

WORK STRESS OF MEDICAL PERSONNEL AT VIBHARAM PAKKRET HOSPITAL, NONTABURI PROVINCE

Nantiya VISUTTIPIUKDEE^{1*} and Benjaporn THONGMAK¹

1 Faculty of Health Sciences, Thongsuk College, Thailand; Phatthenan589@gmail.com (N. V.)
(Corresponding Author); benjaporn.aj.noi@gmail.com (B. T.)

ARTICLE HISTORY

Received: 7 April 2025

Revised: 21 April 2025

Published: 6 May 2025

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) Study the stress factors of medical personnel at Vibharam Hospital. 2) Study the level of work stress of medical personnel at Vibharam Hospital. The sample group used in this research was 30 people, consisting of 19 professional nurses and 11 nursing assistants. This research was a descriptive research. The instruments used were questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The results of the study of personal factors found that most of the sample groups were nurses and nursing assistants, accounting for 63.3 percent and 37.7 percent, respectively. Most were female, accounting for 93.3 percent, aged between 20 and 30 years, accounting for 53.3 percent, single status, accounting for 70 percent, most had a bachelor's degree, accounting for 63.3 percent, all Buddhists, most had no children, accounting for 83.3 percent, working age was 1-5 years, accounting for 60 percent, and 5-10 years, accounting for 23.3 percent, and found that only 6.7 percent had chronic diseases. It was found that the stress levels in various aspects had 4 aspects. It was found that the overall stress levels of the personnel in all 4 aspects had a slight stress level ($\bar{X} = 2.54$) namely 1) The nature of work in the organization ($\bar{X} = 2.58$), 2) The role and responsibility aspect ($\bar{X} = 2.60$), 3) Interpersonal relationships aspect ($\bar{X} = 2.47$) and 4) Health aspect at work ($\bar{X} = 2.50$) Each aspect was found to have a slight stress level, respectively, which was consistent with the statistical significance level at 0.05 ($p < .05$).

Keywords: Stress, Work, Medical Personnel

CITATION INFORMATION: Visuttipukdee, N., & Thongmak, B. (2025). Work Stress of Medical Personnel at Vibharam Pakkret Hospital, Nonthaburi Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 68

ภาวะความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล วิการามปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

นันท์ธิดา วิสุทธิภักดี^{1*} และ เบญจพร ทองมาก¹

1 คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยทองสุข; Phatthenan589@gmail.com (นันท์ธิดา) (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ);
benjaporn.aj.noi@gmail.com (เบญจพร)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล วิการาม 2) ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลวิการาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 19 คน และ ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 11 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการสัทธิที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 63.3 และ 37.7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.3 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 สถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70 ส่วนใหญ่การศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.3 ศาสนาพุทธทั้งหมด ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 83.3 อายุการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 และ 5-10 ปี ร้อยละ 23.3 และพบว่า มีโรคประจำตัวเพียงร้อยละ 6.7 พบว่า ระดับความเครียดด้านต่างๆ มี 4 ด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานภาพรวมของบุคลากร ทั้ง 4 ด้านภาพรวม มีระดับความเครียดเล็กน้อย ($\bar{X} = 2.54$) ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานในองค์กร ($\bar{X} = 2.58$), 2) ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.60$), 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 2.47$) และ 4) ด้านสุขภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.50$) ในแต่ละด้านพบว่า มีระดับความเครียดเล็กน้อย ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

คำสำคัญ: ภาวะความเครียด, การทำงาน, บุคลากรทางการแพทย์

ข้อมูลการอ้างอิง: นันท์ธิดา วิสุทธิภักดี และ เบญจพร ทองมาก. (2568). ภาวะความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลวิการามปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 68

