



วิทยานิพนธ์

การพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

A Development of Stress Inventory for Health Care Worker

นายสำราญ เฟ็งสวัสดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)
ปริญญา

วิจัยและประเมินผลการศึกษา การศึกษา
สาขา ภาควิชา
เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

A Development of Stress Inventory for Health Care Worker

นามผู้วิจัย นายสำราญ เพ็งสวัสดิ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์, ค.ด.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรทิพย์ ไชยโส, ค.ด.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัญชัน เกียรติบุตร, M.Ed.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์พรทิพย์ ไชยโส, ค.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อัจฉกหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

A Development of Stress Inventory for Health Care Worker

โดย

นายสำราญ เฟ็งสวัสดิ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)

พ.ศ. 2550

สำราญ เฟ็งส์วีสต์ 2550: การพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) สาขาวิจัยและประเมินผล
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์,
ค.ด. 187 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ตาม
ทฤษฎีความเครียดของ Osipow 2) สร้างเกณฑ์ปกติความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขในประเทศไทย

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขมีขั้นตอนการพัฒนา คือ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายใน
การพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขโดยอาศัยทฤษฎีความเครียดของ Osipow ซึ่ง
องค์ประกอบของความเครียดมี 3 องค์ประกอบ และแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย เพื่อกำหนดเป็นกรอบ
แนวคิดในการสร้างแบบวัด 2) รวบรวมและวิเคราะห์ความหมาย ขอบข่ายพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความเครียด
ของบุคลากรสาธารณสุข สร้างข้อความตามกรอบแนวคิดและนิยามปฏิบัติการที่กำหนด รวบรวมข้อความเข้า
เป็นชุด 3) ตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาเลือกข้อความที่มีความตรง
ตามทฤษฎีจัดเป็นชุดแบบวัดความเครียดฉบับร่าง แล้วนำไปตรวจสอบความสามารถในการจำแนกรายข้อ
คัดเลือกและปรับปรุงข้อความ จัดเป็นชุดแบบวัดความเครียดฉบับจริง 4) นำแบบวัดไปวัดความเครียด
บุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิในประเทศไทยที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 720 คน
ตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีเชิงประจักษ์โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
ของแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ หาความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบแอลฟา พร้อมทั้งเขียน
คู่มือการใช้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข 5) สร้างตารางเกณฑ์ปกติความเครียดระดับ
ประเทศและรายภาคสำหรับแปลความหมายคะแนนในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติและตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

ผลการวิจัยสรุปว่า 1) แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขมีความตรงตามทฤษฎีโดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .226-.652
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01 2) มีความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและ
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดทั้งฉบับเท่ากับ .9503 และ 7.278 ตามลำดับ ส่วนในสาม
องค์ประกอบคือความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพเท่ากับ .9105 และ 4.746, ความรู้สึกถูกบีบคั้น
เนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลเท่ากับ .8864 และ 3.567 และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญ
ความเครียดเท่ากับ .8418 และ 4.278 ตามลำดับ 3) เกณฑ์ปกติความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขทั้ง
ประเทศและรายภาค แสดงทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบของความเครียด โดยมีการแปลความหมาย
ของคะแนนเบื้องต้นด้วยค่าที่ปกติ (Normalized T-Score; T) คือตั้งแต่ T70 ขึ้นไป หมายถึงมีการปรับตัวต่อ
ความเครียดที่ไม่เหมาะสม ระหว่าง T60-T69 หมายถึงมีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง
ระหว่าง T40-T59 หมายถึงมีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป และ
ตั้งแต่ T40 ลงมา หมายถึงไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด

Sumran Pengsawadd 2007: A Development of Stress Inventory for Health Care Worker. Master of Education (Educational Research and Evaluation), Major Field: Educational Research and Evaluation, Department of Education. Thesis Advisor: Associate Professor Pawinee Srisukvatananan, Ph.D. 187 pages.

This research objectives were 1) to develop the stress inventory for health care workers in according to Osipow's Stress Theory 2) to create norms of stress for health care workers in Thailand.

Methodology of the development of stress inventory for health care workers were as follow; 1) defined purposes for development of stress inventory for health care workers in according to Osipow's Stress Theory that was composed 3 dimensions those are divided into 14 component factors in order to determine the framework in questionnaire creating 2) collected and analyzed meanings, scope of behavior related to stress for health care workers in order to create items in questionnaires according to framework and defined operation definitions, assembled items into sets 3) tested rational construct validity of all items by specialists, considered to select items with draft construct validity in order to organize sets of the questionnaire of stress, then the questionnaire of stress was tested in order to determine the discriminatory power of each item. Then items were reselected and improved in order to organize to be the authentic questionnaire. 4) used the questionnaire of stress to measure stress of the primary health care workers in Thailand 720 persons by multistage random sampling method. Testing the theory's perceptive construct validity by considered relation between score of each item and sum score of each component factor of the questionnaire of stress. Determine the consistency reliability of the questionnaire of stress by using alpha coefficient method and create the usage manual of the questionnaire of stress for health care workers. 5) created norms table of stress in a country level and regional level for health care workers in Normalized T-Score; (T) and Percentile Rank; (PR.)

The research results revealed that 1) questionnaire of stress for health care workers had construct validity with correlation coefficients - between score of each item and sum score of each component factor of the questionnaire of stress – were between 0.226 – 0.52 at the 0.01 level of significance. 2) In overview, questionnaire of stress had internal consistency reliability with alpha coefficient and standard error of measurement at 0.9503 and 7.278 respectively. 3) norms of stress in a country level and regional level express in overview and each component factor with basic translation of meanings of Normalized T-Score and as percentile rank.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ ไชยโส กรรมการวิชาเอก และผู้ช่วยศาสตราจารย์อัญชัน เกียรติบุตร กรรมการวิชาการ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ศศิฉาย ณะมัย ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านรูปแบบและขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณบุคลากรสาธารณสุขผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่มีส่วนทำให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา รุ่นที่ 13 ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนการทำวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณครอบครัวเพ็งสวัสดิ์ และครอบครัวพลอยบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณละไม เพ็งสวัสดิ์ (ภรรยา) นายรัศมิชญ์และเด็กหญิงเหิรมัย เพ็งสวัสดิ์ (บุตร) ที่เป็นกำลังใจสำคัญ และให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดช่วงการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครูผู้ประสาทความรู้และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมา รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

สำราญ เพ็งสวัสดิ์

พฤษภาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
ข้อตกลงเบื้องต้น	9
นิยามศัพท์	10
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	13
ทฤษฎีความเครียด	13
แนวทางการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดความเครียด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
การพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียด	40
การสร้างเกณฑ์ปกติ	44
การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	52
ผลการวิจัย	52
ข้อวิจารณ์	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	73
สรุปขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความเครียด	73
สรุปผลการวิจัย	75
ข้อเสนอแนะ	78
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	องค์ประกอบความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และลักษณะพฤติกรรมที่จะวัดความเครียด	37
2	แปลงตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์เป็นคะแนนมาตรฐานที่ปกติ	51
3	ผลการปรับปรุงแก้ไขข้อความวัดความเครียดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ	55
4	ผลการตรวจคุณภาพรายข้อด้านความสามารถในการจำแนกของความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบที	56
5	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุดของแบบวัดความเครียด	57
6	คะแนนเฉลี่ยผลการตอบเกี่ยวกับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามรายภาค	58
7	ทดสอบความแตกต่างของความเครียดบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามรายภาค	58
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบ	59
9	ค่าความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัดของแบบวัดความเครียด	60
10	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ 720 คน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 1	64
12	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 2	66
13	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 3	67
ตารางผนวกที่		
1	ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความเครียดจำนวน 140 ข้อ สำหรับใช้ในการคัดเลือกข้อความ	121
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	129
3	คุณภาพรายข้อของแบบวัดความเครียดด้านอำนาจจำแนก ด้วยการทดสอบค่าทีของผลการตอบระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ	133
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในองค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ	137
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในองค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล	139
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
7	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขจำแนกเป็นรายภาค	142
8	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 1 จำแนกตามรายภาค	148
9	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 2 จำแนกตามรายภาค	151
10	คะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 3	153
11	จำนวนข้อความในแต่ละองค์ประกอบของแบบวัดความเครียด	173
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบ	176
13	ค่าความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดของแบบวัดความเครียด	177
14	เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อความวัดความเครียด	180
15	ระดับความเครียดในภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุข โดยพิจารณาจากคะแนนดิบ	182

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
16	ระดับความเครียดในองค์ประกอบที่ 1 ของบุคลากรสาธารณสุขโดยพิจารณาจากคะแนนดิบ	183
17	ระดับความเครียดในองค์ประกอบที่ 2 ของบุคลากรสาธารณสุขโดยพิจารณาจากคะแนนดิบ	183
18	ระดับความเครียดในองค์ประกอบที่ 3 ของบุคลากรสาธารณสุขโดยพิจารณาจากคะแนนดิบ	184

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงโมเดลการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow	36
2	ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข	41
ภาพผนวกที่		
1	แสดงขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข	165

บทที่ 1

คำนำ

ความสำคัญของปัญหา

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวมากกว่าภาวะปกติ เนื่องจากการถูกกดดันหรือถูกบีบคั้นจากเหตุการณ์หรือปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอยู่รอบด้าน ทั้งที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในร่างกาย ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สิ่งสัมผัสหรือความนึกคิด จนก่อให้เกิดการเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสภาพอันยุ่งยากซับซ้อนของชีวิตด้วยวิธี การต่าง ๆ ตามที่คิดว่าเป็นทางออกที่ดีที่สุดของตน โดยความเครียดนี้สามารถแสดงออกและเห็นได้จากอาการที่ปรากฏออกมาทางกายอย่างไม่รู้ตัว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากปกติ ความเครียดไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องไม่สนุก เรื่องทุกข์หรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ เสมอไป เรื่องดี ๆ สนุก ๆ ก็ก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น การแต่งงาน การแข่งขันกีฬา การแข่งขันชกมวย เป็นต้น (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์, 2542: 123) ดังนั้นความเครียดจึงเกิดได้กับคนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะสุขภาพดีหรือภาวะเจ็บป่วย อาจกล่าวได้ว่า ทุกคนมีชีวิตอยู่ด้วยความเครียดตลอดเวลา ความเครียดเกิดขึ้นเสมอในชีวิตประจำวันของมนุษย์และยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ซึ่ง Miller and Keane (1972 อ้างใน ระพินทร์ ฉายวิมล และคณะ, 2545: 26) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 ประเภทคือ ความเครียดทางจิตใจ (Psychological Stress) เป็นการตอบสนองของร่างกายเมื่อคิดว่ามีอันตรายเกิดขึ้นและความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกาย ทั้งที่เป็นความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างทันทีทันใด กับความเครียดชนิดต่อเนื่องกัน (Continuing Stress) เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งที่มาคุกคามชีวิตในลักษณะต่อเนื่อง

ความเครียดเกิดขึ้นได้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของคนเรามากขึ้น การดำเนินชีวิตของคนในสังคมมีสภาพการแข่งขันและแย่งชิงกัน ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว การแข่งขันสร้างฐานะความเป็นอยู่ การทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ อย่างรีบเร่งแข่งกับเวลา ซึ่งจากข้อมูลการสำรวจประชาชนคนไทยทั่วประเทศ โดยกระทรวงสาธารณสุข ระหว่างปี พ.ศ.2541-2543 (กรมสุขภาพจิต, 2544: 32) พบว่าประชาชนคนไทยมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น กล่าวคือ กลุ่มผู้มีงานทำมีความเครียดที่สำรวจได้ในเดือนมีนาคม 2541 ร้อยละ 46.9 มีนาคม 2542 ร้อยละ 57.2 และคุณภาพพันธ

2543 ร้อยละ 56.9 ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานมีความเครียดที่สำรวจในเดือนมีนาคม 2541 ร้อยละ 44.2 มีนาคม 2542 ร้อยละ 59.3 และกุมภาพันธ์ 2543 ร้อยละ 63.6 ซึ่งผู้มีความเครียดดังกล่าวนี้ส่งผลต่อการคิดฆ่าตัวตายด้วยเช่นกันคือ กลุ่มผู้มีงานทำ มีความคิดฆ่าตัวตายที่สำรวจได้ในเดือนมีนาคม 2541 ร้อยละ 3.9 มีนาคม 2542 ร้อยละ 3.8 และกุมภาพันธ์ 2543 ร้อยละ 4.7 ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานมีความคิดฆ่าตัวตายในเดือนมีนาคม 2541 ร้อยละ 5.0 มีนาคม 2542 ร้อยละ 5.6 และกุมภาพันธ์ 2543 ร้อยละ 9.1 จึงนับว่าความเครียดเป็นปัญหาด้านสุขภาพที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น สมควรที่ผู้รับผิดชอบและประชาชนทุกคนต้องหาวิธีการลดปัญหาความเครียดลง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความเครียดเกิดได้จากหลายสาเหตุ ได้แก่ ความเครียดจากสิ่งแวดล้อม เช่น อากาศที่ร้อนจัดหรือเย็นจัด เสียงดังมากเกินไป การจราจรติดขัด ที่ทำงานคับแคบ ฯลฯ ความเครียดจากร่างกาย เช่น สุขภาพอ่อนแอ การเจ็บป่วย ความพิการ ฯลฯ ความเครียดจากจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ฯลฯ (จำลอง ดิษยวณิช, 2531: 3) นอกจากนี้ Osipow (1987 cited in Osipow and Fitzgerald 1995: 217) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการประกอบอาชีพมี 3 ปัจจัยหลักคือ

1. ความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในการประกอบอาชีพ (Occupational Role)
2. ความเครียดที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในจิตใจของบุคคล (Personal Strain)
3. ความเครียดที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource)

จากสาเหตุของการเกิดความเครียดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในการทำงานของคนทุกอาชีพ ก่อให้เกิดความเครียดได้เสมอ แต่จะเป็นอันตรายต่อบุคคลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญความเครียด ปริมาณความเครียด เป็นต้น ซึ่งความสามารถในการเผชิญความเครียด Lazarus and Folkman (1984: 150-152) ได้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การเผชิญความเครียดที่มุ่งปัญหา (problem-focused coping) เป็นการจัดการหรือเปลี่ยนแปลงปัญหาที่เป็นสาเหตุของความเครียด คล้ายกับกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาโดยมุ่งนิยามปัญหา หาทางเลือก พิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก ตัดสินใจเลือกทางเลือกและการแสดงออก ลงมือแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้ลดแรงคุกคามความรุนแรงลง ประเมินสิ่งกีดขวาง ประเมินทรัพยากร ประเมินวิธีดำเนินการและมีเป้าหมายในการช่วยให้

บุคคลสามารถแก้ปัญหา เช่น การแสวงหาข้อมูล การเรียนรู้ทักษะและวิธีการใหม่ภายใต้สิ่งกีดขวางและทรัพยากรของสถานการณ์และบุคคล

2. การเผชิญความเครียดที่มุ่งอารมณ์ (emotion-focused coping) เป็นการปรับอารมณ์หรือความรู้สึกไม่สบายต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่มีความเครียด เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้น โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ทั้งนี้สามารถกระทำได้ 2 รูปแบบคือ มุ่งปรับอารมณ์ในทางสร้างสรรค์ เช่น การสร้างอารมณ์ขัน การพยายามลืม การชดเชย ฯลฯ และมุ่งปรับอารมณ์ในทางไม่สร้างสรรค์ เช่น การปฏิเสธความจริง การโทษผู้อื่น การโทษตนเอง ฯลฯ

สำหรับปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นกับมนุษย์นั้น Frain and Valiga (1979: 45-49) ได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือ

1. ความเครียดในชีวิตประจำวัน (Day to Day Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติ ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต มีการปรับตัวได้ด้วยความเคยชินและอัตโนมัติ เช่น การเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม พบนานๆครั้ง เช่น เหตุการณ์สำคัญๆ การสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงาน ความเครียดระดับนี้ช่วยให้บุคคลกระตือรือร้น ตื่นตัวเป็นช่วงระยะเวลาไม่นาน ปฏิกริยาที่แสดงออกมาเป็นลักษณะความวิตกกังวล ความกลัวหรือมีความอาย เป็นต้น

3. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับเป็นเวลานานและไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว อาจมีพฤติกรรมแสดงออกมาในลักษณะการปฏิเสธ ก้าวร้าว พุดน้อยหรือซิม เนื่องจากเป็นสถานการณ์ที่บุคคลถูกคุกคาม อาจควบคุมสถานการณ์ไม่ได้ เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนงาน จากการได้รับการผ่าตัด เป็นต้น

4. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้เกิดจากบุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัวต่อเหตุการณ์ที่เข้ามาคุกคามอยู่ตลอดเวลา บุคคลนั้นจะหมดกำลังหรือเกิดความเบื่อหน่ายในชีวิต และนำไปสู่การเสียชีวิตได้

ความเครียดเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว บุคคลนั้นจะรับรู้ได้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ซึ่ง Selye (1976: 31-33) ได้แบ่งระยะเวลาการเกิดความเครียดออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะเตือน (Alarm Reaction) จะเกิดขึ้นภายใน 48 ชั่วโมง ซึ่งระยะนี้ยังแบ่งออกได้ 2 ระยะคือระยะช็อก เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ร่างกายยังไม่พร้อมที่จะปรับตัว ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก อาการก็จะรุนแรงมาก อาจทำให้หัวใจหยุดเต้นได้ และระยะต้านช็อก เป็นระยะที่ร่างกายจะปรับตัวเข้าสู่สภาพสมดุล อาการที่ตรวจพบคือ อัตราการเต้นของหัวใจจะเร็วและแรง ความดันโลหิตสูงเพิ่มขึ้น หายใจเร็ว มีอาการคลื่นไส้ อาเจียน ม่านตาขยายและเหงื่อออกมากผิดปกติ

2. ระยะต่อต้าน (Stage of resistance) ร่างกายจะมีการปรับตัวอย่างเต็มที่ต่อสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด ระยะนี้ความเครียดที่เกิดขึ้นยังคงมีอยู่ แล้วค่อยๆ หมดไปมากที่สุด แต่ถ้าการปรับตัวยังไม่เป็นผลก็จะนำไปสู่ระยะที่ 3 ต่อไป

3. ระยะหมดกำลัง (Stage of exhaustion) เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวของชีวิตมีจุดสิ้นสุด ถ้ายังไม่สามารถขจัดความเครียดนั้นได้ ความเครียดก็จะรุนแรงมากขึ้น อาการต่างๆ ก็จะกลับไปสู่ระยะเตือนอีก เมื่อกลไกการปรับตัวล้มเหลวบุคคลนั้นก็เสียชีวิตได้ในที่สุด

ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของมนุษย์มีหลายสาเหตุ และส่งผลให้ปรากฏได้ในหลายลักษณะ ซึ่ง Rawlins *et al.* (1993: 141-148) ได้กล่าวถึงผลของความเครียดที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ว่า เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อความเครียด เพื่อเป็นการควบคุมหรือลดความต้องการจากสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกเครียดจนกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้ง ลักษณะความเครียดที่ปรากฏมีดังนี้

1. ด้านร่างกาย มีอาการปวดศีรษะ ปวดตามร่างกาย นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร ท้องผูก ปัสสาวะบ่อย ความดันโลหิตสูง กล้ามเนื้อตึง หายใจลำบาก

2. ด้านอารมณ์ มีอารมณ์ทางลบ ได้แก่ วิตกกังวล หงุดหงิด กลัว โกรธ เศร้า ไม้ไว้วางใจผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเองลดลง

3. ด้านกระบวนการคิด ได้แก่ การรับรู้ ความจำหรือสมาธิเสียไป ตัดสินใจไม่ได้ ความคิดสับสน

4. ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆลดลง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลลดลง มีการแสดงออกด้วยการทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น เจื้อยซา ไม่สนใจ

5. ด้านจิตวิญญาณ ได้แก่ ความรู้สึกหมดหวังในชีวิต ท้อแท้ อับอาย รู้สึกผิด

ผลของความเครียดนอกจากจะเกิดขึ้นกับตัวบุคคลแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อไปยังหน่วยงานและประเทศชาติด้วย เพราะความเครียดเป็นสาเหตุให้บุคลากรหยุดหรือลางาน ขาดงานบ่อย มีการลาออก โอน ย้าย เปลี่ยนงานไปสู่อาชีพอื่น หรือผลงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง (สุภาส เครือเนตร, 2541: 1-3) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหาวิธีลดความเครียดด้วยตนเอง ซึ่งกรมสุขภาพจิต (2540) ได้ให้คำแนะนำวิธีการคลายเครียดไว้หลายประการ ได้แก่ การหยุดพักการทำงาน การนอนหลับ การพักผ่อนหย่อนใจโดยการทำงานอดิเรกที่สนใจและชื่นชอบ การออกกำลังกาย การพูดอย่างสร้างสรรค์ การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนที่ไว้วางใจ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือที่บ้านให้เหมาะสม การบริหารเวลา การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสมและการทำสมาธิจิต แต่ถ้าหากไม่สามารถแก้ปัญหาความเครียดได้ด้วยตนเอง ก็ให้ไปปรึกษาผู้อื่นที่เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น แพทย์ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

เนื่องจากความเครียดเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นรับรู้ได้แตกต่างกันและไม่มีใครจะทราบระดับความเครียดของตนเองได้เท่ากับตนเอง หากบุคคลสามารถเรียนรู้ว่าตนเองเครียดแล้วก็จะหาแนวทางคลายความเครียดให้กับตนเองมีให้คงอยู่ในสภาพของความเครียด การมีแบบวัดความเครียดก็เพื่อให้บุคคลวิเคราะห์ระดับความเครียดของตนเองได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างแบบวัดความเครียดขึ้น เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถวิเคราะห์ความเครียดได้ด้วยตนเองเมื่อใช้แบบวัดความเครียดร่วมกับคู่มือคลายเครียด จะทำให้ทราบแนวทางการปฏิบัติเพื่อคลายเครียดจากปัญหาการทำงานได้ อีกทั้งเป็นการยากที่แพทย์หรือนักสุขภาพจิตจะวัดความเครียดออกมาได้ดีกว่าตัวของบุคคลนั่นเอง จึงทำให้มีผู้พยายามหาวิธีการวัดความเครียดขึ้นมา เช่น วัดจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเครียด วัดจากการตรวจสอบปฏิกิริยาทางด้านร่างกาย เช่น การเปลี่ยนแปลงของสัญญาณชีพ ระดับของสารเคมีและฮอร์โมนในเลือด หรือใช้การประเมินตนเองโดยอาศัยเครื่องมือวัดระดับความเครียด หรือวัดความเครียดจากสาเหตุต่างๆ ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สร้างแบบวัดความเครียด โดยยึดตามวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการวัด ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 กลุ่มคือ แบบวัดความเครียดที่ใช้วัดความเครียดในผู้ป่วยและแบบวัดความเครียดที่ใช้วัดความเครียดในบุคคลทั่วไป เช่น แบบวัดความเครียดในอาชีพ เป็นต้น

แบบวัดความเครียดจากการประกอบอาชีพที่มีผู้สร้างขึ้น ได้แก่ แบบวัดความเครียดในอาชีพของระพีพร ฉายวิมล และคณะ (2545) ได้สร้างแบบวัดความเครียดในอาชีพขึ้นโดยการสำรวจข้อมูลจากประชาชนที่ประกอบอาชีพในพื้นที่เขตการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ใน 8 กลุ่มอาชีพคือ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหารและการจัดการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเสมียนพนักงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต และกลุ่มทหารตำรวจ สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวัดความเครียดในอาชีพของ Osipow ซึ่งทำการประเมินความเครียดใน 3 ด้าน ซึ่งมี 14 ปัจจัยคือ ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) จำนวน 6 ปัจจัย ความรู้สึกรู้สึกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) จำนวน 4 ปัจจัย และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) จำนวน 4 ปัจจัย แล้วดำเนินการสร้างข้อคำถาม ปัจจัยละ 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 140 ข้อ ซึ่งแบบสำรวจความเครียดในอาชีพชุดนี้มีคุณภาพด้านความตรงด้วยการวิเคราะห์หองค์ประกอบและความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินระดับความเครียดของบุคคล ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียด และใช้ประกอบการให้คำปรึกษาทางอาชีพสำหรับบุคคลทั่วไปที่ประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง

อาชีพให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนของบุคลากรสาธารณสุขเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเกิดความเครียดสูง ซึ่งสำนักงานประกันสุขภาพ (2544) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุขว่า เป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ รักษาพยาบาล ควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนสามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ตรงตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กำหนดให้รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง รัฐบาลโดยกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า หรือ “โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เนื่องจากมีการปฏิรูประบบสุขภาพให้มีคุณภาพ ซึ่งทำให้คนไทยเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพมีมาตรฐานเดียวกัน จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ภาระงานด้านบริการสุขภาพเปลี่ยนไปจากเดิมและเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งทำให้บุคลากรสาธารณสุขซึ่งเป็นผู้ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนประสบภาวะกดดัน บีบคั้น วิตกกังวล และเกิดความเครียดได้ ลักษณะงานที่แสดงว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรคมีความเครียดสูง เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ต้องรับผิดชอบต่อปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน ต้องตอบสนองต่อการเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต้องเผชิญกับความตายของบุคคลและยังต้องเสี่ยงต่อการเกิดโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคที่เป็นอันตรายและไม่สามารถรักษาให้หายได้

เช่น โรคเอดส์ ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความเสียสละและอดทนอย่างสูง จากลักษณะงานดังกล่าวนี้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดที่อมรากล อินโอซานนท์ (2532: 32-33) ได้ระบุสาเหตุของลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ดังต่อไปนี้

1. สาเหตุที่เกิดจากลักษณะงาน เช่น งานที่หนักเกินไป ต้องรับผิดชอบงานหลายๆ อย่าง ขาดความมั่นใจในตัวเอง เป็นงานที่เร่งด่วน
2. สาเหตุเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน เช่น ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนจำนวนมาก รับผิดชอบงานหลายด้าน
3. สาเหตุเกี่ยวข้องกับสภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของผู้ทำงานกับหน่วยงาน เช่น ความต้องการของหน่วยงานขัดแย้งกับความต้องการของครอบครัว ที่เห็นได้ชัดเจนคือการเฝ้าไข้หรือดูแลผู้ป่วยในเวลากลางคืน การอยู่เวรยามสถานที่ราชการ
4. สาเหตุเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบเข้มงวดเกินไป สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกลลำบากต่อการเดินทางหรือติดต่องาน หรืออยู่ในถิ่นทุรกันดาร ขาดเครื่องอำนวยความสะดวก
5. สาเหตุเกี่ยวเนื่องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ
6. สาเหตุเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นว่า อาชีพให้บริการด้านสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขเป็นอาชีพที่ประสบต่อการเกิดความเครียดสูง แต่เนื่องจากลักษณะความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานแตกต่างจากบุคคลในอาชีพอื่น อีกทั้งยังไม่มีผู้สร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขเป็นการเฉพาะ ถึงแม้ระพีพันธ์ ฉายวิมล และคณะ (2545) ได้สร้างแบบสำรวจความเครียดในอาชีพที่สามารถใช้ได้กับบุคคลในทุกอาชีพ แต่พบว่ามิชอบจำกัดหลายประการ ได้แก่ ข้อคำถามบางข้อแตกต่างไปจากลักษณะบริบทของอาชีพสาธารณสุข และสร้างค่าปกติความเครียดจากกลุ่มประชากรที่ประกอบอาชีพในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก จึงทำให้ขอบเขตการใช้แบบสำรวจความเครียดใช้ได้เฉพาะบุคคลที่ประกอบอาชีพในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกเท่านั้น และไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับบุคลากรสาธารณสุขได้ทั้งหมด

จึงสมควรที่จะมีแบบวัดความเครียดขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ได้เครื่องมือวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณภาพด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงที่เหมาะสมกับบุคคลที่ประกอบอาชีพด้านสาธารณสุข และจากการศึกษาแบบวัดความเครียดจากการประกอบอาชีพจะพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ใช้แบบวัดความเครียดในอาชีพ (Occupational Stress Inventory; OSI) ของ Osipow ทั้งนี้เพราะแบบวัดความเครียดในอาชีพของ Osipow แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของความเครียดจากการประกอบอาชีพที่ชัดเจน และสามารถสร้างข้อคำถามได้ตรงตามลักษณะอาชีพของบุคคลที่ต้องการจะวัด ซึ่งองค์ประกอบของความเครียดตามแนวคิดของ Osipow (1987 อ้างใน ระพินทร์ ฉายวิมล, 2545) และของ Osipow (1998 cited in Younghusband, 2003) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ วัดความเครียดจากการรับรู้ของบุคคลตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) วัดความเครียดจากความรู้สึกรู้สึกถูกบีบคั้นของแต่ละบุคคล (Personal Strain) และวัดความเครียดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับบุคคลทุกอาชีพและได้มีผู้นำไปพัฒนาเป็นแบบวัดความเครียดในอาชีพต่างๆ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความเครียดในอาชีพของ Osipow (1998) ไปวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข เพราะอาชีพให้บริการด้านสาธารณสุขเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานประสพกับความเครียดอยู่เสมอ โดยแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายประการคือ บุคลากรสาธารณสุขจะมีเครื่องมือประเมินความเครียดด้วยตนเอง สามารถทำให้มีแนวทางตัดสินใจแก้ไข ปรับปรุง และป้องกันปัญหาความเครียดของตนเองได้ สำหรับผู้บริหารงานสาธารณสุขหรือหน่วยงานต้นสังกัด จะมีเครื่องมือประเมินภาวะความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าบุคลากรที่มีความเครียดในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. เครื่องมือวัดความเครียดพัฒนาจากทฤษฎีของ Osipow เพื่อใช้กับบุคลากรสาธารณสุข มีคุณภาพด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงเพียงใด
2. ค่าเกณฑ์ปกติความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขในประเทศไทยมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow ให้มีคุณภาพในด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงสูง
2. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้เครื่องมือวัดความเครียดที่มีคุณภาพทั้งด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงที่เหมาะสมสำหรับใช้วัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข สำหรับให้ผู้บริหารหน่วยงานสาธารณสุขใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสุขภาพจิตของบุคลากรสาธารณสุข รวมทั้งการวางแผนให้การช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องเป็นรายบุคคล

ข้อตกลงเบื้องต้น

กรอบแนวคิดการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย

1. พัฒนาแบบวัดความเครียดโดยใช้โครงสร้างความเครียดตามแนวคิดการวัดความเครียดของ Osipow โดยทำการประเมินความเครียดใน 3 ด้านคือ ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด ให้ได้เครื่องมือวัดความเครียดที่มีคุณภาพด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยง เหมาะสมสำหรับนำไปใช้กับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข
2. คุณภาพของเครื่องมือ แสดงด้วยการตรวจสอบคุณภาพรายข้อในประเด็นอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัดส่วนคะแนนที่ตอบตามความเป็นจริงกับคะแนนเต็มที่เป็นไปได้ของบุคลากรสาธาณสุขกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ หาความตรงตามทฤษฎีเชิงเหตุผล (Construct Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อความวัดความเครียดกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาของข้อความที่ผู้วิจัยสร้าง พิจารณาความครอบคลุมชัดเจนของข้อความกับองค์ประกอบของความเครียดที่กำหนด และตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวมทั้งฉบับ พิจารณาความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของการวัด

3. แปลความหมายข้อมูลด้วยคะแนนมาตรฐาน โดยสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของความเครียดด้วยคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-Score) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) จากการสุ่มบุคคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) จำนวน 720 คน

นิยามศัพท์

ความเครียด (Stress) หมายถึง ภาวะที่บุคคลเผชิญกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคย แล้วส่งผลให้เกิดความแปรปรวนต่อสมดุลของร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ความเครียดนี้ประเมินตามทฤษฎีของ Osipow จากการรับรู้ตามบทบาทในอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญกับความเครียด

แบบวัดความเครียด หมายถึง เครื่องมือตรวจสอบระดับความเครียดของบุคคล โดยวัดจากความเครียดที่เกิดขึ้นกับบุคคลใน 3 ด้าน ตามโครงสร้างความเครียดของ Osipow คือ ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด ลักษณะของแบบวัดความเครียดนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับสภาพการทำงานและลักษณะนิสัยของบุคคลที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองว่าข้อความหรือเหตุการณ์ที่กำหนดให้ตอบนั้นเกิดขึ้นกับตนเองในปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดให้มี 5 ระดับคือ ระดับ 1 ถ้าเหตุการณ์นั้นไม่เกิดขึ้นกับตนเองหรือเกิดขึ้นน้อยที่สุดจนถึงระดับ 5 ถ้าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเองบ่อยมาก

ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) หมายถึง ความเครียดที่บุคลากรสาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของตน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดประกอบด้วยการรับรู้บทบาทอาชีพของตนเองใน 6 ลักษณะคือ บทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบวัดความเครียดนี้ประกอบด้วยข้อความวัดความเครียดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองเกี่ยวกับความเครียดจากบทบาทในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ

ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) หมายถึง การที่บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกถูกบีบคั้น กัดดัน เนื่องจากการรับรู้ภาวะความเครียดที่ตนเองได้รับ ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขแต่ละคนจะมีการรับรู้ภาวะความเครียดที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละคนประกอบด้วยความรู้สึกถูกบีบคั้นใน 4 ลักษณะคือความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย โดยลักษณะของแบบวัดความเครียดนี้ประกอบด้วยข้อความวัดความเครียดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกถูกบีบคั้น กัดดัน จำนวน 20 ข้อ

คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรสาธารณสุขในการเผชิญหน้ากับปัญหา ข้อขัดข้องต่างๆ ตลอดจนทักษะหรือความสามารถในการเผชิญกับความเครียด ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสาธารณสุขแต่ละคนสามารถเผชิญกับความเครียดประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ กิจกรรมนันทนาการ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ระบบสนับสนุนทางสังคม และทักษะทางปัญญา โดยลักษณะของแบบวัดความเครียดนี้ประกอบด้วยข้อความวัดความเครียดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความสามารถในการเผชิญความเครียด จำนวน 20 ข้อ

คุณภาพของแบบวัดความเครียด หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow พิจารณาจากความตรงตามทฤษฎี และความเที่ยง

ความตรงตามทฤษฎี (Construct Validity) หมายถึง ความสามารถในการวัดของแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow พิจารณาจากการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการสร้าง และตรวจสอบทางสถิติโดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบ

ความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ความสอดคล้องภายในของแบบวัดความเครียด พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

เกณฑ์ปกติ (Norms) หมายถึง ตารางแสดงผลการวัดความเครียดที่ใช้อธิบายระดับความเครียด ซึ่งเป็นการแปลงคะแนนดิบจากการวัดระดับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขทั้งประเทศ ในปี พ.ศ.2549 ด้วยแบบวัดความเครียดที่พัฒนามาจากโครงสร้างความเครียดตามแนวคิดของ Osipow ให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-Score) และ

ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) ซึ่งจะเป็นตัวเลขที่บอกถึงระดับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขผู้ถูกวัดว่ามีความเครียดอยู่ในระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขทั้งประเทศตามที่แสดงไว้ในตารางนี้

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

จากการตรวจเอกสาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ทฤษฎีความเครียด

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียด

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

ทฤษฎีความเครียด

1. ความเป็นมาของทฤษฎีความเครียด

ได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านที่มีแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด และการสร้างแบบวัดความเครียดที่เป็นมาตรฐานขึ้น ซึ่งพบว่าทฤษฎีความเครียดของแต่ละท่านมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากนักจิตวิทยามีมุมมองในเรื่องความเครียดแตกต่างกัน จึงให้ความหมายหรือนิยามของความเครียดแตกต่างกัน จะเห็นได้จากการสำรวจความหมาย “ความเครียด” ของ Jex *et al.* (cited in Moore *et al.*, 1994: 1) พบว่า มีผู้ให้ความหมายของความเครียดแตกต่างกันถึง 51 ความหมาย แต่ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะให้ความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 3 ลักษณะคือ

1.1 ความเครียดในความหมายของ “สิ่งเร้า” Coyne and Holroyd (1982 อ้างใน สุรีย์ กาญจนวงศ์ และ จริยาวัตร คมพัยค์ม์, 2545: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดอาจถูกนิยามในรูปของเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งรวมทั้ง 1) เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความหายนะ เช่น ไฟไหม้ เรือล่ม ตึกถล่ม แผ่นดินไหว 2) เหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น การสูญเสียคนรักหรือการตกงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจ เช่น การอยู่อาศัยในที่ที่มีคนหนาแน่นหรือมีเสียงดังรบกวนตลอดเวลา

1.2 ความเครียดในความหมายของ “การตอบสนอง” Selye (1976 อ้างใน สุรีย์ กาญจนวงศ์ และ จริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2545: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดคือ สภาวะที่ร่างกายเสียสมดุล เกิด ปฏิกริยาโต้ตอบทางระบบต่อมไร้ท่อ ระบบภูมิคุ้มกันและระบบประสาทอัตโนมัติต่อสิ่งเร้า ไม่ว่าสิ่งเร้าจะเป็นประเภทใด มีความรุนแรงมากน้อยเพียงใดจะมี ปฏิกริยาโต้ตอบเช่นเดียวกันและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ ชัดเจน เช่น การเต้นของหัวใจ การหายใจ เป็นต้น

1.3 ความเครียดในความหมายของ “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม” Sarafino (1990 อ้างใน สุรีย์ กาญจนวงศ์ และ จริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2545: 13) กล่าวว่า ความเครียดคือเงื่อนไขที่เป็นผลลัพธ์เมื่อการโต้ตอบระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคล รับรู้ความแตกต่างระหว่างความต้องการของสถานการณ์กับทรัพยากรของบุคคลทั้งทางชีวภาพ จิตวิทยาหรือระบบสังคม ไม่ว่าความแตกต่างนั้นจะเป็นจริงหรือไม่ก็ตาม เช่นเดียวกับ Osipow ที่ได้ให้ความหมายของความเครียดในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อม โดยมีแนวคิดในการศึกษาความเครียดของบุคคลจาก 3 ลักษณะคือ ความเครียด ที่เกิดจากบทบาทในการประกอบอาชีพ จากสิ่งเร้าภายในจิตใจ และจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการเผชิญความเครียด

