

## ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19

จากรุวรรณ ประภาสอน<sup>\*a</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาสถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ในประชากรบุคลากรโรงพยาบาลแคนดงทั้งหมด 110 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ผู้วิจัยได้อธิบายและทำความเข้าใจกับประชากรในการทำแบบสอบถาม และประชากรตอบแบบสอบถาม ได้แบบสำรวจตอบกลับ 109 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.09 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ Chi-square test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.6 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 44.0 สถานภาพคู่ ร้อยละ 59.6 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 58.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 44.0 มีลักษณะงานเป็นบริการผู้ป่วย ร้อยละ 67.9 และรายได้เฉลี่ย 19,000 บาทต่อเดือน โดยระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดน้อย ร้อยละ 46.8 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ( $p=0.01$ ) ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $p=0.05$ ) และปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p=0.05$  ดังนั้น หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนงาน แก้ไขปัญหาความเครียดจากการทำงาน ของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ความเครียด; ปัจจัยในการปฏิบัติงาน; บุคลากร; โรงพยาบาล

<sup>\*</sup> นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์

<sup>a</sup> ผู้เขียนหลัก จากรุวรรณ ประภาสอน Email: yee2521@gmail.com

รับบทความ: 23 พ.ค. 64; รับบทความแก้ไข: 26 มิ.ย. 64; ตอบรับตีพิมพ์: 26 มิ.ย. 64; ตีพิมพ์ออนไลน์ 14 มิ.ย. 64

## Stress and Factors Associated with Operational Stress of Khaen Dong Hospital Personnel, Buriram Province in the Covid-19 Pandemic Situation

Jaruwan Prapasorn<sup>\*a</sup>

### Abstract

The purpose of this cross-sectional descriptive research was to examine stressful situations and stress factors in the operations of the personnel of Khaen Dong Hospital Buri Ram province during the COVID-19 pandemic situations with 110 hospital personnel using a customized questionnaire filled under the guidance of the researcher. One hundred and nine questionnaires were returned yielding the response rate of 99.09 percent. Descriptive data were analyzed using frequencies, percentages, means, and standard deviations. Inferential statistics were done with chi-square tests, Pearson's product moment correlation Coefficients, and multiple regression methods.

The result indicated that the majority of the respondents were females (70.6%), aged between 31-40 years old (44.0%), were married (59.6%), had bachelor's degree (58.7%), had worked in the hospital for more than 10 years (44.0%), worked with duties that required patient contacts (67.9%), and had an average monthly income of 19,000 Baht. Their stress level was at a low level (46.8%). Personal factors that significantly correlated with stress with 0.05 significant level was work duration. Factors correlating to work-related stress with significant statistical value at  $p=0.01$  and  $0.05$  were the organizational structure and work environments ( $p=0.01$ ), work characteristics and responsibilities, roles in the organization, career achievement and growth ( $p=0.05$ ). Factors predicting work-related stress with a significant statistical value of  $p=0.05$  were the organizational structure and work environments, and career achievement and growth. Therefore, the organization should apply this research results to the work planning to solve work-related stress among the personnel where applicable to motivate the personnel.

**Keywords:** Stress; Work-related factors; Personnel; Hospital

---

\* Medical Physician, Senior Professional Level, Khaen Dong Hospital, Buriram Province

<sup>a</sup> Corresponding author Jaruwan Prapasorn E-mail: yee2521@gmail.com

*Received: May 23, 21; Revised: Jun. 26, 21; Accepted: Jun. 26, 21; Published Online: Jul. 14, 21*

