

ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก

Factors predicting to job stress among hospital persone

นิธิพงษ์ ศรีเบญจมาศ, กิ่งแก้ว สำรวัยรีน, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจร ครองดี,
และสุทธธัญญาณ์ เฟื่องปรางค์

Nithipong Sribenchamas, Kingkaew Samruayruen, Wiphada Srijaroen,
Nuchjaree krongdee and Sutthaya Paengprang
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Faculty of Science and Technology Pibulsongkram Rajabhat University

Received: July 23, 2018

Revised: September 7, 2018

Accepted: September 10, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพยากรณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3,166 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบประเมินความเครียด ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาหามีค่า IOC ระหว่าง 0.67 -1 ค่า Reliability เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิงได้แก่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีระดับความเครียดส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงกว่าปกติปานกลาง และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลกมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การศึกษาระดับปริญญาโท และการศึกษาระดับอนุปริญญา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลมีการปรับปรุงลักษณะการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การลดระดับความเครียดต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยพยากรณ์, ความเครียด, บุคลากรโรงพยาบาล

Abstract

This predictive research were to study stress level and Factors predicting to job stress among hospital personnel in Phitsanulok Province. The population were 3,166 and sample group was randomly selected through two-stage random sampling technique, consisted of 355 persons. The research instruments were questionnaires and stress test which has been tested for content validity between 0.67-1 and reliability was 0.92. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that the most hospital personnel in Phitsanulok Province were stress level at moderate over normal. The factors predicting to job stress among hospital personnel in Phitsanulok Province were 5 factor, follow : job description, public health academician, interpersonal, graduate education and diploma education. These all factors were predicted job stress among hospital personnel in Phitsanulok Province whit 30 % statistically significant at the 0.05 level. This research suggest that there should be to encourage hospital personnel approve job description and interpersonal by creative intervention lead to reduce stress level.

Keywords: Factors predicting, stress, hospital personnel



บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในสังคม เศรษฐกิจ ค่านิยม และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านที่เป็นคุณประโยชน์และโทษต่อมนุษย์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานของการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาความเครียดจากการทำงานนับว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านจิตสังคม และสภาวะการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน เป็นการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะคุกคามสุขภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม ความเครียดจากการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างระดับข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม กล่าวคือความเครียดจากการทำงานเกิดจากข้อเรียกร้องจากการทำงานสูง การควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจและ

พฤติกรรมของบุคคล (Baker & Karasek, 2000 ; Karasek, 1998)

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับความสะดวกสบายจากความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้วก็ต้องทำงานตามแผนนโยบายของผู้บริหาร ในการพัฒนาคุณภาพทางการบริการและพัฒนาด้านวิชาการควบคู่กันไปด้วย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า มีเวลาพักผ่อนน้อยลงหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียดขึ้นในจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคลากรโรงพยาบาลมีการลาออก โอน ย้ายไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนเป็นส่วนใหญ่เพราะมีสวัสดิการดีกว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมากกว่า รองลงมาคือการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม และลาออกเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว ตามลำดับ ดังนั้น แนวโน้มของจำนวนบุคลากรที่อยู่ในโรงพยาบาลจึงลดน้อยลง ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต้องรับภาระงานมากขึ้น เกิดความเครียด รวมทั้งงานด้านบริการของบุคลากรในโรงพยาบาล ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน และตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมีความเครียดมากขึ้น (ชุดิถายญณ์ เปาทุย, 2010) จากข้อมูลดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการลดความรุนแรงของความเครียดให้บุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

