

นิพนธ์ฉบับ

การศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

กฤตภาพ ฐิตารีย์*, วรุตม์ ชัยวงษ์**

บทคัดย่อ

- บทนำ:** การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความชุกของความเครียดจากการทำงานตามแนวคิดของ Robert Karasek และศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการดูแล จัดการ และแก้ไขปัญหาความเครียดจากการทำงานของกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาล
- วิธีการศึกษา:** การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยคณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน ถึง 31 ธันวาคม 2560 โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามประเมินความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ 54) และแบบสอบถามสาเหตุที่มาของความเครียดจากการทำงาน
- ผลการศึกษา:** จากผลการศึกษาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจำนวน 208 คน พบความชุกของความเครียดจากการทำงานในกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบ Job Demand-Control Model เท่ากับร้อยละ 26.9 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ สาขาอาชีพ ข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงงาน อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน แรงสนับสนุนทางสังคม แรงสนับสนุนจากหัวหน้างานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- วิจารณ์:** กลุ่มบุคลากรตัวอย่างในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้มีความเครียดจากการทำงานตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ในงานศึกษาที่ผ่านมา ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปสู่การคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเบื้องต้นของบุคลากรที่มีแนวโน้มผิดปกติเพื่อที่จะได้ส่งต่อให้แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตตรวจสอบและวินิจัยต่อไป และยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการป้องกันและให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรที่มีความเครียดจากการทำงานในเบื้องต้นได้ด้วย ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ อาจนำไปศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อใช้ทำนายการเกิดความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแล้วนำผลที่ได้มากำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและเฝ้าระวังสุขภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานทางด้านอาชีวอนามัยเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งคุกคามทางด้านจิตใจต่อไป

คำสำคัญ: ความเครียดจากการทำงาน, ความชุก, บุคลากร, โรงพยาบาล

วันที่รับบทความ: 7 กันยายน 2561

วันที่อนุญาตให้ตีพิมพ์: 18 ตุลาคม 2561

* โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง

** ศูนย์วิจัยสุขภาพกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

ผู้ให้ติดต่อ: นพ.กฤตภาพ ฐิตารีย์ โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง อีเมล theemu_123@hotmail.com

บทนำ

สังคมไทยในยุคปัจจุบันนี้ มีการพัฒนาเติบโตทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมาย ในทางด้านสังคมมีการเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ประชากรในชนบทได้หลั่งไหลไปทำงานในเมืองใหญ่หลายแห่งในประเทศ เกิดความแออัดของชุมชนเมือง การจราจรที่หนาแน่น วิถีชีวิตที่เร่งรีบ การแข่งขันกันในทุกๆ ด้านมากยิ่งขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจนั้น ค่าครองชีพที่สูงขึ้นก็เป็นสิ่งผลักดันและบีบคั้นให้ต้องหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมดังที่กล่าวมาแล้วนั้น หากประชากรในสังคมมีการจัดการที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ย่อมเป็นแรงกระตุ้นทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

กรมสุขภาพจิต¹ ได้ให้ความหมายของความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ วิตกกังวล กลัว ตลอดจนรู้สึกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจหรือก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลให้สภาวะร่างกายและจิตใจเสียไป นอกเหนือจากนี้ยังมีคำนิยามถึงความเครียดอื่นๆ ได้แก่ ความเครียดเป็นกลไกการป้องกันตนเองเมื่อเกิดอันตรายภายนอกมารบกวน² เป็นภาวะเสียสมดุลของร่างกายและจิตใจ^{3, 4} เป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญปัญหา⁵ ความเครียดเกิดจากการตอบสนองของร่างกายและจิตใจเมื่อเกิดสิ่งกระตุ้น⁶

ความเครียดส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีความเครียดเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อร่างกายจิตใจและสังคม ในทางร่างกาย⁷ ความเครียดนั้นจะส่งผลให้เกิด อาการปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคแผลในกระเพาะอาหาร นอนไม่หลับ ฯลฯ ส่วนผลกระทบต่อจิตใจ⁸ เมื่อบุคคลเกิดภาวะความเครียดจะทำให้เกิดความวิตกกังวล ซึมเศร้า หงุดหงิด ฉุนเฉียว ขาดสมาธิ ความจำเสื่อม ขาดความมั่นใจในตนเอง มองคนในแง่ลบ คิดในทางร้าย ฯลฯ และผลกระทบต่อสังคม^{9, 10} อาจมีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกับคนในสังคม ไม่สามารถอดทนการรอคอยที่นานได้ มองสังคมในแง่ร้าย จนอาจทำอันตรายแก่ผู้อื่นได้

นอกเหนือจากผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจและสังคมที่กล่าวไปแล้วนั้น ความเครียดยังส่งผลกระทบต่อการทำงานด้วย นั่นคือทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง^{11, 12} ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น การเฉื่อยชา การขาดงานบ่อย ทำงานผิดพลาด หลีกหนีความรับผิดชอบ ทำงานขาดประสิทธิภาพ การตัดสินใจ

ในงานไม่ดี ขาดสมาธิในการทำงาน ความสนใจในงานลดลง คุณภาพในการทำงานลดลง ฯลฯ

ได้มีผู้ให้นิยามความเครียดจากงาน (Occupational stress) ไว้หลายๆ แก่นมุม เช่น Beehr TA¹³ ได้ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง การตอบสนองที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและอารมณ์ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในงานไม่เหมาะสมกับสมรรถภาพทรัพยากรและความต้องการของคนทำงาน ความเครียดจากงานนำไปสู่สุขภาพที่ไม่แข็งแรงและการบาดเจ็บ ในขณะที่ EU Guidance¹⁴ ได้ให้นิยามไว้ว่า หมายถึงการตอบสนองในด้านอารมณ์ การรับรู้ พฤติกรรม และสรีระต่อสิ่งที่ไม่ชอบและเป็นอันตราย ในแง่ตัวงาน สิ่งแวดล้อมในงาน และโครงสร้างของงาน ซึ่งเป็นสภาวะที่มีลักษณะการกระตุ้นและการตอบสนองในด้านความทุกข์มากกว่า รวมถึงความรู้สึกปรับตัวไม่ได้เป็นประจำ นอกเหนือจากนี้ยังมีผู้ให้นิยามไว้อีก อาทิ Baker and Karasek¹⁵ และ อนามัย ธีรวิโรจน์¹⁶

ความเครียดจากงานเป็นปัญหาที่พบได้เสมอในคนทำงาน ความเครียดในระดับต่ำจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต¹⁷ แต่หากเกิดความเครียดในระดับสูงและติดต่อกันเป็นเวลานานจะส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ โดยองค์ประกอบของความเครียดจากงาน¹⁸ ประกอบด้วย เหตุก่อความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด เหตุก่อความเครียดเป็นสถานการณ์สิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยด้านสังคมที่เป็นผลให้เกิดความเครียด ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานซึ่งอาจมีได้หลายปัจจัย¹⁹ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ปัจจัยด้านสังคมในการทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากงาน²⁰ เช่น ลักษณะงาน ภาระงาน แรงกดดันจากเวลา ชั่วโมงการทำงาน บทบาทในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสาเหตุและปัจจัยของความเครียดจากงานนั้น เกิดจากตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานที่ถูกพัฒนาโดย Karasek²¹

แบบจำลองที่ศึกษาความเครียดจากงานตามแนวคิดของ Karasek²¹ คือ Job Demand-Control Model ซึ่งกล่าวว่าความเครียดจากงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ส่วนคือ ข้อเรียกร้องจากงาน (Job demand) และ การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Control or decision latitude) โดยผลร่วมกันของปัจจัยทั้งสองนี้จะส่งผลต่อการเกิดความเครียดจากงานและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับข้อเรียกร้องจากงานสูงแต่มีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ จะเกิดความเครียดจากงานได้

ได้เคยมีการศึกษาเรื่องความเครียดจากงานไว้ในพนักงานหลากหลายกลุ่มซึ่งโดยส่วนมากมุ่งเน้นการศึกษาความชุกและปัจจัยที่ส่งผลและเกี่ยวข้องกับต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น กลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน²² ตำรวจจราจร²³ ผู้พิพากษา²⁴ พยาบาลวิชาชีพ^{25, 26, 27} แต่สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากงานที่ใช้ Job Demand-Control Model ซึ่งประยุกต์ตามแนวคิดแบบจำลองที่พัฒนาโดย Karasek²¹ นั้นเคยมีงานศึกษาไว้ยังไม่มากนัก อาทิเช่น งานศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางสาธารณสุขตัวอย่างคือการศึกษาถึงความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานี²⁸ และการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลชายในประเทศไทย²⁹ ส่วนงานศึกษาความเครียดในกลุ่มอาชีพอื่นๆ ที่ใช้รูปแบบ Job Demand-Control Model เช่น การศึกษาถึง สภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ผลิตนาฬิกาข้อมือ³⁰ และความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง³¹

