\* Significant  $p < 0.001$

### สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุอยู่ใน (Gen Y) อายุเฉลี่ย 39.73 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งในการทำงาน อยู่ในกลุ่มสายสนับสนุนบริการ ค่าตอบแทนที่ได้รับ น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี

2. การประเมินคำถามด้านความเครียดรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ประเมินคำตอบเกี่ยวกับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแปลผลคะแนนความเครียดและจัดระดับความเครียดตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดอยู่เกณฑ์เครียดน้อย ร้อยละ 77.2 รองลงมาอยู่ใน

เกณฑ์เครียดมาก ร้อยละ 13.6 และอยู่ในเกณฑ์เครียดปานกลาง ร้อยละ 9.2

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลอ่างทอง ได้แก่ ตำแหน่งงาน ( $p\text{-value} = 0.019$ ) สถานะทางการเงิน ( $p\text{-value} = 0.042$ ) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $p\text{-value} = 0.050$ )

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) คือ ปัจจัยด้านความต้องการในงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุม/ตัดสินใจ และปัจจัยด้านด้านสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์

กับความเครียดในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

### อภิปรายผล

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง Generation Y (ช่วงอายุ 22-42 ปี) ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพคู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ลักษณะงานเป็นบริการผู้ป่วย และค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน โดยมีรายได้เฉลี่ย 25,523 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา วิเชียรประดิษฐ์และคณะ<sup>15</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.5 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 33.97 ปี มีรายได้จากงานประจำไม่เพียงพอ และมีหนี้สิน ร้อยละ 39.1 มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 65.7 อีกทั้งเมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.4 ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภค มีราคาสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของบุริสกร เตจิมมา และคณะ<sup>16</sup> พบว่า พนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นเนลได้รับค่าตอบแทนที่น้อยและไม่เพียงพอ

**2. ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง** เมื่อแปลผลคะแนนความเครียดและจัดระดับความเครียดตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดอยู่เกณฑ์เครียดน้อยถึงปานกลาง อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ

แบบสอบถามอยู่ในระดับหัวหน้างานขึ้นไป มีความพึงพอใจลักษณะงานและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติรวมไปถึงค่าตอบแทนอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์วดี เรืองจำเนียร และคณะ<sup>17</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนมีระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบุคลากรของโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่ามีความเครียดอยู่ในระดับสูงเพียงร้อยละ 13.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์ และสิรินรัตน์ แสงศิริรักษ์<sup>18</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโรคโควิด-19 ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดและอารมณ์ซึมเศร้าปานกลางถึงสูง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุมตัดสินใจ ด้านความต้องการในงาน และด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับแนวคิด Cooper & Cartwright<sup>11</sup> ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ถ้าองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้นอย่างชัดเจน ก็จะไม่เกิดความขัดแย้งหรือความเครียดในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีป อภิสิทธิ์<sup>19</sup> ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงานของคนทำงานราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ความไม่ชัดเจนของหน้าที่การทำงานที่ทำ คนที่ทำงานแล้วไม่รู้วาทบาทหน้าที่ของตนจะต้องทำและรับผิดชอบอะไรอย่างนั้น ก็เหมือนกับคนตาบอด ไม่รู้ว่าสิ่งที่ตนทำไปผิดหรือถูก

ใช้บทบาทหน้าที่ของตนหรือไม่ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดในการทำงานได้ เพราะบางครั้งก็อาจจะไปทำบทบาทหน้าที่ที่ไม่ใช่ของตน และทำให้เกิดการกระทบกระทั่งหรือขัดแย้งกับผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดความเครียดได้โดยง่าย

### 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) คือ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาในส่วนของสถานะทางการเงินมีความสัมพันธ์กับความเครียดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ของมีราคาแพง เงินจึงเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต ถ้าเงินเดือนน้อยทำให้สมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และ อริสรา เสยานนท์<sup>20</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดในภาพรวมของพนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาย พลอยล้อมแสง<sup>21</sup> ที่ศึกษาระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าของคนไทยพบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