จากความหมายของความเครียดดังกล่าวจะเห็นว่ามี ความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ นักวิจัยว่าจะให้ความหมายเป็นไปในแนวทางใด หรือจะใช้แนวคิดทฤษฎีความเครียดของ นักจิตวิทยาท่านใดมาอ้างอิง ดังนั้นจึงพบว่าในปัจจุบันมีวิธีการวัดความเครียดแตกต่างกัน ซึ่ง การศึกษาในครั้งนี้ใช้ความหมายของความเครียดว่า เป็นภาวะที่บุคคลต้องเผชิญกับสภาพการณ์ ต่างๆที่ไม่คุ้นเคย ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้รู้สึกถูกบีบคั้น กดดัน วิตกกังวล แล้ว ส่งผลให้เกิดความแปรปรวนต่อสมดุลของร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ พฤติกรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ประจำมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านการ ให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทต่อการสร้างทฤษฎีและแบบวัดความเครียด สำหรับผู้ประกอบการอาชีพ โดยในปี ค.ศ.1979 Osipow ได้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตแก่ผู้ ประกอบอาชีพต่างๆ พบว่าผู้มาขอรับการปรึกษาส่วนใหญ่เกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่ง ผลของความเครียดนี้ทำให้คนมีสุขภาพอ่อนแอ มีความวิตกกังวล เกิดความผิดปกติของระบบ หัวใจและหลอดเลือด เกิดการเบี่ยงเบนต่อสุขภาพจิตอื่นๆ ดังนั้นจึงสนใจที่จะศึกษา รายละเอียดเกี่ยวกับความเครียดมากขึ้น (Osipow and Fitzgerald, 1995: 216) จนกระทั่ง

ปี ค.ศ.1981 Osipow ได้ทำการสร้างแบบวัดความเครียดจากการประกอบอาชีพขึ้นเรียกว่า แบบวัดความเครียดในอาชีพ (Occupational Stress Inventory ; OSI) เป็นแบบวัดความเครียดเป็นรายบุคคล โดยทำการวัดตามองค์ประกอบความเครียด 3 ด้านคือ วัดความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในอาชีพ วัดความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ความรู้สึกภายในร่างกาย และวัดความเครียดที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Moore, 1994: 1) ต่อมาในปี ค.ศ.1987 Osipow ได้พัฒนาแบบวัดความเครียดในอาชีพ หรือ OSI ให้มีรายละเอียดครอบคลุมสิ่งที่จะประเมินทั้ง 3 ด้านให้มากยิ่งขึ้นคือ 1. วัดความเครียดจากการรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) โดยพิจารณาจาก 6 ปัจจัยคือบทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Role Insufficiency) บทบาทที่ไม่ชัดเจน (Role Ambiguity) ขอบเขตของบทบาท (Role Boundary) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน (Physical Environment) 2. วัดจากความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) โดยพิจารณาจาก 4 ปัจจัยคือ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต (Psychological Strain) ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย (Physical Strain) ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Strain) และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ (Vocational Strain) 3. วัดจากคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) โดยพิจารณาจาก 4 ปัจจัยคือ พฤติกรรมการดูแลตนเอง (Self-care Behavior) ระบบการสนับสนุนทางสังคม (Social-support System) ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skill) และกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities) (ระพินทร์ ฉายวิมล และคณะ, 2545: 21-23) ต่อมาในปี ค.ศ.1998 Osipow ได้พัฒนาแบบวัดความเครียดในอาชีพให้ทันสมัยยิ่งขึ้น โดยเพิ่มรายละเอียดของพฤติกรรมความเครียดของบุคคลที่จะวัดให้มีรายละเอียดมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์ประกอบที่ 3 (คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านการเผชิญความเครียด) เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ต้องการวัดความเครียดมากยิ่งขึ้น เช่น พฤติกรรมการดูแลตนเอง เน้นการดูแลเพื่อให้สุขภาพของตนเองดีขึ้น ได้แก่ การเลือกรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การนอนหลับ เป็นต้น ซึ่งแบบวัดความเครียดฉบับนี้เรียกว่า แบบวัดความเครียดในอาชีพฉบับปรับปรุงใหม่ หรือ Occupational Stress Inventory Revised Edition ; OSI-R (Younghusband, 2003: 2) ซึ่งจากความเป็นมาของการสร้างแบบวัดความเครียดในอาชีพของ Osipow จะพบว่าเมื่อนักวิจัยหลายท่านนำไปประยุกต์ใช้เพื่อวัดความเครียดของบุคคลจากการประกอบอาชีพต่างๆ

2. วิธีการวัดความเครียด

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่าการวัดความเครียดมีหลากหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทำให้ความหมายหรือคำจำกัดความของความเครียดที่ผู้วิจัยกำหนด สามารถจำแนกวิธีการวัดได้ดังนี้

2.1 การวัดการเร้าทางสรีระ (Physiological Arousal) แนวคิดในการวัดลักษณะนี้เชื่อว่าเมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น การหลั่งฮอร์โมน Catecholamine ดังนั้นการวัดระดับฮอร์โมน ความดันโลหิต อัตราการเต้นของหัวใจ วิเคราะห์ทางชีวเคมีของโลหิตหรือปัสสาวะ การวัดอุณหภูมิที่ปลายนิ้วมือหรือการตอบสนองทางผิวหนัง จึงเป็นวิธีการที่สะท้อนให้เห็นความเครียดได้

2.2 การวัดเหตุการณ์ในชีวิต (Life Events) โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าเหตุการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคลมีส่วนทำให้เกิดความเครียดแบบเรื้อรัง หรืออาจกล่าวได้ว่า เหตุการณ์ในชีวิตทำให้เกิดความเครียดได้ วิธีการวัดความเครียดแบบนี้ Holmes and Rahe (1967 อ้างใน สุชีรา ภักทรายุตวรรัตน์ และคณะ, 2542: 25) ได้สร้างแบบวัดเหตุการณ์ในชีวิตที่ทำให้เครียด (Social Readjustment Rating Scale; SRRS) วิธีการสร้างแบบวัดนี้คือนำเหตุการณ์ในชีวิตจำนวนมากให้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ตอบว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ 24 เดือน มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้าง แล้วจึงได้กำหนดค่าเหตุการณ์ในแต่ละข้อ ซึ่งถ้าคะแนนมากแสดงว่าเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมากและเมื่อมีคะแนนรวมเกิน 300 คะแนน ถือว่าบุคคลนั้นมีความเครียดมาก

2.3 การวัดอาการที่เกิดขึ้นจากความเครียด (Stress symptom) มีการสร้างขึ้นมามากมายโดยอาศัยแนวคิดเรื่องอาการต่างๆ ที่มีผลจากความเครียด อาการทางกายที่มีผลจากจิตใจ การบกพร่องของการทำหน้าที่ในสังคม อาการซึมเศร้า ความวิตกกังวลและการนอนไม่หลับ ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพ ตลอดจนการสร้างแบบวัดความเครียดโดยอาศัยทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ แบบวัดสุขภาพจิต (The Mental Health Inventory; MHI) ของ Corporation and Ware (1979 อ้างใน อัดถพงศ์ ถนิมพาสน์, 2544) แบบวัดสุขภาพทั่วไป (The General Health Questionnaire; GHQ) ของ Goldberg (1972 อ้างใน ธนา นิลชัย โกวิทช์ และคณะ, 2539) แบบวัดความเครียดในอาชีพ (The Occupation Stress Inventory ; OSI) ของ Osipow (1987 อ้างใน ระพินทร์ ฉายวิมล และคณะ, 2545) แบบวัดความเครียดในอาชีพฉบับปรับปรุงใหม่ (The Occupational Stress Inventory Revised Edition; OSI-R) ของ Osipow (1998 cited in Younghusband, 2003) เป็นต้น

สำหรับการวัดความเครียดของบุคคลตามแนวคิดของ Osipow (1998 cited in Younghusband, 2003) เป็นการวัดอาการความเครียดที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพใด อาชีพหนึ่งของมนุษย์ด้วยแบบวัดความเครียดในอาชีพฉบับปรับปรุงใหม่ (The Occupational Stress Inventory Revised Edition; OSI-R) ตามทฤษฎีความเครียดที่ตนเองได้สร้างขึ้น เป็นการวัดความเครียดจากอาการที่เกิดขึ้นจากความเครียด (Stress symptom) ด้วย พฤติกรรมที่แสดงออกเนื่องจากการรับรู้สิ่งต่างๆที่มีผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ความรู้สึก บุคคลรายงานผลออกมาด้วยการตอบข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่ง ครอบคลุมปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความเครียดจำนวน 3 ด้าน แบ่งย่อยออกได้ 14 ปัจจัย ดังนี้

1. วัดความเครียดจากการแสดงออกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ (Occupational Role) โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัยคือ

1.1 บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีภาระงานเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่สมเหตุผล และไม่ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในขณะนั้น ต้องได้รับการช่วยเหลือ รวมทั้งการที่บุคคลรับรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในระยะเวลาจำกัด

1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Role Insufficiency) หมายถึง การที่บุคคลไม่สามารถใช้ทักษะของตนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ได้ ทำให้รู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดำเนินอยู่ มีความต้องการการยอมรับและความสำเร็จในงาน แต่ในขณะเดียวกัน บุคคลก็จะมีความรู้สึกเบื่องานด้วย

1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน (Role Ambiguity) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกสับสนในการปฏิบัติงาน ไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ไม่รู้วิธีการเริ่มต้นงานใหม่ ไม่รู้ว่าจะดำเนินงานต่อไปอย่างไร ไม่รู้ว่าควรใช้เวลาอย่างไร และไม่รู้ว่าจะถูกประเมินบุคคลและผลงานอย่างไร

1.4 ขอบเขตของบทบาท (Role Boundary) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าการทำงานของตนมีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน รู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขต อำนาจหน้าที่ ต้องปฏิบัติงานภายใต้การสั่งการของหัวหน้าหลายคน และรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะต้องรับผิดชอบต่อภาระของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความวิตกกังวลว่าผู้อื่นจะปฏิบัติงานไม่ดี ชอบเสนอตนเองเข้ารับผิดชอบปัญหาของผู้อื่น และชอบแสดงความเป็นผู้นำ

1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีระดับของเสียง ความชื้น ฝุ่นละออง ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง กลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ และรวมถึงความรู้สึกแปลกแยกจากสถานที่ทำงาน

2. วัดความเครียดจากพฤติกรรมที่แสดงออกเนื่องจากการรับรู้ของตน (Personal Strain) โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ 4 ปัจจัยคือ

2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ (Vocational Strain) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ทำให้บุคคลมีเจตคติไม่ดีต่องาน เช่น เบื่องาน ขาดความสนใจ ปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน มีปัญหาส่วนตัว ขาดงานบ่อย และมักปฏิบัติงานผิดพลาดจนเกิดอุบัติเหตุ

2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต (Psychological) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองในหลายลักษณะ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิดง่าย มีอาการไม่พอใจกับสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ไม่รู้สึกมีอารมณ์ขัน ชอบกล่าวถึงสิ่งต่างๆ ในลักษณะที่ “ไม่ดี” และขาดเอาใจใส่ในงาน

2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Strain) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่มีผลต่อการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีพฤติกรรมทางสังคมไม่ดี เช่น มีพฤติกรรมแยกตัวเอง ไม่คบค้าสมาคมกับผู้อื่นและมักอ้างว่าไม่มีเวลา รู้สึกโกรธและหงุดหงิดบุคคลอื่น ๆ ทั้งในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย (Physical Strain) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ทำให้บุคคลมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและมีอาการผิดปกติทางกายต่างๆ มีพฤติกรรมการบริโภคผิดปกติ มีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มาก ระบบการนอนหลับถูกรบกวน รวมทั้งมีอาการผิดปกติทางกายอื่นๆ จนทำให้บุคคลมีความแปรปรวนทางจิต

3. วัดความเครียดจากพฤติกรรมที่แสดงออกเนื่องมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญสภาพการณ์ต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคย (Personal Resource) โดยพิจารณาจาก 4 ปัจจัยคือ

3.1 กิจกรรมนันทนาการ (Recreation Activities) หมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมเบนความสนใจจากเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเกิดความเครียด วิธีการผ่อนคลายความเครียด และสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตนอกบริบทสภาพการทำงาน

3.2 พฤติกรรมการดูแลตนเอง (Self – Care Behavior) หมายถึง การที่บุคคลมีกิจกรรมประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพดี เช่น การออกกำลังกาย การฝึกการผ่อนคลาย ความเครียด การหลีกเลี่ยงยาเสพติด

3.3 ระบบการสนับสนุนทางสังคม (Social – Support System) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีบุคคลที่ผูกพันให้การยอมรับ ให้คุณค่า สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในครอบครัว ญาติ กลุ่มเพื่อน และกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ

3.4 ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง การที่บุคคลมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ สามารถระบุถึงสาระสำคัญของปัญหา มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง สามารถพิจารณาถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงทางเลือกในการแก้ปัญหากับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นและสามารถแบ่งเวลาในหน้าที่การงานกับเวลาชีวิตส่วนตัวได้

จากปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดทั้ง 14 ปัจจัยข้างต้น สามารถสร้างสถานการณ์หรือข้อความแล้นำไปประเมินบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการวัดความเครียด ด้วยการให้บุคคลแต่ละคนรายงานตนเอง เพราะความเครียดเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ได้แตกต่างกันและเป็นการยากที่จิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาจะวัดความเครียดออกมาได้ดีกว่าตัวของบุคคลนั้นเอง ดังนั้นการรายงานตนเองจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมวิธีหนึ่ง เพื่อนำผลการวัดความเครียดมาประเมินค่าว่าบุคคลนั้นมีความเครียดในระดับใด ถ้าหากความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพและความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากประสบการณ์สูงแสดงว่าบุคคลนั้นมีความเครียดสูง ในขณะที่หากบุคคลนั้นมีความสามารถในการเผชิญความเครียดสูง แสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวและพร้อมเผชิญความเครียดได้ดี (ระพีพันธ์ ฉายวิมล และคณะ, 2545: 55)

3. เครื่องมือวัดความเครียด

เครื่องมือวัดความเครียดส่วนใหญ่สร้างขึ้นมาจากวิธีการวัดความเครียดที่นักวิจัยกำหนด ซึ่งที่พบได้จากการศึกษาเอกสาร ได้แก่

3.1 การใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ จะเป็นการวัดความเครียดของบุคคลที่แสดงออกทางสรีระของร่างกาย เป็นการวัดความเครียดที่มีความตรงสูง เชื่อถือได้ แต่มีจุดด้อยคือราคาของอุปกรณ์ทางการแพทย์ค่อนข้างสูง และต้องใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้

แปลความหมาย เช่น การใช้เครื่อง Electromyogram เพื่อวัดความเครียดของคนจากความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ เป็นต้น (ส่ววัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2540: 1)

3.2 การให้รายงานตนเอง เป็นการบอกถึงพฤติกรรมของตนเองด้วยการบอกกล่าวหรือเขียนข้อความออกมาให้นักจิตวิทยาทราบ หรืออาจจะเป็นการตอบข้อความที่นักจิตวิทยาหรือผู้วิจัยกำหนดไว้ จากนั้นนักจิตวิทยาหรือผู้วิจัยจะทำการประเมินผลจากคำตอบหรือรายละเอียดจากการรายงานตนเองมาเป็นระดับของความเครียด เช่น แบบวัดเหตุการณ์ในชีวิตตามแนวคิดของ Holmes and Rahe แบบวัดความเครียดในอาชีพตามแนวคิดของ Osipow เป็นต้น

จากการศึกษาความเครียดในอาชีพของ Osipow (1987 อ้างใน ระพินทร์ ฉายวิมล และคณะ, 2545: 34) และความเครียดในอาชีพฉบับปรับปรุงใหม่ของ Osipow (1998 cited in Younghusband, 2003) พบว่า ได้มีการแบ่งความเครียดออกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยได้แสดงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบออกเป็นปัจจัยต่างๆ รวมทั้งสิ้น 14 ปัจจัย เพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าบุคคลมีความเครียดในระดับใดนั้น ได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านนำทฤษฎีความเครียดหรือแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดความเครียดของ Osipow ไปทำการ ศึกษาวิจัยด้วยการสร้างข้อความให้ครอบคลุมองค์ประกอบของความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ ที่ได้แบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัยดังกล่าว ทั้งนี้ระพินทร์ ฉายวิมล และคณะ (2545: 38) ได้สร้างแบบสำรวจความเครียดในอาชีพ โดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Osipow พร้อมทั้งให้ความหมายหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเกิดความเครียดของคนในแต่ละปัจจัยอย่างละเอียด แล้วจึงสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ นั้น ปัจจัยละ 10 ข้อ จึงได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 140 ข้อคือ การสำรวจความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) จำนวน 60 ข้อ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) จำนวน 40 ข้อ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) จำนวน 40 ข้อ

แนวทางการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดความเครียด

เครื่องมือวัดความเครียดมีแนวทางการสร้างและหาคุณภาพเช่นเดียวกับแบบวัดทางจิตวิทยาอื่นๆ ซึ่ง Anastasi (1989 อ้างใน สมพร สุทัศน์ีย์, 2545) ได้ให้ความหมายของแบบวัดทางจิตวิทยาว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดกลุ่มตัวอย่างพฤติกรรมอย่างเป็นปรนัย มีคุณค่าในการทำนาย มีความตรง ความเที่ยงและมีความเป็นมาตรฐาน นอกจากนี้สมพร สุทัศน์ีย์

(2545: 69) ได้ให้ความหมายของแบบวัดทางจิตวิทยาว่า เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะภายใน (Construct) อย่างหนึ่งที่มีความเป็นปรนัยและมีมาตรฐาน ซึ่งใช้วัดความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือวัดความแตกต่างภายในตัวบุคคลในสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน แล้วแปลค่าสิ่งที่วัดได้ออกมาเป็นคะแนนที่เป็นดัชนีบ่งชี้คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล

ขั้นตอนการสร้างแบบวัดทางจิตวิทยาโดยทั่วไป (สมพร สุทัศนีย์, 2545: 75-109) ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นวัตถุประสงค์ทั่วไป ผู้สร้างแบบวัดต้องการให้ผู้รับการทดสอบรู้อะไรบ้าง โดยพิจารณาจากนิยามปฏิบัติการและกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิเคราะห์วัตถุประสงค์เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งมีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นพฤติกรรมภายในบุคคล ซึ่งเป็นการรับรู้ ความรู้สึก มิใช่พฤติกรรม ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา

2.2 เป็นวัตถุประสงค์ที่มีความคิดเดียวหรือคำตอบเดียว

2.3 เป็นวัตถุประสงค์ที่แสดงลักษณะทั่วไปในระดับที่เหมาะสม

2.4 วัตถุประสงค์ควรเป็นตัวแทนผลที่เกิดจากเนื้อหา เช่น แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

2.5 วัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นความจริงไม่ใช่เพื่อฝัน

3. กำหนดเนื้อหาทักษะ ขอบข่ายเนื้อหาและวิเคราะห์เนื้อหา ผู้สร้างแบบวัดควรกำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการวัด โดยกำหนดโครงสร้างเนื้อหาแต่ละตอน แต่ละบทได้ และต้องกำหนดขอบข่ายของเนื้อหาและทักษะที่ต้องการวัดว่าจะวัดด้านใด ถ้าต้องการแบบวัดเพื่อวัดลักษณะทางจิตวิทยาบางอย่างต้องกำหนดลักษณะที่จะวัดให้ชัดเจนที่สุด พร้อมทั้งระบุพฤติกรรมที่เป็นตัวแทนคุณลักษณะนั้น ต่อจากนั้นก็เตรียมโครงสร้างของแบบวัด โดยการใช้ข้อความและเนื้อหาประกอบกันเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา ผู้สร้างแบบวัดจะต้องทำโครงสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหา กำหนดขอบเขตเนื้อหาว่าจะวัดอะไร อย่างละกี่ข้อ ซึ่งข้อควรพิจารณาก่อนเขียนข้อความมี 2 เรื่องคือ รูปแบบของแบบวัดและจำนวนข้อความที่จะใช้วัด

4. เขียนข้อความและพิจารณาแก้ไข ซึ่งหลังจากกำหนดเนื้อหา ทักษะ ขอบข่ายของ ลักษณะแบบวัดแล้ว งานขั้นต่อไปคือการเขียนข้อความ มีหลักการเขียนทั่วไป 4 ข้อคือ

4.1 จำโครงสร้างของแบบวัดไว้ในใจหรือเขียนโครงสร้างไว้เป็นตัวแทนมาตรฐานแพลน และจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการเขียนข้อความให้เฉพาะเจาะจงขึ้น

4.2 ร่างข้อความไว้ล่วงหน้า 3-4 วัน แล้วทบทวนว่าข้อความนั้นชัดเจนหรือคลุมเครือ อาจจะต้องเปลี่ยนข้อความใหม่ 2-3 ครั้ง เพื่อความเหมาะสม

4.3 ตรวจสอบแบบวัดทั้งหมดและให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น 1-2 คน ช่วยวิจารณ์

4.4 พิจารณาแก้ไขแบบทดสอบให้ดีขึ้น โดยปรับส่วนประกอบให้เหมือนกับโครงสร้างของแบบวัด

5. ทดลองและวิเคราะห์ข้อความรายชื่อ หลังจากเขียนข้อความ พิมพ์ ทบทวน แก้ไข และรวบรวมข้อความได้จำนวนหนึ่ง นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย วิเคราะห์ระดับความ ยากง่าย อำนาจจำแนก ความเหมาะสมของตัวเลือก ตัวลวง เพื่อดูว่าข้อความวัดแต่ละข้อมีความ ยากง่ายเพียงใด สามารถอำนาจจำแนกคนที่ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำออกจากกันได้หรือไม่หรือสามารถจำแนกคุณลักษณะที่ได้ออกจากคุณลักษณะไม่ได้หรือไม่

6. จัดทำเป็นรูปแบบทดสอบที่สมบูรณ์ หลังจากเขียนข้อความ พิมพ์ ทบทวน แก้ไข และได้ข้อความจำนวนหนึ่ง การตัดสินใจครั้งสุดท้ายคือ ทำให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์โดย พิจารณาในเรื่องความยาวของแบบวัด การจัดเขียนข้อความและคำตอบ กระจายคำตอบและ ตัวแบบข้อความ

7. ทำให้เป็นมาตรฐาน โดยการนำแบบวัดที่ปรับปรุงข้อความแล้วไปทดสอบกับกลุ่ม ตัวอย่างขนาดใหญ่ และเป็นตัวแทนประชากร ซึ่งเรียกว่า “กลุ่มตัวอย่างมาตรฐาน” ตอบแบบ วัดฉบับนั้น การมีมาตรฐานพิจารณาจากเนื้อหา และวิธีดำเนินการตอบแบบวัด

8. วิเคราะห์ทางเทคนิค ได้แก่ การหาคุณภาพของแบบวัดด้วยการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) และเกณฑ์ปกติ (Norm) ดังนี้

8.1 ค่าความเที่ยง เป็นการประเมินความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการทดสอบมี หลายวิธี เช่น การนำแบบวัดฉบับเดียวไปทดสอบซ้ำกับกลุ่มเดิม 2 ครั้ง การใช้แบบวัดที่ คล้ายกัน 2 ชุด การทดสอบกลุ่มตัวอย่างเดียว ครั้งเดียวพร้อมๆกัน หรือการใช้แบบวัดชุด

เดียวทดสอบกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียวแล้วแบ่งคะแนนเป็น 2 ส่วน ผู้ทำการทดสอบจะใช้วิธีใด ประเมินความเที่ยงของแบบวัดนั้นขึ้นอยู่กับชนิดของแบบวัด คะแนนและจุดมุ่งหมายที่จะนำแบบวัดไปใช้ คะแนนที่ได้ไปคำนวณค่าทางสถิติเป็นค่าความเที่ยง

8.2 ค่าความตรง เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดที่แสดงว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นสามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ วัดได้ดีเพียงใด ซึ่งแบบวัดแต่ละฉบับมีความตรงเพียงใด ต้องเปรียบเทียบกับวัดดูประสงค์ของแบบวัดฉบับนั้น ถ้าแบบวัดสามารถวัดได้ตรงตามวัดดูประสงค์ที่กำหนดไว้ก็แสดงว่าแบบวัดฉบับนั้นมีความตรง

8.3 เกณฑ์ปกติ คะแนนที่ได้จากแบบวัดเป็นคะแนนดิบที่ไม่มี ความหมาย คะแนนจะมีความหมายก็ต่อเมื่อมีเกณฑ์ปกติ โดยการสร้างเกณฑ์ปกติเพื่อใช้ในการแปลความหมายของคะแนนนั้น ซึ่งเกณฑ์ปกติที่นิยมใช้ ได้แก่ คะแนนมาตรฐานที่ปกติ ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

9. แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์และมีมาตรฐาน แบบวัดฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วจะเป็นแบบวัดที่มีค่าความตรง ความเที่ยง มีมาตรฐานและมีค่าชี้แจงที่ชัดเจน ผู้ดำเนินการทดสอบดำเนินการได้เหมือนกัน การตรวจให้คะแนน การแปลความหมายของคะแนนและอื่น ๆ เป็นมาตรฐานเดียวกัน

เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาส่วนมากใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยส่วนมากมักจะประยุกต์และปรับใช้จากแนวคิดการวัดเจตคติ ซึ่งบุญเรียง ขจรศิลป์ (2543: 87-107) และบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549: 297-321) ได้อธิบายวิธีการสร้างแบบวัดเจตคติที่นิยมใช้กัน 3 วิธีคือเทคนิคของเธอร์สตัน เทคนิคของลิเคิร์ต และเทคนิคของออสกูด โดยแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขได้เลือกใช้วิธีของลิเคิร์ต มีรายละเอียดดังนี้

เทคนิคการสร้างแบบวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert technique) ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. เขียนข้อความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุด ซึ่งข้อความต่าง ๆ เหล่านั้นควรมีทั้งข้อความที่เป็นข้อความประเพณีนิยม และข้อความประเพณีนิเสธ แต่ละข้อความนั้นควรมีความหมายเดียวในหนึ่งข้อความ ใช้ภาษาที่ง่ายและชัดเจน ไม่ควรใช้ข้อความที่เป็นประโยคปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ
2. นำข้อความที่รวบรวมไว้นั้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และระบุว่าข้อความแต่ละข้อความนั้นเป็นข้อความในเชิงนิยาม นิเสธ หรือเป็นกลาง ๆ

3. ตัดข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า เป็นข้อความกลาง ๆ คือ จัดไม่ได้ ว่าเป็นข้อความในเชิงนิมิตหรือนินทรออก

4. ตัดสินใจว่าจะให้มีตัวเลือกในแต่ละข้อความกี่ตัวเลือก ซึ่งแต่เดิมนั้น ลิเคิร์ทใช้ 5 ตัวเลือกคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. นำข้อความที่คัดเลือกมาแล้วเรียบเรียงเป็นแบบวัดเจตคติ โดยมีคำชี้แจงในการตอบแบบวัดอย่างชัดเจน โดยระบุว่า ให้ผู้ตอบแบบวัดเขียนเครื่องหมายให้ตรงกับความรู้สึกของตนเองที่มีต่อข้อความแต่ละข้อความนั้น

6. นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จริง ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างควรจะมียังน้อย 5 เท่าของจำนวนข้อความ

7. วิเคราะห์คุณภาพขอข้อความแต่ละข้อโดยการกำหนดน้ำหนักของระดับเจตคติ ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งสำหรับข้อความเชิงนิมิตหรือข้อความที่สนับสนุนให้ 5 คะแนน ถ้าตอบว่าเห็นด้วยให้ 4 คะแนน ลดหลั่นมาตามลำดับ ถ้าตอบว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ในทางตรงข้ามถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งสำหรับข้อความเชิงนินทรหรือข้อความที่ไม่สนับสนุนให้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าเห็นด้วยให้ 2 คะแนน เพิ่มตามลำดับ ถ้าตอบว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน ในการวิเคราะห์คุณภาพของข้อความแต่ละข้ออาจทำได้ 2 วิธีคือ

7.1 คำนวณอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ โดยเปลี่ยนระดับของเจตคติให้เป็นคะแนนตามลักษณะดังกล่าวข้างต้น รวมคะแนนเจตคติทั้งหมด แล้วแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 25% หรือใช้เทคนิค 25% แล้วทดสอบความแตกต่างของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วย t-test หากข้อความใดที่ทดสอบค่าที่แล้วพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนก

7.2 คำนวณค่าความคงที่ภายในของข้อความแต่ละข้อ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนของแบบวัดทั้งหมด แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้าข้อความใดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติถือว่าใช้ไม่ได้ เนื่องจากไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนของเจตคติ แสดงว่าไม่สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งในการวัดระดับเจตคติรวมทั้งฉบับได้ สำหรับสูตรการคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อความกับคะแนนรวมของแบบวัดเจตคติทั้งหมดคือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

8. ตัดข้อความที่ไม่มีคุณภาพทิ้ง (ไม่มีอำนาจจำแนกหรือไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมเจตคติ) แล้วนำข้อความที่เหลือมาเรียบเรียงเป็นแบบวัดขั้นสุดท้าย ซึ่งแบบวัดขั้นสุดท้ายควรจะประกอบด้วยข้อความเชิงนิมิตและนิเสธจำนวนใกล้เคียงกัน

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ก่อนที่จะนำไปใช้จริง ผู้วิจัยควรจะได้มีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเหล่านั้นก่อน โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากกลุ่มประชากรกลุ่มเดียวกันกับที่กำลังจะทำวิจัย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลขั้นสุดท้าย เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดเจตคตินอกจากพิจารณาคุณภาพของข้อความเป็นรายข้อแล้ว ผู้วิจัยยังต้องพิจารณาคุณภาพของแบบวัดในด้านความตรงและความเที่ยงด้วย (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 161-172)

ความตรงของเครื่องมือ (Validity)

ความตรงเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัด สำหรับแบบวัดเชิงจิตวิทยาจะพิจารณาความตรงตามทฤษฎี (Construct Validity) ซึ่งหมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดหรืออธิบายพฤติกรรมหรือสิ่งที่ต้องการวัดได้ตรงตามทฤษฎี ส่วนใหญ่ความตรงตามทฤษฎีนั้นจะใช้พิจารณาในแง่ที่เครื่องมือที่ใช้วัดสิ่งที่เป็นนามธรรมและวัดโดยตรงได้ยาก เช่น สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ความวิตกกังวล บุคลิกภาพ เป็นต้น ในการพิจารณาว่าแบบทดสอบนั้นมีความตรงตามทฤษฎีหรือไม่ พิจารณาจากความสอดคล้องของผลที่ได้จากแบบทดสอบกับพฤติกรรมที่สังเกตได้จริง โดยอาศัยทฤษฎีที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์ ถ้าผลที่ได้จากแบบทดสอบมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่สังเกตได้จริง แสดงว่าแบบทดสอบนั้นมีความตรงตามทฤษฎี

วิธีการหาความตรงตามทฤษฎีมีหลายวิธี โดยวิธีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 2 วิธีคือ

1. วิธีเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาพิจารณาผังการสร้างข้อความ ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับองค์ประกอบของความเครียดตามทฤษฎีของ Osipow ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ใน 5 ท่าน มีความเห็นตรงกัน ซึ่งผลการสร้างข้อความโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยานั้น ทำให้ได้ข้อความที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วัด แบบวัดมีความครอบคลุม เป็นตัวแทนพฤติกรรมที่

ต้องการวัดและเป็นไปตามกรอบแนวคิด ถือว่าแบบวัดนั้นมีความตรงตามทฤษฎี (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 161)

2. วิธีการเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อความด้วยกัน หรือระหว่างตอนของแบบวัดฉบับนั้น ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบทางสถิติว่าข้อความวัดความเครียดที่สร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบเป็นไปตามแนวคิดในการสร้างเครื่องมือหรือไม่ ถ้าพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ภายในสูง แสดงว่าแบบวัดนั้นมีความตรงตามทฤษฎี (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545: 71)

ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ความเที่ยงเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่วัดได้สม่ำเสมอคงเส้นคงวา วัดกี่ครั้งก็ได้ผลเหมือนเดิมหรือใกล้เคียงกับของเดิมมาก การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือทำได้หลายวิธี ได้แก่ การวัดความคงที่ การวัดความเท่ากัน การวัดความคงที่ภายในเป็นต้น สำหรับแบบวัดเชิงจิตวิทยาจะพิจารณาความเที่ยงโดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) เป็นการหาค่าความเที่ยงของแบบทดสอบโดยใช้การทดสอบเพียงครั้งเดียว วัดคุณลักษณะเดียวและเนื้อหาเป็นเอกพันธ์ ด้วยวิธีของ Cronbach มีความเหมาะสมสำหรับแบบวัดทางจิตวิทยา และลักษณะของเครื่องมือไม่ใช่ลักษณะที่ตอบถูกได้หนึ่ง ตอบผิดได้ศูนย์ เรียกวิธีการหาค่าดัชนีความเที่ยงวิธีนี้ว่า วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 168) โดยค่าความเที่ยงที่คำนวณได้จะอยู่ในระดับเชื่อถือได้ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2537: 155)

ค่าดัชนีความเที่ยงของแบบทดสอบจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 172)

1. ความยาวของแบบทดสอบ แบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบจำนวนมากมีดัชนีความเที่ยงสูงกว่าแบบทดสอบที่มีจำนวนน้อย แต่เมื่อถึงขีดจำกัดจุดหนึ่ง แม้ว่าจะเพิ่มจำนวนข้อมากขึ้น ดัชนีความเที่ยงของแบบทดสอบจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. ความเป็นเอกพันธ์ของความง่ายของข้อสอบ แบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบที่มีระดับความง่ายใกล้เคียงกันจะมีค่าดัชนีความเที่ยงสูงกว่าแบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบที่มีระดับความง่ายต่างๆ

3. อำนาจจำแนกของข้อสอบ แบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบที่มีอำนาจจำแนกสูง จะมีค่าดัชนีความเที่ยงสูงกว่าแบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบที่มีอำนาจจำแนกต่ำ

4. ความง่ายของข้อสอบ แบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบที่มีระดับความง่ายปานกลางจะมีค่าดัชนีความเที่ยงสูงกว่าแบบทดสอบที่ประกอบด้วยข้อสอบที่ง่ายมาก ๆ หรือยากมาก ๆ

5. ความแตกต่างระหว่างผู้เข้าสอบ ในการคำนวณค่าดัชนีความเที่ยง ถ้าผู้เข้าสอบมีความสามารถแตกต่างกันมากจะทำให้ดัชนีความเที่ยงของแบบทดสอบมีค่าสูง

การสร้างเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติ (Norms) เป็นส่วนประกอบสำคัญของแบบทดสอบมาตรฐานใช้สำหรับตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน ทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้ถูกทดสอบแต่ละคนได้ทันที โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับคะแนนของคนอื่น ๆ ที่สอบพร้อมกัน เพราะการตีความหมายของคะแนนจะใช้การอ้างอิงจากเกณฑ์ปกติที่สร้างไว้แล้ว ซึ่งการสร้างเกณฑ์ปกติจะทำได้เมื่อนำแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นจนมีคุณสมบัติรายข้อด้านความยากและอำนาจจำแนก และทั้งฉบับในด้านความตรงและความเที่ยง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยการไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากพอที่จะสร้างเกณฑ์ปกติ หลังจากนั้นจึงนำคะแนนผลการสอบมาสร้างเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่บอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร การสร้างเกณฑ์ปกติจึงต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2546: 2-4)

1. ความเป็นตัวแทนที่ดี การสุ่มตัวอย่างของประชากรโดยอาศัยความน่าจะเป็น ทำได้หลายวิธี เช่น สุ่มอย่างง่าย สุ่มแบบเป็นระบบ สุ่มแบบแบ่งชั้น หรือสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้ต้องเลือกสุ่มตามความเหมาะสมโดยการพิจารณาประชากรเป็นสำคัญ ถ้าประชากรมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือไม่มีคุณสมบัติแตกต่างกันใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แต่ถ้าระหว่างประชากรกับกลุ่มย่อยมีลักษณะแตกต่างกัน จะต้องใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือสุ่มมาจากประชากรทุกกลุ่มย่อย ในทางตรงกัน

ข้าม ถ้าระหว่างประชากรกลุ่มย่อยมีลักษณะเหมือนกัน ก็ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) คือสุ่มเพียงบางกลุ่มจากประชากรย่อย

2. มีความตรง (Validity) การนำคะแนนดิบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้ว สามารถแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง

3. มีความทันสมัย เกณฑ์ปกตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้น การพัฒนาคนมีอยู่ตลอดเวลา เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม อาหารการกิน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณเก่งหรืออ่อนได้ ดังนั้นเกณฑ์ปกติที่เคยศึกษาไว้นานแล้วหลายปี อาจมีความผิดพลาดจากความ เป็นจริง จึงต้องสร้างขึ้นใหม่ให้ทันสมัย โดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ปกติควรเปลี่ยนทุกๆ 5 ปี

เกณฑ์ปกติแบ่งได้ตามลักษณะของประชากรและตามลักษณะของการใช้สถิติเพื่อการเปรียบเทียบ ดังนี้

1. การแบ่งชนิดของเกณฑ์ปกติตามลักษณะของประชากร แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1.1 เกณฑ์ปกติระดับชาติ (National Norms) ต้องใช้ประชากรทั่วประเทศหรือขนาดใหญ่มาก โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ เป็นเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบได้อย่างกว้างขวางที่สุด ครอบคลุมประชากรได้ในวงกว้าง

1.2 เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็ก ลงมา เช่น ระดับจังหวัด หรือระดับอำเภอ เป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอ

1.3 เกณฑ์ปกติของโรงเรียน (School Mean Norms) เป็นเกณฑ์ปกติที่คำนวณมาจากค่าเฉลี่ยของชั้นเรียนหรือโรงเรียน คล้ายกับท้องถิ่นแต่เป็นการสร้างขึ้นมามาเพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งอ้างอิงเฉพาะนักเรียนในระบบการศึกษา

1.4 เกณฑ์ปกติเฉพาะกลุ่ม (Special Group Norms) เป็นเกณฑ์ปกติที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น เกณฑ์ปกติความเครียดในอาชีพของประชาชนในเขตการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เกณฑ์ปกติดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยภาคใต้ เป็นต้น

2. การแบ่งชนิดของเกณฑ์ปกติตามลักษณะของการใช้สถิติการเปรียบเทียบ ได้แก่ เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ เกณฑ์ปกติคะแนนที่ เกณฑ์ปกติสเตโนน เป็นต้น สำหรับเกณฑ์ปกติที่ใช้กับแบบวัดความเครียดที่ศึกษาในครั้งนี่คือคะแนนมาตรฐานที่ปกติ ด้วยเหตุผลความเครียดของบุคคลโดยทั่วไปอยู่ในระดับปกติ คนที่มีความเครียดสูงและต่ำจะมีจำนวนน้อย ซึ่งการใช้คะแนนมาตรฐานที่ปกติเป็นการแปลงคะแนนดิบโดยยึดพื้นที่ใต้โค้งปกติเป็นหลัก ไม่ว่าจะคะแนนจะกระจายเป็นโค้งเบ้ซ้ายหรือเบ้ขวาก็จะปรับให้เป็นโค้งปกติ โดยจะยังคงรักษาพื้นที่ใต้โค้งและตำแหน่งของคะแนนไว้ตามลำดับอย่างเดิม นอกจากนี้ยังใช้เกณฑ์ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ไว้สำหรับจัดอันดับหรือเปรียบเทียบระดับความเครียดของบุคคลกับคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Norms) หรือตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank; PR) สร้างจากคะแนนดิบที่มาจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี แล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างเกณฑ์ปกติทั่วไป เกณฑ์ปกติแบบนี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปบวกลบไม่ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบและแปลความหมายได้ เช่น นักเรียนคนหนึ่งสอบได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 แสดงว่าถ้ามีคนเข้าสอบ 100 คน นักเรียนคนนี้มีความสามารถเก่งกว่าคนอื่น 80 คน หรืออ่อนกว่าคนอื่นเพียง 20 คน