## บทนำ

สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการทำงานในปัจจุบัน ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้มีผู้ติดเชื้อทั่วโลก 63 ล้านราย เสียชีวิตกว่า 1.3 ล้านราย สำหรับประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อ 4,008 ราย เสียชีวิต 60 ราย สภาพการทำงานในโรงพยาบาลที่มีภาระงานมากขึ้นจากการเจ็บป่วยของประชากรด้วยโรคเรื้อรัง และอุบัติเหตุ ส่งผลบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานทั้งการให้บริการผู้ป่วย และส่วนสนับสนุนบริการมีความเสี่ยง ทั้งจากด้านโรคและความคาดหวังจากผู้ป่วยและญาติ จากการประเมินสุขภาพจิตประชาชนในช่วงการระบาดของโควิด-19 เป็นระยะ รวม 6 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดมีการสำรวจวันที่ 26-30 พฤษภาคม 2563 โดยสำรวจความเครียด ภาวะหมดไฟ ภาวะซึมเศร้า ความคิดทำร้ายตัวเอง ทั้งในกลุ่มประชาชน และบุคลากรทางการแพทย์ พบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีความเครียดระดับมากเพิ่มมาจากร้อยละ 4.8 เป็นร้อยละ 7.9 เช่นเดียวกับกลุ่มประชาชนเครียดระดับมากเพิ่มจากร้อยละ 2.7 เป็นร้อยละ 4.2<sup>(1)</sup> ซึ่งการดูแลจิตใจบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานโดยตรงในการดูแลผู้ป่วยให้มีความปลอดภัย ลดการสูญเสีย จนสามารถกลับไปใช้ชีวิตได้ตามปกติ ภายใต้ความคาดหวังจากหลายภาคส่วนในการดูแลคนจำนวนมาก ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน ต้องอยู่ภายใต้ความเครียดจากความกดดัน อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อมากกว่าบุคคลอื่น จึงทำให้บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมีโอกาสเกิดปฏิกิริยาทางจิตใจได้มากกว่าทั่วไป ซึ่งอาจเกิดความรู้สึกกดดัน ตึงเครียด โกรธ กังวลใจ กลัว หดหู่ ท้อแท้ และเหนื่อยล้าจากหน้าที่ที่ต้องเผชิญได้มากกว่าปกติ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เป็นปฏิกิริยาปกติของมนุษย์ที่เกิดขึ้นได้ ไม่ได้หมายความว่าเราไม่สามารถทำงานต่อไปได้ อ่อนแอ ไม่เสียสละ ไม่ทุ่มเท ไม่มีความรับผิดชอบการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในช่วงเวลานี้จึงมีความสำคัญเท่ากับการดูแลสุขภาพกาย<sup>(1)</sup>

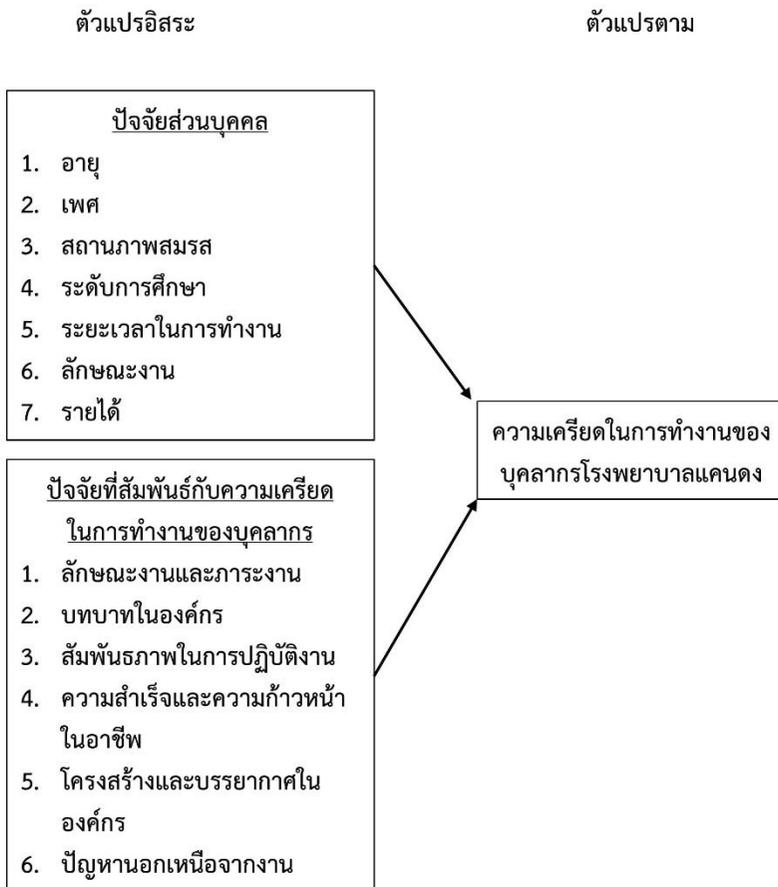
โรงพยาบาลแคนดง เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ระดับ F3 มีบุคลากร 110 คนไม่มีแพทย์เฉพาะทาง ให้บริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 70,000 ครั้ง/ปี ผู้ป่วยในเฉลี่ย 2,800 ครั้ง/ปี โดยมีบุคลากรต้องปฏิบัติงานโดยตรงในการดูแลผู้ป่วย ทำให้อยู่ภายใต้ความเครียดจากความกดดันทั้งจากผู้ป่วย ญาติ และสังคม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน อาจเกิดความรู้สึกกดดัน ตึงเครียด กลัว หดหู่ ท้อแท้ และเหนื่อยล้าจากหน้าที่ที่ต้องเผชิญได้มากกว่าปกติ รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน ที่มีการแบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งโครงสร้างการบริหารขาดความยืดหยุ่น บรรยากาศในองค์กรบางครั้งไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เหมาะสม ภาระงานมากเกินไป ล้วนส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลแคนดงมีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 110 คน ประกอบด้วย กลุ่มบริการผู้ป่วย 74 คน และกลุ่มสนับสนุนบริการ 36 คน ยังไม่เคยมีการศึกษาสถานการณ์ความเครียดของบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้เป็นข้อมูลส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและลดความเครียดของบุคลากร ลดผลกระทบที่อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดของ Cooper & Cartwright 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านปัญหา นอกเหนือจากงาน ซึ่งจะได้ทำการศึกษาทั้ง 6 ปัจจัย รวมทั้งปัจจัยด้านบุคคล ดังนั้น ภาวะอารมณ์ของคน

มีการเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนกัน แม้ภายนอกอาจจะดูเหมือนว่าปกติก็ก็ตาม ซึ่งความเครียด ส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม หากบุคลากรมีความเครียดเป็นระยะเวลาานาน ซึ่งอาจจะกระทบต่องาน และลาออกในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การวางแผนบริหารจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง ให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สุขภาพจิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นได้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดงในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19
  2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง
- ### สมมติฐานงานวิจัย
- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลสัมพันธ์กับความเครียด  
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อความเครียด

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากับประชากรบุคลากรโรงพยาบาลแคนดงทั้งหมด 110 คน ที่ปฏิบัติงาน เดือนกันยายน 2563 เป็นต้นไป

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่ง เป็น 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร 7 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะงาน และ รายได้

2. แบบประเมินความเครียดของกรมสุขภาพจิต 5 ข้อ แบ่งระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 0=แทบไม่มี 1=เป็นบางครั้ง 2=บ่อยครั้ง และ 3=เป็นประจำ

การแปลผล 0-4 คะแนน หมายถึง เครียดน้อย 5-7 คะแนน หมายถึง เครียดปานกลาง 8-9 คะแนน หมายถึง เครียดมาก และ 10-15 คะแนน หมายถึง เครียดมากที่สุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถาม 30 ชุด กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มที่ศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.865

3. แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ซึ่ง ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Cooper & Cartwright 6 ด้าน ด้านละ 4 ข้อ รวม 24 ข้อ แบ่งเป็นระดับคะแนนเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 0=ไม่เห็นด้วย 1=เห็นด้วยเล็กน้อย 2=เห็นด้วยปานกลาง และ 3=เห็นด้วยมาก

การแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของเกณฑ์ 3-2-1-0 และให้แต่ละช่วงชั้นมีความกว้างเท่ากัน ดังนี้ 0.00-0.75 คะแนน หมายถึง ไม่มีผลต่อความเครียด 0.76-1.51 คะแนน หมายถึง มีผลต่อความเครียดน้อย 1.52-2.26 คะแนน หมายถึง มีผลต่อความเครียดปานกลาง 2.27-3.00 คะแนน หมายถึง มีผลต่อความเครียดมาก นำคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านมาหาความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน และปัจจัยทำนายความเครียดในการปฏิบัติงาน<sup>(2)</sup> ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่า Item-objective congruence (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1 ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามให้เนื้อหาสอดคล้อง ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.834

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บแบบสอบถามถึงหน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาลแคนดง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแคนดง เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 ชุด เก็บข้อมูล ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม 2564 ได้กลับคืน จำนวน 109 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 99.09