3.2 ปัจจัยด้านการงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยด้านความสามารถในการควบคุม/ตัดสินใจ กล่าวคือบุคลากรสุขภาพในส่วนของโรงพยาบาลอ่างทองมีความเห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่ไม่เป็นมิตร บรรยากาศองค์กรไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวัตี เรื่องจำเนียรและคณะ<sup>17</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.2 ปัจจัยด้านความต้องการในงาน บุคลากรสุขภาพมีความเห็นว่า การใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ต้องเร่งรีบทำงานให้เสร็จทันเวลา งานที่รับผิดชอบมีความยากลำบาก ในการปฏิบัติ มีภาระงานมาก มีความซ้ำซากจำเจ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์ประกอบเหล่านี้เกิดขึ้นและพบได้ในลักษณะการทำงานทั่วไป ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรเพื่อมุ่งเน้นให้บรรลุประสิทธิผลของการทำงาน ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยที่เกิดขึ้นนี้มีมากเกินไปจนกลายเป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดจากการทำงานได้ ดังนั้นการแก้ไขด้วยการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีและมีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมทั้งจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะช่วยลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

3.2.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรสุขภาพมีความเห็นว่า

การพัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การปรึกษาคู่ปฏิบัติงานกับหัวหน้า การทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ และโอกาสเข้ารับการศึกษาคู่ปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ปัจจัยองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันหลายระดับทั้งในระดับของเนื้องานที่อาจมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนแตกต่างกันไปตามลักษณะสาขาอาชีพ ชนิดและประเภทของงาน ลักษณะงาน ระบบงาน รวมถึงความคาดหวังหรือผลงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นต้น ระดับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ความสามารถที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน ความว่องไวในการตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้และความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น และระดับของการบริหารงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรรวมถึงการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาความเครียดในที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ การควบคุมกำกับและติดตามผลการดำเนินงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน การยกย่องให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีช่องทางพูดคุยปรึกษาเพื่อลดปัญหาความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เป็นต้น

3.2.4 ปัจจัยด้านสวัสดิการ บุคลากรสุขภาพมีความเห็นว่าค่าตอบแทนการอยู่เวรนอกเวลาที่ได้รับการจัดสรรที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณภาระงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญธรณ์ ทองแก้ว<sup>22</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พบว่าปัจจัยด้านภาระงานและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ปัจจัยด้านปัญหาการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน

- นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงคณะกรรมการอาชีวอนามัยของโรงพยาบาลเพื่อดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและดูแลสุขภาพบุคลากรในโรงพยาบาลจากภัยคุกคามในการทำงานด้านต่างๆ
- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมในการปฏิบัติงานในช่องทางต่างๆ เช่น การประชุมวิชาการ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง เป็นต้น
- จัดให้มีช่องทางในการรับคำปรึกษาเพื่อลดปัญหาความเครียดจากการทำงานและจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงาน เช่น การฝึกสมาธิ การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ชัดเจนและถูกต้องที่สุดเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกที่แท้จริงและแนวทางการจัดการความเครียด

2. เนื่องจากความเครียดในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกส่วนบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