2.2 เกณฑ์ปกติคะแนนที่ (T-Score Norms) นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาบวกลบและหาคะแนนเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมายคือมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10 เรียกคะแนนชนิดนี้ว่าคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ซึ่งการจัดทำเกณฑ์ปกติชนิดที่ปกติทำได้โดยการนำค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้ ไปเปิดตารางพื้นที่ใต้โค้งปกติสำหรับเปลี่ยนค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ให้เป็นคะแนนที่ปกติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดปรากฏว่า ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขโดยเฉพาะ แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดความเครียดและการสร้างแบบวัดทางสุขภาพจิตที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขได้ ดังนี้

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ (2540) ได้พัฒนาแบบวัดความเครียดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความเครียดที่เหมาะสมสำหรับคนไทย จากกรอบแนวคิดทางด้านชีวภาพ จิตใจ และสังคมที่ส่งผลให้เกิดความเครียด โดยพิจารณาจากเหตุการณ์การใช้ชีวิตประจำวันที่มีผลต่อการเกิดความเครียดหรือการปรับตัวรับความเครียด และอาการของความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ เครียดมากที่สุด เครียดมาก เครียดปานกลาง เครียดเล็กน้อย และไม่รู้สึกเครียด โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือคือ ทำการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง 149 คน แล้วทำการปรับปรุงแบบวัดความเครียดตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ได้แบบวัดความเครียดจำนวน 102 ข้อ หากคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ในกลุ่มตัวอย่าง 523 คน เครื่องมือมาตรฐานที่ใช้คือ ค่าความเครียดของกล้ามเนื้อ (Electromyography; EMG) ซึ่งมีความตรงตามสภาพมากกว่า 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จัดแบ่งระดับความเครียดตามผลการวัดของแบบวัดความเครียดที่สร้างเป็น 4 ระดับคือ ต่ำ ปานกลาง สูง และรุนแรง โดยใช้คะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ในการแบ่ง ซึ่งอิงตามค่า EMG ที่ใช้เป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการปรับเครื่องมือให้มีขนาดเล็กลงเหลือ 60 ข้อ และ 20 ข้อ ด้วยการหาคุณภาพของแบบวัดที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยและสกัดตัวปัจจัยให้เหลือข้อคำถามน้อยลง พบว่ามีค่าความเที่ยงแบบแอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7 และยังคงสัมพันธ์กับค่า EMG อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเรียกเครื่องมือชุดนี้ว่า “แบบวัดความเครียดสวนปรุง” มี 3 ชุดคือ 102 ข้อ 60 ข้อ และ 20 ข้อ วิธีการใช้แบบวัดความเครียดสวนปรุงคือ ให้ผู้ตอบอ่านคำถามแล้วสำรวจดูว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับผู้อตอบบ้าง แล้วรวมคะแนนแต่ละข้อ นำคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการแปลผลการใช้แบบวัดความเครียดสวนปรุงทุกชุดได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับคือเครียดน้อย เครียดปานกลาง เครียดสูง และเครียดรุนแรง

อรรถพงษ์ ถนิมพาสน์ (2545) ได้ทำการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยภาคใต้ (ระดับบุคคล) เพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยในภาคใต้ โดยศึกษาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยง (Reliability) และหาค่าปกติ (Norms) สำหรับใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดภาวะสุขภาพจิตของคนไทยภาคใต้ และเพื่อศึกษาระดับสุขภาพจิตของคนไทยภาคใต้ ทำการสร้างเครื่องมือจากการประยุกต์จากดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 89 ข้อ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สภาพจิตใจ จำนวน 22 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 สมรรถภาพของจิตใจ จำนวน 23 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพของจิตใจ จำนวน 13 ข้อ และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุน จำนวน 31 ข้อ พัฒนาคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาด้วยการพิจารณาข้อ

คำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิและคณะทำงานจากกรมสุขภาพจิต และตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดด้วยการนำแบบวัดไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนอายุ 15-60 ปี ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง ภูเก็ต สงขลา ยะลา ปัตตานี และสตูล จำนวน 3,000 คน ทั้งนี้ทำการสัมภาษณ์ครอบครัวละ 1 คน ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเที่ยงแบบแอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับเท่ากับ .8879 และความเที่ยงแต่ละด้าน เท่ากับ .7364, .8499, .8011 และ .9010 ตามลำดับ ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า Factor Loading ตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป ซึ่งปรากฏว่าจากข้อคำถามทั้งหมด 89 ข้อ มี 87 ข้อที่มีค่า Factor Loading สูงกว่า 0.4 และมี 2 ข้อ ในองค์ประกอบที่ 1 มีค่า Factor Loading ต่ำกว่า 0.4 สำหรับผลการศึกษาค่าปกติของดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยภาคใต้ พบว่าคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 32-183 คะแนน โดยเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เท่ากับ 131 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เท่ากับ 149 คะแนน เมื่อศึกษาตามรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 9-44 คะแนน โดยเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เท่ากับ 27 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เท่ากับ 31 คะแนน องค์ประกอบที่ 2 คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 6-44 คะแนน โดยเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เท่ากับ 30 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เท่ากับ 38 คะแนน องค์ประกอบที่ 3 คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 0-12 คะแนน โดยเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เท่ากับ 8 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เท่ากับ 9 คะแนน และองค์ประกอบที่ 4 คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 9-75 คะแนน โดยเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 เท่ากับ 44 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 เท่ากับ 53 คะแนน โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนคือ ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา แปลว่า สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป ระหว่างเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25-75 แปลว่า สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป และสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 แปลว่า สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป

ระพีพันธ์ ฉายวิมล และคณะ (2545) ได้ทำการสร้างแบบสำรวจความเครียดในอาชีพ โดยอาศัยกรอบแนวคิดการวัดความเครียดในอาชีพ OSI (Occupational Stress Inventory) ของ Osipow (1987) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความเครียดของประชาชนที่ประกอบอาชีพต่างๆในพื้นที่เขตการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบอาชีพในพื้นที่เขตการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 531 คน ใน 8 กลุ่มอาชีพคือ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหารและการจัดการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเสมียนพนักงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต และกลุ่มทหาร-ตำรวจ ได้ข้อกระทงคำถามจำนวน 140 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบโครงสร้างความเครียด 3 ด้านคือความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ 60 ข้อ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากรับรู้ของแต่ละบุคคล 40 ข้อ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด 40 ข้อ ผลการดำเนินการหาคุณภาพของแบบ

สำรวจได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ 0.92 และแต่ละด้าน 0.88, 0.92 และ 0.91 ตามลำดับ มีค่าความตรง (Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยวิธีการหมุนแกนแบบ Varimax พบว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ลักษณะของความเครียดตามบทบาทอาชีพ มีค่า Eigen value มากกว่า 1 มีค่าเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนตั้งแต่ 4.310–9.394 องค์ประกอบทั้ง 4 ลักษณะของความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล มีค่า Eigen value มากกว่า 1 มีค่าเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนตั้งแต่ 4.739–18.712 องค์ประกอบทั้ง 4 ลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด มีค่า Eigen value มากกว่า 1 มีค่าเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนตั้งแต่ 8.719–12.582 และได้ค่าเกณฑ์ปกติ (Norm) ด้วยการปรับคะแนนดิบเป็นคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ และได้จัดทำตารางเกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ความเครียดในอาชีพตามตัวแปรจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง ทำให้ง่ายแก่บุคคลอื่น ๆ ในการนำผลการวัดความเครียดของตนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติดังกล่าว

งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัดความเครียดในอาชีพ และการใช้ทฤษฎีความเครียดของ Osipow เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเครียดของบุคคลอาชีพต่าง ๆ ดังนี้

Moore *et al.* (1994) ได้ศึกษาระดับความเครียดและความยึดมั่นในองค์กร ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขและบุคลากรทางกฎหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความยึดมั่นในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างและศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดและความยึดมั่นในองค์กรระหว่างบุคลากรสาธารณสุขกับบุคลากรทางกฎหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบวัดความเครียดในอาชีพ (Occupational Stress Inventory ; OSI) ของ Osipow (1981) ประกอบด้วยข้อคำถาม 140 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบของความเครียดใน 3 ด้าน 14 ปัจจัยคือความเครียดจากการรับรู้ตามบทบาทอาชีพ จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย 6 ปัจจัยคือ บทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย ความรู้สึกถูกบีบคั้นจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นจากการประกอบอาชีพ คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ กิจกรรมนันทนาการ การดูแลตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและทักษะทางปัญญา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ สอบถามพฤติกรรมหรือเหตุการณ์

ต่างๆที่นำไปสู่การเกิดความเครียด โดยเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 แสดงถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่กำหนดไม่มีเลยหรือเกิดขึ้นน้อยมาก จนถึงระดับ 5 ที่แสดงถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่กำหนดเกิดขึ้นตลอดเวลา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความเครียดสูงกว่าบุคลากรทางกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีปัจจัยที่บ่งชี้ 6 ปัจจัยคือขอบเขตของบทบาท สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย ในขณะที่เดียวกันบุคลากรทางกฎหมายมีคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 ปัจจัยคือ พฤติกรรมในการดูแลตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ทักษะทางปัญญา และกิจกรรมนันทนาการ ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดกับความยืดหยุ่นในองค์กร พบว่ามีปัจจัยความเครียด 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความยืดหยุ่นในองค์กรของบุคลากรทั้งสองอาชีพคือ บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ขอบเขตของบทบาท ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กิจกรรมนันทนาการ และทักษะทางปัญญา

Youngusband (2003) ได้ศึกษาถึงระดับความเครียดของครู โดยเก็บข้อมูลจากครูที่สอนหนังสือในโรงเรียนที่อยู่ในเมือง Newfoundland และเมือง Labrador จำนวนทั้งสิ้น 198 คน ซึ่งเก็บข้อมูลได้เพียง 100 คน ด้วยแบบวัดความเครียดในอาชีพฉบับปรับปรุงใหม่ (Occupational Stress Inventory Revised Edition ; OSI-R) ของ Osipow (1998) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของครู จำนวน 140 ข้อ จากองค์ประกอบของความเครียดใน 3 ด้าน 14 ปัจจัยคือ 1. ความเครียดจากสภาพบทบาทของการทำงาน จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย 6 ปัจจัยคือ บทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน 2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นของแต่ละบุคคล จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นจากการประกอบอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย 3. ความสามารถเผชิญความเครียดของบุคคล จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ กิจกรรมนันทนาการ การดูแลตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และทักษะทางปัญญา ทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆที่นำไปสู่การเกิดความเครียด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 แสดงถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่กำหนดไม่มีเลยหรือเกิดขึ้นน้อยมาก จนถึงระดับ 5 ที่แสดงถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่กำหนดเกิดขึ้นตลอดเวลา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความเครียดมี 4 ปัจจัยคือ 1. บทบาทที่มากเกินไป ได้แก่ ต้องรับผิดชอบงานมาก การขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ต้องเดินทางไปทำต่อที่บ้าน 2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ได้แก่ มีความรู้สึก

ว่างงานที่ทำไม่น่าสนใจ ไม่มีสมาธิในการทำงาน มีความรู้สึกที่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จกับงานที่ทำ 3. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ ถูกเสียงดังรบกวนขณะทำงาน ต้องทำงานอยู่กับสภาพที่ชื้นแฉะสกปรก สถานที่ทำงานมีฝุ่นละอองมาก 4. ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ต้องไปงานเลี้ยงกับเพื่อนๆบ่อยมาก ต้องการเวลาในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

จากการตรวจเอกสาร ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดจากการประกอบอาชีพของบุคคล ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสาธารณสุขได้เล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดและการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิของประเทศไทย โดยการใช้แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดและแนวทางการสร้างแบบวัดความเครียดในอาชีพ (The Occupational Stress Inventory ; OSI) ของ Osipow (1987 อ้างใน ระพินทร์ ฉายวิมล และคณะ, 2545) และ The Occupational Stress Inventory Revised Edition (OSI-R) ของ Osipow (1998 cited in Cope, 2003) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความเครียดใน 3 ด้าน ในแต่ละด้านได้แบ่งย่อยออกเป็นหลายปัจจัย รวมทั้งสิ้น 14 ปัจจัยคือ องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) มี 6 ปัจจัย องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) มี 4 ปัจจัย และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resources) มี 4 ปัจจัย โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ โดยแบ่งระดับความเครียดตามพื้นที่ใต้โค้งปกติด้วยที่ปกติ (Cope, 2003: 120) คือ

ตั้งแต่ T70 ขึ้นไป หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในอาชีพที่ไม่เหมาะสม (Strong probability of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T60-T69 หมายถึง มีปัญหาในการปรับตัวในอาชีพแต่ไม่รุนแรง (Mild levels of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T40-T59 หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ย เช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป (Within 1 SD of mean: normal range)

ต่ำกว่า T40 หมายถึง ไม่มีความเครียดในการปรับตัวในอาชีพ (Relative absence of occupational stress and/or strain)

สำหรับระพินทร์ ฉายวิมล (2545: 57) ได้แบ่งระดับความเครียดจากเก็บข้อมูลประชาชนอาชีพต่างๆ 531 คน ด้วยตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) คือ

ตั้งแต่ PR95 ขึ้นไป หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในอาชีพที่ไม่เหมาะสม (maladaptive stress)

ระหว่าง PR75-PR95 หมายถึง มีปัญหาในการปรับตัวในอาชีพแต่ไม่รุนแรง (Mild levels maladaptive stress)

ระหว่าง PR25-PR74 หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ย เช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป (Within 1 SD of mean: normal range)

ต่ำกว่า PR25 หมายถึง ไม่มีความเครียดในการปรับตัวในอาชีพ (Relative absence stress)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้พื้นที่ได้ไค่งปกติเป็นเกณฑ์และพิจารณาจากค่าที่ปกติ ตามแนวคิดของ Osipow (Cope, 2003: 120) ดังนี้

ตั้งแต่ T70 ขึ้นไป หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดที่ไม่เหมาะสม (Strong probability of maladaptive stress and/or strain)

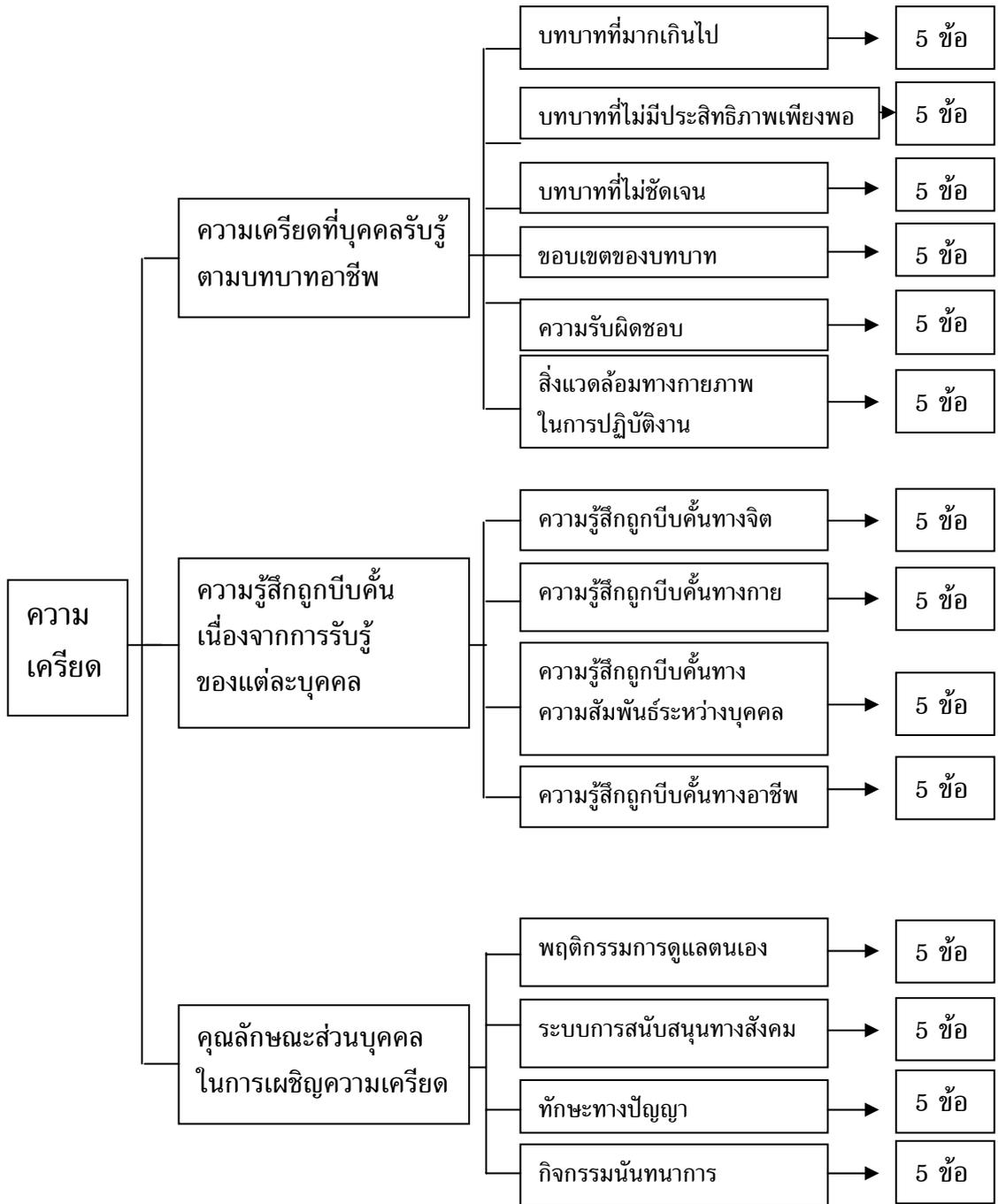
ระหว่าง T60-T69 หมายถึง มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง (Mild levels of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T40-T59 หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ย เช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป (Within 1 SD of mean: normal range)

ต่ำกว่า T40 หมายถึง ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด (Relative absence of occupational stress and/or strain)

กรอบการสร้างแบบวัดความเครียด

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขขึ้นตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow โดยมีรูปแบบและกรอบการพัฒนาแบบวัดความเครียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow

กรอบการสร้างข้อความวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข มีรายละเอียดดัง
ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และลักษณะพฤติกรรมที่จะวัดความเครียด

องค์ประกอบของ ความเครียด	ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเครียด	ลักษณะพฤติกรรมที่จะวัด
1. ความเครียดที่ บุคคลรับรู้ตาม บทบาทอาชีพ (Occupational Role)	1.1 บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload)	บุคลากรสาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับงานและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ภาระงาน เพิ่มขึ้น การไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร หรือสวัสดิการต่างๆ ต้องปฏิบัติงานภายใน ระยะเวลาที่เร่งรัด มีความรู้สึกว่าไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ในขณะนั้น
	1.2 บทบาทที่ไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ (Role Insufficiency)	บุคลากรสาธารณสุขรับรู้ว่าการศึกษา ทักษะ หรือการฝึกอบรมที่ได้รับไม่เหมาะสม ไม่ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ รู้สึกว่าปรับตัวเข้า กับงานไม่ดี ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ มี ความรู้สึกเบื่องานหรือรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน
	1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน (Role Ambiguity)	บุคลากรสาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับลำดับความ สำคัญ ความคาดหวัง และเกณฑ์การประเมิน บุคคลที่กำกวม รู้สึกสับสนในการปฏิบัติงาน ไม่รู้วิธีการเริ่มต้นงานใหม่ ไม่รู้ว่าทำงาน ต่อไปอย่างไร ไม่รู้ว่าจะถูกประเมินอย่างไร
	1.4 ขอบเขตของบทบาท (Role Boundary)	บุคลากรสาธารณสุขรับรู้บทบาท ความขัดแย้ง และความภักดีต่อหน่วยงานและงานที่ทำ เช่น รู้สึกว่าการทำงานของตนขัดแย้งกับหัวหน้างาน รู้สึกไม่ภาคภูมิใจในหน่วยงานหรืองานที่ทำ รู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ ตนเอง ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้า งานหลายคน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความเครียด	ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเครียด	ลักษณะพฤติกรรมที่จะวัด
	1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)	บุคลากรสาธารณสุขรับรู้ว่าจะต้องรับผิดชอบการ กระทำของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา มี สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี ต้องทำงาน ร่วมกับผู้อื่นบ่อยๆ ชอบแสดงความเป็นผู้นำ
	1.6 สิ่งแวดล้อมทาง กายภาพในการปฏิบัติ งาน (Physical Environment)	บุคลากรสาธารณสุขรับรู้ว่ามีระดับของ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา มาก เกินไป เช่น ระดับของเสียง ฝุ่น ความร้อน ความเย็น ความชื้น แสงสว่าง กลิ่นที่ไม่พึง ประสงค์ รวมทั้งสถานที่ปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อ การทำงาน
2. ความรู้สึกถูกบีบ คั้นเนื่องจากการรับรู้ ของแต่ละบุคคล (Personal Strain)	2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้น ทางอาชีพ (Vocational Strain)	บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ กระทบต่อผลผลิตของงาน ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจและเจตคติต่องาน เช่น มา ทำงานสาย ขาดสมาธิในการทำงาน หยุดงาน บ่อย ทำงานไม่ทัน เบื่องานที่ทำอยู่ คุณภาพ งานไม่ดี
	2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้น ทางจิต (Psychological Strain)	บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกถูกบีบคั้น ทำ ให้มีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะไม่พึง ประสงค์ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า เบื่อหน่าย ขาดสมาธิ เกียจคร้าน ไม่เอาใจใส่ในงานที่ทำ หงุดหงิดง่าย รู้สึกไม่มีความสุข
	2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้น ทางความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (Interpersonal Strain)	บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกถูกบีบคั้น ที่มี ผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ พฤติกรรมทางสังคม เช่น รู้สึกโกรธและ หงุดหงิดผู้อื่น ไม่คบค้าสมาคมกับใครโดยมัก อ้างว่าไม่มีเวลา มีพฤติกรรมแยกตัวเอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความเครียด	ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเครียด	ลักษณะพฤติกรรมที่จะวัด
	2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้น ทางกาย (Physical Strain)	บุคลกรสาธารณสุขมีความรู้สึกถูกบีบคั้น วิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ ระบบการนอนหลับถูกรบกวน พฤติกรรมการบริโภคอาหาร ผิดปกติ มีอาการผิดปกติทางกายต่างๆ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญ ความเครียด (Personal Resource)	3.1 กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities)	บุคลกรสาธารณสุขมีพฤติกรรมเบนความสนใจจากเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเครียด มีการสร้างความพึงพอใจในชีวิต รู้วิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง
	3.2 พฤติกรรมการดูแล ตนเอง (Self-Care Behavior)	บุคลกรสาธารณสุขมีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการมีสุขภาพดี เช่น การออกกำลังกาย การฝึกผ่อนคลายความเครียด การหลีกเลี่ยงสิ่งเสพติด การพักผ่อนเต็มที่
	3.3 ระบบการสนับสนุน ทางสังคม (Social-Support System)	บุคลกรสาธารณสุขมีความผูกพัน และสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสังคม ใช้เวลาว่างทำงานที่ตนชอบ ร่วมทำกิจกรรมของชุมชน มีบุคคลอื่นเห็นคุณค่าและยอมรับตนเอง มีบุคคลที่สามารถให้การปรึกษาซึ่งกันและกันได้
	3.4 ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)	การที่บุคลกรสาธารณสุขให้ความสนใจต่อความสามารถในการลดความเครียดของตนเองและบุคคลอื่น เช่น การบริหารเวลา ความพยายาม การจัดการกับปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบ มีเหตุมีผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาแบบวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จำนวน 50,122 คน และสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความเครียด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยคือ

1. การพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียด
2. การสร้างเกณฑ์ปกติ
3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

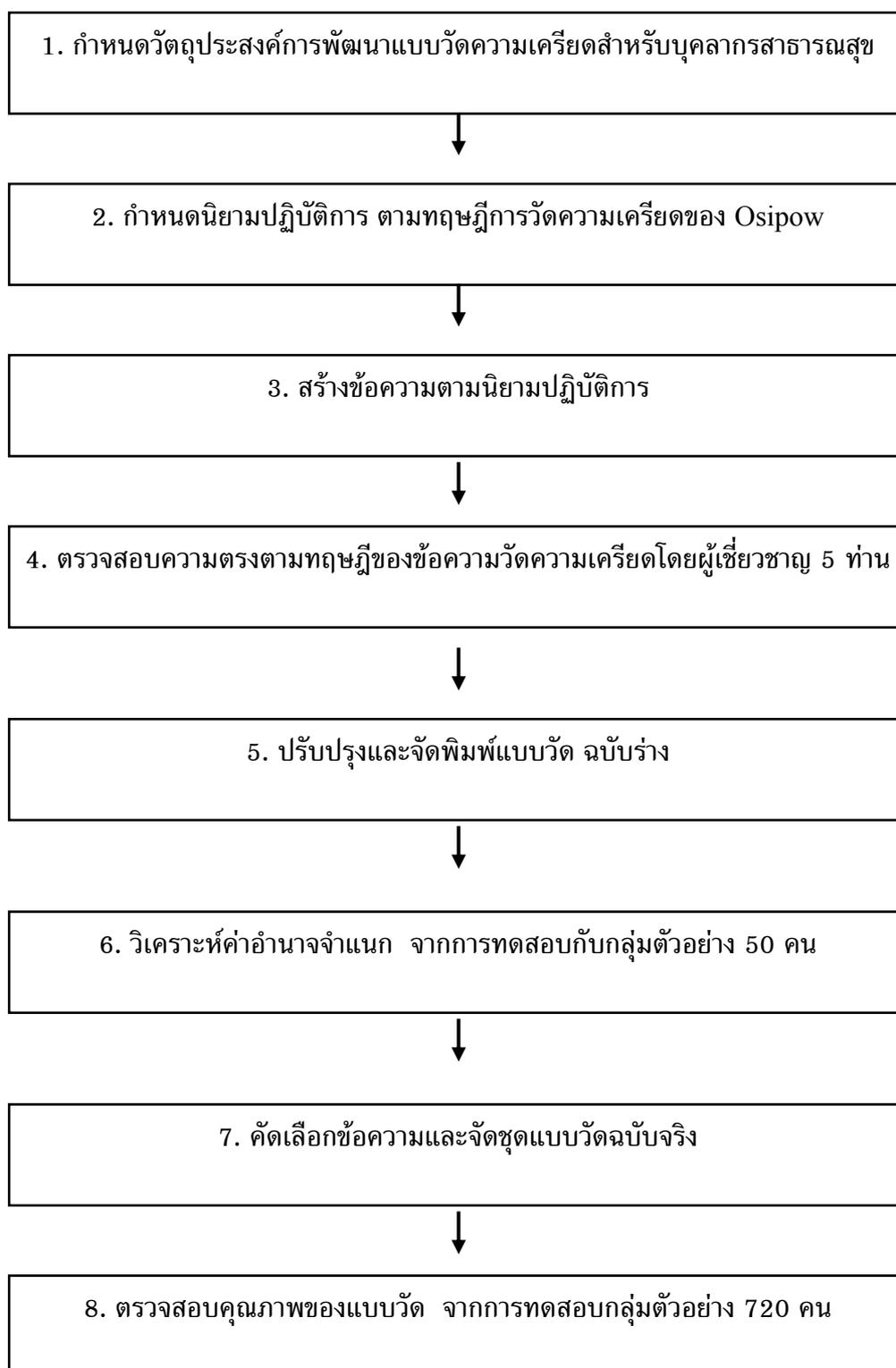
การพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียด

การพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีความเครียดของ Osipow ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ แบบวัดความเครียดที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด สร้างตามลักษณะการสร้างแบบวัดของลิเคิร์ท (Likert technique) ให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่มีทั้งข้อความเชิงนิมิตและเชิงนิเสธว่ามีความรู้สึกหรือปฏิบัติตนตามข้อความนั้นอย่างไร และให้เลือกตอบจากหน้าหนึ่งของความรู้สึก 5 ระดับคือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดในขั้นตอนนี้คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ได้จากการสุ่มจังหวัดแบบเฉพาะเจาะจง สุ่มอำเภอแบบสุ่มอย่างง่ายจำนวน 2 อำเภอ แล้วให้บุคลากรสาธารณสุขในอำเภอนั้น ๆ สุ่มครัวเรือนตอบ จำนวนอำเภอละ 25 คน รวม 50 คน

รายละเอียดการพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดมีขั้นตอนดังภาพที่ 2

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียด



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

จากภาพที่ 2 ข้างต้น มีรายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความเครียดที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิทั่วประเทศ เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดที่มีคุณภาพ โดยคุณภาพของแบบวัดที่กำหนดแสดงด้วยคุณภาพด้านความตรง 2 แหล่งคือความสอดคล้องของผลการพิจารณาเชิงเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านและความสามารถในการจำแนกของข้อความระหว่างกลุ่มที่มีผลความเครียดสูงและต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทำการวิเคราะห์ทฤษฎีความเครียดของ Osipow ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความเครียด ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบวัดความเครียดที่มีความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงสูง รวมทั้งสร้างเกณฑ์ปกติความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุข สำหรับใช้ในการแปลความหมายคะแนน ซึ่งทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านสุขภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนที่มารับบริการ

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการตามโครงสร้างความเครียดของทฤษฎีการวัดความเครียดของ Osipow ประกอบด้วยความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด แต่ละองค์ประกอบมีคำอธิบายที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมภายในองค์ประกอบเป็นกลุ่มเรียกว่า ปัจจัยตามนิยามภายในแต่ละองค์ประกอบ

จัดทำคำอธิบายที่สร้างขึ้นครอบคลุมทุกปัจจัยภายในองค์ประกอบของความเครียดให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

3. สร้างข้อความวัดความเครียดจำนวน 140 ข้อ เป็นสองเท่าของแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยต้องการคือจำนวนปัจจัยละ 10 ข้อ รวม 70 ข้อ เขียนแต่ละข้อความที่สื่อพฤติกรรมความเครียดที่บุคลากรสาธารณสุขจะประสบจากการทำงานและการปฏิบัติส่วนตัวโดยทั่วไป เนื้อหาของข้อความมีทั้งข้อความเชิงนิมิต (พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น) และข้อความเชิงนิเสธ (พฤติกรรมที่ทำให้ความเครียดของบุคคลลดลง) ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของความเครียดใน 14 ปัจจัย ๆ ละ 10 ข้อ รวมได้ข้อความวัดความเครียดทั้งสิ้น 140 ข้อ

4. ตรวจสอบความตรงของข้อความวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา การประเมิน

ทางจิตวิทยา หรือการสร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีพื้นฐานการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และเป็นนักจิตวิทยาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือเก็บข้อมูลผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคือแบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียด โดยที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาใน 3 ประเด็นคือ 1) ผังการสร้างข้อความ สร้างปัจจัยละ 10 ข้อ ประเภทข้อความทั้งเชิงนิมิตและเชิงนิเสธละกันไป 2) สถานการณ์ของข้อความที่สื่อถึงพฤติกรรมความเครียดตามนิยามของ Osipow โดยให้ระบุว่าเป็นการแสดงถึงการเกิดหรือลดความเครียด 3) ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม สามารถสื่อสารกับผู้ตอบได้ชัดเจน พร้อมกันนี้ขอให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวการปรับคุณภาพข้อความ

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อความคือ ข้อความที่สร้างขึ้นมีความหมายตรงตามคำอธิบายที่นิยามไว้ สถานการณ์ที่สร้างตรงตามสภาพพฤติกรรมของบุคลากรสาธารณสุข ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม และคุณภาพของข้อความตรงตามนิยามที่อธิบายปัจจัยที่ Osipow กำหนด รวมทั้งให้คำแนะนำในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ผู้วิจัยเขียน ทั้งนี้ข้อความวัดความเครียดที่สร้างขึ้นนี้ ทำการคัดเลือกไว้เฉพาะข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบตรงกันหรือสอดคล้องกัน ไม่น้อยกว่า 3 ท่าน หรือร้อยละ 60 ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5. นำผลความคิดเห็นที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเป็นรายข้อด้านอำนาจจำแนก โดยวิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัดส่วนคะแนนที่ตอบของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วจึงทำการคัดเลือกข้อความวัดความเครียดที่มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก สูงสุดและมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ปัจจัยละ 5 ข้อ รวม 70 ข้อ

6. นำข้อความวัดความเครียดที่คัดเลือกไว้ทั้ง 70 ข้อ ไปทำการวัดความเครียดกับบุคลากรสาธารณสุขที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 720 คน แล้วนำคะแนนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดดังนี้

6.1 วิเคราะห์คุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25% และทดสอบความแตกต่างด้วย t-test ที่แสดงว่าคำตอบของกลุ่มที่มีคะแนนสูงและกลุ่มที่มีคะแนนต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

6.2 ตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี โดยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบ ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบว่าข้อความที่สร้างสามารถวัดความเครียดได้ตามแนวคิดในการสร้างเครื่องมือหรือไม่

ซึ่งหากข้อความใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าข้อความนั้นวัดความเครียดได้จริง

6.3 ตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดความเครียด โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบวัดความเครียดแต่ละองค์ประกอบและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

การสร้างเกณฑ์ปกติ

1. กำหนดจุดประสงค์ของการสร้างเกณฑ์ปกติ และชนิดของเกณฑ์ปกติ เพื่อใช้สำหรับสร้างเกณฑ์ตีความหมายของคะแนนดิบที่ได้จากการใช้แบบสอบถามมาตรฐาน ทำให้ทราบระดับความเครียดของผู้ทำการวัดความเครียดของแต่ละคน

2. สร้างเกณฑ์ปกติโดยการนำผลคะแนนจากการวัดความเครียดบุคลากรสาธารณสุข 720 คน มาจัดทำโดยการแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) และคะแนนทีปกติ (Normalized T-Score) แสดงทั้งในภาพรวมและแยกตามองค์ประกอบของความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ

เนื่องจากการจัดเก็บข้อมูลมาจากบุคลากรสาธารณสุขทั้ง 4 ภาคทั่วประเทศ ซึ่งลักษณะการเกิดความเครียดจากการทำงานและสภาพการดำเนินชีวิตประจำวัน อันเกิดจากความแตกต่างของบริบทในภาคต่าง ๆ นั้น จึงได้จัดทำเกณฑ์ปกติความเครียดจำแนกตามรายภาคของประเทศทั้ง 4 ภาค

เกณฑ์ปกติความเครียดได้แสดงในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติและตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 8 ตาราง เป็นเกณฑ์ระดับประเทศ 4 ตาราง และเกณฑ์ระดับภาค 4 ตารางคือ

2.1 แสดงเกณฑ์ปกติระดับประเทศของความเครียดรวมทั้งสามองค์ประกอบจำนวน 1 ตาราง

2.2 แสดงเกณฑ์ปกติระดับประเทศในแต่ละองค์ประกอบของความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบคือความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด จำนวน 3 ตาราง

2.3 แสดงเกณฑ์ปกติระดับภาคจำแนกตามรายภาคทั้ง 4 ภาคคือภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ของความเครียดรวมทั้งสามองค์ประกอบ จำนวน 1 ตาราง

2.4 แสดงเกณฑ์ปกติระดับภาคจำแนกตามรายภาคทั้ง 4 ภาค ในแต่ละองค์ประกอบของความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ จำนวน 3 ตาราง

3. เมื่อได้เครื่องมือที่มีคุณภาพแล้ว นำมาจัดพิมพ์และทำคู่มือการอ่านตารางดังนี้

3.1 ในกรณีตรวจสอบระดับความเครียดโดยรวม ให้บุคลากรสาธารณสุขนำคะแนนดิบที่ได้จากการประเมินความเครียดตนเองด้วยแบบวัดความเครียดรวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ไปเทียบกับตารางเกณฑ์ปกติในภาพรวมของความเครียด เพื่อดูว่าตรงกับคะแนนมาตรฐานที่ปกติใด จากนั้นให้พิจารณาว่าคะแนนมาตรฐานที่ปกติที่ได้นั้นตรงกับความเครียดในระดับใด ตัวอย่างเช่น ได้คะแนนดิบ 200 คะแนน นำไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับคะแนนมาตรฐานที่ปกติที่ 60 (T60) หมายความว่า บุคคลนั้นมีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง หากบุคคลดังกล่าวเป็นคนภาคกลาง เมื่อนำคะแนนดิบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติของภาคกลางตรงกับ T57 หมายความว่า บุคคลนั้นมีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป

3.2 ในกรณีตรวจสอบระดับความเครียดในแต่ละรายองค์ประกอบของความเครียด ให้บุคลากรสาธารณสุขนำคะแนนดิบที่ได้จากการประเมินความเครียดตนเองด้วยแบบวัดความเครียดของแต่ละองค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ มี 30 ข้อคือ ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 30 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล มี 20 ข้อคือข้อที่ 31 ถึงข้อที่ 50 และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด มี 20 ข้อคือข้อที่ 51 ถึงข้อที่ 70 ไปเทียบกับตารางเกณฑ์ปกติของแต่ละองค์ประกอบของความเครียด เพื่อดูว่าตรงกับคะแนนมาตรฐานที่ปกติใด จากนั้นให้พิจารณาว่าคะแนนมาตรฐานที่ปกติที่ได้นั้นตรงกับความเครียดในระดับใด ตัวอย่างเช่น ได้คะแนนดิบจากการประเมินตนเองในองค์ประกอบที่ 1 จำนวน 100 คะแนน นำไปเทียบกับเกณฑ์ปกติขององค์ประกอบที่ 1 ตรงกับ T64 หมายความว่า บุคคลนั้นมีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดที่ตนรับรู้ตามบทบาทอาชีพแต่ไม่รุนแรง หากบุคคลดังกล่าวเป็นคนภาคเหนือ เมื่อนำคะแนนดิบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติขององค์ประกอบที่ 1 ของภาคเหนือตรงกับ T66 หมายความว่า บุคคลนั้นมีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดที่ตนรับรู้ตามบทบาทอาชีพแต่ไม่รุนแรง