บทนำ

ภาวะความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล ถือเป็นปัญหาสำคัญทางระบบสาธารณสุขของประเทศไทยที่มีมายาวนาน โดยเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐบาลที่มีจำนวนผู้ป่วยเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า อัตรากำลังทางการแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล และสหวิชาชีพทางการแพทย์ ด้านต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข งบประมาณ 2567 กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศมีจำนวน 122,951 คน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,173 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2567) ซึ่งคิดอัตราส่วนต่อประชากร ยังต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์การอนามัยโลก WHO กำหนดไว้ ซึ่งภาวะความเครียดในการทำงานนั้นส่งผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ โดยเฉพาะต่อตนเองในด้านสุขภาพที่ส่งผลกระทบ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ เกิดโรคทางกาย และโรคทางจิตเวช จิตเภท สอดคล้องกับภาวะซึมเศร้าที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นสาเหตุของโรคต่างๆ มากถึง 44% ในกลุ่มพนักงานที่มีความเครียด นอกจากนี้ยังเป็นสาเหตุของการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยถึง 54% ของวันทำงานทั้งหมด (Unssc.org, 2019) ส่งผลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ การดูแลชีวิตของประชาชนมากมายที่เข้ามารับการรักษา ความเครียดสามารถส่งผลเสียร้ายแรงต่อมนุษย์ รวมถึงสุขภาพจิตและร่างกาย ความเครียดอาจเกิดจากหลายแหล่ง และหนึ่งในสาเหตุหลักของความเครียด คือ ที่ทำงาน สำหรับพนักงาน ความเครียดจากที่ทำงานส่งผลต่อความสุข ผลงาน ความสัมพันธ์ และระยะเวลาการทำงานในบริษัท สำหรับนายจ้าง ความเครียดจากที่ทำงานอาจทำให้พนักงานลาออก ไม่มีความสุข ผลงานลดลง และอื่นๆ อีกมากมาย เชื่อมโยงกับ ผลกระทบเชิงลบบางประการที่ความเครียดมีต่อพนักงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วม กับงานน้อยลง และการสื่อสารที่ตึงเครียดกับเพื่อนร่วมงาน (CDC, 2018) ซึ่งสะท้อนปัญหาจากชาวต่างชาติ ตามหนังสือโซเซียลมากมายในการเกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ การสื่อสาร ประสิทธิภาพในการทำงานบริการที่ลดน้อยลง โรคเครียดถือเป็นโรคยอดนิยมโดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยทำงานเนื่องจากต้องรับผิดชอบหลายอย่าง จึงทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย โดยความเครียดนั้นยังมีหลายระดับด้วยกัน และในระดับรุนแรงถือว่ามีความอันตรายค่อนข้างมาก และนำไปสู่การฆ่าตัวตาย โดยอาการของโรคเครียดที่เกิดจากการทำงานมีทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่ ความเครียดปกติ ความเครียดในระดับภาวะซึมเศร้า และความเครียดในระดับภาวะหมดไฟอย่างรุนแรง จะสูญเสียทุกอย่างไปจากภาวะความเครียดที่ทำลายในทุกมิติ วูล์ฟแกง (Wolfgang) ได้ศึกษาความเครียดในกลุ่ม แพทย์ พยาบาล เภสัชกร พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความเครียดมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันความปลอดภัยในวิชาชีพแห่งชาติประเทศอังกฤษที่ศึกษาความเครียดของ 130 วิชาชีพ พบว่า วิชาชีพพยาบาลเป็น 1 ใน 40 วิชาชีพที่มีความเครียดในระดับสูง โดยสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด คือ ภาระงานที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตของชีวิตและความตาย การมีภาระงานที่มาก และต้องรับบทบาทหน้าที่หลายอย่างในโรงพยาบาล เป็นภาระงานที่ทำให้การ ดูแลและรักษาเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

ภาวะความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้ทราบข้อมูลในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม โรคอุบัติใหม่มากมายที่ฆ่าชีวิตของประชาชน รวมถึงอัตราการเข้าถึงระบบสาธารณสุข การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลต่อสุขภาพโดยรวมของประชาชนและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ มีความสอดคล้องกับกรมการแพทย์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนที่ได้มาตรฐาน มีภารกิจหนึ่งนอกจากการให้บริการรักษา คือ ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ ในด้านการรักษา และให้องค์ความรู้กับสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ดังวิสัยทัศน์ระยะ 20 ปี(พ.ศ.2560-2579) “ประชาชนสุขภาพดีได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค การแพทย์ไทยเป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย” ซึ่งการจะไปถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรกรมการแพทย์ให้มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ทั้งในด้านเชิงลึกและเชิงกว้าง และได้เห็นถึง

ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่า “คน” เป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์ มีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ งานพยาบาลเป็นงานบริการที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายแขนงอาชีพ เพื่อให้การบริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การให้พยาบาลแก่ผู้ป่วย จำเป็นต้องให้การพยาบาลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจสังคม

บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยพยาบาล (Practical Nurse) ทำการพยาบาลตามที่พยาบาลวิชาชีพมอบหมายในการดูแลผู้ที่ต้องพึ่งพิงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ในการพยาบาลที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนโดยช่วยเหลือผู้ป่วยตามความต้องการขั้นพื้นฐานในกิจวัตรประจำวัน ป้องกันภาวะแทรกซ้อน และอันตรายต่างๆ สังเกตอาการ วัตถุประสงค์ และทำการบันทึกติดตามความเปลี่ยนแปลงของอาการ และอาการแสดงของโรค ช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล ในการตรวจและการรักษาพยาบาลต่างๆ จัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมให้การปฐมพยาบาลในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งให้การฟื้นฟูสภาพตามแผนการรักษาพยาบาล

ภาวะความเครียดในการทำงาน คือ เป็นสภาวะทางอารมณ์หรือจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างระดับความต้องการของงาน และระดับความสามารถของบุคคลในการทำงานนั้นๆ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรคหรือความเจ็บป่วยทางกาย เช่น โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคแผลในกระเพาะอาหาร ภาวะระบบทางเดินอาหาร และการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น แม้แต่โรคทางจิตเภท จิตเวช อาทิ โรควิตกกังวล, โรคซึมเศร้า, โรค Burnout Syndrome เบื่องาน หหมดไฟในการทำงาน สาเหตุมาจากการทำงานหนักเกินไป พักผ่อนไม่เพียงพอ จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งมีสาเหตุของความเครียดจากการทำงาน ได้แก่

- 1) สิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพออุณหภูมิที่สูงหรือต่ำเกินไป
- 2) ลักษณะงาน เช่น ภาระงาน จังหวะของงาน ระยะเวลาการทำงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมงาน ความซับซ้อนของงาน ความคาดหวังที่สูงในการทำงานของตนเอง ต้องการความสมบูรณ์แบบ องค์กรไม่มีความเป็นธรรม และถูกใช้งานหนักเกินไป
- 3) ปัจจัยทางองค์กรการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะเฉพาะของบุคคล มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสุขภาพ เช่น ภาวะโภชนาการ การออกกำลังกาย บุคลิกลักษณะของบุคคล ความเหมาะสมระหว่างงานที่ต้องทำกับความสามารถ

ระดับของความเครียด ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ความเครียดระดับต่ำ (Mid scres) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้น และไม่หมดไปในระยะเวลาอันสั้นเพียงนาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น เกี่ยวข้องกับสาเหตุและเหตุการณ์เพียงเล็กน้อย
- 2) ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate soress) ความเครียดระดับนี้รุนแรงกว่า ระดับแรก อาจเป็นอยู่นานหลายชั่วโมงหรือเป็นวัน มีสาเหตุ เช่น การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง การทำงานมากเกินไป การขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น
- 3) ความเครียดระดับสูง (Severe sces) ความเครียดระดับนี้รุนแรงมาก มีอาการอยู่นานเป็นสัปดาห์หรืออาจเป็นเดือนเป็นปี เกิดจากสาเหตุรุนแรงหรือมีหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ความเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