### เอกสารอ้างอิง

- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล่ายอง. คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส;2556
- สำนักทะเบียนกลาง. จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร ตามหลักฐานทะเบียนราษฎร [อินเทอร์เน็ต]. (ม.ป.ท.). [เข้าถึงเมื่อ 18 สิงหาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก :[https://www.matichon.co.th/politics/news\\_3126075](https://www.matichon.co.th/politics/news_3126075)
- เชิดชู อริยศรีวัฒนา. เมื่อกระทรวงสาธารณสุขไร้อำนาจไร้เงิน ใครคือตัวจริง กุมอำนาจเบ็ดเสร็จ บริการสาธารณสุขไทย [อินเทอร์เน็ต]. (ม.ป.ท.). [เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2565]. เข้าถึงได้จาก : <https://thaipublica.org/2011/09/healthcare/>
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. รายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข. นนทบุรี. กระทรวงสาธารณสุข:2564
- รุ่งแสง กนกวุฒิ. ความพึงพอใจของผู้มารับบริการด้านการให้บริการและอาคารสถานที่ กลุ่มงานจิตเวช โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก:2560.
- วิภา หวันแผละ. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สงขลา:2558.
- ไพฑูรย์ สมุทรสินธ. ปัญหาสุขภาพจิตในสถานประกอบอาชีพ. ใน สมชัย บวรกิตติ, โยธิน เบญจจรัส และปฐมวรรคปัญญาเลิศ, บรรณาธิการ. ตำราอาชีพ เวชศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจเอสเคการพิมพ์; 2542. หน้า 180-207.
- กรมสุขภาพจิต. เผยผลสำรวจ "ปชช.-บุคลากรแพทย์" เครียดมากขึ้นช่วงผ่อนปรนฯ โควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. (ม.ป.ท.). [เข้าถึงเมื่อ 30 มิถุนายน 2565]. เข้าถึงได้จาก :<https://news.trueid.net/detail/no73qGVNn3ro>
- คณิน จินตนาปราโมทย์, พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. สรีรวิทยาความเครียดจากการทำงาน และการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญความเครียดในอาชีพบุคลากรทางแพทย์.วารสารทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2562; 26: 112-123.
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอ่างทอง สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. รายงานแผนบุคลากร:2565.
- Cooper, C., & Straw, A. Successful stress Management in a Week. London: Hodder & Stoughton;1993
- Neuman, W.L.Social research methods. Qualitative and quantitative approaches. Boston: Allyn and Bacon; 1991.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2547.
- Bloom, B.S. Handbook on formative and summative evaluation of student learning. New York:Mcgraw-Hill; 1971.
- กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, ทนงค์ดี ยิ่งรัตนสุข, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

- ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ.  
เอกสารการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ  
ครั้งที่ 2; 17 พฤษภาคม 2556; ณ โรงแรมริชมอนด์.  
นนทบุรี; 2556.
16. บุรัสกร เตจ๊ะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ ไตรรักษา, กิ  
ติพงษ์ หาญเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์  
อินเตอร์เนชั่นเนล.วารสารสาธารณสุขศาสตร์  
2555;42:82-89
  17. พัฒนวัตติ์ เรื่องจำเนียร, ณรงค์ ณ เชียงใหม่, รพีพร  
เทียมจันทร์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการ  
ทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาล  
ประสาทเชียงใหม่. พิษเนศวร์สาร 2556;2:97-110.
  18. เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์, สิริรัตน แสงสิริรักษ์.  
ความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทาง  
การแพทย์ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร  
นา 2019. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย  
2563; 65(4):400-8.
  19. ทวีป อภิลิทธิ. ความเครียดทางอารมณ์ของคนทำงาน  
(ราชการ). ประชาศึกษา 2532;40(3):22-5.
  20. ต่อลาก อยู่พงษ์พิทักษ์, อริสรา เสยานนท์. ปัจจัยที่  
ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2559.
  21. สมชาย พลอยเลื่อมแสง,ชรินทร์ ลิมสนธิกุล . 2547.  
การสำรวจทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับสุขภาพจิต  
ตราบาป และการบริการสุขภาพจิต ต่อการตัดสินใจ  
เข้ารับบริการในสถานบริการสุขภาพจิต.โรงพยาบาล  
สวนปรุง.เชียงใหม่.
  22. ัญญ ธรณ์ ทองแก้ว, ศรีลักษณ์ ศุภปิติพร .  
ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์ กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ  
แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน  
กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2561 มี.ค.-  
เม.ย.;62(2): 197- 209.