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียด สำหรับบุคลากรสาธารณสุขดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคุณภาพของข้อความและแบบวัด คือ

1.1 เกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง นักจิตวิทยาที่ปฏิบัติงาน ณ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีพื้นฐานการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาหรือการสร้างแบบวัดทางจิตวิทยา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจากการอ่านผลงานการวิจัยหรือบทความทางวิชาการจากวารสารหรือหนังสือต่าง ๆ แล้วจึงไปทำการติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านด้วยตัวเอง เพื่อขอความร่วมมือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีของแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow โดยวิธีเชิงเหตุผล ขั้นตอนนี้จัดทำในเดือนตุลาคม 2548

1.2 ส่งข้อความวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย กรอบแนวคิดการวัดความเครียด ข้อความเพื่อใช้ในแบบวัดความเครียด และแบบประเมินเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงผลการพิจารณา ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงและความเหมาะสมตามนิยามปฏิบัติการ รวมทั้งด้านภาษาและเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งขั้นตอนนี้จัดทำในเดือนธันวาคม 2548

1.3 นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาวิเคราะห์ และปรับปรุงตามคำแนะนำ เพื่อคัดเลือกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันหรือตรงกันอย่างน้อย 3 ใน 5 ท่าน หรือร้อยละ 60 ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. การเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 50 คน ดำเนินการดังนี้

2.1 ประสานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง เดินทางไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อพบกับผู้รับผิดชอบงานวิชาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แล้วทำการชี้แจงรายละเอียดและความจำเป็นในการเก็บข้อมูลสำหรับทำวิทยานิพนธ์ และขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุข

ที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จำนวน 50 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างอำเภอในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2 อำเภอ คืออำเภอบางสะพานน้อย และอำเภอหัวหิน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายอำเภอละ 25 คน

2.2 นำแบบวัดความเครียดให้กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนด้วยตนเอง และรอรับแบบวัดกลับภายในวันนั้น จนครบทั้ง 50 คน

2.3 นำผลการตอบมาวิเคราะห์หาค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกด้วยวิธีคำนวณหาสัดส่วนจำนวนผู้ตอบถูกของแต่ละข้อในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้สูตร

$$r = \frac{\sum X_H}{N_H} - \frac{\sum X_L}{N_L}$$

เมื่อ X_H คือ คะแนนของกลุ่มสูง
 X_L คือ คะแนนของกลุ่มต่ำ
 n_H คือ จำนวนผู้ตอบแบบวัดในกลุ่มสูง
 n_L คือ จำนวนผู้ตอบแบบวัดในกลุ่มต่ำ

2.4 คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป และอยู่ใน 5 อันดับแรกของแต่ละปัจจัย จำนวน 70 ข้อ มาจัดชุดเพื่อเป็นแบบวัดความเครียดฉบับจริงสำหรับไว้ใช้งานในขั้นต่อไป ซึ่งขั้นตอนนี้จัดทำในเดือนกุมภาพันธ์ 2549

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความเครียดฉบับจริง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 720 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3.1 ประสานขอความร่วมมือและขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากผู้รับผิดชอบงานวิชาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทางโทรศัพท์ทั้ง 4 แห่ง คือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ ฉะเชิงเทรา นครพนม และชุมพร โดยทำการชี้แจงรายละเอียดและความจำเป็นในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งขอข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ จำนวนอำเภอ จำนวนสถานีอนามัย จำนวนบุคลากรสาธารณสุข รายชื่อสาธารณสุขอำเภอ และหมายเลขโทรศัพท์ของสำนักงานสาธารณสุขทุกแห่ง

3.2 ประสานขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลด้วยการโทรศัพท์ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของกลุ่มตัวอย่าง ในทุกอำเภอทั้ง 4 จังหวัด คือ

จังหวัดอุดรธานี 9 อำเภอ จังหวัดฉะเชิงเทรา 11 อำเภอ จังหวัดนครพนม 12 อำเภอ และ จังหวัดชุมพร 8 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 40 อำเภอ เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความจำเป็นในการ จัดเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ทำการสอบถามข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขในอำเภอนั้น ๆ ทุกคน ได้แก่ รายชื่อสถานบริการสาธารณสุข สถานที่ตั้งหน่วยงาน และหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงาน รวมทั้งขอรายชื่อผู้ประสานงานในการ จัดเก็บข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละแห่ง ซึ่งขั้นตอนนี้จัดทำในเดือนเมษายน 2549

3.3 จัดส่งแบบวัดความเครียดไปให้บุคลากรสาธารณสุขตามข้อ 2 จำนวน 720 คนทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองเปล่าติดแสตมป์และจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย (เท่ากับจำนวน แบบวัดความเครียด) ไปยังสำนักงานสาธารณสุขแต่ละแห่ง เพื่อให้ผู้ประสานงานแต่ละ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทำการแจกจ่ายแบบวัดความเครียดและซองเปล่าติดแสตมป์ที่จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย ให้กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจตอบตามจำนวนแบบวัดความเครียดที่กำหนด พร้อมทั้งกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างจัดทำแบบวัดความเครียดเสร็จแล้วส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ซึ่ง ขั้นตอนนี้จัดทำในเดือนพฤษภาคม 2549

3.4 ทำการเก็บรวบรวมแบบวัดความเครียดที่กลุ่มตัวอย่างส่งคืนกลับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อความ ทั้งนี้จะใช้แบบวัดความเครียดที่สมบูรณ์และครบ ตามจำนวนที่กำหนด สำหรับเตรียมใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ส่วนแบบวัดความเครียดที่ไม่ สมบูรณ์ จะไม่นำมาพิจารณาใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ซึ่งขั้นตอนนี้จัดทำในเดือนกรกฎาคม 2549

3.5 นำแบบวัดความเครียดที่ได้มาและมีความสมบูรณ์มาเตรียมความพร้อมในการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการลงรหัสในแบบลงรหัสอย่างครบถ้วนทุกฉบับ แล้วจึงทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความเครียดในด้านอำนาจจำแนก ความตรงตาม ทัศนคติ และความเที่ยงของแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์คุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัดส่วนคะแนนที่ตอบได้จริงกับคะแนนเต็มที่เป็นไปได้ของบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 180 คน หรือกลุ่มละ 25% ทดสอบความแตกต่างด้วย t-test

สูตรในการคำนวณ t-test มีดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_H	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n_H	คือ	จำนวนผู้ตอบแบบวัดในกลุ่มสูง
	n_L	คือ	จำนวนผู้ตอบแบบวัดในกลุ่มต่ำ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพข้อความรายข้อ หากผลการทดสอบค่าที่ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าข้อความนั้นมีความจำแนก

3.5.2 วิเคราะห์ความตรงตามทฤษฎี (Construct Validity) ด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบ ตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบทางสถิติว่าข้อความวัดความเครียดที่สร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบเป็นไปตามแนวคิดการสร้างเครื่องมือหรือไม่ โดยมีสูตรในการคำนวณคือ

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	คือ	ดัชนีความตรง
	X	คือ	คะแนนของข้อความที่ต้องการหาความตรง
	Y	คือ	คะแนนรวมของข้อความที่เหลือทั้งหมด ยกเว้นข้อที่ต้องการหาความตรง

ผลการวิเคราะห์ หากข้อความใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าข้อความนั้นสามารถวัดความเครียดได้ตามองค์ประกอบของความเครียด ถือว่ามีความตรงตามทฤษฎี

3.5.3 วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของแบบวัดแต่ละองค์ประกอบและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยคำนวณมาจากสูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	คือ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
	K	คือ จำนวนข้อความ
	S_i^2	คือ ความแปรปรวนของข้อความแต่ละข้อ
	S^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากแบบวัดทั้งฉบับของคนตอบทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์คือ หากค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบวัดความเครียดฉบับนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2537: 155)

3.6 สร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามภาค โดยแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) และคะแนนที่ปกติ (Normalized T- Score) โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.6.1 ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ มีขั้นตอนการสร้างคือ

1. แจกแจงความถี่ของทุกค่าคะแนน
2. คำนวณความถี่สะสมตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปสูงสุดในทุกชั้นคะแนน (cf)
3. นำความถี่สะสมของชั้นคะแนนที่สนใจมาลบออกด้วยครึ่งหนึ่งของความถี่ คูณกับความถี่ในชั้นของค่าคะแนนที่สนใจ $[cf+(f/2)]$
4. ทหารด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และคูณด้วย 100

โดยคำนวณมาจากสูตร

$$PR = \frac{cf_i - 0.5f_i}{N} \times 100$$

เมื่อ cf_i คือ ความสะสมของจำนวนคะแนนทั้งหมดในชั้นของค่าคะแนนที่สนใจ
 f_i คือ ความถี่ของจำนวนคะแนนในชั้นของค่าคะแนนที่สนใจ
 N คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ค่าที่ได้หมายถึง บุคคลผู้นั้นมีคะแนนอยู่ในลำดับสูงกว่าคนอื่นเท่าใด จาก 100 คน ตัวอย่างเช่น ได้คะแนนการประเมินความเครียดที่ PR36 แสดงว่า บุคคลนั้นมีคะแนนความเครียดสูงกว่าคนอื่น 36 คนจาก 100 คน

3.6.2 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ มีขั้นตอนการดำเนินการคือ นำค่าตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้ ไปเทียบกับค่าในตารางที่ปกติ โดยให้ใช้ค่าที่ใกล้เคียงที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แปลงตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เป็นคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T)

T	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	0.003	0.004	0.007	0.011	0.016	0.023	0.03	0.05	0.07	0.10
2	0.13	0.19	0.26	0.35	0.47	0.62	0.82	1.07	1.39	1.79
3	2.28	2.87	3.59	4.46	5.48	6.68	8.08	9.68	11.51	13.57
4	15.87	18.41	21.19	24.20	27.43	30.85	34.46	38.21	42.07	46.02
5	50.00	53.98	57.93	61.79	65.54	69.15	72.57	75.80	78.81	81.59
6	84.13	86.43	88.49	90.32	91.92	93.32	94.52	95.54	96.41	97.13
7	97.72	98.21	98.61	98.93	99.18	99.38	99.53	99.65	99.74	99.81
8	99.87	99.90	99.93	99.95	99.96	99.97	99.98	99.98	99.99	99.99

ค่าที่ได้หมายถึง บุคคลผู้นั้นมีคะแนนมาตรฐานที่เท่าใด สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ว่าใครมีความเครียดมากกว่ากันเท่าใด และอยู่ในระดับใดของกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งพัฒนาแบบวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขให้มีคุณภาพในด้านความตรงตามทฤษฎี ความเที่ยง และจัดทำเกณฑ์ปกติความเครียด โดยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผลการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข
2. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติสำหรับแปลความหมายคะแนน

1. ผลการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

1.1 การสร้างข้อความวัดความเครียด

การสร้างแบบวัดความเครียดครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดและสร้างเกณฑ์ปกติความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีความเครียดในอาชีพของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ประจำมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งแบ่งความเครียดออกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย คือความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ มี 6 ปัจจัยคือ บทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล มี 4 ปัจจัยคือความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด มี 4 ปัจจัยคือ กิจกรรมนันทนาการ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ระบบการสนับสนุนทางสังคม และทักษะทางปัญญา โดยดำเนินการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ และแบ่งย่อยเป็น 14 ปัจจัย สร้างข้อความวัดความเครียดตามพฤติกรรมของบุคลากรสาธารณสุขที่ต้องการจะวัดในแต่ละปัจจัย ละ 10 ข้อ ซึ่งสถานการณ์และเนื้อหาของข้อความวัดความเครียดนี้ มีทั้งเนื้อหาเชิงนิมิต (พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น) และเนื้อหาเชิงนิเสธ (พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลมีความเครียด

ลดลง) คละกันไป ลักษณะข้อความวัดความเครียดเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

จากข้อความวัดความเครียดจำนวน 140 ข้อ (ตามภาคผนวก ค) เมื่อนำไปตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีเชิงเหตุผล โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 5 ท่าน (ตามภาคผนวก ก) พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของนิยามเชิงปฏิบัติการ ฝั่งการสร้างแบบวัดความเครียด (ตามภาคผนวก ข) ข้อความที่ใช้วัดความเครียด ภาษาที่ใช้และเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งข้อความวัดความเครียดที่สร้างขึ้นทุกข้อต้องผ่านความเห็นสอดคล้องตรงกันของผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 ท่าน จากจำนวนทั้งสิ้น 5 ท่าน หรือร้อยละ 60 ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ตัวอย่าง ผลการพิจารณาข้อความวัดความเครียดของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ปัจจัยที่ 1.1 บทบาทที่มากเกินไป ข้อ 5 ข้อความที่ผู้วิจัยเขียนคือ “ขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น ทำให้งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 มีความเห็น “วัดได้เหมาะสม แต่ควรให้ความสำคัญกับงานเสร็จล่าช้า แล้วจึงบอกว่าเป็นเพราะอะไร”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 มีความเห็น “ควรปรับปรุง โดยย้ายตำแหน่งข้อความเป็น งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 มีความเห็น “ควรปรับปรุง โดยนำผล (งานเสร็จล่าช้า) แสดงก่อน แล้วตามด้วยเหตุ (เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น)”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 มีความเห็น “วัดได้เหมาะสม”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 มีความเห็น “งานเสร็จช้าเพราะขาดเครื่องมือจริงหรือ”

สรุปผลการดำเนินงานของผู้วิจัย ปรับปรุงข้อความ เป็น “งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น”

ตัวอย่าง ผลการพิจารณาข้อความวัดความเครียดของผู้เชี่ยวชาญ ในองค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ปัจจัยที่ 1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ข้อ 11 ข้อความที่ผู้วิจัยเขียนคือ “ข้าพเจ้ามีความสามารถสูงกว่างานที่ทำอยู่” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 มีความเห็น “วัดได้เหมาะสม”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 มีความเห็น “ข้อนี้มองได้ 2 แง่มุมคือ มีความสุขที่มีความสามารถทำงานได้ดี กับมีความเครียดที่ทำงานไม่เหมาะสมกับความสามารถ”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 มีความเห็น “มีความรู้สูง สามารถทำงานได้ดี ไม่น่ามีความเครียด”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 มีความเห็น “ควรปรับปรุง โดยชี้ให้เห็นว่าหากทำงานที่ไม่เต็มศักยภาพที่มีอยู่ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและเครียด”

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 มีความเห็น “น่าปรับปรุงเป็น ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเท่าใดนัก”

สรุปผลการดำเนินงานของผู้วิจัย ปรับปรุงข้อความใหม่เป็น “ข้าพเจ้าทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเท่าใดนัก”

ซึ่งผลการพิจารณาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 140 ข้อ ของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ปรากฏว่า ข้อความเหมาะสมคงเดิมไว้ 83 ข้อ ต้องปรับปรุงภาษา 45 ข้อ และต้องปรับปรุงสถานการณ์ 12 ข้อ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3 และภาคผนวก ง.

ตารางที่ 3 ผลการปรับปรุงแก้ไขข้อความวัดความเครียด ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัย	จำนวน ข้อความ	จำนวนข้อความ		
		คงเดิม	ปรับปรุงภาษา	ปรับปรุงสถานการณ์
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาท อาชีพ	(60 ข้อ)	(34 ข้อ)	(17 ข้อ)	(9 ข้อ)
1.1 บทบาทที่มากเกินไป	10 ข้อ	6 ข้อ	3 ข้อ	1 ข้อ
1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	10 ข้อ	6 ข้อ	2 ข้อ	2 ข้อ
1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน	10 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ	1 ข้อ
1.4 ขอบเขตของบทบาท	10 ข้อ	4 ข้อ	5 ข้อ	1 ข้อ
1.5 ความรับผิดชอบ	10 ข้อ	8 ข้อ	1 ข้อ	1 ข้อ
1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน	10 ข้อ	6 ข้อ	1 ข้อ	3 ข้อ
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ ของแต่ละบุคคล	(40 ข้อ)	(30 ข้อ)	(9 ข้อ)	(1 ข้อ)
2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต	10 ข้อ	7 ข้อ	2 ข้อ	1 ข้อ
2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย	10 ข้อ	8 ข้อ	2 ข้อ	-
2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	10 ข้อ	6 ข้อ	4 ข้อ	-
2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ	10 ข้อ	9 ข้อ	1 ข้อ	-
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญ ความเครียด	(40 ข้อ)	(19 ข้อ)	(19 ข้อ)	(2 ข้อ)
3.1 พฤติกรรมการดูแลตนเอง	10 ข้อ	5 ข้อ	5 ข้อ	-
3.2 ระบบการสนับสนุนทางสังคม	10 ข้อ	6 ข้อ	3 ข้อ	1 ข้อ
3.3 ทักษะทางปัญญา	10 ข้อ	5 ข้อ	4 ข้อ	1 ข้อ
3.4 กิจกรรมนันทนาการ	10 ข้อ	3 ข้อ	7 ข้อ	-
รวม	140 ข้อ	83 ข้อ	45 ข้อ	12 ข้อ

นำแบบวัดความเครียดที่ผ่านความเห็นชอบตรงกันหรือสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว ปัจจัยละ 10 ข้อ รวม 140 ข้อ ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือกับบุคลากรสาธารณสุข 50 คน หากคุณภาพของแบบวัดความเครียดด้านอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัดส่วนคะแนนที่ตอบในแต่ละข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วจึงทำการคัดเลือกข้อความที่มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนกสูงสุดและมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ปัจจัยละ 5 ข้อ ทำให้ได้ข้อความวัดความเครียดรวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ผลการหาค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .3353-.7849 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4 และภาคผนวก จ.

ตารางที่ 4 ผลการตรวจคุณภาพรายข้อด้านความสามารถในการจำแนกของความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อความ ที่คัดเลือกไว้	ค่า t ระหว่าง กลุ่มสูงและต่ำ
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ	(30)	(.3353-.7849)
1.1 บทบาทที่มากเกินไป	5	.5150-.6788
1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	5	.3580-.4633
1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน	5	.5123-.4704
1.4 ขอบเขตของบทบาท	5	.6140-.7849
1.5 ความรับผิดชอบ	5	.3353-.6515
1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน	5	.5629-.7039
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล	(20)	(.4563-.7649)
2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต	5	.4563-.6485
2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย	5	.6163-.6988
2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	.5550-.6474
2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ	5	.6783-.7649
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด	(20)	(.4015-.6961)
3.1 พฤติกรรมการดูแลตนเอง	5	.4061-.5742
3.2 ระบบการสนับสนุนทางสังคม	5	.4015-.5301
3.3 ทักษะทางปัญญา	5	.5343-.6360
3.4 กิจกรรมนันทนาการ	5	.4843-.6961

1.2 การศึกษาคุณภาพของแบบวัดความเครียด

จากการนำแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข 70 ข้อ ไปวัดความเครียดบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 720 คน ประกอบด้วยภาคเหนือ 159 คน ภาคกลาง 189 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 216 คน และภาคใต้ 156 คน ดังรายละเอียดข้อมูลพื้นฐานตามภาคผนวก ฉ. ปรากฏว่าผลการวัดความเครียดได้คะแนนเฉลี่ย 167.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 33.08 คะแนนต่ำสุด 91 คะแนน คะแนนสูงสุด 275 คะแนน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) และคะแนนสูงสุด (Max) ของแบบวัดความเครียด

ข้อมูล	องค์ประกอบที่ 1 (คะแนนเต็ม=150)	องค์ประกอบที่ 2 (คะแนนเต็ม=100)	องค์ประกอบที่ 3 (คะแนนเต็ม=100)	รวม (คะแนนเต็ม=350)
ภาคเหนือ				
\bar{X}	73.51	40.93	47.79	162.23
S.D.	15.88	10.30	10.53	33.25
Min	40	20	24	94
Max	133	80	84	275
ภาคกลาง				
\bar{X}	81.65	44.61	50.13	176.39
S.D.	15.53	10.95	10.31	32.33
Min	49	22	27	107
Max	121	81	86	262
ภาค ตอ./เหนือ				
\bar{X}	76.43	43.11	48.97	168.51
S.D.	16.37	11.56	10.19	34.67
Min	39	22	25	91
Max	120	77	80	269
ภาคใต้				
\bar{X}	74.45	41.27	46.64	162.34
S.D.	14.21	10.01	9.39	29.84
Min	37	22	23	92
Max	112	73	70	244
รวม				
\bar{X}	76.35	42.43	48.36	167.13
S.D.	15.82	10.81	10.18	33.08
Min	37	20	23	91
Max	133	81	86	275

ผลการนำแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 70 ข้อ ไปวัดความเครียดบุคลากรสาธารณสุข 720 คน ทดสอบความแตกต่างของผลการตอบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงด้วย t-test และระหว่างภาคทั้ง 4 ภาคด้วย One Way ANOVA ผลปรากฏว่าระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีผลการตอบไม่แตกต่างกัน ส่วนระหว่างภาค 4 ภาค มีผลการตอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยผลการตอบเกี่ยวกับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม
 รายภาค

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{x}	S.D.
ภาคเหนือ	190	162.226	33.247
ภาคกลาง	160	176.394	32.328
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	198	168.510	34.670
ภาคใต้	172	162.337	29.841
รวม	720	167.129	33.080

ตารางที่ 7 ทดสอบความแตกต่างของความเครียดบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามรายภาค

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	4.254	1.418	3.696**	.012
ภายในกลุ่ม	716	274.658	.384		
รวม	719	278.911			

เพื่อประโยชน์ของการอ้างอิงแปลความหมายคะแนน จึงได้สร้างตารางเกณฑ์ปกติตาม
 ภาคด้วย ส่วนผลการศึกษาคคุณภาพของแบบวัดความเครียดในด้านอำนาจจำแนกรายข้อ ความ
 ตรงตามทฤษฎีและความเที่ยง มีดังนี้

1.2.1 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)

ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความเครียดสำหรับ
 บุคลากรสาธารณสุขที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพจากการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข
 จำนวน 720 คน โดยใช้เทคนิค 25% แบ่งบุคลากรสาธารณสุขออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มี
 ความเครียดสูง (จำนวน 180 คน) และกลุ่มที่มีความเครียดต่ำ (จำนวน 180 คน) ทดสอบค่า
 ที (t-test) เพื่อหาความแตกต่างของทั้งสองกลุ่ม ใช้เกณฑ์แต่ละข้อมีค่าที่แสดงถึงคำตอบของ
 กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปรากฏว่า ข้อความ
 วัดความเครียดทั้ง 70 ข้อ มีอำนาจจำแนก โดยผลการทดสอบค่าที่พบว่า กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมี
 ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ข

1.2.2 ผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct Validity)

จากการพิจารณาความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบความเครียดตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบทางสถิติว่า ข้อความวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบความเครียดเป็นไปตามแนวคิดในการสร้างเครื่องมือหรือไม่ ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .226-.652 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01 ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ข. และตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบความเครียด	จำนวน ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ	30	.244-.651
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล	20	.259-.612
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด	20	.226-.652

1.2.3 ผลการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

จากการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความเครียด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ความเที่ยงของแบบวัดความเครียดทั้งฉบับ (70 ข้อ) เท่ากับ .9503 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด (Standard error of Measurement ; SEmeas) เท่ากับ 7.278 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดความเครียดเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเที่ยงเท่ากับ .9105, .8864 และ .8418 ตามลำดับ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดของแบบวัดความเครียด

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	\bar{X}	S.D.	R	SEmeas
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ	30	76.35	15.82	.9105	4.746
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล	20	42.43	10.81	.8864	3.567
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด	20	48.36	10.18	.8418	4.278
รวม	70	167.13	33.08	.9503	7.278

2. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติสำหรับแปลความหมายคะแนน

2.1 การแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐานที่ปกติ

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปแบบตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) และคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) เพื่อให้ผู้ที่นำแบบวัดความเครียดนี้ไปใช้ สามารถเทียบคะแนนความเครียดของตนเองกับเกณฑ์ปกติความเครียดที่สร้างขึ้น โดยสร้างตารางเกณฑ์ปกติระดับประเทศของความเครียดในภาพรวมและรายองค์ประกอบ และสร้างตารางเกณฑ์ปกติของความเครียดรวมและรายองค์ประกอบจำแนกตามรายภาคทั้ง 4 ภาค

ผลปรากฏว่า แบบวัดความเครียดมีคะแนนดิบในภาพรวมอยู่ระหว่าง 91-275 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164-166 ขณะเดียวกันตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 10 ส่วนเกณฑ์ปกติจำแนกรายภาคแสดงในภาคผนวก ฅ

ตารางที่ 10 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลง
คะแนนดิบของแบบวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ 720 คน

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
91	18		125	36	9
92	21		126	37	10
93	23		127	37	10
94	24	1	128	37	11
95	25	1	129	38	12
97	26	1	130	38	13
100	26	1	131	39	13
102	27	1	132	39	14
103	27	1	133	39	15
105	28	1	134	40	15
107	29	2	135	40	17
108	30	2	136	40	18
109	30	2	137	41	18
110	30	3	138	41	19
112	31	3	139	41	20
113	32	3	140	42	21
114	32	4	141	42	22
116	33	4	142	42	23
117	33	5	143	43	24
118	34	5	144	43	25
119	34	6	145	43	26
120	35	6	146	44	28
121	35	6	147	44	29
122	35	7	148	45	30
123	36	8	149	45	32
124	36	9	150	45	33

ตารางที่ 10 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
151	46	34	178	54	65
152	46	35	179	54	66
153	46	37	180	54	67
154	47	38	181	55	69
155	47	39	182	55	70
156	47	41	183	55	71
157	48	42	184	56	72
158	48	43	185	56	73
159	48	44	186	56	74
160	49	45	187	56	74
161	49	46	188	57	75
162	49	47	189	57	75
163	49	48	190	57	76
164	50	50	191	57	77
165	50	51	192	57	78
166	50	52	193	58	79
167	51	53	194	58	79
168	51	54	195	58	80
169	51	55	196	58	80
170	51	57	197	59	81
171	52	58	198	59	82
172	52	59	199	59	83
173	52	60	200	60	84
174	52	61	201	60	84
175	53	61	202	60	85
176	53	63	203	60	85
177	53	64	204	61	86

ตารางที่ 10 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
205	61	86	228	67	95
206	61	87	229	67	96
207	61	88	230	67	96
208	62	88	231	68	96
209	62	89	232	68	96
210	62	89	233	68	97
211	63	90	234	68	97
212	63	90	238	69	97
213	63	90	239	69	97
214	63	91	240	70	98
215	64	91	242	70	98
216	64	92	243	71	98
217	64	92	244	71	99
218	64	92	245	72	99
219	64	93	246	72	99
220	65	93	250	73	99
222	65	93	259	74	99
223	65	94	261	76	99
224	66	94	262	77	100
225	66	95	269	79	100
226	66	95	275	82	100
227	67	95			

นอกจากนี้ ได้จัดทำเกณฑ์ปกติจำแนกตามรายองค์ประกอบของความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ เพื่อจะทำให้ทราบว่าความเครียดของบุคคลในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับใด อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคความเครียดของตนเองได้ตรงตามองค์ประกอบย่อยนั้นๆ ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 37-133 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 75-76 ขณะเดียวกันตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 75 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 20-81 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 41 เช่นเดียวกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 41 และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียดมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 23-86 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 48 เช่นเดียวกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 48 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 11-13

ตารางที่ 11 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
37	18		56	37	9
39	21		57	38	11
40	23		58	38	12
43	25	1	59	39	13
44	26	1	60	39	15
45	27	1	61	40	17
47	28	2	62	41	18
48	29	2	63	42	20
49	31	3	64	42	23
50	32	4	65	43	24
51	33	4	66	44	27
52	34	5	67	45	30
53	35	6	68	45	32
54	35	7	69	46	34
55	36	8	70	46	36

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
71	47	39	96	62	88
72	48	42	97	62	89
73	49	45	98	63	91
74	49	47	99	63	91
75	50	50	100	64	92
76	50	52	101	64	92
77	51	54	102	65	93
78	52	57	103	65	94
79	53	60	104	66	95
80	53	62	105	66	95
81	54	64	106	67	96
82	54	66	107	68	97
83	55	68	108	69	97
84	55	70	109	69	97
85	56	71	110	70	98
86	56	74	111	70	98
87	57	76	112	70	98
88	58	78	114	71	98
89	58	79	115	72	98
90	59	81	116	72	99
91	59	83	118	74	99
92	60	83	119	75	99
93	60	85	120	77	100
94	61	86	121	79	100
95	61	88	133	82	100

ตารางที่ 12 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้น เนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
20	18		46	54	65
22	24		47	55	69
23	26	1	48	56	72
24	29	2	49	57	75
25	31	3	50	58	77
26	33	4	51	58	79
27	35	7	52	59	82
28	36	9	53	60	84
29	37	10	54	61	86
30	38	12	55	62	87
31	39	14	56	62	88
32	40	17	57	63	90
33	42	20	58	63	91
34	43	24	59	64	92
35	44	26	60	65	93
36	45	30	61	66	94
37	46	33	62	66	95
38	47	37	63	67	95
39	48	41	64	68	96
40	49	45	65	68	96
41	50	49	66	69	97
42	51	53	67	70	98
43	52	57	68	71	98
44	53	59	70	72	99
45	53	62	71	73	99

ตารางที่ 12 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
72	74	99	77	77	100
73	75	99	80	79	100
74	76	100	81	82	100

ตารางที่ 13 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
23	18		40	41	20
24	21		41	42	23
25	24		42	44	27
26	25	1	43	45	29
27	26	1	44	46	33
28	27	1	45	47	37
29	29	2	46	48	41
30	31	3	47	49	45
31	33	4	48	50	50
32	34	5	49	51	55
33	35	7	50	53	60
34	36	8	51	54	64
35	37	10	52	55	68
36	38	11	53	56	72
37	39	13	54	57	74
38	40	15	55	57	76
39	41	18	56	58	79

ตารางที่ 13 (ต่อ)

คะแนนดิบ	T	PR	คะแนนดิบ	T	PR
57	59	80	69	69	97
58	59	82	70	70	98
59	60	85	71	71	98
60	61	87	72	71	98
61	62	88	73	72	99
62	63	90	74	73	99
63	64	92	75	74	99
64	65	93	77	75	99
65	66	94	80	77	100
66	66	95	84	79	100
67	67	96	86	82	100
68	68	97			

นอกจากนี้ ได้จัดทำเกณฑ์ปกติจำแนกตามรายภาคของประเทศทั้ง 4 ภาค เพื่อจะทำให้ทราบถึงความเครียดของตน ทั้งภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ปกติตามภาคที่ตนอาศัย ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ฉ.

2.2 การแปลความหมายคะแนนที่ปกติ

การแปลความหมายจากคะแนนที่วัดได้จากแบบวัด โดยแบ่งระดับความเครียดออกเป็น 4 ระดับ (Cope, 2003: 120) ดังนี้

ตั้งแต่ T70 ขึ้นไป หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดที่ไม่เหมาะสม (Strong probability of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T60-T69 หมายถึง มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง (Mild levels of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T40-T59 หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ย
เช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป (Within 1 SD of
mean: normal range)

ต่ำกว่า T40 หมายถึง ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด
(Relative absence of occupational stress and/or strain)

ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดความเครียด และสร้างเกณฑ์ปกติของความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข สรุปผลการวิจัยได้ว่า ได้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้นมุ่งวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 70 ข้อ และได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความเครียดที่สร้างขึ้นทั้งคุณภาพรายข้อ โดยวิธีการวิเคราะห์อำนาจจำแนก และคุณภาพทั้งฉบับด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงในด้านความตรงได้ตรวจสอบด้านความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงเหตุผลจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และตรวจสอบด้วยวิธีการเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบวัดแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบของความเครียด ส่วนความเที่ยงตรวจสอบโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายในของการวัด พร้อมกันนี้ได้สร้างเกณฑ์ปกติความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิของประเทศไทย แสดงอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

ผู้วิจัยมีข้อวิจารณ์เกี่ยวกับผลการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ดังนี้

1. ความตรงตามทฤษฎีของแบบวัดด้วยวิธีการเชิงเหตุผลจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ

จากการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีในขั้นการสร้างข้อความวัดความเครียด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงเหตุผลเกี่ยวกับสถานการณ์และองค์ประกอบในการวัดที่กำหนด จำนวน 140 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อความวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสมกับองค์ประกอบของความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบที่กำหนดทุกข้อ โดยมีการปรับปรุงด้านภาษา 45 ข้อ ปรับปรุง

เกี่ยวกับสถานการณ์ 12 ข้อ และคงข้อความเดิม 83 ข้อ แสดงให้เห็นว่า แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้มีความตรงตามทฤษฎีเชิงเหตุผล กล่าวคือ ได้ทำการสร้างข้อความวัดความเครียดโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ทำให้ได้ข้อความวัดความเครียดที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วัดและแบบวัดมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัด ทั้งนี้พรทิมพ์ ไซโซ (2545: 201) กล่าวว่าหลักฐานที่แสดงถึงความตรงตามทฤษฎีต้องการทั้งข้อมูลจากการตรวจสอบเชิงเหตุผลเช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่ามีองค์ประกอบหรือขอบเขตของเรื่องที่วัดสอดคล้องกับทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะนั้นหรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบเชิงประจักษ์ด้วย เช่นเดียวกับตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีเชิงประจักษ์เช่นกัน

2. ความตรงตามทฤษฎีของแบบวัดความเครียด จากการตรวจสอบด้วยวิธีเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 720 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแบบวัดกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .244-.651, .259-.612 และ .226-.652 ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคือ ถ้าค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .01-.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในระดับต่ำ และถ้าค่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วง.40-.60 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในระดับปานกลาง จึงแสดงว่า แบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้มีความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีเชิงประจักษ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามที่ Aiken (1991 อ้างใน สมพร สุทัศน์ย์, 2545) อธิบายว่า การหาความสัมพันธ์ภายในแบบทดสอบเป็นวิธีการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีวิธีหนึ่ง โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อสอบแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบทดสอบแต่ละชุด (item-total correlation) ถ้าค่าสหสัมพันธ์สูงก็แสดงว่าแบบทดสอบมีความตรงสูง

3. คุณภาพรายข้อของแบบวัดความเครียด

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขด้วยการพิจารณาอำนาจจำแนกของแบบวัด จากการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 720 คน โดยใช้เทคนิค 25% แบ่งบุคลากรสาธารณสุขออกเป็น 2 กลุ่ม ตามผลคะแนนคือกลุ่มที่มีความเครียดสูง (จำนวน 180 คน) และกลุ่มที่มีความเครียดต่ำ (จำนวน 180 คน) แล้วทดสอบค่าที (t-test) เพื่อหาความแตกต่างของทั้งสองกลุ่ม ใช้เกณฑ์แต่ละข้อมีค่าที่

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้ทุกข้อมีอำนาจจำแนก โดยผลการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งพรทิพย์ ไชยโส (2545: 181-185) ได้อธิบายว่า การหาคุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนกนั้นเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพของข้อความในการจำแนกผู้ตอบกลุ่มสูงออกจากกลุ่มต่ำได้ตามคุณลักษณะของเครื่องมือที่วัด โดยพิจารณาจากสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ หากมีค่าบวกแสดงว่าข้อความนั้นวัดบางสิ่งบางอย่างร่วมกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ซึ่งเป็นไปตามคุณลักษณะของเกณฑ์คุณภาพรายข้อที่ได้ถูกทำนายไว้ว่าจะมีคะแนนรวมสูง หากข้อความใดไม่มีอำนาจจำแนกควรทำการปรับปรุงใหม่หรือตัดทิ้งไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ข้อความวัดความเครียดฉบับนี้มีคุณภาพในด้านอำนาจจำแนก มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขได้

4. ความเที่ยงของแบบวัดความเครียด

ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงของแบบวัดความเครียด โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบวัด เป็นดัชนีที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกพันธ์ของข้อสอบทั้งฉบับ ซึ่งการตรวจสอบโดยวิธีนี้หากข้อความวัดความเครียดมุ่งวัดในเนื้อหาเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงจากการคำนวณมีค่าสูงด้วย ขณะเดียวกัน ถ้าข้อความมีความสัมพันธ์กันสูงแล้ว แบบวัดนั้นก็จะมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงจากการคำนวณสูงด้วย ค่าความเที่ยงที่อยู่ในระดับเชื่อถือได้ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2537: 155) ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงจากการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้โดยการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 720 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัดความเครียดทั้งฉบับ (70 ข้อ) เท่ากับ .9503 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัดเท่ากับ 7.278 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัดของแบบวัดเป็นรายองค์ประกอบของความเครียดพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพมีค่าเท่ากับ .9105 และ 4.746 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีค่าเท่ากับ .8864 และ 3.567 และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียดมีค่าเท่ากับ .8418 และ 4.278 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัดความเครียดทั้งฉบับที่ได้มีผู้สร้างไว้มีค่าเท่ากับ .9150 (ระพินทร์ ฉายวิมล, 2545: 33) ซึ่งผลการตรวจสอบระดับความเที่ยงของแบบวัดความเครียดทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของความเครียดแสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง แต่เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัดมีค่าถึง 7.278 จึงเป็นประเด็นที่แบบวัดนี้ต้องการที่จะพัฒนา

ต่อไปโดยเพิ่มค่าความเที่ยงของแบบวัดให้สูงขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นด้วยการเพิ่มจำนวนข้อในแบบวัดให้มากขึ้นกว่าปัจจัยละ 5 ข้อ เพื่อให้เครื่องมือวัดมีความเที่ยงสูงขึ้นและมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานลดลง ซึ่งพรทิวชัย ไชยโส (2545: 298) อธิบายว่า ถ้าแบบวัดความเที่ยงสมบูรณ์แล้วคะแนนที่ผู้ตอบได้รับจะเท่ากับคะแนนจริงที่เขาควรจะได้ นั่นคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัดมีค่าศูนย์ ดังนั้นผู้ใช้แบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำเป็นต้องมีความระมัดระวังในระหว่างการตอบข้อความ

5. ความเหมาะสมของการสร้างเกณฑ์ปกติระดับภาค

จากผลการศึกษาความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขพบความแตกต่างของความเครียดจากกลุ่มประชากรในแต่ละภาค จึงมีความเหมาะสมที่จะสร้างตารางเกณฑ์ปกติเพื่อแปลความหมายคะแนนจากแบบวัดโดยแยกตารางในแต่ละภาคซึ่งประกอบด้วยภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ส่วนตัวแปรเพศซึ่งไม่พบความแตกต่างของความเครียดจึงไม่จำเป็นต้องสร้างตารางเกณฑ์ปกติแยกตามเพศของบุคลากรสาธารณสุข

6. ความเหมาะสมในการแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์ปกติที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้คะแนนมาตรฐานที่ปกติและค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ เพื่อการแปลความหมายคะแนน โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มปกติที่นำมาใช้ในการหาเกณฑ์ปกติจากบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ จึงเป็นการแปลความหมายคะแนนเมื่อเทียบกับกลุ่มปกติว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดในระดับใดเมื่อเทียบกับกลุ่มปกติดังกล่าว สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนที่ผู้วิจัยใช้นั้น ได้นำแนวทางการแปลความหมายของ Osipow มาใช้ด้วยซึ่งกำหนดว่า ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ T70 ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีการปรับตัวต่อความเครียดไม่เหมาะสม คะแนนระหว่าง T60- T69 เป็นผู้ที่ปัญหาการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง คะแนนระหว่าง T40- T59 เป็นผู้ที่มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป และคะแนนตั้งแต่ T40 ลงมา เป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด ซึ่งผู้วิจัยมิได้ศึกษาข้อมูลนี้ในเชิงประจักษ์จึงเป็นประเด็นที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์ในการแปลความหมายจากผลการวัดด้วยเครื่องมือต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความเครียด

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดสำหรับบุคลากร
สาธารณสุข พร้อมทั้งสร้างเกณฑ์ปกติความเครียดสำหรับแปลความหมายคะแนนจากแบบวัด
ความเครียดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

1.1 กำหนดนิยามความเครียดตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow ที่ประเมินจาก
ความเครียด 3 องค์ประกอบคือ การรับรู้ตามบทบาทอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการ
รับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด

1.2 สร้างข้อความเกี่ยวกับสภาพการทำงานและลักษณะนิสัยของบุคคล ที่ให้ผู้ตอบ
สะท้อนความเครียดให้ครอบคลุมปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมี 14 ปัจจัย ประกอบด้วย
บทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของ
บทบาท ความรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึก
ถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกถูกบีบทางกาย
กิจกรรมนันทนาการ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ระบบการสนับสนุนทางสังคม และทักษะทาง
ปัญญา ข้อความทั้งหมดมี 140 ข้อ การตอบแบบประเมินตามสภาพการรับรู้ 5 ระดับ

1.3 ตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีของข้อความความเครียด โดยการพิจารณาของ
ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 5 ท่าน ข้อความวัดความเครียดที่มีความตรงต้องผ่านความ
เห็นชอบตรงกันของผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 ท่าน หรือมีความสอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ
60 ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.4 ปรับแก้ข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดพิมพ์แบบวัดความเครียด
ไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อเชิงประจักษ์
ด้านอำนาจจำแนก โดยวิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัดส่วนคะแนนที่ตอบในแต่ละข้อ

ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วทำการคัดเลือกข้อความวัดความเครียดที่มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนกสูงสุดจำนวน 70 ข้อ แล้วจัดชุดแบบวัดเป็นฉบับจริง

1.5 นำแบบวัดความเครียดฉบับจริงไปวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 720 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดทั้งรายข้อและทั้งฉบับคือ

1.5.1 หาคุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25% ทดสอบความแตกต่างของผลการตอบรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำด้วย t-test

1.5.2 หาค่าความตรงตามทฤษฎี ด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบวัดความเครียดแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวม ตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบทางสถิติว่าข้อความวัดความเครียดที่สร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบความเครียดตามแนวคิดในการสร้างเครื่องมือหรือไม่

1.5.3 หาค่าความเที่ยงของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบวัดความเครียดแต่ละองค์ประกอบและทั้งฉบับ โดยใช้ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ปกติสำหรับแปลความหมายคะแนน

ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความเครียดโดยแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน รวมทั้งการแปลความหมายคะแนน สามารถสรุปวิธีดำเนินการได้ดังนี้

2.1 นำคะแนนผลการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 720 คน ซึ่งได้จากภาคเหนือ 159 คน ภาคกลาง 189 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 216 คน และภาคใต้ 156 คน มาทำการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-Score) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) โดยเกณฑ์ปกติจะนำเสนอทั้งในภาพรวมและตามองค์ประกอบความเครียด 3 องค์ประกอบ รวมทั้งนำเสนอตามรายภาคทั้ง 4 ภาคด้วย

2.2 สร้างเกณฑ์ปกติรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ จำนวน 8 ตาราง ประกอบด้วย

2.2.1 เกณฑ์ปกติระดับประเทศ นำเสนอเกณฑ์ปกติความเครียดในภาพรวมและตามรายองค์ประกอบความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ เพื่อให้บุคคลได้ใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความเครียดของตนกับบุคคลทั้งประเทศ

2.2.2 เกณฑ์ปกติระดับภาค นำเสนอเกณฑ์ปกติความเครียดในแต่ละภาคในภาพรวมและตามรายองค์ประกอบความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ เพื่อให้บุคคลได้ใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความเครียดของตนกับบุคคลในภาคนั้น ๆ

2.3 จัดทำคู่มือการใช้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของแบบวัดความเครียด วัตถุประสงค์ของการสร้างแบบวัด องค์ประกอบและขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียด เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และการแปลความหมายคะแนนที่ได้จากการวัดด้วยตารางการแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนที่ปกติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณภาพในด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยง รวมทั้งได้เกณฑ์ปกติความเครียดสำหรับแปลความหมายคะแนน ซึ่งแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาครั้งนี้มีโครงสร้างของการวัดจำนวน 3 ด้าน โดยแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย ตามกรอบแนวคิดของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกันคือ ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ แบ่งย่อยเป็น 6 ปัจจัยคือ บทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล แบ่งย่อยเป็น 4 ปัจจัยคือ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด แบ่งย่อยเป็น 4 ปัจจัยคือ กิจกรรมนันทนาการ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ระบบการสนับสนุนทางสังคม และทักษะทางปัญญา โดยแบบวัดความเครียดนี้สร้างขึ้นตามพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ต้องการวัดในแต่ละปัจจัย จำนวน 70 ข้อ ลักษณะข้อความวัดความเครียดเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดความเครียดสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความตรงตามทฤษฎี จากการตรวจสอบด้วยวิธีการเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญ

จากการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีในขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียด ด้วยวิธีการเชิงเหตุผล โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดมีความสอดคล้องและครอบคลุมพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข ข้อความวัดความเครียดทั้ง 140 ข้อ มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วัด และแบบวัดมีความครอบคลุมทุกองค์ประกอบของความเครียดและเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัด

2. คุณภาพรายข้อของแบบวัดความเครียดจากการวิเคราะห์อำนาจจำแนก

ผลจากการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความเครียด โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยเทคนิค 25% พบว่า แบบวัดความเครียดทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนก แสดงให้เห็นว่าข้อความวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถจำแนกพฤติกรรมความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ข้อความวัดความเครียดฉบับนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่สามารถจำแนกระดับความเครียดของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้

3. ความตรงตามทฤษฎี จากการตรวจสอบด้วยวิธีการเชิงประจักษ์

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแบบวัดความเครียดในแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละข้อว่าสามารถวัดองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ และแต่ละองค์ประกอบสามารถวัดคุณลักษณะเดียวกันหรือไม่ จากผลการพิจารณาองค์ประกอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .226-.652 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01 ส่วนผลการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ มีค่าอยู่ระหว่าง .244-.651 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้น เนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล มีค่าอยู่ระหว่าง .259-.612 และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด มีค่าอยู่ระหว่าง .226-.652 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงตามทฤษฎี กล่าวคือ แต่ละข้อความสามารถวัดองค์ประกอบนั้นได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และสามารถจัดเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญได้ 3 องค์ประกอบ ตามนิยามกรอบการสร้างเครื่องมือตามแนวทฤษฎีความเครียดของ Osipow

4. ความเที่ยงของแบบวัดความเครียด

จากการนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 720 คน นำผลมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเที่ยงทั้งฉบับและรายด้าน พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .9503 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 7.278 และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดความเครียดแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .9105 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 4.746 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้น เนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .8864 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 3.567 และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .8418 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 4.278 ซึ่งแสดงว่าแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นฉบับนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยง

5. เกณฑ์ปกติในการแปลความหมายคะแนนความเครียด

เกณฑ์ปกติความเครียดจากการวัดความเครียดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิทั่วประเทศ จำนวน 720 คน แสดงอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-Score) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) ซึ่งเกณฑ์ปกติระดับประเทศพบว่า แบบวัดความเครียดมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 91-275 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164-166 ขณะเดียวกันตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164

สำหรับเกณฑ์ปกติในแต่ละภาคพบว่า ภาคเหนือคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 157-159 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 157 ภาคกลางคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 176-177 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 176 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 166-167 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 166 และภาคใต้คะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 160-161 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 160

เมื่อพิจารณาค่าเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ ทำให้ทราบว่าระดับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับใดจากเกณฑ์ดังนี้

ตั้งแต่ T70 ขึ้นไป	หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดที่ไม่เหมาะสม
ระหว่าง T60-T69	หมายถึง มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง
ระหว่าง T40-T59	หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ย เช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป
ตั้งแต่ T40 ลงมา	หมายถึง ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำแบบวัดความเครียดไปใช้

1. แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้ เหมาะสมสำหรับใช้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิเท่านั้น เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความเครียดจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามคู่มือการใช้แบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำผลความเครียดที่เป็นปัญหาไปปรับปรุงแก้ไขให้สู่ระดับความเครียดที่เป็นปกติต่อไป ผู้ตอบแบบวัดความเครียดจึงควรมีความตั้งใจในการตอบแบบวัดให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด อันจะส่งผลให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงกับประเด็นปัญหาที่เป็นจริงมากที่สุด

2. ผู้บริหารหน่วยงานสาธารณสุขควรมีการนำแบบวัดความเครียดนี้ไปใช้วัดและประเมินระดับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด เนื่องจากแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นไปตามกระบวนการสร้างแบบวัดที่เป็นมาตรฐาน โดยแบบวัดที่สร้างประกอบด้วยสถานการณ์ที่บุคลากรสาธารณสุขได้เผชิญอยู่หรืออาจจะต้องเผชิญในอนาคต และตรงตามแนวคิดในการวัดความเครียดในอาชีพของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ที่แบ่งองค์ประกอบความเครียดเป็น 3 องค์ประกอบ และแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย อีกทั้งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าแนวคิดนี้ตรงกับพฤติกรรมของบุคลากรสาธารณสุข ดังนั้นเมื่อได้ผลการวัดความเครียดแล้วจึงนำมาเปรียบเทียบกับตารางเกณฑ์ปกติความเครียดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ถึงแม้ว่าจากการสังเกตจะไม่พบปัญหาความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดก็ตาม แต่เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขเหล่านั้นได้เห็นจุดบกพร่องหรือปัญหาความเครียดของตนเอง ว่าควรปรับปรุงแก้ไขในองค์ประกอบใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขระดับความเครียดให้เป็นปกติ

ได้อย่างทันท่วงที สามารถดำเนินชีวิตทั้งในหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัวและการปรับตัวในสังคม อย่างเป็นปกติสุขได้

3. ในการพิจารณาระดับความเครียดของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีเกณฑ์ปกติที่จำแนกเป็น รายภาค และตามองค์ประกอบความเครียดแล้วก็ตาม เมื่อพบว่าเป็นปัญหา ให้นำผลการวัด เป็นรายข้อมาพิจารณาประกอบด้วย จะทำให้พบปัญหาความเครียดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผล ให้การแก้ปัญหาได้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. การเขียนข้อความวัดความเครียดเพื่อให้ผู้ตอบสะท้อนสภาพความคิด และ ความรู้สึกตรงตามคุณลักษณะภายในชีวิตจริง เป็นข้อความที่ปรับเปลี่ยนได้ตามกาลเวลาและ บริบทของสังคม ดังนั้นเมื่อมีการใช้ระยะเวลาหนึ่ง ถ้ามีการพัฒนาแบบวัดความเครียดจึง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนข้อความให้เข้ากับสภาพสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัดสูง แสดงว่า แบบวัดและวิธีการวัดยังมีความคลาดเคลื่อนในบางประการ อาจเนื่องมาจากผู้ตอบขาดความ ตั้งใจในการตอบให้ตรงตามความจริง หรือเป็นเพราะผู้วิจัยสร้างข้อความวัดความเครียดเพียง 70 ข้อ ซึ่งครอบคลุมทุกองค์ประกอบและมีจำนวนข้อความที่ไม่มากเกินไป แต่มีความแตกต่าง จากการสร้างแบบวัดความเครียดของ Osipow ที่ได้สร้างทั้งหมด 140 ข้อ (ปัจจัยละ 10 ข้อ) ดังนั้นหากมีการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้จำนวนข้อความ 140 ข้อ ตามที่ Osipow กำหนด ผลที่ ได้น่าจะมีดัชนีความเที่ยงเพิ่มขึ้นและสามารถอธิบายความเครียดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การสร้างเกณฑ์ปกติสำหรับการแปลความหมายคะแนนก็ควรได้รับการปรับเปลี่ยน เช่นกัน เนื่องจากเกณฑ์ปกติจะมีการคงสภาพและแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริงเพียง ระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้การใช้เกณฑ์ปกติในครั้งนี้อาจยังไม่ชัดเจนเนื่องจากยังไม่ได้ศึกษา สภาพความเครียดที่เป็นจริงกับเกณฑ์ปกติที่ได้จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด จึงจำเป็นต้อง อาศัยการแปลความหมายพื้นฐานจากการศึกษาของผู้อื่นซึ่งศึกษาในลักษณะคล้ายกัน ดังนั้นใน การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาการแปลความหมายจากความเครียดของสภาพจริงกับเกณฑ์ การแบ่งความเครียดที่ได้จากการใช้แบบวัด เพื่อประโยชน์ต่อการทำนายหรืออธิบายแนวโน้ม ของอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคลในอนาคต นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการ เตรียมพร้อมให้การช่วยเหลือผู้ที่มีความเครียดต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2540. **มัลติครีียดกันเอง**. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2541. **คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด กรมสุขภาพจิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2544. **สุขภาพจิตไทย พ.ศ.2543-2544**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กองสุศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2546. **มาตรฐานงานสุศึกษาของสถานบริการสาธารณสุข**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร.
- จำลอง ดิษยวณิช. 2531. **คลายเครียด**. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. 2545. **วิธีแห่งการคลายเครียด**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์, จักรกฤษณ์ สุขยิ่ง และชัชวาลย์ ศิลปกิจ. 2539. “ความเชื่อถือได้และความแม่นยำของ General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย.” **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย** 1 (มกราคม-มีนาคม 2539): 2-17
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. 2542. **ความรู้เกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางจิต ความเครียดและสุขภาพจิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเชิด ภิญโญนนท์พงษ์. 2545. “คุณภาพเครื่องมือวัด.” **การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, หน้า 48-97.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีการพิมพ์.

- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543ก. วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: หจก. พี.เอ็น.การพิมพ์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543ข. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรทิพย์ ไชยโส. 2545. เอกสารคำสอนวิชาหลักการวัดและการประเมินผลการศึกษาชั้นสูง. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา).
- ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2533. เอกสารคำสอนหลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา).
- ระพีพันธ์ ฉายวิมล, แก้วตา คณะวรรณ, วิณี ชิตเชิดวงศ์ และผกา บุญเรือง. 2545. การสร้างแบบสำรวจความเครียดในอาชีพ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ไชยสิทธิ์. 2540. “การปรับแนวทางการดำเนินชีวิตที่เป็นสุข.” คู่มือดำเนินงานในคลินิก คลายเครียด. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, หน้า 109-115.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. การวิจัยทางการศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา-รู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- สมนึก ภัททิยธนี. 2546. “การสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) และการขยายคะแนน T ปกติ.” วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 9 (กรกฎาคม 2546): 1-12
- สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว. 2545. การทดสอบทางจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2537. การสร้างมาตรฐานวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์. 2543. “การพัฒนาแบบวัดความเครียดในคนไทย.” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2543): 237-250

สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์, เขียรชัย งามทิพย์วัฒนา, กนกรัตน์ สุชะตุงคะ, สมพร จรัสเจริญวิทยา และมาลัย เฉลิมชัยนุกูล. 2542. “แบบสำรวจสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด.” วารสารจิตวิทยาคลินิก 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2542): 24-35

สุภาส เครือเนตร. 2541. บริหารสุขภาพจิตพิชิตความเครียด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เลียงเชียง.

สุรีย์ กาญจนวงศ์ และจริยาวัตร คมพยัคฆ์. 2545. รายงานการวิจัยเรื่อง ความเครียด สุขภาพและความเจ็บป่วย: แนวคิดและการศึกษาในประเทศไทย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา. 2540. “การสร้างแบบวัดความเครียดสวนปรง.” วารสารสวนปรง 3 (กันยายน-ธันวาคม 2540): 1-20

สำนักงานประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2544. คู่มือการดำเนินงานประกันสุขภาพถ้วนหน้าสำหรับผู้ปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

อมรากล อินโชนนท์. 2532. “ความเครียดในการทำงาน.” วารสารสุขภาพจิต 12 1 (มกราคม-เมษายน 2532): 32-34

อัญชัน เกียรติบุตร. 2545. คำบรรยายวิชาสุขภาพจิตและการปรับตัวทางอารมณ์. ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา).

อรรถพงษ์ ถนิมพาสน์. 2545. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยภาคใต้ (ระดับบุคคล) ประจำปี พ.ศ.2544. สุราษฎร์ธานี: โรงพยาบาลสวนสราญรมย์.

- Cope, C.M. 2003. **Occupational Stress, Strain and Coping in A Professional Accounting Organisation.** Master of Arts. Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa.
- Davis, M., E.R. Eshelman, and M. McKay (eds.). 1983. **The Relaxation and Stress Reduction Workbook.** 2 ed. Oakland: New Haringer Publications.
- Frain, M., and T.M. Valiga (eds.). 1979. "The Multiple Dimensions of Stress." **Topic in Clinical Nursing** 1 (April 1979): 45-49
- Lazarus, R.S., and S. Folkman (eds.). 1984. **Stress Appraisal and Coping.** New York: Springer Publishing Company.
- Moore, C., S. Henderson, and S.K. Chawla (eds.). 1994. **Stress and Job Commitment in the Workforce: A Health Care and Law Enforcement Example** (Online).
<http://www.sbacr.uca.edu/research/1994/SSBIA/94swi245.htm>, October 2003.
- Osipow, S.H., and L.F. Fitzgerald (eds.). 1995. **Theories of Career Development.** 4 ed. Massachusetts: Simon and Schuster Company.
- Rawlins, R.P., S.R. Williams, and C.K. Beck (eds.). 1993. **Mental Health Psychiatric Nursing: A Holistic Life-Cycle Approach.** 3 ed. St.Louis: Mosby.
- Selye, H. 1976. **The Stress of Life.** New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Younghusband, L.J. 2003. **Teacher Stress in One School District of Newfoundland and Labrador: A Pilot Study** (Online).
<http://www.mun.ca/educ/faculty/mwatch/faloo/younghusband.htm>, 2003.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาที่ตรวจสอบความตรงของแบบวัดความเครียด

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาที่ตรวจสอบความตรง
ของแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข**

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|------------------|
| 1. นส.อมรากลุ อินโอสานนท์ | นักจิตวิทยา 8 | |
| สำนักพัฒนาสุขภาพจิต | กรมสุขภาพจิต | กระทรวงสาธารณสุข |
| 2. นางวนิดา ชนินทุทรวงศ์ | นักจิตวิทยา 8 | |
| สำนักพัฒนาสุขภาพจิต | กรมสุขภาพจิต | กระทรวงสาธารณสุข |
| 3. นส.กาญจนา วณิชรมณีย์ | นักจิตวิทยา 7 | |
| สำนักพัฒนาสุขภาพจิต | กรมสุขภาพจิต | กระทรวงสาธารณสุข |
| 4. นส.รุจา เล้าสกุล | นักจิตวิทยา 8 | |
| ศูนย์สุขภาพจิตเขต 4 | กรมสุขภาพจิต | กระทรวงสาธารณสุข |
| 5. นส.อินทิรา ปัทมินทร | นักวิชาการสาธารณสุข 8 | |
| สำนักพัฒนาสุขภาพจิต | กรมสุขภาพจิต | กระทรวงสาธารณสุข |

ภาคผนวก ข.

ผังการสร้างข้อความวัดความเครียด

ผังการสร้างข้อความวัดความเครียด

พฤติกรรมที่ต้องการวัด	จำนวน ข้อความ ที่สร้าง	ข้อที่		จำนวนข้อความ ที่ต้องการ นำไปใช้จริง
		เนื้อหาข้อความ เพิ่มความเครียด	เนื้อหาข้อความลด ความเครียด	
ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตาม บทบาทอาชีพ	(60)			(30)
- บทบาทที่มากเกินไป	10	1,2,4,5,8,9,10	3,6,7	5
- บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	10	12,13,16,17,20	11,14,15,18,19	5
- บทบาทที่ไม่ชัดเจน				
- ขอบเขตของบทบาท	10	21,23,25,28,30	22,24,26,27,29	5
- ความรับผิดชอบ	10	31,33,35,38,39	32,34,36,37,40	5
- สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการ ปฏิบัติงาน	10	41,42,43,46,48,50, 56,57,59,60	44,45,47,49, 58	5
ความรู้สึกลูกบิบบิ้นเนื่องจากการ รับรู้ของแต่ละบุคคล	(40)			(20)
- ความรู้สึกลูกบิบบิ้นทางอาชีพ	10	62,64,65,68,70	61,63,66,67,69	5
- ความรู้สึกลูกบิบบิ้นทางจิต	10	71,72,73,74,75, 77,80	76,78,79	5
- ความรู้สึกลูกบิบบิ้นทาง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	10	81,83,84,85,86,87	82,88,89,90	5
- ความรู้สึกลูกบิบบิ้นทางกาย	10	91,92,93,95,96, 97,99,100	94,98	5
คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญ ความเครียด	(40)			(20)
- กิจกรรมนันทนาการ	10	101,109	102,103,104,105, 106,107,108,110	5
- พฤติกรรมการดูแลตนเอง	10	111,113,116, 117,118	112,114,115, 119,120	5
- ระบบการสนับสนุนทางสังคม	10	123,127	121,122,124,125, 126,128,129,130	5
- ทักษะทางปัญญา	10	131,134,136	132,133,135,137, 138,139,140	5

ภาคผนวก ค

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียดโดยผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียดโดยผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียด สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมในด้านต่าง ๆ คือ

1. ศึกษาคำประกอบความเครียดตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ และสามารถแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัยคือ

1.1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัยคือบทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยคือ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย

1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยคือ กิจกรรมนันทนาการ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ระบบสนับสนุนทางสังคมและทักษะทางปัญญา

2. ผังการสร้างข้อความ ปัจจัยละ 10 ข้อ มีความเหมาะสมหรือไม่

3. สถานการณ์ที่สร้างข้อความแต่ละข้อ ตรงตามนิยามปฏิบัติการหรือลักษณะพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และข้อความทั้ง 10 ข้อ มีความครบถ้วนทุกพฤติกรรมหรือไม่

4. ประเภทข้อความมีทั้งเชิงนิมาน (พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลมีความเครียดเพิ่มขึ้น) และเชิงนิเสธ (พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลมีความเครียดลดลง) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ความหมายตรงกับผู้เชี่ยวชาญหรือไม่

5. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม สามารถสื่อสารกับผู้ตอบได้ชัดเจนหรือไม่

6. ข้อความใดที่ไม่เหมาะสมในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น สถานการณ์ไม่เหมาะสม หรือภาษาที่ใช้ไม่เหมาะสม หรือประเภทข้อความไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าเป็นข้อความเชิงนิมานหรือเชิงนิเสธ ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการปรับปรุง แก้ไข หรือให้ข้อเสนอแนะตามที่เห็นสมควร

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียดโดยผู้เชี่ยวชาญ

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข มี 3 องค์ประกอบ และสามารถแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย

1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย

1.1 บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากการทำงานหนักคือ รับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานมากอย่างไม่สมเหตุสมผล การไม่ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ การที่บุคคลมีความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ทำเพราะไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมาก่อนหรือขาดความรู้ความสามารถในงานและ/หรือการที่บุคคลต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาจำกัด

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
1.ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน	+
2.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้มีปริมาณมากเกินไป	+
3.ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน	+
4.งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษารายละเอียดมาก่อน	-
5.หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	-
6.เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น ทำให้งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า	+
7.ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้เหมาะสมกับงานที่ทำ	-
8.ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเกินความสามารถ	+
9.ข้าพเจ้าต้องรีบทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่จำกัด	-
10.ข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด เพราะมีเวลาน้อย	+

1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Role Insufficiency)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะความสามารถของตนกับงานที่ปฏิบัติคือ รู้สึกว่าขาดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความต้องการการยอมรับและความสำเร็จในงาน รู้สึกเบื่องาน และ/หรือได้รับผลประโยชน์จากงานต่ำ

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
11.ข้าพเจ้ามีความสามารถสูงกว่างานที่ทำอยู่	-
12.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ของตัวเอง	+
13.ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพจนได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่น่าพอใจ	-
14.ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ	+
15.ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน	-
16.ข้าพเจ้าอยากให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของข้าพเจ้า เพื่อจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	+
17.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน	+
18.ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำ เพราะเป็นงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	-
19.ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	-
20.งานที่ข้าพเจ้าทำ ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาเลย	+

1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน (Role Ambiguity)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากความรู้สึกไม่ชัดเจนในงานที่ปฏิบัติคือ ไม่รู้ว่า จะต้องทำงานอะไรบ้าง ไม่รู้วิธีการเริ่มต้งานใหม่ ไม่รู้ว่าควรใช้เวลาให้เหมาะสมอย่างไร ไม่รู้วิธีสร้างคุณค่า ของงาน และไม่รู้ว่าจะทำงานอะไรต่อไป

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
21.ข้าพเจ้ารู้ว่า ควรทำอะไรบ้างในงานที่ได้รับมอบหมาย	-
22.ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า จะต้องทำอะไรในงานที่รับผิดชอบอยู่นี้บ้าง	+
23.เมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่ ข้าพเจ้ารู้ว่า จะต้องเริ่มต้งานตรงไหนก่อน	-
24.ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อต้องเริ่มต้งานโครงการใหม่ๆ	+
25.ข้าพเจ้าสามารถทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้สำเร็จตามกำหนด	-
26.ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเนการใช้เวลาในแต่ละงานให้เหมาะสม	+
27.ข้าพเจ้ายอมรับในคำแนะนำจากหัวหน้างาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	-
28.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสน เพราะไม่รู้ว่าจะได้รับการประเมินจากหัวหน้างาน อย่างไร	+
29.ข้าพเจ้ารู้ลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของงานเป็นอย่างดี	-
30.งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่ สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	+

1.4 ขอบเขตของบทบาท (Role Boundary)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากความรู้สึกไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของหัวหน้างานกับข้อเท็จจริงคือ รู้สึกว่าบทบาทการทำงานของตนขัดแย้งกับหัวหน้างาน รู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ทำ ไม่ได้ทำงานสำคัญหรืองานหลักของโครงการ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน และต้องทำงานภายใต้การสั่งการของหัวหน้างานหลายคน/หลายระดับ

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
31.ข้าพเจ้าทำงาน ตรงตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้	-
32.ข้าพเจ้ามักรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าถูกและควรทำ	+
33.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีกับอาชีพที่ทำอยู่นี้	-
34.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	+
35.หัวหน้างานให้โอกาสแก่ข้าพเจ้า ทำงานสำคัญๆ เสมอ	-
36.ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ ที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการสำคัญๆ ให้ทำ	+
37.ข้าพเจ้าทราบถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	-
38.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่	+
39.หัวหน้างานแต่ละระดับ ได้สั่งงานให้ข้าพเจ้าทำอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน	-
40.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้างานหลายคน	+

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากระดับความรับผิดชอบในงานคือ มีความวิตกกังวลว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ไม่ดี ต้องรับผิดชอบปัญหาของผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี และมีการแสวงหาความเป็นผู้นำ

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
41.ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย	+
42.หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด จะมีผลกระทบต่อผู้อื่น	+
43.ข้าพเจ้าไว้วางใจในความสามารถการทำงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	-
44.ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี	+
45.ข้าพเจ้าเข้าไปแก้ไขปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	-
46.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหาต่างๆที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข	+
47.ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	-
48.เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ	+
49.ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	-
50.ข้าพเจ้ามักจะเสนอตัวเองเข้ารับงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง จนทำให้ต้องทำงานหนัก	+

1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน (Physical Environment)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากปริมาณสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในระดับสูงคือ ระดับของเสียง ความชื้น ฝุ่นละออง ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง กลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ หรือการสัมผัสกับ สารเคมี รวมทั้งความไม่แน่นอนของกำหนดการทำงาน และความรู้สึกแยกตัวออกจากผู้อื่น

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
51.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีกลิ่นอันไม่พึงประสงค์	+
52.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอเสีย	+
53.ข้าพเจ้าต้องทำงานในสถานที่ที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้รู้สึกร้อนอบอ้าวทั้งวัน	+
54.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีเสียงดังรบกวน	+
55.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมี	+
56.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน	+
57.ถึงแม้งานให้บริการสุขภาพจะมีลักษณะเร่งด่วนและหลากหลาย แต่ข้าพเจ้าก็สามารถทำงานได้ตามกำหนด	+
58.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนกับการทำงานในแต่ละวัน เพราะงานให้บริการสุขภาพเป็นงานเร่งด่วนที่ไม่สามารถวางแผน การทำงานล่วงหน้าได้	+
59.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่มีลักษณะ เฉพาะ ไม่สามารถหาใครมาทำแทนได้	+
60.สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าตั้งอยู่ในที่ค่อนข้างเปลี่ยว ทำให้รู้สึกว่าไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+

2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยคือ

2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ (Vocational Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจากทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน แล้วแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ เบื่องาน ขาดความสนใจในงาน ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อย คุณภาพงานไม่น่าพึงพอใจ ขาดงานหรือลางานบ่อย

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
61.ข้าพเจ้ารักงานที่ทำ เพราะได้ช่วยเหลือด้านสุขภาพแก่ประชาชน	-
62.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธาดนสุข เพราะงานไม่ สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของ ข้าพเจ้าได้	+
63.งานที่ทำอยู่นี้ ทำทหายความสามารถของข้าพเจ้า เป็นอย่างมาก	-
64.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่ น่าสนใจ	+
65.ข้าพเจ้าเอาใจใส่กับงานที่ทำเป็นอย่างดี แต่ไม่ พบความบกพร่องเลย	-
66.ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะ ระมัดระวังแล้วก็ตาม	+
67.ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ หน่วยงานกำหนด	-
68.ผลงานของข้าพเจ้าทำออกมาในระยะนี้ ไม่ค่อย มีคุณภาพเท่าที่ควร	+
69.ข้าพเจ้าไม่เคยขาดงานโดยไม่จำเป็น	-
70. ข้าพเจ้าลางานเกือบทุกครั้ง เมื่อรู้ล่วงหน้าว่า จะต้องทำงานที่ยุ่งยาก	+

2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต (Psychological Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจนมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะไม่พึงประสงค์ ได้แก่ วิตกกังวล ซึมเศร้า โกรธง่าย จู้จู้ขี้บ่น เบื่อหน่าย ขาดสมาธิ ไม่รู้สึกมีอารมณ์ขัน ไม่มีความสุข ความสนใจทางเพศลดลง ชอบคิดหรือกล่าวสิ่งต่างๆ ในลักษณะ “ไม่ดี”

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
71.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ไม่เรื่องงานก็เรื่องส่วนตัว	+
72.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่างๆ รอบตัว จนไม่ อยากทำอะไรเลย	+
73.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จู้ขี้บ่น แม้แต่ เรื่องเล็กๆ น้อยๆ	+
74.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	+
75.ทุกวันนี้ข้าพเจ้ายังมีความสนใจเรื่องเพศไม่ แตกต่างไปจากเดิม	-
76.ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มี เหตุผลที่สมควร	+
77.ข้าพเจ้าเป็นคนที่มึนอารมณ์ขันและชอบหัวเราะ	-
78.ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านที่จะทำงาน ทั่วๆ ที่เป็น งานในความรับผิดชอบ	+
79.ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกกับงานเสมอ	-
80.ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อยๆ	+

2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจากสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นไม่ดี จนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อบุคคลอื่นและสังคมไม่ดี ได้แก่ รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิดบ่อย ต้องการถอนตัวจากสังคมหรือต้องการอยู่ตามลำพัง ไม่อยากคบค้าสมาคมกับผู้อื่น ไม่มีเวลาให้กับเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
81.ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกหงุดหงิดกับคนรอบตัวเลย แม้ว่าเขาจะกระทำการที่ไม่เหมาะสมก็ตาม	-
82.เมื่อเสนอความคิดเห็นใดๆต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที	+
83.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่า ใ้เวลากับสังคมรอบตัวมากเกินไป จนขาดความเป็นตัวของตัวเอง	+
84.ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดกับเราอย่างไร	+
85.ข้าพเจ้าอยากอยู่ตามลำพังมากกว่าที่จะคบค้าสมาคมกับใคร	+
86.ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีขึ้น	+
87.ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี โดยไม่มีการทะเลาะกัน	-
88.ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่อยากไปขัดแย้งกับทีมงาน	+
89.ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว	-
90.ข้าพเจ้าและคู่รักมีเวลาให้กันและกันเสมอ	-

2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย (Physical Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจากความวิตกกังวลด้านสุขภาพ ได้แก่ อาการ ผิดปกติทางกายต่างๆ การมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารแตกต่างไปจากเดิม มีน้ำหนักเปลี่ยนไปจากเดิมมาก มีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ระบบการนอนหลับถูกรบกวน มีความรู้สึกเหนื่อยชาหรือเฉื่อยเมย

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
91.ข้าพเจ้ารู้สึกใจสั่นหรือหัวใจเต้นเร็วผิดปกติ	+
92.ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มีเมื่อยล้าหรือเหนื่อยง่าย	+
93.น้ำหนักของข้าพเจ้าอยู่ในเกณฑ์ปกติ	-
94.ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก	+
95.ข้าพเจ้าดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เช่น สุรา เบียร์ ไวน์ ฯลฯ) มากขึ้นกว่าเดิม	+
96.เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด	+
97.ข้าพเจ้านอนหลับเพียงพอและตื่นขึ้นมาด้วยความรู้สึก สดชื่น	-
98.ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท	+
99.ข้าพเจ้ารู้สึกราคาญตัวเอง เพราะมีเหงื่อออกชื้นและตามฝ่ามือ ฝ่าเท้า	+
100.ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ	+

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) แบ่งเป็น 4 ปัจจัย

3.1 กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากการทำกิจกรรมบันเทิงและเป็นสุข คือการพักผ่อนหย่อนใจ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การทำกิจกรรมที่หลากหลาย วิธีการผ่อนคลาย ความเครียด รู้จักสร้างความพึงพอใจ และการทำสิ่งที่มีความสุขในยามว่าง

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
101.ข้าพเจ้ามีโอกาสไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ ธรรมชาติต่างๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ	+
102.ยามว่างจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ เพลิดเพลิน เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ฯลฯ	-
103.ข้าพเจ้าจะทำงานอดิเรกเมื่อมีเวลาว่าง	-
104.ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะใช้เวลาไปทำ กิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การเลี้ยงปลา การพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น	-
105.เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อชุมชน	-
106.ข้าพเจ้าออกกำลังกายเกือบทุกวัน	-
107.เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ข้าพเจ้าจะหยุดทำงานนั้นก่อนชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไป ทำกิจกรรมที่ชอบ แล้วจึงกลับมาทำงานนั้นต่อใน ภายหลัง	-
108.เมื่อเกิดความตึงเครียด ข้าพเจ้าจะผ่อนคลาย ด้วยการนวด	-
109.เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรม ทางศาสนา	-
110.ในระยะ 1 เดือนที่ผ่านมาข้าพเจ้าต้องทำงาน หนัก จนไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลใน ครอบครัว	+

3.2 พฤติกรรมการดูแลตนเอง (Self-Care Behavior)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากการดูแลสุขภาพตนเองคือ การออกกำลังกาย การนอนหลับพักผ่อนเพียงพอ การระมัดระวังการบริโภคอาหาร การหลีกเลี่ยงบริโภคสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งการมีเทคนิคในการฝึกผ่อนคลายความเครียด

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
111.ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงออกกำลังกายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง/สัปดาห์	+
112.ในแต่ละวันข้าพเจ้าออกกำลังกาย ไม่ต่ำกว่า 20 นาที	-
113.ข้าพเจ้าพักผ่อนด้วยการนอนหลับอย่างเพียงพอทุกคืน	-
114.ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องทำงาน ในตอนกลางคืน	+
115.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ในปริมาณที่เหมาะสม	-
116.เมื่อเกิดความตึงเครียด ข้าพเจ้าจะระงับด้วยการรับประทานยาแก้ปวดหรือยาคลายเครียด	+
117.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้าดื่มชา กาแฟ น้ำอัดลม หรือเครื่องดื่มชูกำลัง (อย่างใดอย่างหนึ่ง) เสมอ	+
118.เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่	+
119.ข้าพเจ้าฝึกความเข้มแข็งของจิตใจด้วยการนั่งสมาธิ สวดมนต์ หรือปฏิบัติศาสนกิจ	-
120.ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ	-

3.3 ระบบการสนับสนุนทางสังคม (Social-Support System)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากปฏิสัมพันธ์กับสังคมคือ มีคนให้ความช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน มีคนเห็นคุณค่าของเรา มีคนให้คำปรึกษาจากปัญหาต่างๆ และมีคนให้การช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อนหรือร้องขอ

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
121.เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า	-
122.เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้ารู้ว่าใครจะให้ความช่วยเหลือได้	-
123.มีอย่างน้อย 1 คน ที่ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือปัญหาต่างๆได้	-
124.ข้าพเจ้าไม่มีคนสนิทที่พอจะพูดคุยปัญหาส่วนตัวได้เลย	+
125.เพื่อนๆและญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือในความเป็นคนดีของข้าพเจ้า	-
126.เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า ยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	-
127.หากทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เพื่อนๆมักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า	+
128.ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ	-
129.ข้าพเจ้าเข้าร่วมทำกิจกรรมกลุ่มกับกลุ่มสังคมอย่างน้อย 1 กลุ่ม เป็นประจำ เช่น กลุ่มศาสนา การเมือง วิชาชีพ เพื่อนสนิท ฯลฯ	-
130.ข้าพเจ้ามีเพื่อน ที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน	-

3.4 ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ คือ การแก้ไขปัญหาที่มีเหตุผลและเป็นระบบ คิดถึงสิ่งที่ตามมาจากวิธีแก้ปัญหานั้นๆ มีวิธีเลือกวิธีแก้ปัญหานั้นที่เหมาะสม สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีการจัดทำแผนการทำงาน ไม่คิดเรื่องงานเมื่ออยู่ที่บ้าน รวมทั้งสามารถพูดคุยเรื่องงานกับผู้อื่นได้

ข้อความ	ประเภท ข้อความ	ข้อความวัดพฤติกรรมตรงตามองค์ประกอบ	
		เหมาะสม	ควรปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
131. ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้า แก้ปัญหาด้วยการพิจารณาด้วยเหตุผลประกอบการ ตัดสินใจเสมอ	-
132. เมื่อต้องลงมือทำอะไร ข้าพเจ้าจะลงมือทำ ทันที หากมีปัญหาเกิดขึ้น ค่อยตามแก้ไขใน ภายหลัง	+
133. เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลาย ๆ ปัญหา พร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์ระดับความสำคัญ ของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ	-
134. ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะ เลือกแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก	-
135. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ	-
136. เมื่อหมดเวลางาน ข้าพเจ้าจะหยุดทำทันที โดยไม่สนใจว่างานนั้นจะเร่งด่วนหรือไม่	+
137. ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหามากกว่า 1 วิธี เสมอ เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาวิธีที่เหมาะสม	-
138. ในการเลือกวิธีแก้ปัญหานั้นๆ ข้าพเจ้าคิดถึง ผลกระทบหรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	-
139. เมื่อกลับถึงบ้าน ข้าพเจ้าจะไม่พูดคุยเรื่องงาน กับสมาชิกในครอบครัว	
140. ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่ สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้	-

ภาคผนวก ง.