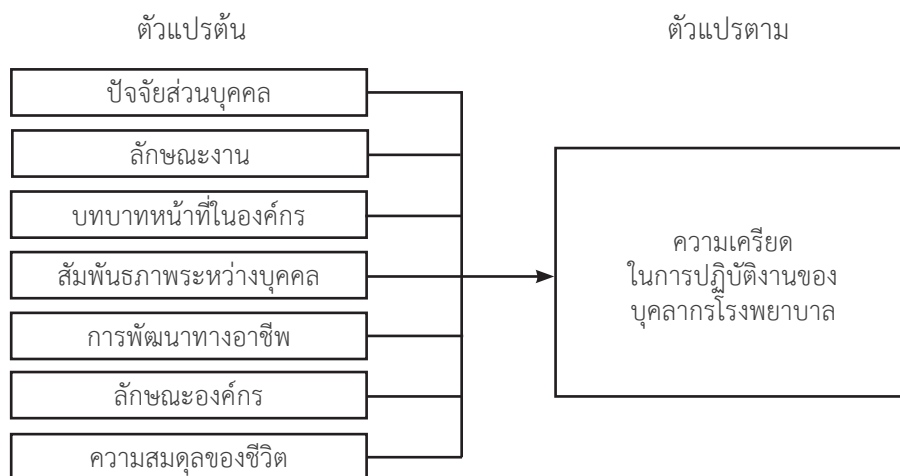
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
2. ลักษณะงานเป็นปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
3. บทบาทหน้าที่ในองค์กรเป็นปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยพยากรณ์

กรอบแนวคิด



ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

5. การพัฒนาทางอาชีพเป็นปัจจัยพยากรณ์

ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

6. ลักษณะองค์กรเป็นปัจจัยพยากรณ์ความเครียด

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

7. ความสมดุลของชีวิตเป็นปัจจัยพยากรณ์

ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เซลเย่ (Selye, 1974) ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นภาวะที่ทำให้ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาจากทั้งภายในและภายนอกที่มาคุกคามขัดขวาง การทำงาน การเจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ เป็นผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมี เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้นทำให้ภาวะทางร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล แสดงให้รู้โดยมีกลุ่มอาการทางร่างกายที่มีลักษณะเฉพาะ

คูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper & Cartwright, 1993) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาล ในจังหวัดพิษณุโลกจำนวน 9 โรงพยาบาล จำนวน 3,166 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลกจำนวน 3 โรงพยาบาล จำนวน 355 คน ได้จากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (krejcie & Morgan, 1970) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) (Fraenkel & Wallen, 2000) ตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster) แบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 3 โรงพยาบาล ตามการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก แล้วสุ่มอย่างง่ายมา 1 กลุ่ม

ขั้นที่ 2 สุ่มหน่วยตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อตามสัดส่วนของประชากร

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยการชี้แจงข้อมูลการวิจัย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการศึกษาและแจ้งสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย ตลอดจนลงชื่อเพื่อยินยอมการเข้าร่วมวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนตัวออกการวิจัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะเก็บเป็นความลับไม่ระบุชื่อกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบประเมินความเครียด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 6 ด้านจำนวน 108 ข้อ

- ลักษณะงาน

- บทบาทหน้าที่ในองค์กร
- สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- การพัฒนาทางอาชีพ
- ลักษณะองค์กร
- ความสมดุลของชีวิต

2. แบบประเมินความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิตจำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากปรับข้อคำถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) ในการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.921

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บคืนเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ออกมาตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำมาบันทึกลงในโปรแกรมและทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 19-30 ปี มากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 ทำงานในตำแหน่งงานอื่นๆ มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 6,000 - 30,000 บาท จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6

ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

พยาบาล

ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงกว่าปกติปานกลาง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 73 รองลงมาที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อย และระดับสูงกว่าปกติมาก จำนวน 46 คน และ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และ 10.5 ตามลำดับ และระดับความเครียดที่พบน้อยที่สุดได้แก่มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

ข้อความ	ระดับความเครียด									
	ระดับสูงกว่าปกติมาก		ระดับสูงกว่าปกติปานกลาง		สูงกว่าปกติเล็กน้อย		เกณฑ์ปกติ		ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความเครียด	37	10.5	259	73	46	13.0	4	1.1	9	2.5

ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ที่พยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน นักวิชาการสาธารณสุข สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การศึกษา ระดับปริญญาโท และการศึกษาระดับอนุปริญญา สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 30 โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดคือลักษณะงาน ($b = 0.224$, $p < 0.001$) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานนักวิชาการสาธารณสุข ($b = -0.094$, $p < 0.001$) และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($b = -2.845$, $p < 0.001$) ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์น้อยที่สุดได้แก่การศึกษาระดับอนุปริญญา ($b = -2.497$, $p < 0.001$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ในการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	b	SE _b	Beta	t	Sig
ลักษณะงาน(X ₁)	0.224	0.041	0.338	5.427	.001
นักวิชาการสาธารณสุข(X ₂)	-0.094	0.040	-0.147	-2.364	.001
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล(X ₃)	-2.845	0.948	-0.153	-3.002	.001
ปริญญาโท(X ₄)	-2.297	0.939	-0.135	-2.659	.001
อนุปริญญา(X ₅)	-2.497	1.025	-0.115	-2.237	.001

Constant (a) = 4.473 R = 0.460 R² = 0.301 Adjust R² = 0.217 F = 10.410

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลกได้ดังนี้

$$\hat{Y} \text{ (ความเครียดในการปฏิบัติงาน)} = 4.473 + 0.224(X_1) - 0.094(X_2) - 2.845(X_3) - 2.297(X_4) - 2.497(X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะงานของโรงพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะทางที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกายและชีวิตของผู้ป่วยจึงเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเครียดของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper and Cartwright (1993) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่หนักเกินและมีความยุ่งยากซับซ้อน งานที่มีความกดดันและต้องการความรับผิดชอบสูง และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีระยะเวลาที่จำกัดหรือเส้นตายเข้ามากดดันเงื่อนไขดังกล่าวย่อมมีส่วนทำให้เกิดความเครียดเกิดขึ้นได้ หรือการทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะส่งผลเสียในด้านสุขภาพและเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hayhurst, et al. (2005) พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลมีภาวะเครียดจากภาระงานหนักและขาดการสนับสนุนมากกว่าบุคลากรที่ทำงานนอก และยังสอดคล้องกับสุพรรณิ พุ่มแพง และบุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลโรงพยาบาล ตติยภูมิ แล้วพบว่าลักษณะและภาระงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลอยู่ในลำดับที่ 5 จากทั้งหมด 8 ปัจจัย เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องปฏิบัติงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมง และยังคงทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพต่าง ๆ มีการตรวจสอบ ประเมินผลเป็นระยะ มีการทำงานด้านเอกสารเพิ่มขึ้นจนบางครั้งไม่สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นในเวลางานได้ ล้วนก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

ตำแหน่งงานนักวิชาการสาธารณสุข ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก สามารถอธิบายได้ว่า ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมีการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การ

เฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งงาน การจัดบริการสุขภาพ การสุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ภาระงานหรือความรับผิดชอบมีเพิ่มมากขึ้นแต่เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรีส่งผลให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการได้ดีจึงเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น พนักงานแปล เจ้าหน้าที่การเงิน เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของปานิภา เสี่ยงเพราะ, ทศนีย์ ธีรวิรุฑ และ อรรพรรณ แก้วบุญชู (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง เขตภาคกลาง ที่พบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ ธิยาพันธ์ และนิยดา ภู่อุณสาสน์ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียด และพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .001$

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลจังหวัดพิษณุโลก สามารถอธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แต่หากมีปัญหาทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความขัดแย้ง ขาดการไว้ใจซึ่งกันและกันและก่อให้เกิดความเครียดในที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper and Cartwright (1993) ได้กล่าวว่า การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคคลเกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดหลักของคนทำงานจำนวนมากในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับสุพรรณิ พุ่มแพง และบุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลโรงพยาบาล ตติยภูมิ แล้วพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับการศึกษา

ของ อิติ ดวงสร้อยทอง และขจรวรรณ เขาวนกระแสดินทร์ (2557) ที่ได้ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาลสถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี แล้วพบว่าลักษณะสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาระดับปริญญาโทและการศึกษาระดับอนุปริญญา ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล จังหวัดพิษณุโลก สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นตำแหน่งระดับสูงของโรงพยาบาลจึงไม่มีแรงกดดันจากผู้บริหาร ในขณะที่ระดับอนุปริญญาเป็นตำแหน่งในระดับปฏิบัติที่มีภาระงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนจึงส่งผลทำให้เกิดความเครียดน้อยกว่าผู้ที่จบการศึกษาอื่น ๆ เป็นไปตามทฤษฎีของ Ivancevich and Matteson (1987) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ระดับการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของพรณวดี สนธิทรัพย์ (2542) ที่ศึกษาตัวแปรที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, ทนงค์ดี ยิ่งรัตนสุข

และศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ (2556) และ สมบัติ รียาพันธ์ และ นียดา ภู่อุสาสน์ (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ และปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียด และพฤติกรรมการดูแลตนเอง ด้านสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แล้วพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร การพัฒนาทางอาชีพ ลักษณะองค์กร และปัจจัยความสมดุลของชีวิต ไม่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนงานเพื่อแก้ปัญหาความเครียดจากการทำงานของบุคลากรอย่างถูกต้อง เหมาะสม
2. ควรศึกษารูปแบบในการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานเพื่อจัดการความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม



References

- Baker, B. D., Karasek, A. R., Levy, S. B., & Wegman, H. D. (2000). Occupational health: Recognizing and work-related disease . *The Nurse Practitioner*, 26(2), 43-44.
- Cooper, C., & Straw, A. (1993). *Successful stress Management in a Week*. London: Hodder & Stoughton.
- Duangsoithong, T., & Chawanakrasaesin, K. (2014). Stress and Related Factors among Professional Nurses Working in the Princess Mother National Institute on Drug Abuse Treatment. *Journal of Health Science*, 23(4), 695-703. (in Thai)
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2000). *How to design and evaluate research in education* (4thed). USA: Hodder & Stoughton.
- Hayhurst, A., Saylor, C.R., & Stuenkel, D. L. (2005). Work Environment Factor and Retention of Nurse. *Journal of Nurse Care Quality*, 20(3), 283-288.
- Karasek, R. (1998). Demand control model, a Social, Emotional, and Psychological approach to stress risk and active behavior development. *The Encyclopedias of Occupational Health and Safety*, 4(2), 34.6-34.14.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(1), 607-610.
- Lvancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1987). *Organizational Behavior and Management*. Texas: Business Publication.
- Puathui, C. (2010). *A Study of Happiness Levels in the Work of Nnurses: a Case Study of Siriraj Hospital*. Master of Arts (Public and Private Management) Graduate school, Silpakorn University. (in Thai)
- Pumfang, S., & Srisatidnarakul, B. (2015) Factors of Job Stress for Professional Nurses in Tertiary Hospital. *Kuakarun Journal of Nursing*, 22(2), 140-153. (in Thai)
- Riyapan, S., & Bhooanusas, N. (1999). Personal factors, Stress and Mental Self-care Behaviors among professional nurses in Bangkok Medical Service Department Hospital. *Journal of Nursing Division*, 36(3), 32-46. (in Thai)
- Selye, H. (1974). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill Book.
- Siangpror, P., Rawiworrakul, T., & Kaewboonchoo, O. (2014). Factors correlated to job stress among nurses in specialised cancer hospitals, central region of Thailand. *Journal of Health Science Research*, 8(1). 17-27. (in Thai)
- Sonthithup, P. (1999). *Variables related to nursing practice of professional nurses of Bangkok General Hospital in Bangkok*. Master of Education (Thesis) Graduate school, Srinakharinwirot University. (in Thai)