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียด ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย ทั้ง 6 ด้าน กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficients) และทดสอบการทำนายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียด ด้วยการทดสอบการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

### การพิทักษ์สิทธิ์ของอาสาสมัคร

การวิจัยได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ เอกสารรับรองเลขที่ BRO 2021-002 ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของอาสาสมัครโดยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่ว่ากรณีใดๆ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจะมีการทำลายหลังเสร็จสิ้นงานวิจัย

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 สถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.6) อายุเฉลี่ย 31.70 ปี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 44.0) สถานภาพคู่ (ร้อยละ 59.6) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3.2 ปี ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 44.0) มีลักษณะงานเป็นบริการผู้ป่วย (ร้อยละ 67.9) และรายได้เฉลี่ย 19,000 บาทต่อเดือน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N=109)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	32	29.4
หญิง	77	70.6
<b>อายุ (ปี)</b>		
20-30 ปี	26	23.9
31-40 ปี	48	44.0

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N=109)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
41-50 ปี	26	23.9
มากกว่า 50 ปี	9	8.3
$\bar{X}=21.70, SD=8.87$		
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	39	35.8
คู่	65	59.6
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	5	4.6
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4	3.7
มัธยมศึกษา	26	23.9
ปวส./อนุปริญญา	13	11.9
ปริญญาตรี	64	58.7
ปริญญาโท	2	1.8
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	6	5.5
1-5 ปี	34	31.2
6-10 ปี	21	19.3
มากกว่า 10 ปี	48	44.0
$\bar{X}=30.2, SD=9.91$		
<b>ลักษณะงาน</b>		
บริการผู้ป่วย	74	67.9
สนับสนุนบริการ	35	32.1
<b>รายได้</b>		
5,000-15,000 บาท	56	51.4
15,001-25,000 บาท	23	21.1
25,001-35,000 บาท	15	13.8
มากกว่า 35,001	15	13.8
$\bar{X}=19,000, SD=1.097$		

## 2. การประเมินความเครียด

2.1 การประเมินระดับความเครียดรายข้อ ใน 5 ข้อคำถาม พบว่าส่วนใหญ่ประเมินคำตอบเกี่ยวกับความเครียดอยู่ในระดับเป็นบางครั้ง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ข้อมีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ร้อยละ 54.1 ( $\bar{X}=1.06, SD=0.792$ ) ข้อมีสมาธิลดลง อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง

ร้อยละ 67.0 ( $\bar{X}=0.95$ ,  $SD=0.644$ ) ข้อหงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ร้อยละ 59.6 ( $\bar{X}=1.00$ ,  $SD=0.758$ ) ข้อรู้สึกเบื่อ เซ็ง อยู่ในระดับเป็นบางครั้ง ร้อยละ 56.9 ( $\bar{X}=1.12$ ,  $SD=0.802$ ) และข้อไม่อยากพบปะผู้คน อยู่ในระดับแทบไม่มี ร้อยละ 51.4 ( $\bar{X}=0.63$ ,  $SD=0.790$ ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของการประเมินความเครียด (แยกตามรายข้อ)

ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน				Mean	SD
	แทบไม่มี N (%)	บางครั้ง N (%)	บ่อยครั้ง N (%)	เป็นประจำ N (%)		
1. มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก	25 (22.9)	59 (54.1)	19 (17.4)	6 (5.5)	1.06	0.792
2. มีสมาธิน้อยลง	23 (20.2)	73 (67.0)	11 (10.1)	3 (2.8)	0.95	0.644
3. หงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ	25 (22.9)	65 (59.6)	13 (11.9)	6 (5.5)	1.00	0.758
4. รู้สึกเบื่อ เซ็ง	21 (19.3)	62 (56.9)	18 (16.5)	8 (7.3)	1.12	0.802
5. ไม่อยากพบปะผู้คน	56 (51.4)	42 (38.5)	6 (5.5)	5 (4.6)	0.63	0.790

2.2 ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแปลผลคะแนนความเครียดและจัดระดับความเครียดตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดอยู่เกณฑ์เครียดน้อย ร้อยละ 46.8 ( $\bar{X}=1.69$ ,  $SD=0.729$ ) รองลงมาอยู่ในเกณฑ์เครียดปานกลาง ร้อยละ 37.6 อยู่ในเกณฑ์เครียดมาก ร้อยละ 9.2 และอยู่ในเกณฑ์เครียดมากที่สุด ร้อยละ 6.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คะแนนระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง (N=109)

ระดับความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดน้อย (ระดับคะแนน 0-4)	51	46.8
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดปานกลาง (ระดับคะแนน 5-7)	41	37.6
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดมาก (ระดับคะแนน 8-9)	10	9.2
ความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดมากที่สุด (ระดับคะแนน 10-15)	7	6.4
$(\bar{X}=1.69, SD=0.729)$		

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ในภาพรวมบุคลากรของโรงพยาบาลแคนดง ส่วนใหญ่มีผลต่อความเครียดปานกลาง ( $\bar{X}=2.06$ ,  $SD=0.899$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านบทบาทในองค์กร ( $\bar{X}=2.36$ ,  $SD=0.887$ ) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X}=2.33$ ,  $SD=0.872$ ) และด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.06$ ,  $SD=0.870$ ) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปัญหานอกเหนือจากงาน ( $\bar{X}=1.73$ ,  $SD=0.889$ ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน (รายด้าน)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ผลต่อ ความเครียด
1. ด้านลักษณะงานและภาระงาน	2.01	0.938	ปานกลาง
2. ด้านบทบาทในองค์กร	2.36	0.887	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	2.06	0.870	ปานกลาง
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.33	0.872	มาก
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	1.89	0.936	ปานกลาง
6. ด้านปัญหาออกเหนือจากงาน	1.73	0.889	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.06</b>	<b>0.899</b>	<b>ปานกลาง</b>

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ

### 1. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียด

การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $p = 0.04$ ) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนระดับความเครียด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคะแนนระดับความเครียด

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียด		$\bar{X}$	p-value
	น้อย-ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก-มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
<b>เพศ</b>			<b>4.41</b>	<b>0.22</b>
ชาย	27 (24.8)	5 (4.6)		
หญิง	65 (59.6)	12 (11.0)		
<b>อายุ</b>			<b>5.30</b>	<b>0.81</b>
20-30 ปี	20 (18.3)	6 (5.5)		
31-40 ปี	40 (36.7)	8 (7.3)		
41-50 ปี	24 (22.0)	2 (1.9)		
มากกว่า 50 ปี	8 (7.3)	1 (1.0)		
<b>สถานภาพ</b>			<b>7.21</b>	<b>0.30</b>
โสด	30 (27.5)	9 (8.3)		
คู่	58 (53.2)	7 (6.4)		
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	4 (3.7)	1 (1.0)		

ตารางที่ 5 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคะแนนระดับความเครียด

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียด		$\bar{X}$	p-value
	น้อย-ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก-มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)		
<b>ระดับการศึกษา</b>			<b>17.10</b>	<b>0.15</b>
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3 (2.8)	1(1.0)		
มัธยมศึกษา	25 (23.0)	1(1.0)		
ปวส./อนุปริญญา	13 (12.0)	0(0.0)		
ปริญญาตรี	50 (45.9)	14		
ปริญญาโท	1 (1.0)	1(1.0)		
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>			<b>17.70</b>	<b>0.04*</b>
น้อยกว่า 1 ปี	4 (3.7)	2 (1.9)		
1-5 ปี	27 (24.8)	7 (6.4)		
6-10 ปี	19 (17.4)	2 (1.9)		
มากกว่า 10 ปี	42 (38.5)	6 (5.5)		
<b>ลักษณะงาน</b>			<b>0.83</b>	<b>0.84</b>
บริการผู้ป่วย	61 (56.0)	13 (12.0)		
สนับสนุนบริการ	31 (28.4)	4 (3.7)		
<b>รายได้</b>			<b>15.78</b>	<b>0.07</b>
5,000-15,000 บาท	51 (46.8)	5 (4.6)		
15,001-25,000 บาท	18 (16.5)	5 (4.6)		
25,001-35,000 บาท	12 (11.0)	3 (2.8)		
มากกว่า 35,001 บาท	11 (10.1)	4 (3.7)		

\* p<0.05

2. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับความเครียด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

การหาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับความเครียดของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<0.01$ ) คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร มีค่า  $r=0.312$  ( $p=0.001$ ) ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<0.05$ ) คือปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน มีค่า  $r=0.238$  ( $p=0.013$ ) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร มีค่า  $r=0.239$  ( $p=0.012$ ) ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า  $r=0.241$  ( $p=0.012$ )

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด คือ ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า  $r=0.176$  ( $p=0.067$ ) ปัจจัยด้านปัญหาอันเนื่องมาจากงาน มีค่า  $r=0.167$  ( $p=0.083$ ) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปลำดับความสัมพันธ์ที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงานและภาระงาน	0.238	0.013*
2. ด้านบทบาทในองค์กร	0.239	0.012*
3. ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	0.176	0.067
4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.241	0.012*
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	0.312	0.001**
6. ด้านปัญหานอกเหนือจากงาน	0.167	0.083

\*p<0.05 \*\*p<0.01

3. ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง

เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่พยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 10.7 (R-square=0.107) ดังสมการ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน =

$$0.912 + 0.212(\text{ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร}) + 0.188(\text{ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ})$$

$$Z \text{ ความเครียดในการปฏิบัติงาน} = 0.227(Z \text{ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร}) + 0.188(Z \text{ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ})$$

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดคือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร (b=0.212, p=0.018) รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (b=0.188, p=0.049) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) ในการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	b	SE	Beta	t	Sig
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	0.212	0.088	0.227	2.407	0.018
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.188	0.095	0.188	1.992	0.049
ค่าคงที่ (constant)	0.912				

R=0.328 R<sup>2</sup>=0.107 Adjust R<sup>2</sup>=0.091 F=6.384

## สรุปและอภิปรายผล

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง Generation Y (ช่วงอายุ 31-40 ปี) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพคู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ลักษณะงานเป็นบริการผู้ป่วย และรายได้เฉลี่ย 19,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์ และคณะ<sup>(3)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.5 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 33.97 ปี ร้อยละ 63.6 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 95.7 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 38.6 มีรายได้จากงานประจำไม่เพียงพอ และมีหนี้สิน ร้อยละ 39.1 มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 65.7

2. **ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง** เมื่อแปลผลคะแนนความเครียดและจัดระดับความเครียดตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีความเครียดอยู่เกณฑ์เครียดน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวิดี เรืองจำเนียร และคณะ<sup>(2)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนมีระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ในภาพรวมบุคลากรของโรงพยาบาลแคนดง ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์ และสิรินรัตน์ แสงศิริรักษ์<sup>(9)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโรคโควิด-19 ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดและอารมณ์ซึมเศร้าปานกลางถึงสูง และความเครียดและอารมณ์ซึมเศร้าลดลงเมื่อระยะเวลาผ่านไป

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านบทบาทในองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด Cooper & Cartwright<sup>(4)</sup> ได้กล่าวว่ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ถ้าองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้นอย่างชัดเจน ก็จะไม่เกิดความขัดแย้งหรือความเครียดในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร อันได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ล้วนแต่มีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดของบุคคล ซึ่งการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลและองค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีป อภิสิทธิ์<sup>(5)</sup> ได้กล่าวว่ สาเหตุของความเครียดในการทำงานของคนทำงานราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ความไม่ชัดเจนของหน้าที่การงานที่ทำ คนที่ทำงานแล้วไม่รู้ว่าบทบาทหน้าที่ของตนจะต้องทำและรับผิดชอบอะไร อย่างนั้น ก็เหมือนกับคนตาบอด ไม่รู้ว่าสิ่งที่ตนทำไปผิดหรือถูก ไซ้บทบาทหน้าที่ของตนหรือไม่ ในที่สุดก็จะเกิดความเครียดในการทำงานได้ เพราะบางครั้งก็อาจจะไปทำบทบาทหน้าที่ที่ไม่ใช่ของตน และทำให้เกิดการกระทบกระทั่งหรือขัดแย้งกับผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดความเครียดได้โดยง่าย

### 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value < 0.05) คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์ และ อริสรา เสยานนท์<sup>(6)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดในภาพรวมของพนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value < 0.01) คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร บุคลากรมีความเห็นว่า โครงสร้างการบริหารขาดความยืดหยุ่น บรรยากาศองค์กรไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศในองค์กรไม่เป็นมิตร ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวิดี เรืองจำเนียร และคณะ<sup>(2)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาท เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.29, 0.51, 0.44, 0.30$  และ  $0.25$ ;  $p < 0.05$  ตามลำดับ)

ในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน บุคลากรมีความเห็นว่า ภาระงานมากเกินไป ขาดทักษะและทำงานไม่ตรงความสามารถ งานมีความเสี่ยง สภาพแวดล้อมทางกายไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิพงษ์ ศรีเบญจมาศ และคณะ<sup>(7)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลกมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การศึกษาระดับปริญญาโท และการศึกษาระดับอนุปริญญา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร บุคลากรมีความเห็นว่า งานมีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความไม่สอดคล้องในบทบาทหน้าที่กับความต้องการ ค่านิยมของบุคลากร หน้าที่ความรับผิดชอบต่ออุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ หน้าที่ความรับผิดชอบในการบริการผู้ป่วย ญาติ เจ้าหน้าที่ และปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรมีความเห็นว่า ไม่มีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เหมาะสม ไม่มีการสนับสนุนการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวินี ดันติ วุฒิคุณ และคณะ<sup>(8)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมขององค์กร จำนวน 3 ตัว มีผลต่อการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรด้านความต้องการในงาน (Demands) ( $b=0.598$ ) ตัวแปรด้านบทบาท (Role) ( $b=0.135$ ) และตัวแปรด้านความสัมพันธ์ (Relationships) ( $b=0.132$ ) ตามลำดับ โดยผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ถึงระดับความต้องการในงานสูง มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีมีแนวโน้มที่จะมี

ความเครียดจากการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวิดี เรืองจำเนียร และคณะ<sup>(2)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรหน่วยงานสนับสนุนมีระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียด ( $p < 0.05$ ) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.29, 0.51, 0.44, 0.30$  และ  $0.25; p < 0.05$  ตามลำดับ)

3.3 ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่พยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 10.7 ในขณะที่อีกร้อยละ 89.3 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดคือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวิดี เรืองจำเนียร และคณะ<sup>(2)</sup> ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.29, 0.51, 0.44, 0.30$  และ  $0.25; p < 0.05$  ตามลำดับ)

#### ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ตนเอง เพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรจัดโปรแกรมประเมินและการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจแบบบูรณาการของบุคลากรในโรงพยาบาลเป็นประจำทุกปี
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจมีความสัมพันธ์กับความเครียดเพิ่มเติม เช่น ภาระหนี้สิน สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว เป็นต้น หรือความอยู่ดีมีสุขในองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

1. กรมสุขภาพจิต. เผยผลสำรวจ "ปชช.-บุคลากรแพทย์" เครียดมากขึ้นช่วงผ่อนปรนฯ โควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. (ม.ป.ท.) [เข้าถึงเมื่อ 2563 มิ.ย. 30]. เข้าถึงได้จาก: <https://news.trueid.net/detail/no73qGVNn3ro>
2. พัฒนวดิ เรื่องจำเนียร, ณรงค์ ณ เชียงใหม่, รพีพร เทียมจันทร์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่. พิษเนศวร์สาร 2556;2:97-110.
3. กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, ทนงค์ดี ยิ่งรัตนสุข, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ. เอกสารการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 2; 17 พฤษภาคม 2556; ณ โรงแรมริชมอนด์. นนทบุรี; 2556.
4. ลักขณา ศรีวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2544.
5. ทวีป อภิลิทธิ. ความเครียดทางอารมณ์ของคนทำงาน (ราชการ). ประชาศึกษา 2532;40(3):22-5.
6. ต่อลาภ อยู่พงษ์พิทักษ์, อริสรา เสยานนท์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2559.
7. นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ, กิ่งแก้ว สำรวัยริน, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจรี ครองดี, สุทธธัญญา เพ็งปรางค์. ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย 2562;3:194-201.
8. สาวินี ต้นติวุฒิกุล, ณัฐณีย์ มีมนต์, ตรุณี ภูขาว, ภัคนันท์ จิตต์ธรรม. สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาล. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2563;12(1).
9. เอกลักษณ์ แสงศิริรักษ์, สิริรัตน์ แสงศิริรักษ์. ความเครียดและอารมณ์เศร้าของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2563; 65(4):400-8.