ข้อความวัดความเครียดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อความวัดความเครียดที่ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ซึ่งมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบตรงกันไม่น้อยกว่า 3 ใน 5 ท่าน

1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย

1.1 บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากการทำงานหนักคือ รับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานมากอย่างไม่สมเหตุสมผล การไม่ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ การที่บุคคลมีความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ทำเพราะไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมาก่อนหรือขาดความรู้ความสามารถในงานและ/หรือการที่บุคคลต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาจำกัด

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
1.ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน	1.ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน	+	คงเดิม
2.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้มีปริมาณมากเกินไป	2.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้มีปริมาณมากเกินไป	+	คงเดิม
3.ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน	3.ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน	+	คงเดิม
4.งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษารายละเอียดมาก่อน	4.งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษารายละเอียดมาก่อน	-	คงเดิม
5.หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	5.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	-	ปรับปรุงข้อความ
6.เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น ทำให้งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า	6.งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น	+	ปรับปรุงข้อความ
7.ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้เหมาะสมกับงานที่ทำ	7.ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้เหมาะสมกับงานที่ทำ	-	คงเดิม
8.ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเกินความสามารถ	8.ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	+	ปรับปรุงข้อความ
9.ข้าพเจ้าต้องรีบทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่จำกัด	9.ข้าพเจ้าต้องรีบทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่จำกัด	-	คงเดิม
10.ข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด เพราะมีเวลาน้อย	10.ข้าพเจ้าไม่พอใจในผลงานที่ทำ เพราะมีเวลาน้อย ทำให้คิดได้ไม่สมบูรณ์	+	เปลี่ยนข้อความใหม่

1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Role Insufficiency)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะความสามารถของตนกับงานที่ปฏิบัติคือ รู้สึกว่าขาดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความต้องการการยอมรับและความสำเร็จในงาน รู้สึกเบื่องาน และ/หรือได้รับผลประโยชน์จากงานต่ำ

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
11.ข้าพเจ้ามีความสามารถสูงกว่างานที่ทำอยู่	11.ข้าพเจ้าทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเท่าใดนัก	-	เปลี่ยนข้อความใหม่
12.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ของตัวเอง	12.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ความสามารถของตัวเอง	+	ปรับปรุงข้อความ
13.ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพจนได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่น่าพอใจ	13.ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพจนได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่น่าพอใจ	-	คงเดิม
14.ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ	14.ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ	+	คงเดิม
15.ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จจากความสำเร็จจากการทำงาน	15.ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	-	ปรับปรุงข้อความ
16.ข้าพเจ้าอยากให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของข้าพเจ้า เพื่อจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	16.ข้าพเจ้าอยากให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของข้าพเจ้า เพื่อจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	+	คงเดิม
17.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน	17.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน	+	คงเดิม
18.ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำ เพราะเป็นงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	18.ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำ เพราะเป็นงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	-	คงเดิม
19.ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	19.ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	-	คงเดิม
20.งานที่ข้าพเจ้าทำ ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาเลย	20.งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้ ได้รับคำตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น	+	เปลี่ยนข้อความใหม่

1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน (Role Ambiguity)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากความรู้สึกไม่ชัดเจนในงานที่ปฏิบัติคือ ไม่รู้ว่า จะต้องทำงานอะไรบ้าง ไม่รู้วิธีการเริ่มต้นงานใหม่ ไม่รู้ว่าควรใช้เวลาให้เหมาะสมอย่างไร ไม่รู้วิธีสร้างคุณค่า ของงาน และไม่รู้ว่าจะทำงานอะไรต่อไป

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
21.ข้าพเจ้ารู้ว่า ควรทำอะไรบ้างในงานที่ได้รับมอบหมาย	21.ข้าพเจ้ารู้ว่างานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องทำอะไรบ้าง	-	ปรับปรุงข้อความ
22.ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า จะต้องทำอะไรในงานที่รับผิดชอบอยู่นี้บ้าง	22.ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า งานที่ รับผิดชอบนี้ต้องทำอะไรบ้าง	+	ปรับปรุงข้อความ
23.เมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่ ข้าพเจ้ารู้ว่าจะต้องเริ่มต้นงานตรงไหนก่อน	23.เมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่ ข้าพเจ้ารู้ว่าจะต้องเริ่มต้นงานตรงไหนก่อน	-	คงเดิม
24.ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อต้องเริ่มต้นทำงานโครงการใหม่ๆ	24.ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อ ต้อง เริ่มต้นทำงานโครงการใหม่ๆ	+	คงเดิม
25.ข้าพเจ้าสามารถทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้สำเร็จตามกำหนด	25.ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรปริมาณงานกับเวลา ได้อย่างเหมาะสม	-	เปลี่ยนข้อความใหม่
26.ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเนการใช้เวลาในแต่ละงานให้เหมาะสม	26.ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเน เวลาที่จะใช้ในแต่ละงานให้เหมาะสม	+	ปรับปรุงข้อความ
27.ข้าพเจ้ายอมรับในคำแนะนำจากหัวหน้างาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	27.ข้าพเจ้ายอมรับคำแนะนำจากหัวหน้างาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	-	ปรับปรุงข้อความ
28.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสน เพราะไม่รู้ว่า จะได้รับการประเมินจากหัวหน้างานอย่างไร	28.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนเพราะไม่รู้ว่า จะได้รับการประเมินจากหัวหน้างานอย่างไร	+	คงเดิม
29.ข้าพเจ้ารู้ลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของงานเป็นอย่างดี	29.ข้าพเจ้ารู้ลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของ ขั้นตอนในการทำงานเป็นอย่างดี	-	ปรับปรุงข้อความ
30.งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	30.งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	+	คงเดิม

1.4 ขอบเขตของบทบาท (Role Boundary)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากความรู้สึกไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของหัวหน้างานกับข้อเท็จจริงคือ รู้สึกว่าบทบาทการทำงานของตนขัดแย้งกับหัวหน้างาน รู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ทำ ไม่ได้ทำงานสำคัญหรืองานหลักของโครงการ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน และต้องทำงานภายใต้การสั่งการของหัวหน้างานหลายคน/หลายระดับ

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
31.ข้าพเจ้าทำงาน ตรงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	31.ข้าพเจ้าทำงาน ตรงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	-	คงเดิม
32.ข้าพเจ้ามักรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าถูกและควรทำ	32.ข้าพเจ้ามักรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรทำ	+	ปรับปรุงข้อความ
33.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีกับอาชีพที่ทำอยู่	33.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพที่ทำอยู่นี้	-	ปรับปรุงข้อความ
34.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	34.ข้าพเจ้าไม่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	+	ปรับปรุงข้อความ
35.หัวหน้างานให้โอกาสแก่ข้าพเจ้าทำงานสำคัญๆ เสมอ	35.หัวหน้างานให้โอกาสแก่ข้าพเจ้า ทำงานสำคัญๆ เสมอ	-	คงเดิม
36.ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ ที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการสำคัญๆ ให้ทำ	36.ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ ที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการสำคัญๆ ให้ทำ	+	คงเดิม
37.ข้าพเจ้าทราบถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	37.ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	-	เปลี่ยนข้อความใหม่
38.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่	38.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง	+	ปรับปรุงข้อความ
39.หัวหน้างานแต่ละระดับ ได้สั่งงานให้ข้าพเจ้าทำอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน	39.หัวหน้างานแต่ละระดับ ได้สั่งงานให้ข้าพเจ้าทำอย่างชัดเจน โดยไม่ขัดแย้งกัน	-	ปรับปรุงข้อความ
40.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้างานหลายคน	40.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้างานหลายคน	+	คงเดิม

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากระดับความรับผิดชอบในงานคือ มีความวิตกกังวลว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ไม่ดี ต้องรับผิดชอบปัญหาของผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี และมีการแสวงหาความเป็นผู้นำ

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
41.ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย	41.ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย	+	คงเดิม
42.หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด จะมีผลกระทบต่อผู้อื่น	42.ข้าพเจ้าต้องทำงานด้วยความรอบคอบ เพราะหากทำผิดพลาดไป จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย	+	ปรับปรุงข้อความ
43.ข้าพเจ้าไว้วางใจในความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	43.ข้าพเจ้าจะไม่แก้ไขงานของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะแต่ละคนควรเรียนรู้ข้อผิดพลาดด้วยตนเอง	-	เปลี่ยนข้อความใหม่
44.ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี	44.ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี	+	คงเดิม
45.ข้าพเจ้าเข้าไปแก้ไขปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	45.ข้าพเจ้าเข้าไปแก้ไขปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	-	คงเดิม
46.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหาต่างๆที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข	46.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหาต่างๆที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข	+	คงเดิม
47.ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	47.ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	-	คงเดิม
48.เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ	48.เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ	+	คงเดิม
49.ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	49.ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	-	คงเดิม
50.ข้าพเจ้ามักจะเสนอตัวเองเข้ารับงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง จนทำให้ต้องทำงานหนัก	50.ข้าพเจ้ามักจะเสนอตัวเองเข้ารับงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง จนทำให้ต้องทำงานหนัก	+	คงเดิม

1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน (Physical Environment)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลเกิดความเครียดจากปริมาณสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในระดับสูงคือ ระดับของเสียง ความชื้น ฝุ่นละออง ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง กลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ หรือการสัมผัสกับ สารเคมี รวมทั้งความไม่แน่นอนของกำหนดการทำงาน และความรู้สึกแยกตัวออกจากผู้อื่น

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
51.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีกลิ่นอันไม่พึงประสงค์	51.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีกลิ่นอันไม่พึงประสงค์	+	คงเดิม
52.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอเสีย	52.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอเสีย	+	คงเดิม
53.ข้าพเจ้าต้องทำงานในสถานที่ที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้รู้สึกร้อนอบอ้าวทั้งวัน	53.ข้าพเจ้าต้องทำงานในสถานที่ที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้รู้สึกร้อนอบอ้าวทั้งวัน	+	คงเดิม
54.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีเสียงดังรบกวน	54.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีเสียงดังรบกวน	+	คงเดิม
55.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมี	55.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีที่เป็นอันตราย	+	ปรับปรุงข้อความ
56.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน	56.ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน	+	คงเดิม
57.ถึงแม้งานให้บริการสุขภาพจะมีลักษณะเร่งด่วนและหลากหลาย แต่ข้าพเจ้าก็สามารถทำงานได้ตามกำหนด	57.เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันจนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจ	+	เปลี่ยนข้อความใหม่
58.ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนกับการทำงานในแต่ละวัน เพราะงานให้บริการสุขภาพเป็นงานเร่งด่วนที่ไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	58.ข้าพเจ้าต้องทำงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความขัดแย้งกัน	+	เปลี่ยนข้อความใหม่
59.ข้าพเจ้าต้องทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ ไม่สามารถหาใครมาทำแทนได้	59.ข้าพเจ้าต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่จำกัด	+	เปลี่ยนข้อความใหม่
60.สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าตั้งอยู่ในที่ค่อนข้างเปลี่ยว ทำให้รู้สึกว่าไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	60.สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าตั้งอยู่ในที่ค่อนข้างเปลี่ยว ทำให้รู้สึกว่าไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+	คงเดิม

2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยคือ

2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ (Vocational Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจากทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน แล้วแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ เบื่องาน ขาดความสนใจในงาน ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อย คุณภาพงานไม่น่าพึงพอใจ ขาดงานหรือลางานบ่อย

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
61.ข้าพเจ้ารักงานที่ทำ เพราะได้ช่วยเหลือด้านสุขภาพแก่ประชาชน	61.ข้าพเจ้ารักงานที่ทำ เพราะได้ดูแลสุขภาพของประชาชน	-	ปรับปรุงข้อความ
62.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธาณสุข เพราะงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของข้าพเจ้าได้	62.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธาณสุข เพราะงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของข้าพเจ้าได้	+	คงเดิม
63.งานที่ทำอยู่นี้ ทำทลายความสามารถของข้าพเจ้าเป็นอย่างยิ่ง	63.งานที่ทำอยู่นี้ ทำทลายความสามารถของข้าพเจ้าเป็นอย่างยิ่ง	-	คงเดิม
64.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	64.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	+	คงเดิม
65.ข้าพเจ้าเอาใจใส่กับงานที่ทำเป็นอย่างดี แทบไม่พบความบกพร่องเลย	65.ข้าพเจ้าเอาใจใส่กับงานที่ทำเป็นอย่างดี แทบไม่พบความบกพร่องเลย	-	คงเดิม
66.ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะระมัดระวังแล้วก็ตาม	66.ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะระมัดระวังแล้วก็ตาม	+	คงเดิม
67.ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	67.ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	-	คงเดิม
68.ผลงานของข้าพเจ้าทำออกมาในขณะนี้ ไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร	68.ผลงานของข้าพเจ้าในขณะนี้ ไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร	+	ปรับปรุงข้อความ
69.ข้าพเจ้าไม่เคยขาดงานโดยไม่จำเป็น	69.ข้าพเจ้าไม่เคยขาดงานโดยไม่จำเป็น	-	คงเดิม
70. ข้าพเจ้าลางานเกือบทุกครั้ง เมื่อรู้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานที่ยุ่งยาก	70.ปีนี้ ข้าพเจ้าลางานน้อยกว่าปีที่แล้ว	+	เปลี่ยนข้อความใหม่

2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต (Psychological Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจนมีพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะไม่พึงประสงค์ ได้แก่ วิตกกังวล ซึมเศร้า โกรธง่าย จู้จี้ขี้บ่น เบื่อหน่าย ขาดสมาธิ ไม่รู้สึกมีอารมณ์ขัน ไม่มีความสุข ความสนใจทางเพศลดลง ชอบคิดหรือกล่าวสิ่งต่างๆ ในลักษณะ “ไม่ดี”

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
71.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ไม่เรื่องงานก็เรื่องส่วนตัว	71.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ไม่เรื่องงานก็เรื่องส่วนตัว	+	คงเดิม
72.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่างๆ รอบตัว จนไม่อยากทำอะไรเลย	72.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่างๆ รอบตัว จนไม่อยากทำอะไรเลย	+	คงเดิม
73.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จี้ขี้บ่น แม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ	73.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จี้ขี้บ่น แม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ	+	คงเดิม
74.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	74.ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	+	คงเดิม
75.ทุกวันนี้ข้าพเจ้ายังมีความสนใจเรื่องเพศไม่แตกต่างไปจากเดิม	75.ข้าพเจ้ายังมีความสนใจเรื่องเพศไม่แตกต่างไปจากเดิม	-	ปรับปรุงข้อความ
76.ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มีเหตุผลที่สมควร	76.ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มีเหตุผลที่สมควร	+	คงเดิม
77.ข้าพเจ้าเป็นคนที่มึนอารมณ์ขันและชอบหัวเราะ	77.ข้าพเจ้าเป็นคนที่มึนอารมณ์ขันและหัวเราะง่าย	-	ปรับปรุงข้อความ
78.ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านที่จะทำงาน ทั้งๆที่เป็นงานในความรับผิดชอบ	78.ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านที่จะทำงาน ทั้งๆที่เป็นงานในความรับผิดชอบ	+	คงเดิม
79.ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกกับงานเสมอ	79.ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกกับงานเสมอ	-	คงเดิม
80.ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อยๆ	80.ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อยๆ	+	คงเดิม

2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจากสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นไม่ดี จนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อบุคคลอื่นและสังคมไม่ดี ได้แก่ รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิดบ่อย ต้องการถอนตัวจากสังคมหรือต้องการอยู่ตามลำพัง ไม่อยากคบค้าสมาคมกับผู้อื่น ไม่มีเวลาให้กับเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัว

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
81.ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกหงุดหงิดกับคนรอบตัวเลย แม้ว่าเขาจะกระทำการที่ไม่เหมาะสมก็ตาม	81.ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกหงุดหงิดกับคนรอบข้างเลย แม้ว่าเขาจะกระทำการที่ไม่เหมาะสมก็ตาม	-	ปรับปรุงข้อความ
82.เมื่อเสนอความคิดเห็นใดๆต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที	82.เมื่อเสนอความคิดเห็นใดๆต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที	+	คงเดิม
83.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่า ให้ความกับสังคมรอบตัวมากเกินไป จนขาดความเป็นตัวของตัวเอง	83.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่า ให้ความกับสังคมรอบตัวมากเกินไป จนขาดความเป็นตัวของตัวเอง	+	คงเดิม
84.ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดกับเราอย่างไร	84.ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับข้าพเจ้า	+	ปรับปรุงข้อความ
85.ข้าพเจ้าอยากอยู่ตามลำพังมากกว่าที่จะคบค้าสมาคมกับใคร	85.ข้าพเจ้าอยากอยู่ตามลำพังมากกว่าที่จะคบค้าสมาคมกับใคร	+	คงเดิม
86.ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น	86.ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น	+	คงเดิม
87.ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี โดยไม่มีการทะเลาะกัน	87.ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี โดยไม่มีการทะเลาะกัน	-	คงเดิม
88.ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่อยากไปขัดแย้งกับทีมงาน	88.ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่อยากไปขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน	+	ปรับปรุงข้อความ
89.ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัว	89.ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัว	-	คงเดิม
90.ข้าพเจ้าและคู่รักมีเวลาให้กันและกันเสมอ	90.ข้าพเจ้าและเพื่อนสนิทมีเวลาให้กันและกันเสมอ	-	ปรับปรุงข้อความ

2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย (Physical Strain)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีความรู้สึกถูกบีบคั้นจากความวิตกกังวลด้านสุขภาพ ได้แก่ อาการ ผิดปกติทางกายต่างๆ การมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารแตกต่างไปจากเดิม มีน้ำหนักเปลี่ยนไปจากเดิมมาก มีการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ระบบการนอนหลับถูกรบกวน มีความรู้สึกเฉื่อยชาหรือเฉยเมย

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
91.ข้าพเจ้ารู้สึกใจสั่นหรือหัวใจเต้นเร็ว ผิดปกติ	91.ข้าพเจ้ารู้สึกใจสั่นหรือหัวใจเต้นเร็ว ผิดปกติ	+	คงเดิม
92.ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มีเมื่อยล้าหรือเหนื่อยง่าย	92.ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มีเมื่อยล้าหรือเหนื่อยง่าย	+	คงเดิม
93.น้ำหนักของข้าพเจ้าอยู่ในเกณฑ์ปกติ	93.น้ำหนักของข้าพเจ้าไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	-	ปรับปรุงข้อความ
94.ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก	94.ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก	+	คงเดิม
95.ข้าพเจ้าดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เช่น สุรา เบียร์ ไวน์ ฯลฯ) มากขึ้นกว่าเดิม	95.ข้าพเจ้าดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เช่น สุรา เบียร์ ไวน์ ฯลฯ) มากขึ้นกว่าเดิม	+	คงเดิม
96.เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด	96.เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด	+	คงเดิม
97.ข้าพเจ้านอนหลับเพียงพอและตื่นขึ้นมาด้วยความรู้สึก สดชื่น	97.ข้าพเจ้านอนหลับเพียงพอและตื่นขึ้นมาด้วยความรู้สึก สดชื่น	-	คงเดิม
98.ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท	98.ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท	+	คงเดิม
99.ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญตัวเอง เพราะมีเหงื่อออกขึ้นและตามฝ่ามือ ฝ่าเท้า	99.ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญตัวเอง เพราะมีเหงื่อออกขึ้นและตามฝ่ามือ ฝ่าเท้า	+	คงเดิม
100.ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ	100.ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ	+	คงเดิม

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) แบ่งเป็น 4 ปัจจัย

3.1 กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากการทำกิจกรรมบันเทิงและเป็นสุข คือการพักผ่อนหย่อนใจ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การทำกิจกรรมที่หลากหลาย วิธีการผ่อนคลาย ความเครียด รู้จักสร้างความพึงพอใจ และการทำสิ่งที่มีความสุขในยามว่าง

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
101.ข้าพเจ้ามีโอกาสไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ธรรมชาติต่างๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ	101.ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมาก ที่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ธรรมชาติต่างๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ	+	ปรับปรุงข้อความ
102.ยามว่างจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่เพลิดเพลิน เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ฯลฯ	102.ยามว่างจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ เพลิดเพลิน เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ฯลฯ	-	คงเดิม
103.ข้าพเจ้าจะทำงานอดิเรกเมื่อมีเวลาว่าง	103.ข้าพเจ้าทำงานอดิเรกเมื่อมีเวลาว่าง	-	คงเดิม
104.ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะใช้เวลาไปทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การเลี้ยงปลา การพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น	104.ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การเลี้ยงปลา พุดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น	-	ปรับปรุงข้อความ
105.เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน	105.เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชน	-	คงเดิม
106.ข้าพเจ้าออกกำลังกายเกือบทุกวัน	106.ข้าพเจ้าออกกำลังกายเกือบทุกวัน	-	คงเดิม
107.เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาที่ทำให้ไม่สบายใจ ข้าพเจ้าจะหยุดทำงานนั้นก่อนชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไปทำกิจกรรมที่ชอบ แล้วจึงกลับมาทำงานนั้นต่อในภายหลัง	107.เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะหยุดพักงานนั้นก่อนชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไปทำกิจกรรมที่ชอบก่อนกลับมาทำงานนั้นต่อในภายหลัง	-	ปรับปรุงข้อความ
108.เมื่อเกิดความตึงเครียด ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการนวด	108.เมื่อเกิดความตึงเครียด ข้าพเจ้าจะไปนวดเพื่อผ่อนคลาย	-	ปรับปรุงข้อความ
109.เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา	109.เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา	-	คงเดิม
110.ในระยะ 1 เดือนที่ผ่านมาข้าพเจ้าต้องทำงานหนัก จนไม่มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัว	110.ข้าพเจ้าต้องทำงานหนักจนไม่มีเวลาทำกิจกรรมสังสรรค์กับบุคคลในครอบครัว	+	ปรับปรุงข้อความ

3.2 พฤติกรรมการดูแลตนเอง (Self-Care Behavior)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากการดูแลสุขภาพตนเองคือ การออกกำลังกาย การนอนหลับพักผ่อนเพียงพอ การระมัดระวังการบริโภคอาหาร การหลีกเลี่ยงบริโภคสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งการมีเทคนิคในการฝึกผ่อนคลายความเครียด

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
111.ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงออกกำลังกายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง/สัปดาห์	111.ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย	+	ปรับปรุงข้อความ
112.ในแต่ละวันข้าพเจ้าออกกำลังกายไม่ต่ำกว่า 20 นาที	112.ในแต่ละวันข้าพเจ้าออกกำลังกายติดต่อกัน ไม่ต่ำกว่า 20 นาที	-	ปรับปรุงข้อความ
113.ข้าพเจ้าพักผ่อนด้วยการนอนหลับอย่างเพียงพอทุกคืน	113.ข้าพเจ้าพักผ่อนด้วยการนอนหลับอย่างเพียงพอทุกคืน	-	คงเดิม
114.ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องทำงาน ในตอนกลางคืน	114.ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องทำงาน ในตอนกลางคืน	+	คงเดิม
115.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ในปริมาณที่เหมาะสม	115.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ในปริมาณที่เหมาะสม	-	คงเดิม
116.เมื่อเกิดความตึงเครียด ข้าพเจ้าจะระงับด้วยการรับประทานยาแก้ปวดหรือยาคลายเครียด	116.ข้าพเจ้ามักรับประทานอาหารสำเร็จรูปหรืออาหารแช่ ๆ ที่ทำได้ง่าย เพราะไม่เสียเวลาทำงาน	+	เปลี่ยนข้อความใหม่
117.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้าดื่มน้ำชา กาแฟ น้ำอัดลม หรือเครื่องดื่มชูกำลัง (อย่างใดอย่างหนึ่ง) เสมอ	117.ในแต่ละวัน ข้าพเจ้าดื่มน้ำชา กาแฟ น้ำอัดลม หรือเครื่องดื่มชูกำลัง (อย่างใดอย่างหนึ่ง) เสมอ	+	คงเดิม
118.เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่	118.เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่	+	คงเดิม
119.ข้าพเจ้าฝึกความเข้มแข็งของจิตใจ ด้วยการนั่งสมาธิ สวดมนต์ หรือปฏิบัติศาสนกิจ	119.ข้าพเจ้าผ่อนคลายความเครียดด้วยการนั่งสมาธิ สวดมนต์ หรือปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ	-	ปรับปรุงข้อความ
120.ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ	120.ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ	-	คงเดิม

3.3 ระบบการสนับสนุนทางสังคม (Social-Support System)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากปฏิสัมพันธ์กับสังคมคือ มีคนให้ความช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน มีคนเห็นคุณค่าของเรา มีคนให้คำปรึกษาจากปัญหาต่างๆ และมีคนให้การช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อนหรือร้องขอ

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
121.เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า	121.เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า	-	คงเดิม
122.เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้ารู้ว่าใครจะให้ความช่วยเหลือได้	122.เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้ารู้ว่าใครจะให้ความช่วยเหลือได้	-	คงเดิม
123.มีอย่างน้อย 1 คน ที่ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือปัญหาต่างๆได้	123.ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องความไม่สบายใจกับคนที่บ้านได้ทุกเรื่อง	-	เปลี่ยนข้อความใหม่
124.ข้าพเจ้าไม่มีคนสนิทที่พอจะพูดคุยปัญหาส่วนตัวได้เลย	124.ข้าพเจ้าไม่มีคนสนิทที่พอจะพูดคุยปัญหาส่วนตัวได้เลย	+	คงเดิม
125.เพื่อนๆและญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือในความเป็นคนดีของข้าพเจ้า	125.เพื่อนๆและญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือว่าข้าพเจ้าเป็นคนดี	-	ปรับปรุงข้อความ
126.เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า ยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	126.เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า ยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	-	คงเดิม
127.หากทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เพื่อนๆมักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า	127.เพื่อนๆมักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า เมื่อต้องทำงานร่วมกัน	+	ปรับปรุงข้อความ
128.ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ	128.ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน	-	ปรับปรุงข้อความ
129.ข้าพเจ้าเข้าร่วมทำกิจกรรมกลุ่มกับกลุ่มสังคมอย่างน้อย 1 กลุ่ม เป็นประจำ เช่น กลุ่มศาสนา การเมือง วิชาชีพ เพื่อนสนิท ฯลฯ	129.ข้าพเจ้ามีกลุ่มที่พบปะทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มการเมือง กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มเพื่อนสนิท ฯลฯ	-	ปรับปรุงข้อความ
130.ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน	130.ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน	-	คงเดิม

3.4 ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)

ลักษณะพฤติกรรม การที่บุคคลมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดจากทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ คือ การแก้ไขปัญหาที่มีเหตุผลและเป็นระบบ คิดถึงสิ่งที่ตามมาจากวิธีแก้ปัญหา นั้นๆ มีวิธีเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีการจัดทำแผนการทำงาน ไม่คิดเรื่องงานเมื่ออยู่ที่บ้าน รวมทั้งสามารถพูดคุยเรื่องงานกับผู้อื่นได้

ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	ประเภทข้อความ	หมายเหตุ
131. ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาด้วยเหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ	131. ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยการใช้เหตุผลประกอบ การตัดสินใจเสมอ	-	ปรับปรุงข้อความ
132. เมื่อต้องลงมือทำอะไร ข้าพเจ้าจะลงมือทำทันที หากมีปัญหาเกิดขึ้น ค่อยตามแก้ไขในภายหลัง	132. เมื่อต้องลงมือทำอะไร ข้าพเจ้าจะลงมือทำทันทีโดยไม่คิดมาก หากมีปัญหาเกิดขึ้น ค่อยตามแก้ไขในภายหลัง	+	ปรับปรุงข้อความ
133. เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลาย ๆ ปัญหาพร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ	133. เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลาย ๆ ปัญหาพร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ	-	ปรับปรุงข้อความ
134. ในการแก้ไขปัญหามาจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะเลือกแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก	134. ในการแก้ไขปัญหามาจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะเลือกแก้ปัญหาทีละปัญหา	-	ปรับปรุงข้อความ
135. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ	135. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ	-	คงเดิม
136. เมื่อหมดเวลางาน ข้าพเจ้าจะหยุดทำงานที่ โดยไม่สนใจว่างานนั้นจะเร่งด่วนหรือไม่	136. เมื่อหมดเวลางาน ข้าพเจ้าจะหยุดทำงานที่ โดยไม่สนใจว่างานนั้นจะเร่งด่วนหรือไม่	+	คงเดิม
137. ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหามากกว่า 1 วิธีเสมอ เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาวิธีที่เหมาะสม	137. ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหให้ได้มากกว่า 1 วิธีเสมอ เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาวิธีที่เหมาะสมที่สุด	-	ปรับปรุงข้อความ
138. ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ข้าพเจ้าคิดถึงผลกระทบหรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	138. ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ข้าพเจ้าจะคิดให้รอบคอบถึงผลกระทบ หรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	-	ปรับปรุงข้อความ
139. เมื่อกลับบ้าน ข้าพเจ้าจะไม่พูดคุยเรื่องงานกับสมาชิกในครอบครัว	139. เมื่อกลับบ้าน ข้าพเจ้าจะไม่นำปัญหาต่างๆ ในที่ทำงานมาคิดให้หนักสมอง	-	ปรับปรุงข้อความ
140. ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้	140. ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้	-	คงเดิม

ภาคผนวก จ.

คำอธิบายจำแนกของแบบวัดความเครียด ในชั้นการสร้างข้อความ 140 ข้อ

ตารางผนวกที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความเครียด จำนวน 140 ข้อ สำหรับใช้ในการ
คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง 5 อันดับในแต่ละปัจจัย

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 1-5 มาตรฐาน RO : บทบาทที่มากเกินไป			
1.	ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน	.5790	√
2.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้มีปริมาณมากเกินไป	.4758	X
3.	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน	.5150	√
4.	งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษารายละเอียดมาก่อน	.4383	X
5.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	.2567	X
6.	งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น	.6788	√
7.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้เหมาะสมกับงานที่ทำ	.2201	X
8.	ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	.5460	√
9.	ข้าพเจ้าต้องรีบทำงานให้แล้วเสร็จภายใต้เวลาที่จำกัด	.0446	X
10.	ข้าพเจ้าไม่พอใจในผลงานที่ทำ เพราะมีเวลาน้อย ทำให้คิดได้ไม่สมบูรณ์	.6536	√
ข้อ 6-10 มาตรฐาน RI : บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ			
11.	ข้าพเจ้าทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเท่าใดนัก	.0121	X
12.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ความสามารถของตัวเอง	.3580	√
13.	ข้าพเจ้าทำงานเต็มศักยภาพจนได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่น่าพอใจ	.2854	X
14.	ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ	.3896	√
15.	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	.4067	√
16.	ข้าพเจ้าอยากให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของข้าพเจ้า เพื่อจะได้มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	.3341	X
17.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน	.4633	√
18.	ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำ เพราะเป็นงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	.2746	X
19.	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	.4162	√
20.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้ ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น	.1761	X

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 11-15 มาตรฐาน RA : บทบาทที่ไม่ชัดเจน			
21.	ข้าพเจ้ารู้ดีว่างานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องทำอะไรบ้าง	.4704	X
22.	ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า งานที่รับผิดชอบนี้ต้องทำอะไรบ้าง	.6180	√
23.	เมื่อได้รับมอบหมายโครงการใหม่ ข้าพเจ้ารู้ว่าจะต้องเริ่มต้นงานตรงไหนก่อน	.4233	X
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อต้องเริ่มต้นทำงานโครงการใหม่ๆ	.5714	√
25.	ข้าพเจ้าสามารถจัดสรรปริมาณงานกับเวลา ได้อย่างเหมาะสม	.5034	X
26.	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเนเวลาที่จะใช้ในแต่ละงานให้เหมาะสม	.6704	√
27.	ข้าพเจ้ายอมรับคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	.4419	X
28.	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนเพราะไม่รู้ว่าจะได้รับการประเมินจากหัวหน้างานอย่างไร	.6915	√
29.	ข้าพเจ้ารู้ลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของขั้นตอนในการทำงานเป็นอย่างดี	.5123	X
30.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	.5978	√
ข้อ 16-20 มาตรฐาน RB : ขอบเขตของบทบาท			
31.	ข้าพเจ้าทำงาน ตรงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้	.3908	X
32.	ข้าพเจ้ามักรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรทำ	.6894	√
33.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพที่ทำอยู่	.5625	X
34.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	.6140	√
35.	หัวหน้างานให้โอกาสแก่ข้าพเจ้า ทำงานสำคัญๆ เสมอ	.6083	X
36.	ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ ที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการสำคัญๆ ให้ทำ	.7824	√
37.	ข้าพเจ้ามีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	.5671	X
38.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง	.6978	√
39.	หัวหน้างานแต่ละระดับได้สั่งงานให้ข้าพเจ้าทำอย่างชัดเจน โดยไม่ขัดแย้งกัน	.5792	X
40.	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้างานหลายคน	.7849	√

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 21-25 มาตรฐาน R : ความรับผิดชอบ			
41.	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย	.3747	√
42.	ข้าพเจ้าต้องทำงานด้วยความรอบคอบ เพราะหากทำผิดพลาดไป จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย	.0324	X
43.	ข้าพเจ้าจะไม่แก้ไขงานของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะแต่ละคนควรเรียนรู้ข้อผิดพลาดด้วยตนเอง	-.1338	X
44.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี	.4659	√
45.	ข้าพเจ้าเข้าไปแก้ไขปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	.1196	X
46.	ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหาต่างๆ ที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข	.6515	√
47.	ข้าพเจ้าทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	.1040	X
48.	เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ	.6104	√
49.	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	.3353	√
50.	ข้าพเจ้ามักจะเสนอตัวเองเข้ารับงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง จนทำให้ต้องทำงานหนัก	.1931	X
ข้อ 26-30 มาตรฐาน PE : สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน			
51.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีกลิ่นอันไม่พึงประสงค์	.2393	X
52.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอเสีย	.7039	√
53.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในสถานที่ที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้รู้สึกร้อนอบอ้าวทั้งวัน	.3759	X
54.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีเสียงดังรบกวน	.6425	√
55.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีที่เป็นอันตราย	.5012	X
56.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน	.6616	√
57.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันจนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจ	.5629	√
58.	ข้าพเจ้าต้องทำงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความขัดแย้งกัน	.3286	X
59.	ข้าพเจ้าต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่จำกัด	.5934	√
60.	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าตั้งอยู่ในที่ค่อนข้างเปลี่ยว ทำให้รู้สึกที่ไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	.2985	X

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 31-35 มาตรฐาน VS : ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ			
61.	ข้าพเจ้ารักงานที่ทำ เพราะได้ดูแลสุขภาพของประชาชน	.4328	X
62.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธารณสุข เพราะงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ที่แท้จริงของข้าพเจ้าได้	.5356	√
63.	งานที่ทำอยู่นี้ ทำทลายความสามารถของข้าพเจ้าเป็นอย่างยิ่ง	.1306	X
64.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างงานให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	.6485	√
65.	ข้าพเจ้าเอาใจใส่กับงานที่ทำเป็นอย่างดี แทบไม่พบความบกพร่องเลย	.1941	X
66.	ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะระมัดระวังแล้วก็ตาม	.5308	√
67.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	.1571	X
68.	ผลงานของข้าพเจ้าในระยะนี้ ไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร	.5934	√
69.	ข้าพเจ้าไม่เคยขาดงานโดยไม่จำเป็น	.0380	X
70.	ปีนี้ ข้าพเจ้าลางานน้อยกว่าปีที่แล้ว	.4563	√
ข้อ 36-40 มาตรฐาน PSY : ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต			
71.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ไม่เรื่องงานก็เรื่องส่วนตัว	.5858	X
72.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่างๆ รอบตัว จนไม่อยากทำอะไรเลย	.6517	√
73.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จี้ขี้บ่น แม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ	.6163	√
74.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	.5740	X
75.	ข้าพเจ้ายังมีความสนใจเรื่องเพศไม่แตกต่างไปจากเดิม	.1314	X
76.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มีเหตุผลที่สมควร	.6988	√
77.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความอารมณ์ขันและหัวเราะง่าย	.0908	X
78.	ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านที่จะทำงาน ทั้ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบ	.6240	√
79.	ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกกับงานเสมอ	.1544	X
80.	ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อยๆ	.6274	√

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 41-45 มาตรฐาน IS : ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
81.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยรู้สึกหงุดหงิดกับคนรอบข้างเลย แม้ว่าเขาจะกระทำการที่ไม่เหมาะสมก็ตาม	.1237	X
82.	เมื่อเสนอความคิดเห็นใดๆต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที	.6290	√
83.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่า ใ้เวลากับสังคมรอบตัวมากเกินไป จนขาดความเป็นตัวของตัวเอง	.3902	X
84.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับข้าพเจ้า	.6474	√
85.	ข้าพเจ้าอยากอยู่ตามลำพังมากกว่าที่จะคบค้าสมาคมกับใคร	.4872	X
86.	ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีขึ้น	.6022	√
87.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี โดยไม่มีการทะเลาะกัน	.3377	X
88.	ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่ชอบไปขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน	.5550	√
89.	ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว	.5654	√
90.	ข้าพเจ้าและเพื่อนสนิทมีเวลาให้กันและกันเสมอ	-.1129	X
ข้อ 46-50 มาตรฐาน PHS : ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย			
91.	ข้าพเจ้ารู้สึกใจสั่นหรือหัวใจเต้นเร็วผิดปกติ	.4855	X
92.	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มึนงงศีรษะ เหนื่อยง่าย	.7462	√
93.	น้ำหนักของข้าพเจ้าไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	.0672	X
94.	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก	.6812	√
95.	ข้าพเจ้าดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เช่น สุรา เบียร์ ไวน์ ฯลฯ) มากขึ้นกว่าเดิม	.4641	X
96.	เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด	.6997	√
97.	ข้าพเจ้านอนหลับเพียงพอและตื่นขึ้นมาด้วยความรู้สึก สดชื่น	.2765	X
98.	ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท	.6783	√
99.	ข้าพเจ้ารู้สึกราคาญตัวเอง เพราะมีเหงื่อออกขึ้นและตามฝ่ามือ ฝ่าเท้า	.4907	X
100.	ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ	.7649	√

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 51-55 มาตรฐาน RE : กิจกรรมนันทนาการ			
101	ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมาก ที่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ธรรมชาติต่างๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ	.5694	√
102	ยามว่างจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ เพลิดเพลิน เช่น ดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ฯลฯ	.3444	X
103	ข้าพเจ้าจะทำงานอดิเรกเมื่อมีเวลาว่าง	-.1065	X
104	ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การเลี้ยงปลา การพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น	.5742	√
105	เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชน	.4656	√
106	ข้าพเจ้าออกกำลังกายเกือบทุกวัน	.1859	X
107	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะหยุดพักงานนั้นก่อนชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไปทำกิจกรรมที่ชอบก่อนกลับมาทำงานนั้นต่อในภายหลัง	.5486	√
108	เมื่อเกิดความตึงเครียด ข้าพเจ้าจะไปนวดเพื่อผ่อนคลาย	.1627	X
109	เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา	.2423	X
110	ข้าพเจ้าต้องทำงานหนัก จนไม่มีเวลาทำกิจกรรมสังสรรค์กับบุคคลในครอบครัว	.4061	√
ข้อ 56-60 มาตรฐาน SC : พฤติกรรมการดูแลตนเอง			
111	ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย	.5301	√
112	ในแต่ละวันข้าพเจ้าออกกำลังกายติดต่อกัน <u>ไม่</u> ต่ำกว่า 30 นาที	.0728	X
113	ข้าพเจ้าพักผ่อนด้วยการนอนหลับอย่างเพียงพอทุกคืน	.1690	X
114	ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อน <u>ไม่</u> เพียงพอ เพราะต้องทำงาน ในตอนกลางคืน	.4769	√
115	ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ในปริมาณที่เหมาะสม	.2546	X
116	ข้าพเจ้ามักรับประทานอาหารสำเร็จรูปหรืออาหารซ้ำๆ ที่ทำได้ง่าย เพราะไม่เสียเวลาทำงาน	.4015	√
117	ในแต่ละวัน ข้าพเจ้าดื่มน้ำชา กาแฟ น้ำอัดลม หรือเครื่องดื่มชูกำลัง (อย่างใดอย่างหนึ่ง) เสมอ	.0036	X
118	เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่ม เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่	.5099	√
119	ข้าพเจ้าผ่อนคลายความเครียดด้วยการนั่งสมาธิ สวดมนต์ หรือปฏิบัติ ศาสนกิจเป็นประจำ	.1925	X
120	ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ	.4029	√

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่ เลือกไว้
ข้อ 61-65 มาตรฐาน SS : ระบบการสนับสนุนทางสังคม			
121	เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า	.5343	√
122	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้ารู้ว่าใครจะให้ความช่วยเหลือได้	.4075	X
123	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องความไม่สบายใจกับคนที่บ้านได้ทุกเรื่อง	.6360	√
124	ข้าพเจ้าไม่มีคนสนิทที่พอจะพูดคุยปัญหาส่วนตัวได้เลย	.0219	X
125	เพื่อนๆ และญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือข้าพเจ้าเป็นคนดี	.5598	√
126	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า ยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	.3920	X
127	เพื่อนๆ มักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า เมื่อต้องทำงานร่วมกัน	.5763	√
128	ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน	.2389	X
129	ข้าพเจ้ามีกลุ่มที่พบปะทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ เช่น กลุ่มศาสนา กลุ่มการเมือง กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มเพื่อนสนิท ฯลฯ	.4712	X
130	ข้าพเจ้ามีเพื่อน ที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน	.6073	√
ข้อ 66-70 มาตรฐาน CS : ทักษะทางปัญญา			
131	ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยการใช้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจเสมอ	.5458	√
132	เมื่อต้องลงมือทำอะไร ข้าพเจ้าจะลงมือทำทันทีโดยไม่ คิดมาก หากมีปัญหา เกิดขึ้น ค่อยตามแก้ไขในภายหลัง	-.1173	X
133	เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลายๆ ปัญหาพร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์และ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ	.4843	√
134	ในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน ข้าพเจ้าจะเลือกแก้ปัญหาละปัญหา	.3362	X
135	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ	.5917	√
136	เมื่อหมดเวลางาน ข้าพเจ้าจะหยุดทำทันที โดยไม่สนใจว่างานนั้นจะเร่งด่วน หรือไม่	.0469	X
137	ข้าพเจ้าจะหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ได้มากกว่า 1 วิธีเสมอ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ หาวิธีที่เหมาะสมที่สุด	.4465	X
138	ในการเลือกวิธีแก้ปัญหิต่างๆ ข้าพเจ้าจะคิดให้รอบคอบถึงผลกระทบหรือ ผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	.5604	√
139	เมื่อกลับถึงบ้าน ข้าพเจ้าจะไม่นำปัญหาต่างๆ ในที่ทำงานมาคิดให้หนักสมอง	.2836	X
140	ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้	.6961	√

ภาคผนวก ฉ.