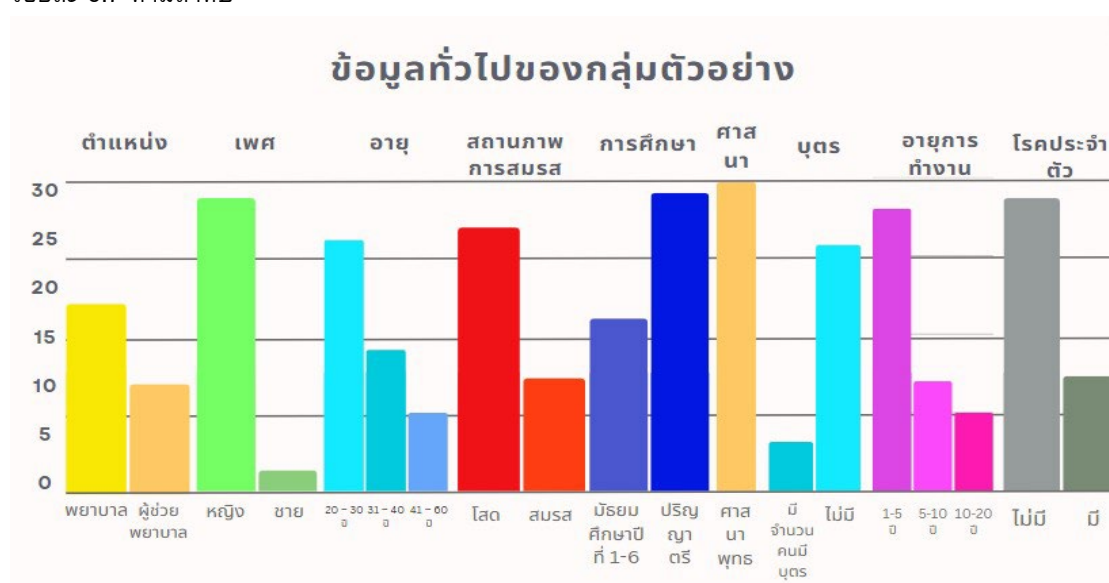
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลวิภาวดี นนทบุรี โดยมีตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง เป็น

พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 19 คน และ ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 11 คน รวม 30 คน โดยผ่านการทดสอบคุณสมบัติ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรคำนวณของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวก (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์ การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .988 ขึ้นไป ทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ภาพที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 63.3 และ 37.7 ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.3 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 สถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 70 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.3 ศาสนาพุทธทั้งหมด ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 83.3 อายุการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 และ 5-10 ปี ร้อยละ 23.3 และพบว่า มีโรคประจำตัวเพียง ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 แสดงกราฟค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ: โดยรวม

ตารางที่ 1 พบว่า ระดับความเครียดด้านต่างๆ มี 4 ด้าน พบว่าระดับความเครียดในการทำงานภาพรวมของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมมีระดับความเครียดเล็กน้อย ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.65) ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานในองค์กร ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.86) 2) ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.80) 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 0.71) และ 4) ด้านสุขภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.72) ในแต่ละด้านพบว่า มีระดับความเครียดเล็กน้อย ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

ตารางที่ 1 สรุปแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความเครียดด้านต่างๆ รวมทั้ง 4 ด้าน: โดยรวมและแต่ละด้านมีจำนวน 5 ข้อ รวม 20 ข้อ รายละเอียดตามลำดับ

ลำดับ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1)	ด้านลักษณะงานในองค์กร	2.58	0.86	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
2)	ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	2.60	0.80	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
3)	ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	2.47	0.71	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
4)	ด้านสุขภาพในการปฏิบัติงาน	2.50	0.72	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
รวม		2.54	0.65	รู้สึกเครียดเล็กน้อย

ตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยเรื่องมีกฎระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.07) มีระดับความเครียดปานกลาง ซึ่งเป็นระดับความเครียดสูงสุดเมื่อเทียบกับเรื่องอื่นๆ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้านที่ 1 ด้านลักษณะงานในองค์กร: จำนวน 5 ข้อ

ลำดับ	ด้านลักษณะงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.1	มีกฎระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	2.77	1.07	รู้สึกเครียดปานกลาง
1.2	งานมักเป็นงานที่วุ่นวายและมีการพบผู้คนตลอดเวลา	2.60	1.07	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
1.3	การขาดทักษะที่เฉพาะเจาะจงการปฏิบัติทำงาน เช่น ความเชี่ยวชาญ การช่วยเหลือ เป็นต้น	2.47	1.00	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
1.4	การหมุนเวียนขึ้นเวรเปลี่ยนเวลาตลอดการทำงาน	2.47	0.90	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
1.5	การเผชิญกับปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ ในการทำงาน	2.63	1.12	รู้สึกเครียดปานกลาง

ตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยเรื่องมีภาระงานหลายบทบาทหน้าที่ในเวลาที่เร่งด่วน ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 1.11) มีระดับความเครียดปานกลาง ซึ่งเป็นระดับความเครียดสูงสุดเมื่อเทียบกับเรื่องอื่นๆ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้านที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ: จำนวน 5 ข้อ

ลำดับ	ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
2.1	การแบ่งงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสม	2.50	0.93	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
2.2	การได้รับคำสั่งให้ทำงานเปลี่ยนแปลงหน้าที่ตลอดเวลา	2.50	0.82	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
2.3	บทบาทหน้าที่ๆได้รับเกินความสามารถและความเชี่ยวชาญ	2.67	0.95	รู้สึกเครียดปานกลาง
2.4	มีภาระงานหลายบทบาทหน้าที่ในเวลาที่เร่งด่วน	2.73	1.11	รู้สึกเครียดปานกลาง
2.5	การปฏิบัติงานช่วยเหลือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.60	1.00	รู้สึกเครียดเล็กน้อย

ตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยเรื่องญาติและคนไข้ไม่ให้ความร่วมมือในการรักษา ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.18) มีระดับความเครียดปานกลาง ซึ่งเป็นระดับความเครียดสูงสุดเมื่อเทียบกับเรื่องอื่นๆ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้านที่ 3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล: จำนวน 5 ข้อ

ลำดับ	ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
3.1	รู้สึกมีปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	2.37	0.85	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
3.2	รู้สึกขาดความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน	2.43	0.93	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
3.3	หัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็น	2.43	0.85	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
3.4	บุคลากรในที่ทำงานไม่ยอมรับความสามารถของตนเอง	2.33	0.99	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
3.5	ญาติและคนไข้ไม่ให้ความร่วมมือในการรักษา	2.80	1.18	รู้สึกเครียดปานกลาง

ตารางที่ 5 พบว่า พบว่า ปัจจัยเรื่องรู้สึกกลัวผิดพลาดในการช่วยเหลือ ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.95) มีระดับความเครียดปานกลาง ซึ่งเป็นระดับความเครียดสูงสุดเมื่อเทียบกับเรื่องอื่นๆ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้านที่ 4 ด้านสุขภาพในการปฏิบัติงาน: จำนวน 5 ข้อ

ลำดับ	ด้านสุขภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
4.1	รู้สึกนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ	2.57	1.07	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
4.2	รู้สึกไม่มีความสุข หงุดหงิด รำคาญใจ	2.50	0.93	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
4.3	รู้สึกกลัวผิดพลาดในการช่วยเหลือ	2.67	0.95	รู้สึกเครียดปานกลาง
4.4	เหงื่อออกมากและรู้สึกใจเต้นแรงขณะปฏิบัติหน้าที่	2.50	1.04	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
4.5	รู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิ	2.27	1.08	รู้สึกเครียดเล็กน้อย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ระดับความเครียดด้านต่างๆ มี 4 ด้าน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานภาพรวมของบุคลากร ทั้ง 4 ด้านภาพรวมมีระดับความเครียดเล็กน้อย ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานในองค์กร 2) ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ 4) ด้านสุขภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษามากมายในโรงพยาบาลหน่วยงานของรัฐบาล ที่ผลงานวิจัยหลายฉบับออกมามีผลอย่างชัดเจน พบว่า เกิดภาวะความเครียดในการทำงาน ที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยโรงพยาบาลเอกชนสะท้อนมุมมองในการทำงาน ทิศทาง ภาวะความเครียดในภาพรวม พบว่า มีระดับความเครียดเล็กน้อย เพราะจำนวนคนไข้ มีมาตรการรักษาของโรงพยาบาลเอกชนที่มีปัจจัยเอื้อต่างๆ ค่าตอบแทน หรือบทบาทหน้าที่ที่ไม่ส่งผลต่อระดับความรุนแรงที่สูง มีความสอดคล้องกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เชื่อมโยงกับ Cooper and Cartwright (1997) ได้สรุปถึงปัจจัย 6 ประการ ที่เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ปริมาณงานที่มาก