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับพัฒนาคุณภาพเครื่องมือและสร้างเกณฑ์ปกติ

ตารางผนวกที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
รวม	720	100.0
ภาค		
เหนือ	159	22.1
กลาง	189	26.2
ตะวันออกเฉียงเหนือ	216	30.0
ใต้	156	21.7
เพศ		
ชาย	280	38.9
หญิง	440	61.1
อายุ		
ตั้งแต่ 30 ปีลงมา	163	22.6
31-40 ปี	319	44.3
41-50 ปี	208	28.9
51-60 ปี	30	4.2
อายุเฉลี่ย 36.74 ปี S.D.= 7.841 อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 60 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	158	21.9
คู่	514	71.4
หม้าย/หย่า/แยก	48	6.7
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	22	3.1
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	147	20.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	527	73.2
สูงกว่าปริญญาตรี	24	3.3

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
รวม	720	100.0
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	254	35.3
พยาบาลเทคนิค	17	2.3
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	20	2.8
พยาบาลวิชาชีพ	81	11.3
นักวิชาการสาธารณสุข	139	19.3
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	209	29.0
ระดับตำแหน่ง (ซี)		
ระดับ 2	2	0.3
ระดับ 3	16	2.2
ระดับ 4	84	11.7
ระดับ 5	140	19.4
ระดับ 6	426	59.2
ระดับ 7	26	3.6
พนักงานของรัฐ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง	26	3.6
อายุราชการ		
0 - 5 ปี	75	10.4
6 -10 ปี	160	22.2
11-15 ปี	164	22.8
16-20 ปี	144	20.0
มากกว่า 20 ปี	177	24.6
อายุราชการเฉลี่ย 15.07 ปี S.D.= 7.735 อายุราชการต่ำสุด 1 ปี อายุราชการสูงสุด 40 ปี		

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
รวม	720	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ตั้งแต่ 10,000 บาทลงมา	72	10.0
10,001 – 15,000 บาท	203	28.2
15,001 – 20,000 บาท	257	35.7
20,001 – 25,000 บาท	160	22.2
มากกว่า 25,000 บาท	28	3.9
รายได้เฉลี่ย 17,341.96 บาท S.D.= 5,001.253 รายได้ต่ำสุด 5,920 ปี รายได้สูงสุด 32,120 บาท		
ความเพียงพอของรายได้		
ไม่เพียงพอ	325	45.1
เพียงพอ	339	47.1
เพียงพอและเหลือเก็บ	56	7.8

ภาคผนวก ช.

คำอำนาจจำแนกของแบบวัดความเครียด ในชั้นการหาคุณภาพเครื่องมือ 70 ข้อ

ตารางผนวกที่ 3 คุณภาพรายข้อของแบบวัดความเครียดด้านอำนาจจำแนก ด้วยการทดสอบ
ค่าทีของผลการตอบระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อที่	ข้อความ	t	P
1.	ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน	10.861	.000
2.	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน	9.305	.000
3.	งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น	13.875	.000
4.	ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	17.587	.000
5.	ข้าพเจ้าไม่พอใจในผลงานที่ทำ เพราะมีเวลาน้อย ทำให้คิดได้ไม่สมบูรณ์	19.635	.000
6.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ความสามารถของตัวเอง	15.662	.000
7.	ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ	13.755	.000
8.	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.840	.000
9.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน	16.341	.000
10.	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	11.441	.000
11.	ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า งานที่รับผิดชอบนี้ต้องทำอะไรบ้าง	14.402	.000
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อต้องเริ่มต้นทำงานโครงการใหม่ๆ	15.385	.000
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเนเวลาที่จะใช้ในแต่ละงานให้เหมาะสม	20.029	.000
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนเพราะไม่รู้ว่า จะได้รับการประเมินจากหัวหน้างานอย่างไร	20.517	.000
15.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	17.588	.000
16.	ข้าพเจ้ามักรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรทำ	19.129	.000
17.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	15.084	.000
18.	ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ ที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการสำคัญๆให้ทำ	14.454	.000
19.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง	22.668	.000
20.	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้างานหลายคน	20.483	.000
21.	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย	11.786	.000
22.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี	15.835	.000
23.	ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหาต่างๆที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข	17.998	.000
24.	เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ	14.469	.000
25.	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	13.157	.000

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	t	P
26.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอเสีย	8.784	.000
27.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในสถานที่ที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้รู้สึกร้อนอบอ้าวทั้งวัน	9.255	.000
28.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน	10.632	.000
29.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึก อึดอัดใจ	13.178	.000
30.	ข้าพเจ้าต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่จำกัด	11.943	.000
31.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธาดณสุข เพราะงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ที่แท้จริงของข้าพเจ้าได้	15.952	.000
32.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างงานให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	12.234	.000
33.	ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะระมัดระวังแล้วก็ตาม	14.919	.000
34.	ผลงานของข้าพเจ้าในระยะนี้ ไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร	15.946	.000
35.	ปีนี้ ข้าพเจ้าลางานดีกว่าปีที่แล้ว	9.291	.000
36.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่างๆรอบตัว จนไม่อยากทำอะไรเลย	22.896	.000
37.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จี้ขี้บ่น แม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ	15.398	.000
38.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มีเหตุผลที่สมควร	19.255	.000
39.	ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านที่จะทำงาน ทั้งๆที่เป็นงานในความรับผิดชอบ	18.756	.000
40.	ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อยๆ	14.348	.000
41.	เมื่อเสนอความคิดเห็นใด ๆต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แล้วไม่ได้รับการ ตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที	15.232	.000
42.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับข้าพเจ้า	16.918	.000
43.	ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีขึ้น	13.704	.000
44.	ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่อยากไปขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน	16.599	.000
45.	ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว	80815	.000
46.	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มีเมื่อยล้าเหนื่อยง่าย	19.459	.000
47.	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก	15.995	.000
48.	เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด	10.026	.000
49.	ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท	15.045	.000
50.	ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ	16.731	.000

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	t	P
51.	ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมาก ที่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ธรรมชาติต่างๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ	9.776	.000
52.	ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การเลี้ยงปลา การพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น	9.458	.000
53.	เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชน	10.216	.000
54.	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะหยุดพักงานนั้นก่อนชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไปทำกิจกรรมที่ชอบก่อนกลับมาทำงานนั้นต่อในภายหลัง	11.887	.000
55.	ข้าพเจ้าต้องทำงานหนัก จนไม่มีเวลาทำกิจกรรมสังสรรค์กับบุคคลในครอบครัว	21.042	.000
56.	ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย	16.026	.000
57.	ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องทำงาน ในตอนกลางคืน	16.606	.000
58.	ข้าพเจ้ามักรับประทานอาหารสำเร็จรูปหรืออาหารซ้ำๆที่หาได้ง่าย เพราะไม่เสียเวลาทำงาน	21.236	.000
59.	เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่	7.163	.000
60.	ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ	15.029	.000
61.	เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า	15.833	.000
62.	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องความไม่สบายใจกับคนที่บ้านได้ทุกเรื่อง	8.149	.000
63.	เพื่อนๆ และญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือข้าพเจ้าเป็นคนดี	15.329	.000
64.	เพื่อนๆ มักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า เมื่อต้องทำงานร่วมกัน	8.480	.000
65.	ข้าพเจ้ามีเพื่อน ที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน	21.003	.000
66.	ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยการใช้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจเสมอ	10.384	.000
67.	เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลายๆปัญหาพร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ	7.284	.000
68.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ	20.176	.000
69.	ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ข้าพเจ้าจะคิดให้รอบคอบถึงผลกระทบหรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	20.726	.000
70.	ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้	11.095	.000

ภาคผนวก ซ.

ค่าสัมพัทธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบของความเครียด

ตารางผนวกที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมใน
องค์ประกอบที่ 1 (ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์
1	ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน	.352**
2	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน	.269**
3	งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น	.428**
4	ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด	.535**
5	ข้าพเจ้าไม่พอใจในผลงานที่ทำ เพราะมีเวลาน้อย ทำให้คิดได้ไม่ สมบูรณ์	.572**
6	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ความสามารถของตัวเอง	.477**
7	ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ	.463**
8	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	.244**
9	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน	.559**
10	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	.493**
11	ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า งานที่รับผิดชอบนี้ต้องทำอะไรบ้าง	.494**
12	ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อต้องเริ่มต้นทำงานโครงการใหม่ๆ	.544**
13	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเนเวลาที่จะใช้ในแต่ละงานให้ เหมาะสม	.650**
14	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนเพราะไม่รู้ว่า จะได้รับการประเมินจากหัวหน้างาน อย่างไร	.614**
15	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้	.573**

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
16	ข้าพเจ้ามักรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรทำ	.557**
17	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	.478**
18	ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการสำคัญๆ ให้ทำ	.513**
19	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง	.602**
20	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้างานหลายคน	.612**
21	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย	.361**
22	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี	.507**
23	ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหาต่างๆ ที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข	.562**
24	เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ	.503**
25	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	.537**
26	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอเสีย	.326**
27	ข้าพเจ้าต้องทำงานในสถานที่ที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ทำให้รู้สึกร้อนอบอ้าวทั้งวัน	.323**
28	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน	.367**
29	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันจนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจ	.465**
30	ข้าพเจ้าต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่จำกัด	.449**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางผนวกที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมใน
องค์ประกอบที่ 2 (ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์
1	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธารณสุข เพราะงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของข้าพเจ้าได้	.569**
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่น่าสนใจ	.428**
3	ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะระมัดระวังแล้วก็ตาม	.504**
4	ผลงานของข้าพเจ้าในระยะนี้ ไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร	.541**
5	ปีนี้ ข้าพเจ้าทำงานดีกว่าปีที่แล้ว	.266**
6	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่าง ๆ รอบตัว จนไม่อยากทำอะไรเลย	.651**
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จี้ขี้บ่น แม้แต่เรื่องเล็กน้อย ๆ	.464**
8	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มีเหตุผลที่สมควร	.552**
9	ข้าพเจ้ารู้สึกเกลียดคร้านที่จะทำงาน ทั้ง ๆ ที่เป็นงานในความรับผิดชอบ	.562**
10	ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อย ๆ	.462**
11	เมื่อเสนอความคิดเห็นใด ๆ ต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที	.521**
12	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับข้าพเจ้า	.550**
13	ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น	.530**
14	ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่อยากไปขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน	.551**
15	ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว	.353**
16	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มีหงุดหงิด ง่าย	.590**
17	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก	.528**
18	เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด	.355**
19	ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท	.472**
20	ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ	.520**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางผนวกที่ 6 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมใน
องค์ประกอบที่ 3 (คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด)

ข้อที่	ข้อความ	คำสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์
1	ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมาก ที่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ธรรมชาติต่าง ๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ	.280**
2	ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การ เลี้ยงปลา การพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น	.259**
3	เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชน	.520**
4	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะหยุดพักงานนั้นก่อน ชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไปทำกิจกรรมที่ชอบก่อนกลับมาทำงานนั้นต่อใน ภายหลัง	.561**
5	ข้าพเจ้าต้องทำงานหนัก จนไม่มีเวลาทำกิจกรรมสังสรรค์กับบุคคลใน ครอบครัว	.599**
6	ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย	.489**
7	ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องทำงานในตอนกลางคืน	.545**
8	ข้าพเจ้ามักรับประทานอาหารสำเร็จรูปหรืออาหารซ้ำๆ ที่หาได้ง่าย เพราะ ไม่เสียเวลาทำงาน	.479**
9	เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่ม เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่	.298**
10	ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ	.652**
11	เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า	.525**
12	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องความไม่สบายใจกับคนที่บ้านได้ทุกเรื่อง	.253**
13	เพื่อนๆ และญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือข้าพเจ้าเป็นคนดี	.512**
14	เพื่อนๆ มักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า เมื่อต้องทำงานร่วมกัน	.283**
15	ข้าพเจ้ามีเพื่อน ที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน	.596**
16	ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาคด้วยการใช้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจเสมอ	.359**
17	เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลายๆ ปัญหาพร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ	.226**
18	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ	.462**
19	ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ข้าพเจ้าจะคิดให้รอบคอบถึงผลกระทบ หรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	.464**
20	ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้	.522**

ภาคผนวก ฉ.

เกณฑ์ปกติความเครียด จำแนกตามรายภาค

ตารางผนวกที่ 7 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขจำแนกเป็นรายภาค

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
91					22			
92							22	
93							26	1
94	22							
95	26	1						
97	28	1						
100							28	1
102							30	2
103					26	1		
105					28	1		
107	30	2	23		29	2		
108					30	2		
109					31	3	31	3
110							32	3
112	32	4					32	4
113	33	5			32	3	33	5
114	34	6						
116	35	7			33	4	34	6
117					33	5		
118			26	1	34	6	35	7
119			29	2			35	8
120	36	8						
121			31	3	35	6	36	8
122	37	9	32	4	35	7		
123	38	11	33	5				
124	38	12			36	8	37	9

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
125	39	13	34	5				
126					36	9		
127	39	14	34	6	37	10	37	10
128	40	15	35	7	37	11	38	11
129			35	8	38	12	38	12
130	40	16	36	8	39	13	39	13
131	40	16	37	9	39	14		
132	40	17	37	10			39	13
133	41	18			39	15	39	15
134	41	20			40	15	40	16
135	42	22	38	11	40	16	40	17
136	42	23			40	17	40	18
137	42	23			41	18	41	19
138					41	20	41	19
139	43	24	38	12			41	20
140	43	26			42	21	42	21
141	44	27	39	13	42	22	42	23
142	44	29	39	15	42	23	43	25
143	44	29	40	16			43	26
144	45	31	40	17	43	24	44	27
145	45	32	41	18	43	25	44	28
146	45	34	41	19	44	27	44	29
147	46	36	41	20	44	28	45	31
148	47	38	42	21	45	30	45	32
149	47	39	42	22	45	31	45	33
150	47	41	43	24	45	32	46	35

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
151	48	42	43	25	45	32	46	36
152	48	43	43	26	46	34	47	37
153	48	45			46	37	47	39
154	49	46	44	27	46	38	47	41
155	49	47	44	28	47	39	48	42
156	49	48	44	29	47	40	48	44
157	50	50	45	30	47	40	49	47
158	50	51			47	41	49	49
159	50	52	45	32	48	42		
160	51	53	45	33	48	43	50	50
161			45	33	48	44	50	52
162	51	54	46	34	48	45	51	53
163	51	55	46	35	49	47	51	55
164	52	56	46	36	49	48	51	56
165			47	38	49	49	52	58
166	52	57	47	40	50	50		
167	52	59	47	42	50	52	52	58
168	53	60	48	43	51	53	52	59
169	53	62	48	44	51	55	53	60
170	53	64			51	56	53	61
171					52	57	53	64
172	54	65	48	45	52	58	54	66
173	54	66	49	46			54	67
174	54	68	49	47	52	59		
175			49	49	52	60	54	67
176	55	69	50	50	53	61	55	69
177	55	70	50	52	53	62	55	71
178			51	54	53	63	56	72

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
179			51	56	53	64	56	73
180	55	71	52	57	54	66	56	75
181	56	72			54	68	57	76
182			52	59	55	70	57	77
183	56	73			55	71	58	78
184			53	61	56	72	58	80
185	56	74	53	64				
186	57	75	53	65	56	73		
187	57	76			56	74	59	82
188			54	65			59	83
189	57	77	54	66	56	74	59	83
190	58	78	54	67	57	75	60	84
191	58	79			57	76		
192	59	81	55	68	57	77		
193	59	82	55	70	57	78	60	85
194			55	70	58	78		
195	59	82			58	79	61	85
196	59	82			58	81		
197	60	84	56	72	59	82		
198	60	85	56	74			61	86
199	61	86	57	75	59	83	61	86
200	61	88	57	76	60	84		
201	62	88			60	85		
202	62	89	57	78			61	87
203	62	89			60	86		
204							62	88
205	63	90	58	78	61	86	62	89

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
206			58	79	61	87	63	90
207	63	91			61	87	63	91
208			59	81			64	92
209			59	82				
210			59	83			65	93
211			60	85	62	88		
212							66	94
213			61	86			67	95
214	63	91	61	87	63	89		
215	64	92						
216	64	93					67	96
217	65	94	61	88	63	90		
218	66	94	62	88	63	91		
219	67	95						
220	67	96	62	89			68	96
222			63	90	64	91		
223			63	90				
224	68	96	63	91			68	97
225	69	97	64	92	64	92		
226			64	92	64	93		
227			65	93			69	97
228			65	93				
229					65	93	70	98
230			66	94	65	94		
231					66	94		
232			67	95				
233					66	95		
234			68	96			74	99

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
238					67	95		
239			69	97				
240					68	96		
242	71	98			69	97		
243			70	98				
244							78	100
245			71	98				
246			74	99				
250					70	98		
259	74	99			71	98		
261					73	99		
262			77	100				
269					78	100		
275	78	100						

ตารางผนวกที่ 8 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์กรประกอบที่ 1 จำแนกเป็นรายภาค

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
37							22	
39					22			
40	22							
43	27	1						
44	29	2					26	1
45	30	2						
47	32	3			27	1	28	1
48					29	2	30	2
49	33	4	23		32	3		
50	34	5			33	5	32	3
51	35	6					34	5
52	36	8	27	1	34	6	35	6
53	37	9					36	8
54			30	2	35	6	36	8
55	37	11			36	8	37	9
56	38	11	32	4	37	10	38	11
57	39	13	34	5	38	12	38	12
58	40	16	35	7	39	13	39	13
59	41	17	36	8	40	15	39	13
60	41	18	36	8	41	17	39	14
61	42	21	37	9	41	19	40	16
62	43	24	37	11	42	20		
63	44	29	38	12	42	21	41	18
64	45	31			43	24	42	21
65			39	13	44	27	43	23
66	46	34	40	17	44	29	44	27

ตารางผนวกที่ 8 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
67	47	38	41	19	45	31	45	30
68	47	41	42	20	45	33	45	33
69	48	44	42	22	46	34	46	36
70	49	46	43	24	46	35	47	39
71	49	48	44	26	47	38	48	42
72	50	50	44	29	47	40	49	45
73	51	54	45	31	48	43	50	49
74	52	57	45	32	49	46	50	52
75			46	34	50	50	51	55
76	52	58	48	38	50	52	52	58
77	53	59	47	40	51	53	53	60
78	53	62	48	43	52	56	53	63
79	54	66	48	45	52	59	54	67
80	54	68	49	47	53	61	55	69
81	55	70	50	51	53	63	56	71
82	55	71	51	54	54	66	56	72
83	56	73	51	56	54	68	57	74
84	56	75	52	58	55	69	57	76
85	57	76	53	61	56	71	57	76
86	57	77	53	64	57	74	58	78
87	58	79	54	67	58	77	58	81
88	59	81	55	68	58	79	59	81
89	59	83	55	70	59	80	59	83
90	60	86	56	72	59	82	60	84
91	61	88	56	73	59	83	60	85
92			57	75	60	84	61	86

ตารางผนวกที่ 8 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
93	62	88	57	76	61	85	61	88
94	62	89	58	78	61	86	63	90
95	63	90	58	80	61	87	64	92
96			59	81	62	88	64	93
97	64	92	59	83	62	89	65	93
98	65	93	60	84	63	90	66	94
99					63	91	67	95
100	66	94					68	96
101	67	95	61	86	64	91	68	97
102	68	96	61	87	64	92		
103	68	97	62	88	65	93	69	97
104	69	98	63	90				
105			64	91	65	94	70	98
106			65	93	66	94		
107			66	94	67	96	72	99
108			66	95				
109			67	96				
110	71	98					74	99
111			68	97				
112							78	100
114			70	98				
115	72	99			69	97		
116	74	99	71	98	70	98		
118					72	98		
119			74	99	74	99		
120					78	100		
121			77	100				
133	78	100						

ตารางผนวกที่ 9 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์กรประกอบที่ 2 จำแนกตามรายภาค

คะแนนดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
20	22							
22			23		22		25	1
23	26	1			27	1		
24	28	1	26	1	30	2	30	2
25	30	2	29	2	32	3	33	4
26	35	5	31	3	33	4	34	6
27	36	8			35	6	36	8
28	37	11	32	4	36	9	38	11
29			34	5	37	11	38	13
30	39	13	35	7	38	12	39	14
31	41	17	36	9	39	14	40	15
32	42	22	37	11	40	16	41	19
33	43	26	39	13	41	19	42	22
34	44	29	40	17	42	23	43	25
35	45	31	42	20	44	26	44	28
36	46	35	42	23	45	30	45	30
37	47	39	43	26	46	34	46	32
38	48	42	45	29	47	39	47	36
39	49	45	46	33	48	42	48	42
40	50	49	47	38	48	45	49	46
41	51	53	48	42	49	48	50	51
42	52	57	49	46	50	52	51	57
43	53	61	50	50	51	55	52	60
44	53	64	51	53	52	57	53	63
45	54	67	51	55	52	59	54	67
46	55	71	52	57	53	61	56	72
47	56	72	53	61	54	64	57	77

ตารางผนวกที่ 9 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
48	57	75	53	64	55	69	58	79
49	58	80	54	66	56	73	58	80
50	59	83	55	70	56	74	59	81
51	60	85	56	73	57	75	60	83
52	61	87	57	77	58	78	61	86
53	62	88	59	81	59	81		
54	62	90	60	84	59	83	62	88
55			60	85			63	89
56	64	92	61	86	60	85	63	91
57	64	93	61	87	61	87	64	92
58	65	94	62	88	62	88	65	92
59	67	96	62	89	63	90	66	94
60	69	97			63	91	67	96
61			63	90	64	92	68	97
62			64	92	64	93	69	97
63	70	98	65	93	65	94		
64			66	94	66	94	70	98
65	71	98	67	95	66	95		
66					67	95	73	99
67			68	96	68	67		
68	72	99	69	98				
70			71	98	70	98		
71					72	99		
72			74	99				
73					74	99	78	100
74	74	99						
77					78	100		
80	78	100						
81			77	100				

ตารางผนวกที่ 10 คะแนนมาตรฐานที่ปกติ (T) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) จากการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดในองค์กรประกอบที่ 3 จำแนกตามรายภาค

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
23							22	
24	22							
25					24	1		
26	27	1						
27			23					
28	29	2						
29			26	1			31	3
30	32	3	29	2	28	2		
31	34	5	31	3	30	3	34	6
32	35	6	33	4	33	4	35	7
33	35	7	35	6	34	5	37	9
34	36	9	35	8	35	6	38	11
35	37	11			35	7	39	13
36	39	14	36	9	36	8	39	15
37	40	16	37	11	37	10	40	16
38	41	18	39	13	38	12	41	18
39	42	21	40	16	39	15	41	19
40	43	23	40	18	40	16	42	22
41	44	29	41	18	41	19	44	27
42	45	30	42	21	43	25	45	31
43	45	32	43	23	44	29	45	33
44	46	35	43	25	45	33	46	37
45	47	39	44	28	47	37	48	42
46	48	43	45	32	47	40	49	47
47	49	47	46	36	48	45	50	52
48	50	51	47	40	50	51	52	57

ตารางผนวกที่ 10 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
49	52	57	49	45	52	56	53	62
50	53	63	50	50	53	60	54	66
51	54	68	51	55	54	64	55	70
52	55	70	53	61	54	68	56	73
53	56	72	54	66	55	70	58	78
54	56	73	55	69	56	72	59	81
55	57	77	56	72	56	73	60	83
56	58	81	56	74	57	76		
57	59	82	57	75	57	78	60	85
58	60	83	58	79	58	80	61	87
59	61	86			59	83	62	89
60	62	88	59	83	60	85	63	90
61	62	89	60	85	61	87	64	92
62	63	90	61	88	62	90	65	92
63	64	92	62	89	63	91	66	94
64	64	93	63	90	64	92	68	97
65	65	93	64	91	65	94	70	98
66	65	94	65	93	66	95		
67	66	94	66	94	67	96	72	99
68	67	96	67	95	68	96	74	99
69	69	97	68	97				
70			69	97			78	100
71	70	98	70	98				
72	72	99	71	98	69	97		
73					69	97		
74			74	99	70	98		
75	74	99			71	98		
77					73	99		

ตารางผนวกที่ 10 (ต่อ)

คะแนน ดิบ	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้	
	T	PR	T	PR	T	PR	T	PR
80			75	99	78	100		
84	78	100						
86			77	100				

ภาคผนวก ญ.

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

สำหรับเจ้าหน้าที่

--	--	--	--

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรสาธารณสุข ทั้งที่เกิดจากสภาพการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลแต่ละคน ซึ่งไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด แต่คำตอบของท่านที่เป็นจริงและตรงกับความรู้สึกมากที่สุด จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ตอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยใช้เครื่องหมาย \surd ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง (แล้วแต่กรณี)

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส
() หม้าย หย่า แยก
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าอนุปริญญา () ประกาศนียบัตร หรืออนุปริญญา
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
() อื่น ๆ (ระบุ).....
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน () เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
() พยาบาลเทคนิค () เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
() พยาบาลวิชาชีพ () นักวิชาการสาธารณสุข
() เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข
() อื่น ๆ (ระบุ).....
6. ระดับตำแหน่ง (ซี).....
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน.....ปี
8. รายได้ในแต่ละเดือน (เงินเดือน+เงินประจำตำแหน่ง+ค่าล่วงเวลา/เบี้ยเลี้ยง).....บาท
9. ความเพียงพอของรายได้ () เพียงพอและเหลือเก็บ () เพียงพอ
() ไม่เพียงพอ
10. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านอยู่ในอำเภอ.....จังหวัด.....

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมของบุคคล

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวกับสภาพการทำงานและลักษณะนิสัยส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความจริงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละข้อ กำหนดให้มี 5 ระดับ โดยใช้ “มากที่สุด” เป็นระดับที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ในทำนองเดียวกันระดับ “มาก” “ปานกลาง” “น้อย” เป็นระดับที่ลดหลั่นลงไปตามความเป็นจริง น้อยลง จนถึง “น้อยที่สุด” เป็นระดับที่ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่ตรงกับความจริงเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับที่ตรงตามความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าต้องทำงานนอกเวลาหรือต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้าน					
2.	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน					
3.	งานของข้าพเจ้าเสร็จล่าช้า เพราะขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น					
4.	ข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือ เพราะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ถนัด					
5.	ข้าพเจ้าไม่พอใจในผลงานที่ทำ เพราะมีเวลาน้อย ทำให้คิดได้ไม่สมบูรณ์					
6.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่สูงเกินกว่าความรู้ความสามารถของตัวเอง					
7.	ถึงแม้ข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ก็ไม่มีทางทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ					
8.	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน					
9.	ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทุกวัน ทำให้รู้สึกเบื่องาน					
10.	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
11.	ข้าพเจ้าไม่แน่ใจในตัวเองว่า งานที่รับผิดชอบนั้นต้องทำอะไรบ้าง					
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลทุกครั้ง เมื่อต้องเริ่มต้นทำงานโครงการใหม่ๆ					
13.	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจในการคาดคะเนเวลาที่จะใช้ในแต่ละงานให้เหมาะสม					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนเพราะไม่รู้ว่าจะได้รับการประเมินจากหัวหน้างานอย่างไร					
15.	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน มีลักษณะ “วันต่อวัน” จึงไม่สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าได้					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับที่ตรงตามความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	ข้าพเจ้านึกรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังให้ทำ กับสิ่งที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรทำ					
17.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
18.	ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ ที่หัวหน้างานไม่มอบหมายโครงการ สำคัญๆ ให้ทำ					
19.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง					
20.	ข้าพเจ้ารู้สึกสับสนในการทำงาน เพราะถูกสั่งการจากหัวหน้า งานหลายคน					
21.	ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบงานหรือกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วย					
22.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่าคุณภาพงานที่เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ จะออกมาไม่ดี					
23.	ในแต่ละวัน ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลากับปัญหา ต่างๆ ที่เพื่อนร่วมงานนำมาให้ช่วยแก้ไข					
24.	เพื่อนร่วมงานเป็นคนประเภทเข้าใจอะไรยาก จึงทำให้เกิด ความขัดแย้งกับข้าพเจ้าบ่อยๆ					
25.	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้เป็นตัวแทนของเพื่อนร่วมงานในการเข้า ร่วมกิจกรรมต่างๆ					
26.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีฝุ่นละอองหรือควันจากท่อไอ เส่					
27.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีเสียงดังรบกวน					
28.	ข้าพเจ้าต้องทำงานในบริเวณที่มีแสงจ้ารบกวน					
29.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน จน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึก อึดอัดใจ					
30.	ข้าพเจ้าต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่จำกัด					
31.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานสาธารณสุข เพราะงานไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของข้าพเจ้าได้					
32.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการให้บริการผู้ป่วย เป็นงานที่ไม่น่าสนใจ					
33.	ข้าพเจ้ามักทำงานผิดพลาดบ่อย แม้จะระมัดระวังแล้วก็ตาม					
34.	ผลงานของข้าพเจ้าในระยะนี้ ไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร					
35.	ปีนี้ ข้าพเจ้าลางานดีกว่าปีที่แล้ว					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับที่ตรงตามความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายสิ่งต่างๆรอบตัว จนไม่อยากทำอะไรเลย					
37.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนจู้จี้ขี้บ่น แม้แต่เรื่องเล็กน้อยๆ					
38.	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดง่าย ซึ่งบางครั้งก็ไม่มีเหตุผลที่สมควร					
39.	ข้าพเจ้ารู้สึกเกียจคร้านที่จะทำงาน ทั้งๆที่เป็นงานในความรับผิดชอบ					
40.	ข้าพเจ้ามักฝันร้ายอยู่บ่อยๆ					
41.	เมื่อเสนอความคิดเห็นใดๆต่อหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานแล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ข้าพเจ้าจะรู้สึกโกรธทันที					
42.	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลว่า เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับข้าพเจ้า					
43.	ข้าพเจ้าต้องการมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีขึ้น					
44.	ข้าพเจ้ามักทำงานตามลำพัง เพราะไม่อยากไปขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน					
45.	ข้าพเจ้ามีเวลาพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับบุคคลในครอบครัว					
46.	ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลีย มีหงุดหงิด เหนื่อยง่าย					
47.	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก					
48.	เมื่อเกิดความเครียด ข้าพเจ้าใช้ยานอนหลับหรือยาคลายเครียด					
49.	ข้าพเจ้ารู้สึกนอนหลับไม่สนิท					
50.	ข้าพเจ้ารู้สึกปวดเมื่อยตามร่างกาย โดยไม่ทราบสาเหตุ					
51.	ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยมาก ที่ได้ไปเที่ยวพักผ่อนในสถานที่ธรรมชาติต่างๆ เช่น ทะเล ภูเขา น้ำตก ฯลฯ					
52.	ในวันหยุดงาน ข้าพเจ้าจะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น การปลูกต้นไม้ การเลี้ยงปลา การพูดคุยกับเพื่อนบ้าน เป็นต้น					
53.	เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ชุมชน					
54.	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะหยุดพักงานนั้นก่อนชั่วคราว แล้วเปลี่ยนไปทำกิจกรรมที่ชอบก่อนกลับมาทำงานนั้นต่อในภายหลัง					

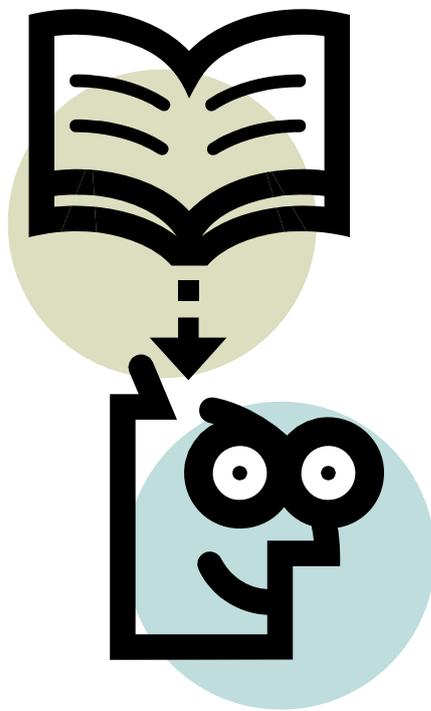
ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับที่ตรงตามความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
55.	ข้าพเจ้าต้องทำงานหนัก จนไม่มีเวลาทำกิจกรรมสร้างสรรค์กับบุคคลในครอบครัว					
56.	ข้าพเจ้ามีงานต้องทำมาก จึงไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย					
57.	ข้าพเจ้านอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะต้องทำงานในตอนกลางคืน					
58.	ข้าพเจ้ามักรับประทานอาหารสำเร็จรูปหรืออาหารซ้ำๆ ที่ทำได้ง่าย เพราะไม่เสียเวลาทำงาน					
59.	เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ใจ ข้าพเจ้าจะผ่อนคลายด้วยการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือสูบบุหรี่					
60.	ข้าพเจ้ามีวิธีผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง และทำอยู่เสมอ					
61.	เมื่อข้าพเจ้าเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ จะมีคนอย่างน้อย 1 คน ที่พร้อมให้การช่วยเหลือข้าพเจ้า					
62.	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยเรื่องความไม่สบายใจกับคนที่บ้านได้ทุกเรื่อง					
63.	เพื่อนๆ และญาติพี่น้องของข้าพเจ้า ยอมรับนับถือข้าพเจ้าเป็นคนดี					
64.	เพื่อนๆ มักไม่ไว้วางใจในความสามารถของข้าพเจ้า เมื่อต้องทำงานร่วมกัน					
65.	ข้าพเจ้ามีเพื่อน ที่พึ่งพาได้อย่างน้อย 1 คน					
66.	ทุกครั้งที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยการใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ					
67.	เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหลาย ๆ ปัญหาพร้อมกัน ข้าพเจ้าจะวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงแก้ไขตามลำดับ					
68.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานในแต่ละวันเสมอ					
69.	ในการเลือกวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ข้าพเจ้าจะคิดให้รอบคอบถึงผลกระทบหรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นเสมอ					
70.	ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 1 คน ที่สามารถพูดคุยปัญหาเรื่องงานได้					

ภาคผนวก ก.

คู่มือการใช้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

คู่มือ

การใช้แบบวัดความเครียด
สำหรับบุคลากรสาธารณสุข



คู่มือฉบับนี้ เป็นเอกสารทางราชการ
สงวนสิทธิ์ตามกฎหมาย

คำชี้แจง

ความเป็นมา

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้ เป็นแบบวัดที่จัดทำขึ้นโดยมีจุดเน้นคือการได้เครื่องมือวัดความเครียดที่มีคุณภาพด้านความตรงตามทฤษฎีและความเที่ยงสูง อีกทั้งได้เกณฑ์ปกติความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขระดับประเทศ สำหรับให้บุคลากรสาธารณสุขใช้เป็นเครื่องมือระดับความเครียดของตนเอง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเครียดของตนเองให้หมดสิ้นไป

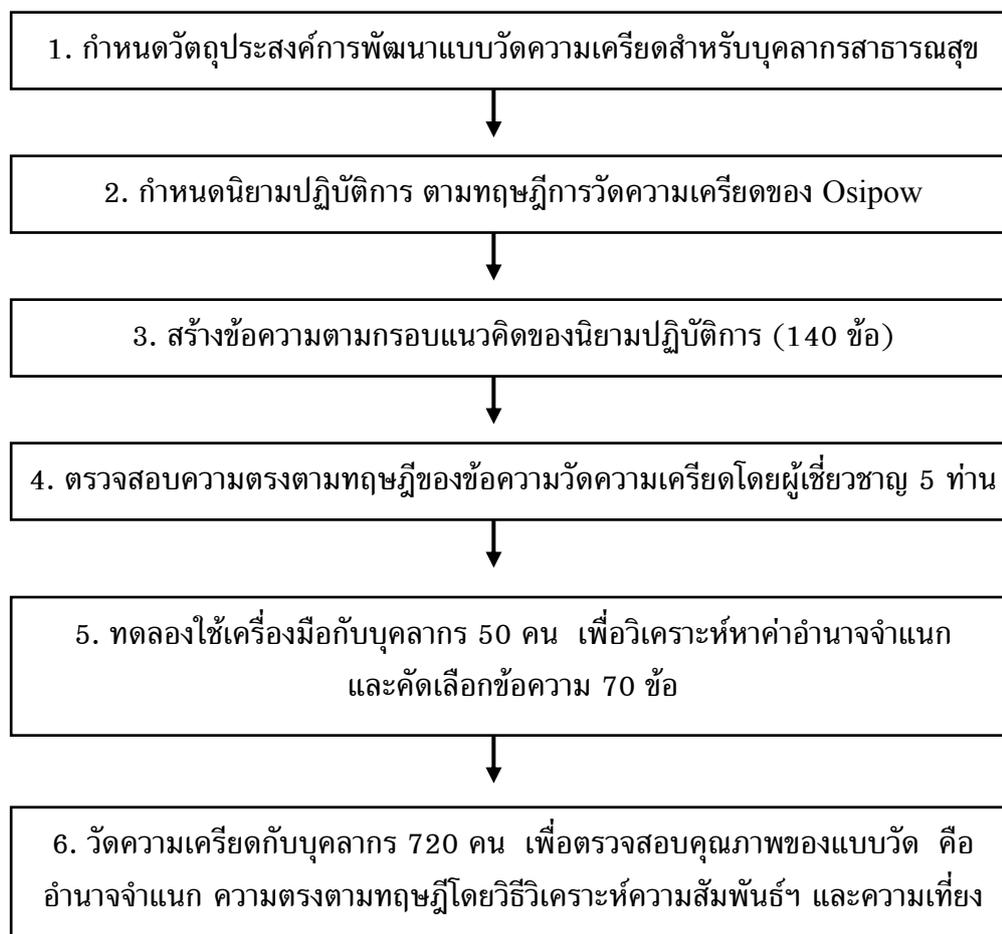
ก่อนการดำเนินการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีความเครียดของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ประจำมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ซึ่งองค์ประกอบความเครียดมี 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ แบ่งย่อยออกเป็น 6 ปัจจัยคือบทบาทที่มากเกินไป บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตของบทบาท ความรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล แบ่งย่อยออกเป็น 4 ปัจจัยคือ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด แบ่งย่อยออกเป็น 4 ปัจจัยคือ กิจกรรมนันทนาการ พฤติกรรมการดูแลตนเอง ระบบสนับสนุนทางสังคม และทักษะทางปัญญา ดำเนินการจัดทำผังการสร้างแบบวัดปัจจัยละ 5 ข้อ ทำให้ได้ข้อความวัดความเครียดทั้งสิ้น 70 ข้อ

สำหรับขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลักคือ

1. ขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียด
2. ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ปกติและการแปลความหมายคะแนน

วิธีดำเนินการพัฒนาแบบวัดความเครียด

ขั้นการสร้างเครื่องมือ (1-6)



ขั้นการสร้างเกณฑ์ปกติ (7-8)



ภาพผนวกที่ 1 ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

คู่มือการใช้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

คู่มือการใช้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการนำแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาแบบวัดความเครียด
3. ประโยชน์จากการใช้แบบวัดความเครียด
4. โครงสร้างของแบบวัดความเครียด
5. การสร้างและพัฒนาแบบวัดความเครียด
6. คุณภาพของแบบวัดความเครียด ได้แก่ คุณภาพรายข้อและทั้งฉบับ ด้านความตรงและความเที่ยง
7. การตอบแบบวัดความเครียด
8. การตรวจให้คะแนน
9. เกณฑ์ปกติความเครียดและการแปลความหมายคะแนน
10. การวินิจฉัยผลคะแนน

หลักการและเหตุผล

ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวมากกว่าภาวะปกติ เนื่องจากการถูกกดดันหรือถูกบีบคั้นจากเหตุการณ์หรือปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอยู่รอบด้าน ทั้งที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในร่างกาย ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สิ่งสัมผัส หรือความนึกคิด จนก่อให้เกิดการเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสภาพอันยุ่งยากซับซ้อนของชีวิต ด้วยวิธี การต่าง ๆ ตามที่คิดว่าเป็นวิธีออกที่ดีที่สุดของตน โดยความเครียดนี้สามารถแสดง ออก และเห็นได้จากอาการที่ปรากฏออกมาทางกายอย่างไม่รู้ตัว เป็นพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากปกติ ดังนั้นความเครียดจึงเกิดได้กับคนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะสุขภาพดีหรือเจ็บป่วย อาจกล่าวได้ว่า ทุกคนมีชีวิตอยู่กับความเครียดตลอดเวลา ความเครียดเกิดขึ้นเสมอในชีวิตประจำวันของมนุษย์และยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ผลของความเครียดที่เกิดขึ้น เป็นการควบคุมหรือลดความต้องการจากสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกเครียดจนกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้ง ลักษณะความเครียดที่ปรากฏแก่มนุษย์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย มีอาการปวดศีรษะ ปวดตามร่างกาย นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร ท้องผูก ปัสสาวะบ่อย ความดันโลหิตสูง กล้ามเนื้อ ตึง หายใจลำบาก ด้านอารมณ์ มีอารมณ์ทางลบ ได้แก่ วิตกกังวล หงุดหงิด กลัว โกรธ เศร้า ไม้ไว้วางใจผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเองลดลง ด้านกระบวนการคิด ได้แก่ การรับรู้ ความจำ หรือสมาธิเสียไป ตัดสินใจไม่ดี ความคิดสับสน ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ลดลง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลลดลง มีการแสดงออกด้วยการทะเลาะวิวาทกับผู้อื่น เฉื่อยชา ไม่สนใจ และด้านจิตวิญญาณ ได้แก่ ความรู้สึกหมดหวังในชีวิต ท้อแท้ อับอาย รู้สึกผิด ผลของความเครียดนอกจากจะเกิดขึ้นกับตัวบุคคลแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและประเทศชาติด้วย เพราะความเครียดเป็นสาเหตุให้บุคลากรหยุดหรือลางาน ขาดงานบ่อย มีการลาออก โอน ย้าย เปลี่ยนงานไปสู่อาชีพอื่น หรือผลงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหาวิธีลดความเครียดด้วยตนเอง ได้แก่ การหยุดพักการทำงาน การนอนหลับ การพักผ่อนหย่อนใจโดยการทำงานอดิเรกที่สนใจและชื่นชอบ การออกกำลังกาย การพูดอย่างสร้างสรรค์ การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนที่ไว้วางใจ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือที่บ้านให้เหมาะสม การบริหารเวลา การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสมและการทำสมาธิจิต แต่ถ้าหากไม่สามารถแก้ปัญหาความเครียดได้ด้วยตนเอง ก็ให้ไปปรึกษาผู้อื่นที่เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น แพทย์ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

แต่เนื่องจากความเครียดเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นรับรู้ได้แตกต่างกันและไม่มีใครจะทราบระดับความเครียดของตนเองได้เท่ากับตนเอง หากบุคคลสามารถเรียนรู้ว่าตนเองเครียดแล้วก็จะหา

แนวทางคลายความเครียดให้กับตนเองมีให้คงอยู่ในสภาพของความเครียด การมีแบบวัดความเครียดก็เพื่อให้บุคคลวิเคราะห์ระดับความเครียดของตนเองได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างแบบวัดความเครียดขึ้น เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถวิเคราะห์ความเครียดได้ด้วยตนเองเมื่อใช้แบบวัดความเครียดร่วมกับคู่มือคลายเครียด จะทำให้ทราบแนวทางการปฏิบัติเพื่อคลายเครียดจากปัญหาการทำงานได้ อีกทั้งเป็นการยากที่แพทย์หรือนักสุขภาพจิตจะวัดความเครียดออกมาได้ดีกว่าตัวของบุคคลนั่นเอง จึงทำให้มีผู้พยายามหาวิธีการวัดความเครียดขึ้นมา เช่น วัดจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเครียด วัดจากการตรวจสอบปฏิกิริยาทางด้านร่างกาย เช่น การเปลี่ยนแปลงของสัญญาณชีพ ระดับของสารเคมีและฮอร์โมนในเลือด หรือใช้การประเมินตนเองโดยอาศัยเครื่องมือวัดระดับความเครียด หรือวัดความเครียดจากสาเหตุต่างๆ สำหรับในประเทศไทยได้มีผู้สร้างแบบวัดความเครียดหลายคน โดยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการวัด ซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 กลุ่มคือ แบบวัดความเครียดที่ใช้วัดความเครียดในผู้ป่วย และแบบวัดความเครียดที่ใช้วัดความเครียดในบุคคลทั่วไป เช่น แบบวัดความเครียดในอาชีพ เป็นต้น

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและแบบวัดความเครียดพบว่าทฤษฎีความเครียดของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ประจำมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีความเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุข ผู้ซึ่งประกอบอาชีพให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งควรจะเป็นผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้วยความสุข ปราศจากปัญหาด้านความเครียด อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลสุขภาพประชาชน จึงจำเป็นที่บุคลากรสาธารณสุขดังกล่าวต้องทำการประเมินระดับความเครียดของตนเองและปรับปรุงแก้ไขระดับความเครียดของตนเองอยู่เสมอ ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานทั้งกระบวนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้ประเมินความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาแบบวัดความเครียด

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขเพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขและผู้บริหารทุกระดับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินระดับความเครียดในแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับสูงหรือต่ำเพียงใด เพื่อจะได้หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมหรือพัฒนาในส่วนที่บกพร่องหรือเป็นปัญหา อันจะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นตามศักยภาพของตนต่อไป

ประโยชน์จากการนำแบบวัดความเครียดไปใช้

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขทราบระดับความเครียดของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองมีระดับความเครียดที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำรงชีวิต

2. ช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระดับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขเป็นรายบุคคล ซึ่งจะได้มีการวางแผนที่จะส่งเสริม พัฒนา สนับสนุนและปรับปรุงแก้ไขให้กับบุคลากรสาธารณสุขให้ดียิ่งขึ้น

โครงสร้างของแบบวัดความเครียด

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก (แบ่งย่อยเป็น 14 ปัจจัย) คือ

1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ แบ่งย่อยออกเป็น 6 ปัจจัยคือ
 - 1.1 บทบาทที่มากเกินไป
 - 1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
 - 1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน
 - 1.4 ขอบเขตของบทบาท
 - 1.5 ความรับผิดชอบ
 - 1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล แบ่งย่อยออกเป็น 4 ปัจจัยคือ
 - 2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ
 - 2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต
 - 2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด แบ่งย่อยออกเป็น 4 ปัจจัยคือ

- 3.1 กิจกรรมนันทนาการ
- 3.2 พฤติกรรมการดูแลตนเอง
- 3.3 ระบบสนับสนุนทางสังคม
- 3.4 ทักษะทางปัญญา

รายละเอียดของเนื้อหาที่มีดังนี้

ความเครียด (Stress) หมายถึง ภาวะที่บุคคลากรสาธารณสุขต้องเผชิญกับสภาพการณ์ต่างๆที่ไม่คุ้นเคย แล้วส่งผลให้เกิดความแปรปรวนต่อสมดุลของร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ซึ่งความเครียดนี้เกิดขึ้นจากการรับรู้ตามบทบาทในอาชีพ ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญกับความเครียด

ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ (Occupational Role) หมายถึง ความเครียดที่บุคคลากรสาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการทำงานของตน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดประกอบด้วย การรับรู้บทบาทอาชีพของตนเองใน 6 ลักษณะคือ

บทบาทที่มากเกินไป (Role Overload) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีภาระงานเพิ่มมากขึ้นอย่างไม่สมเหตุสมผล และไม่ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในขณะนั้น ต้องได้รับการช่วยเหลือ รวมทั้งการที่บุคคลรับรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในระยะเวลาจำกัด

บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Role Insufficiency) หมายถึง การที่บุคคลไม่สามารถใช้ทักษะของตนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ได้ ทำให้รู้สึกที่ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดำเนินอยู่ มีความต้องการการยอมรับและความสำเร็จในงาน แต่ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็จะมีความรู้สึกเบื่อหน่ายด้วย

บทบาทที่ไม่ชัดเจน (Role Ambiguity) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกสับสนในการปฏิบัติงาน ไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ไม่รู้วิธีการเริ่มต้นงานใหม่ ไม่รู้ว่าจะต้องดำเนินงานต่อไปอย่างไร ไม่รู้ว่าควรใช้เวลาอย่างไร และไม่รู้ว่าจะถูกประเมินบุคคลและผลงานอย่างไร

ขอบเขตของบทบาท (Role Boundary) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าการทำงานของตน มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน รู้สึกไม่แน่ใจในขอบเขต อำนาจหน้าที่ ต้องปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งการของหัวหน้าหลายคน และรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะต้องรับผิดชอบการกระทำของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความวิตกกังวลว่าผู้อื่นจะปฏิบัติงานไม่ดี ชอบเสนอตนเองเข้ารับผิดชอบปัญหาของผู้อื่น และชอบแสดงความเป็นผู้นำ

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีระดับของเสียง ความชื้น ฝุ่นละออง ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง กลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ และรวมถึงความรู้สึกแปลกแยกจากสถานที่ทำงาน

ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Personal Strain) หมายถึง การที่บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกถูกบีบคั้น กดดัน เนื่องจากการรับรู้ภาวะความเครียดที่ตนเองได้รับ ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขแต่ละคนจะมีการรับรู้ภาวะความเครียดที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละคนประกอบด้วยความรู้สึกถูกบีบคั้นใน 4 ลักษณะคือ

ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ (Vocational Strain) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ทำให้บุคคลมีเจตคติไม่ดีต่องาน เช่น เบื่องาน ขาดความสนใจ ปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน มีปัญหาส่วนตัว ขาดงานบ่อย และมักปฏิบัติงานผิดพลาดจนเกิดอุบัติเหตุ

ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต (Psychological) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองในหลายลักษณะ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิดง่าย มีอาการไม่พอใจกับสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ไม่รู้สึกมีอารมณ์ขัน ชอบบ่นกล่าวถึงสิ่งต่างๆ ในลักษณะ “ไม่ดี” และขาดเอาใจใส่ในงาน

ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Strain) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่มีผลต่อการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีพฤติกรรมทางสังคมไม่ดี เช่น มีพฤติกรรมแยกตัวเอง ไม่คบค้าสมาคมกับผู้อื่นและมักอ้างว่าไม่มีเวลา รู้สึกโกรธและหงุดหงิดบุคคลอื่น ๆ ทั้งในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

ความรู้สึกรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย (Physical Strain) หมายถึง ความรู้สึกถูกบีบคั้นที่ทำให้บุคคลมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและมีอาการผิดปกติทางกายต่างๆ มีพฤติกรรมการบริโภคผิดปกติ มีการใช้ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มาก ระบบการนอนหลับถูกรบกวน รวมทั้งมีอาการผิดปกติทางกายอื่นๆ จนทำให้บุคคลมีความแปรปรวนทางจิต

คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด (Personal Resource) หมายถึง ความสามารถของบุคคลากรสาธารณสุขในการเผชิญหน้ากับปัญหา ข้อขัดข้องต่างๆ ตลอดจนทักษะหรือความสามารถในการเผชิญกับความเครียด ปัจจัยที่ทำให้บุคคลากรสาธารณสุขแต่ละคนสามารถเผชิญกับความเครียดประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ

กิจกรรมนันทนาการ (Recreation Activities) หมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมเบนความสนใจจากเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเกิดความเครียด รู้วิธีการผ่อนคลายความเครียด และสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตนอกบริบทสภาพการทำงาน

พฤติกรรมดูแลตนเอง (Self – Care Behavior) หมายถึง การที่บุคคลมีกิจกรรมประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพดี เช่น การออกกำลังกาย การฝึกการผ่อนคลายความเครียด การหลีกเลี่ยงยาเสพติด

ระบบการสนับสนุนทางสังคม (Social – Support System) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีบุคคลที่ผูกพันให้การยอมรับ ให้คุณค่า สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในครอบครัว ญาติ กลุ่มเพื่อน และกลุ่มทางสังคมอื่นๆ

ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง การที่บุคคลมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ สามารถระบุถึงสาระสำคัญของปัญหา มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง สามารถพิจารณาถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงทางเลือกในการแก้ไขปัญหา กับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และสามารถแบ่งเวลาในหน้าที่การงานกับเวลาชีวิตส่วนตัวได้

จากการแบ่งโครงสร้างของแบบวัดความเครียดออกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย มีจำนวนข้อความวัดความเครียดทั้งสิ้น 70 ข้อ ดังรายละเอียดตามตารางผนวกที่ 11

ตารางผนวกที่ 11 จำนวนข้อความในแต่ละองค์ประกอบของแบบวัดความเครียด

องค์ประกอบของแบบวัดความเครียด	เลขที่ของข้อความ	จำนวน (ข้อ)
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ		
1.1 บทบาทที่มากเกินไป	1- 5	5
1.2 บทบาทที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	6-10	5
1.3 บทบาทที่ไม่ชัดเจน	11-15	5
1.4 ขอบเขตของบทบาท	16-20	5
1.5 ความรับผิดชอบ	21-25	5
1.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน	26-30	5
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล		
2.1 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางอาชีพ	31-35	5
2.2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางจิต	36-40	5
2.3 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	41-45	5
2.4 ความรู้สึกถูกบีบคั้นทางกาย	46-50	5
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด		
3.1 กิจกรรมนันทนาการ	51-55	5
3.2 พฤติกรรมการดูแลตนเอง	56-60	5
3.3 ระบบการสนับสนุนทางสังคม	61-65	5
3.4 ทักษะทางปัญญา	66-70	5
รวม		70

การสร้างและพัฒนาแบบวัดความเครียด

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่สร้างขึ้นนี้ มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวัดความเครียด สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาแบบวัดความเครียด ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความเครียดของ Osipow และกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดความเครียด

1.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการตามทฤษฎีความเครียดของ Osipow และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมิน หลักการสร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา การตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและการวัดความเครียด แล้วจึงทำการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบวัดความเครียด

1.3 สร้างข้อความวัดความเครียดตามพฤติกรรมความเครียดที่ต้องการจะวัด ให้ครอบคลุมองค์ประกอบความเครียดทั้ง 3 องค์ประกอบ (14 ปัจจัย) จำนวน 140 ข้อ ลักษณะข้อความวัดความเครียดเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ

1.4 ตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีของข้อความวัดความเครียดโดยวิธีเชิงเหตุผล เกี่ยวกับสถานการณ์กับองค์ประกอบในการวัดที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 5 ท่าน ซึ่งข้อความวัดความเครียดทุกข้อต้องผ่านความเห็นชอบตรงกันของผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 ท่าน (หรือมีความสอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 60)

1.5 นำแบบวัดความเครียดที่ผ่านความเห็นชอบตรงกันของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนก โดยวิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสัดส่วนคะแนนที่ตอบในแต่ละข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วทำการคัดเลือกข้อความวัดความเครียดที่มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนกสูงสุดจำนวน 70 ข้อ

1.6 นำแบบวัดความเครียดไปวัดความเครียดจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 720 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดทั้งรายข้อและทั้งฉบับคือ

1.6.1 หากคุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25% ทดสอบความแตกต่างของคะแนนระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำด้วย t-test

1.6.2 หาค่าความตรงตามทฤษฎี ด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบวัดความเครียดแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวม ตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบทางสถิติว่าข้อความวัดความเครียดที่สร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบความเครียดตามแนวคิดในการสร้างเครื่องมือหรือไม่

1.6.3 หาค่าความเที่ยงของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบวัดความเครียดแต่ละองค์ประกอบและทั้งฉบับ โดยใช้ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. ขั้นตอนการเกณฑ์ปกติสำหรับแปลความหมายคะแนน

ขั้นการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความเครียดโดยแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน รวมทั้งการแปลความหมายคะแนน สามารถสรุปวิธีดำเนินการได้ดังนี้

2.1 นำคะแนนผลการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 720 คน ซึ่งได้จากภาคเหนือ 159 คน ภาคกลาง 189 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 216 คน และภาคใต้ 156 คน มาทำการแปลงคะแนนดิบของแบบวัดความเครียดให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-Score) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) โดยเกณฑ์ปกติจะนำเสนอทั้งในภาพรวมและตามองค์ประกอบความเครียด 3 องค์ประกอบ รวมทั้งนำเสนอตามรายภาคทั้ง 4 ภาคด้วย

2.2 จัดทำคู่มือการใช้แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของแบบวัดความเครียด วัตถุประสงค์ของการสร้างแบบวัด องค์ประกอบและขั้นตอนการสร้างแบบวัดความเครียด เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และการแปลความหมายคะแนนที่ได้จากการวัดด้วยตารางการแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนที่ปกติ

คุณภาพของแบบวัดความเครียด

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่สร้างขึ้นนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งรายข้อและทั้งฉบับดังนี้

1. ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)

ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพจากการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 720 คน โดยใช้เทคนิค 25% แบ่งบุคลากรสาธารณสุขออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีความเครียดสูง (จำนวน 180 คน) และกลุ่มที่มีความเครียดต่ำ (จำนวน 180 คน) แล้วทดสอบค่าที (t-test) เพื่อหาความแตกต่างของทั้งสองกลุ่ม ใช้เกณฑ์แต่ละข้อมีค่าที่แสดงถึงค่าตอบของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปรากฏว่า ข้อความวัดความเครียดทั้ง 70 ข้อ มีอำนาจจำแนก โดยผลการทดสอบค่าทีพบว่า กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ฉ

2. ผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี (Construct Validity)

จากการพิจารณาความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบความเครียด ตามสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบทางสถิติว่า ข้อความวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบความเครียดเป็นไปตามแนวคิดในการสร้างเครื่องมือหรือไม่ ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .226-.652 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01 ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ช. และตารางผนวกที่ 12

ตารางผนวกที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบความเครียด	จำนวน ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ	30	.244-.651
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล	20	.259-.612
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด	20	.226-.652

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

จากการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความเครียด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ความเที่ยงของแบบวัดความเครียดทั้งฉบับ (70 ข้อ) เท่ากับ .9503 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด (Standard error of Measurement ; SEmeas) เท่ากับ 7.278 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดความเครียดเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเที่ยงเท่ากับ .9105, .8864 และ .8418 ตามลำดับ ดังรายละเอียดตามตารางผนวกที่ ๓

ตารางผนวกที่ 13 ค่าความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดของแบบวัดความเครียด

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	\bar{X}	S.D.	R	SEmeas
1. ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ	30	76.35	15.82	.9105	4.746
2. ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล	20	42.43	10.81	.8864	3.567
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด	20	48.36	10.18	.8418	4.278
รวม	70	167.13	33.08	.9503	7.278

2. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติสำหรับแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) และคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) เพื่อให้ผู้ที่นำแบบวัดความเครียดนี้ไปใช้ สามารถเทียบคะแนนความเครียดของตนเองกับเกณฑ์ปกติความเครียดที่สร้างขึ้น ปรากฏว่า แบบวัดความเครียดมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 91-275 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164-166 ขณะเดียวกันตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164 นอกจากนี้ยังได้จัดทำเกณฑ์ปกติจำแนกรายภาคทั้ง 4 ภาค ดังรายละเอียดตามภาคผนวก ช.

การตอบแบบวัดความเครียด

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้ มีความเหมาะสมที่จะใช้วัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ซึ่งมีขั้นตอนการตอบแบบวัดความเครียดตามคำชี้แจงที่กำหนดไว้ และตัวอย่างที่แสดง ดังต่อไปนี้

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวกับสภาพการทำงานและลักษณะนิสัยส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความจริงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละข้อกำหนดให้มี 5 ระดับ โดยใช้ “มากที่สุด” เป็นระดับที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ในทำนองเดียวกันระดับ “มาก” “ปานกลาง” “น้อย” เป็นระดับที่ลดหลั่นลงไปตามความเป็นจริงน้อยลง จนถึง “น้อยที่สุด” เป็นระดับที่ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่ตรงกับความจริงเลย

ตัวอย่างการตอบคำถาม

ข้อความ “ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่นี้” ถ้าท่านมีความรู้สึกเบื่องานบ้างเป็นบางครั้ง หรือเทียบได้กับระดับ “น้อย” ท่านก็ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “น้อย” หรือข้อความ “ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่นี้” ถ้าท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก หรือเทียบได้กับระดับ “มากที่สุด” ท่านก็ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “มากที่สุด” ดังนี้

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับที่ตรงตามความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่นี้				✓	
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่นี้	✓				

สำหรับข้อความวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขทั้ง 70 ข้อ ได้แสดงไว้ที่ภาคผนวก ฉ.

การตรวจให้คะแนน

แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขฉบับนี้ เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จึงมีการให้คะแนนเป็น 5 ระดับคือ 1, 2, 3, 4 และ 5 คะแนน ตามข้อความวัดความเครียด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ลักษณะข้อความเชิงนิมิตหรือข้อความที่มีเนื้อหาส่งเสริมให้ระดับความเครียดเพิ่มขึ้น

มากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

มาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

ปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

น้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

ลักษณะข้อความเชิงนิเสธหรือข้อความที่มีเนื้อหาส่งเสริมให้ระดับความเครียดลดลง

น้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

น้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

ปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

มาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

มากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

เมื่อบุคลากรสาธารณสุขตอบแบบวัดความเครียดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้พิจารณาคะแนนในแต่ละข้อ โดยรวมคะแนนในแต่ละองค์ประกอบความเครียดดังนี้

1. ข้อ 1-30 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพ
2. ข้อ 31-50 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล
3. ข้อ 51-70 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียด

ตั้งรายละเอียดตามตารางผนวกที่ 14

ตารางผนวกที่ 14 เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อความวัดความเครียด

องค์ประกอบที่	ข้อความเชิงนิมิต	ข้อความเชิงนิเสธ
1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตาม บทบาทอาชีพ	1-7, 9, 11-24, 26-30	8, 10, 25
2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการ รับรู้ของแต่ละบุคคล	31-44, 46-50	45
3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการ เผชิญความเครียด	51, 55-59, 64	52-54, 60-63, 65-70

เกณฑ์ปกติความเครียดและการแปลความหมายคะแนน

1. เกณฑ์ปกติความเครียดในภาพรวม

เกณฑ์ปกติความเครียดจากการวัดความเครียดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ณ สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิทั่วประเทศ จำนวน 720 คน แสดงอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-Score) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) ซึ่งเกณฑ์ปกติระดับประเทศพบว่า แบบวัดความเครียดมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 91-275 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164-166 ขณะเดียวกันตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 164 ดังรายละเอียดตารางที่ 10

สำหรับเกณฑ์ปกติความเครียดในภาพรวมแต่ละภาคพบว่า ภาคเหนือคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 157-159 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 157 ภาคกลางคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 176-177 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 176 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 166-167 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 166 และภาคใต้คะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 160-161 และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 160 ดังรายละเอียดตารางผนวกที่ 7

2. เกณฑ์ปกติความเครียดในแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ความเครียดที่บุคคลรับรู้ตามบทบาทอาชีพมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 37-133 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติระดับประเทศมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 75-76 ขณะเดียวกันตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 75 ดังรายละเอียดตารางที่ 11 ส่วนคะแนนที่ปกติระดับภาค แสดงในตารางผนวกที่ 8

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกถูกบีบคั้นเนื่องจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 20-81 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติระดับประเทศมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 41 เช่นเดียวกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 41 ดังรายละเอียดตารางที่ 12 ส่วนคะแนนที่ปกติระดับภาค แสดงในตารางผนวกที่ 9

2.3 องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเผชิญความเครียดมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 23-86 คะแนน เมื่อแปลงเป็นคะแนนที่ปกติระดับประเทศมีค่าอยู่ระหว่าง T18 ถึง T82 โดยคะแนนเกณฑ์ปกติที่ T50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 48 เช่นเดียวกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ตรงกับคะแนนดิบที่ 48 ดังรายละเอียดตารางที่ 13 ส่วนคะแนนที่ปกติระดับภาค แสดงในตารางผนวกที่ 10

เมื่อพิจารณาค่าเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนมาตรฐานที่ปกติ ทำให้ทราบว่าระดับความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับใดจากเกณฑ์ดังนี้

ตั้งแต่ T70 ขึ้นไป หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดที่ไม่เหมาะสม (Strong probability of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T60-T69 หมายถึง มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง (Mild levels of maladaptive stress and/or strain)

ระหว่าง T40-T59 หมายถึง มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกับบุคคลปกติทั่วไป (Within 1 SD of mean: normal range)

ต่ำกว่า T40 หมายถึง ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด (Relative absence of occupational stress and/or strain)

การวินิจฉัยผลการวัดความเครียด

การวินิจฉัยผลคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดความเครียดในแต่ละองค์ประกอบเมื่อเทียบกับเกณฑ์ปกติในองค์ประกอบนั้นแล้ว บุคลากรสาธารณสุขจะทราบถึงระดับความเครียดของตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหามาจากความเครียดให้หมดไป นอกจากนี้ผู้บริหารหน่วยงานยังจะนำผลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเครียดของบุคลากรในสังกัดให้เป็นปกติต่อไป

การนำเสนอผลการวัดความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขด้วยคะแนนดิบ แสดงทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบของความเครียด จะก่อให้เกิดประโยชน์คือ ทำให้ทราบว่าตนเองมีปัญหาด้านความเครียดในองค์ประกอบใด ซึ่งจะช่วยในการแก้ไขปัญหาคัดเจนและตรงกับสภาพปัญหาอย่างแท้จริง ดังรายละเอียดตามตารางผนวกที่ 15 ถึงตารางผนวกที่ 18

ตารางผนวกที่ 15 ระดับความเครียดในภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุข โดยพิจารณาจากคะแนนดิบ

ระดับความเครียด	คะแนนดิบ				
	ประเทศ	เหนือ	กลาง	ตอ./เหนือ	ใต้
ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียด	133 ลงมา	127 ลงมา	210 ลงมา	133 ลงมา	133 ลงมา
มีการปรับตัวต่อความเครียดในระดับคนปกติทั่วไป	134-199	128-196	143-210	134-199	134-189
มีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง	200-239	197-241	211-242	200-249	190-228
มีการปรับตัวต่อความเครียดที่ไม่เหมาะสม	240 ขึ้นไป	242 ขึ้นไป	243 ขึ้นไป	250 ขึ้นไป	229 ขึ้นไป

ตารางผนวกที่ 16 ระดับความเครียดในองค์ประกอบที่ 1 ของบุคลลากรสาธารณสุข โดย
พิจารณาจากคะแนนดิบ

ระดับความเครียด	คะแนนดิบ				
	ประเทศ	เหนือ	กลาง	ตอ./เหนือ	ใต้
ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อ ความเครียด	60 ลงมา	57 ลงมา	65 ลงมา	58 ลงมา	60 ลงมา
มีการปรับตัวต่อความเครียด ในระดับคนปกติทั่วไป	61-91	58-89	66-97	59-91	61-89
มีปัญหาในการปรับตัวต่อ ความเครียดแต่ไม่รุนแรง	92-109	90-104	98-113	92-115	90-104
มีการปรับตัวต่อความเครียด ที่ไม่เหมาะสม	110 ขึ้นไป	105 ขึ้นไป	114 ขึ้นไป	116 ขึ้นไป	105 ขึ้นไป

ตารางผนวกที่ 17 ระดับความเครียดในองค์ประกอบที่ 2 ของบุคลลากรสาธารณสุข โดย
พิจารณาจากคะแนนดิบ

ระดับความเครียด	คะแนนดิบ				
	ประเทศ	เหนือ	กลาง	ตอ./เหนือ	ใต้
ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อ ความเครียด	31 ลงมา	30 ลงมา	33 ลงมา	31 ลงมา	30 ลงมา
มีการปรับตัวต่อความเครียด ในระดับคนปกติทั่วไป	32-52	31-50	34-53	32-55	31-50
มีปัญหาในการปรับตัวต่อ ความเครียดแต่ไม่รุนแรง	53-66	51-62	54-68	56-69	51-63
มีการปรับตัวต่อความเครียด ที่ไม่เหมาะสม	67 ขึ้นไป	63 ขึ้นไป	69 ขึ้นไป	70 ขึ้นไป	64 ขึ้นไป

ตารางผนวกที่ 18 ระดับความเครียดในองค์ประกอบที่ 3 ของบุคลลากรสาธารณสุข โดย
พิจารณาจากคะแนนดิบ

ระดับความเครียด	คะแนนดิบ				
	ประเทศ	เหนือ	กลาง	ตอ./เหนือ	ใต้
ไม่มีปัญหาในการปรับตัวต่อ ความเครียด	37 ลงมา	36 ลงมา	38 ลงมา	39 ลงมา	36 ลงมา
มีการปรับตัวต่อความเครียด ในระดับคนปกติทั่วไป	38-58	37-57	39-60	40-59	37-54
มีปัญหาในการปรับตัวต่อ ความเครียดแต่ไม่รุนแรง	59-69	58-70	61-70	60-73	55-64
มีการปรับตัวต่อความเครียด ที่ไม่เหมาะสม	70 ขึ้นไป	71 ขึ้นไป	71 ขึ้นไป	74 ขึ้นไป	65 ขึ้นไป

แนวทางการนำแบบวัดความเครียดไปใช้

1. แบบวัดความเครียดสำหรับบุคลลากรสาธารณสุขฉบับนี้ เหมาะสมสำหรับใช้กับบุคลลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิเท่านั้น เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความเครียดจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามคู่มือการใช้แบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำผลความเครียดที่เป็นปัญหาไปปรับปรุงแก้ไขให้สู่ระดับความเครียดที่เป็นปกติต่อไป ผู้ตอบแบบวัดความเครียดจึงควรมีความตั้งใจในการตอบแบบวัดให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด อันจะส่งผลให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงกับประเด็นปัญหาที่เป็นจริงมากที่สุด
2. ผู้บริหารหน่วยงานสาธารณสุขควรมีการนำแบบวัดความเครียดนี้ไปใช้วัดและประเมินระดับความเครียดของบุคลลากรสาธารณสุขในสังกัด เนื่องจากแบบวัดความเครียดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นไปตามกระบวนการสร้างแบบวัดที่เป็นมาตรฐาน โดยแบบวัดที่สร้างประกอบด้วยสถานการณ์ที่บุคลลากรสาธารณสุขได้เผชิญอยู่หรืออาจจะต้องเผชิญในอนาคต และตรงตามแนวคิดในการวัดความเครียดในอาชีพของ Osipow นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ที่แบ่งองค์ประกอบความเครียดเป็น 3 องค์ประกอบ และแบ่งย่อยออกเป็น 14 ปัจจัย อีกทั้งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าแนวคิดนี้ตรงกับพฤติกรรมของบุคลลากรสาธารณสุข ดังนั้นเมื่อได้ผลการวัดความเครียดแล้วจึงนำมาเปรียบเทียบกับตารางเกณฑ์ปกติความเครียดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ถึงแม้ว่าจากการสังเกตจะไม่พบปัญหาความเครียดของบุคลลากรสาธารณสุขในสังกัดก็ตาม แต่เพื่อให้บุคลลากรสาธารณสุข

เหล่านั้นได้เห็นจุดบกพร่องหรือปัญหาความเครียดของตนเอง ว่าควรปรับปรุงแก้ไขในองค์ประกอบใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขระดับความเครียดให้เป็นปกติได้อย่างทันท่วงที่สามารถดำเนินชีวิตทั้งในหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัวและการปรับตัวในสังคมอย่างเป็นปกติสุขได้

3. ในการพิจารณาระดับความเครียดของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีเกณฑ์ปกติที่จำแนกเป็นรายภาค และตามองค์ประกอบความเครียดแล้วก็ตาม เมื่อพบว่าเป็นปัญหา ให้นำผลการวัดเป็นรายข้อมาพิจารณาประกอบด้วย จะทำให้พบปัญหาความเครียดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การแก้ปัญหาได้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

4. ข้อปฏิบัติสำหรับผู้ที่มีการประเมินความเครียดสูงกว่าระดับปกติของบุคคลทั่วไปคือ ระดับมีปัญหาในการปรับตัวต่อความเครียดแต่ไม่รุนแรง และระดับมีการปรับตัวต่อความเครียดที่ไม่เหมาะสม จะต้องดูแลใส่ใจสุขภาพตนเองให้ดี รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือปรับพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ระดับความเครียดลดลงอย่างน้อยให้อยู่ในระดับปกติเช่นบุคคลทั่วไป

ภาคผนวก ก.
ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นายสำราญ เฟ็งสวัสดิ์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	25 กันยายน 2509
สถานที่เกิด	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุข 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์