เกินไปหรือน้อยเกินไป งานที่เป็นกะงานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การเดินทางไปทำงาน และเทคโนโลยีใหม่ที่ต้องนำมาใช้ในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ประกอบด้วย ความไม่ชัดเจนสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับลูกค้า และไม่สอดคล้องหรือยังไม่ได้มีข้อค้นพบในงานวิจัยชิ้นนี้ คือ 4) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ การที่บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ความต้องการโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม 5) โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศภายในองค์กรที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานไม่เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของในองค์กร การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้ 6) ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน การจัดสรรเวลาระหว่างงานกับครอบครัว จากผลงานวิจัยจะเห็นได้ว่า คนที่ทำงานเป็นบุคลากรทางการแพทย์จะประสบกับปัญหาภาระงานกับเวลา เชื่อมโยงกับการมีกฎระเบียบข้อบังคับมากมายที่เกิดความกังวลใจ ซึ่งเป็นผลทำให้สัมพันธภาพในการสื่อสารกับญาติและคนไข้มีปัญหา เชื่อมโยงกับการระแวงว่าจะเกิดความผิดพลาดในการทำงานแน่นอนทุกอย่างมีความสัมพันธ์กันเป็นวัฏจักรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากงานวิจัยของ นิตยา จรัสแสง และคณะ (2565) เรื่องความเครียด ความวิตกกังวล ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ที่ปฏิบัติงานพื้นที่กลุ่มเสี่ยงต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มีความเครียดระดับเล็กน้อยและความวิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง โรงพยาบาลควรมีการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหา ตลอดจนจัดฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะ ตลอดจนความมั่นใจในการดูแลผู้ป่วยโรค COVID-19

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) นำผลลัพธ์ไปพัฒนาองค์กร พัฒนายุทธศาสตร์องค์กร ส่งเสริม ป้องกันภาวะความเครียดในการทำงาน และแก้ไขในประเด็นที่เป็นจุดอ่อน
- 2) หาวิธีการลดระดับความเครียด การบริหารจัดการความเครียดที่เหมาะสมในยุคเทคโนโลยีปัจจุบัน
- 3) นำไปประยุกต์ใช้ ค้นหาวิธีการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์ในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) งานวิจัยในขั้นต่อไปควรเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research), การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาเชิงลึก เพื่อให้เข้าใจถึงต้นตอปัญหาที่แท้จริง ความต้องการของบุคลากรเพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายการทำงานอย่างแท้จริง หรือแม้แต่วิจัยและพัฒนา Research & Development (R&D)
- 2) ทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หรือหาความสัมพันธ์ ในสถิติขั้นสูงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2567). รายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข (2565-2570). สืบค้นจาก <https://spd.moph.go.th/public-health-personnel-data-report/>.
กรมการแพทย์. (2567). แผนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์. สืบค้นจาก <https://hrm.dms.go.th/>.

- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, ชัยวิชญ์ ม่วงหมี, รัชนก ปัญญาสุพัฒน์, ธิดิพงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์ และ สุกัญญา หาญณรงค์. (2565). การบริหารความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์. *วารสารนวัตกรรมการสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน*, 5(2), 11-21.
- นิตยา จรัสแสง, ธารินี เพชรรัตน์, จงกล พลตรี, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, แพรว โคตรอุณ, วิจิตรา พิมพ์พะนิตย์, สุนทราพร วันสุพงศ์, สุภาพ อิมอ้วน, นิตยา รัตนโชติมณี และ สุดถนอม กมลเลิศ. (2565). ความเครียด ความวิตกกังวล ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ที่ปฏิบัติงานพื้นที่กลุ่มเสี่ยงต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงพยาบาล ศรีนครินทร์. *วารสารศรีนครินทร์เวชสาร*, 37(2), 154-161.
- นวนันท์ คำมา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขต กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เบญจมาภรณ์ จันทโรทัย. (2565). *ความเข้มแข็งอดทนและความเครียดของสตรีที่เป็นมะเร็งเต้านม. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร. (2567). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ปารวี ทองแพง. (2567). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พสุ เดชะรินทร์. (2566). การบริหารความเครียด. *จุฬาลงกรณ์สาร*, 5, 83-91.
- พันธุ์ทิพย์ รามทูล. (2565). *การปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. พิมพ์ครั้งที่ 2. สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- อมรรัตน์ ดันติทิพย์พงศ์. (2562). การศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าและภาวะเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต. *วารสารวิชาการแพทย์ เขต 11*, 33(1), 203-16.
- Aldwin, C. F., Schaefer, S. C., Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1980, August). *Ways of coping: A process measure*. In meeting of the American Psychological Association, Los Angeles.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1997). *Managing workplace stress*. California: sage Publication Inc
- Herzberg, F. (1959). *Mauser Bernard and Snyderman block*. The Motivation to Work. New York: John Willey.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1988). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Wellness and Mental Health. (2024). *80+ Troubling Workplace Stress Statistics for 2024*. Retrieved from <https://www.myshortlister.com/insights/workplace-stress-statistics>.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any

product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).