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำในโรงพยาบาลเนื่องจากโรงพยาบาลถือว่าเป็นสถานประกอบอาชีพประเภทหนึ่ง ที่มีลักษณะงานเฉพาะต่างจากสถานประกอบการชนิดอื่น อาทิเช่น การปฏิบัติงานของพนักงานบางกลุ่มที่มีลักษณะเป็นกะ/เวร/ผลัด ซึ่งทำให้ต้องอยู่เวรในเวลากลางคืน ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง อาจทำให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความเครียดได้ง่ายและบ่อยครั้ง อีกทั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการ ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บไข้ได้ป่วย ความทุกข์ทรมานและความตาย การปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ภายใต้ภาวะความกดดัน ภาระงานที่มากเกินไป ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งยังมีความเสี่ยงจากการทำงานทั้งโรคภัยไข้เจ็บจากตัวผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอาจทำให้ความเครียดจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เหล่านี้ทำให้โรงพยาบาลมีลักษณะแตกต่างจากสถานประกอบการอื่น

วัตถุประสงค์ในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงความชุกของความเครียดจากงานว่ามีมากน้อยเพียงใดและศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่ได้ดำเนินงานไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดูแล จัดการแก้ไขปัญหาความเครียดจากงานในกลุ่มพนักงานบุคลากรในโรงพยาบาลและยังสามารถนำผลการศึกษาเรื่องความเครียดจากงานมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานอาชีวอนามัยของบุคลากรในโรงพยาบาล³² ได้อีกต่อไปเนื่องจากงานด้าน

อาชีวอนามัยมีบทบาทในการป้องกันและเฝ้าระวังสุขภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและยังอาจนำผลการศึกษาที่ได้มาบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ปลอดภัยจากสิ่งคุกคามซึ่งมีความสำคัญสำหรับบุคลากรของโรงพยาบาลเพราะปัญหาความเครียดจากงานในโรงพยาบาลนั้น ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในทางใดทางหนึ่งด้วย

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง คณะผู้วิจัยทำการศึกษาบุคลากรสาขาอาชีพต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดงด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน ถึง 31 ธันวาคม 2560 โครงการนี้ได้รับอนุญาตจากผู้บริหารโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ รหัสโครงการ: BMC-IRB 2017-09-030 โดยออกเอกสารรับรองโครงการ ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2560

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดงทั้งหมด ซึ่งรวมทั้งพนักงานบริษัทคู่สัญญาโดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือสมัครใจและยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สามารถอ่าน เขียน ได้ตอบเป็นภาษาไทยได้ แต่มีเกณฑ์การคัดออกคือบุคลากรที่ลาในระยะยาว (ลาศึกษาต่อ ลาลดลด ลาอุปสมบท หรือ การลาอื่นๆ ที่ยาวนานเกิน 3 เดือนขึ้นไป) และพนักงานชั่วคราวห้วงเวลา (Part time) ของโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง ซึ่งจำนวนที่ตรงตามเกณฑ์คัดเลือกมีทั้งสิ้น 272 คน จำแนกตามลักษณะกลุ่มสาขาอาชีพ ดังนี้ แพทย์/ทันตแพทย์ 13 คน พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล 107 คน บุคลากรทางการแพทย์ด้านอื่น (เช่น เภสัชกร เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด เจ้าหน้าที่ทันตกรรม ฯลฯ) 28 คน บุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องทางการแพทย์ (เช่น พนักงานธุรการ ฝ่ายบัญชี การตลาด ช่างซ่อมบำรุง ยานพาหนะ ฯลฯ) 72 คน บริษัทคู่สัญญา (เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แม่บ้าน) 52 คน

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size calculation)

ทางคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดงทั้งหมดที่อยู่ในเกณฑ์คัดเลือกและไม่อยู่ในเกณฑ์คัดออกจำนวน 272 ราย โดยจำนวนขนาดตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทน

กลุ่มประชากรได้ ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane³³ ดังนี้

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า ($N = 272$ คน)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ กำหนดให้เท่ากับ 5% จะใช้ค่า 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรทำให้ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คนเป็นอย่างน้อยและเพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนของแบบสอบถามและความผิดพลาดจากข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ร้อยละ 25 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากร (บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลกรุงเทพ พระประแดง) ได้จึงควร มีจำนวนอย่างน้อย 203 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-administered questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย มีทั้งในส่วนที่ผู้วิจัยสร้างเองและแบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
22 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมีข้อให้เลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพและโรคประจำตัว พฤติกรรมการออกกำลังกาย

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ตามกลุ่มสาขาอาชีพภายในโรงพยาบาล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวนชั่วโมงในการทำงานจริงต่อสัปดาห์ การทำงานเป็นผลัดกะ การทำงานเพื่อเรียก (On call) ประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และการทำงานพิเศษภายนอกโรงพยาบาล

ข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจ ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ภาระการดูแลครอบครัว

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน
Thai JCQ 54 ข้อคำถาม

แบบประเมินความเครียดจากการทำงานที่พัฒนาโดย พิษญา พรคทองสุขและคณะ³⁴ ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) หมายถึงการรับรู้ความสามารถในการควบคุม

การทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ข้อคำถามที่ 1 - 11)

2. ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) หมายถึงการรับรู้ทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 12 - 23)

3. ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand) หมายถึงการรับรู้ทางด้านร่างกายที่เกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 24 - 29)

4. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึงการรับรู้ถึงความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ข้อคำถามที่ 30 - 34)

5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึงการรับรู้ถึงการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน (Supervisor support) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support) (ข้อคำถามที่ 35 - 42)

6. ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) หมายถึงการรับรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 43 - 54)

วิธีการตอบแบบสอบถามและเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) จะมีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ระดับ ดังนี้ สำหรับข้อคำถามที่ 1 - 31 และข้อคำถามที่ 35 - 42 จะมีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ระดับ ดังนี้

- เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าการเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวตรงกับเหตุการณ์ของตนเองเป็นส่วนใหญ่

- เห็นด้วย (3 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าการเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวตรงกับเหตุการณ์ของตนเองบางครั้ง

- ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าการเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวไม่ตรงกับเหตุการณ์ของตนเองบางครั้ง

- ไม่เห็นด้วยมาก (1คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าการเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวไม่ตรงกับเหตุการณ์ของตนเองเป็นส่วนใหญ่

ส่วนข้อคำถามที่ 32 - 34 จะมีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ตัวเลือก แต่มีวิธีการคำนวณคะแนนเป็น 1 - 4 คะแนนตามลำดับของตัวเลือกข้อ 1 - 4 แต่ในข้อคำถามที่ 43 - 54 ซึ่งเป็นด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน มีคำตอบแบบประเมินค่า 3 ระดับ คือ ไม่มีปัญหา มีบ้าง/เป็นปัญหาน้อย และมี/เป็นปัญหามาก โดยให้คะแนนเป็น 1, 2 และ 3 คะแนนตามลำดับ

ความเครียดจากการทำงาน	วิธีการคำนวณคะแนน	ค่า คะแนน ต่ำสุด	ค่า คะแนน สูงสุด
ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control)	1.1 x (q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9+q10+q11)	12.1	48.4
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand)	q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19+q20+q21 +q22+q23	12.0	48.0
ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้ร่างกาย (Physical job demand)	q24+q25+q26+q27+q28+q29	6.0	24.0
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security)	q30+q31+q32+q33+q34	5.0	20.0
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)	Supervisor support + Co-worker support 1.5 x [(q35+q36+q37+q38) + (q39+q40+q41+q42)]	12.0	48.0
ด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)	q43+q44+q45+q46+q47+q48+q49+q50+q51+q52 +q53+q54	12.0	36.0

การประเมินความเครียดจากงานเพื่อนำมาหาความชุกความเครียดจากงานตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ที่พัฒนาโดย Karasek นั้น จะพิจารณาคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) (คำถามข้อที่ 1 - 11)
2. ด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) (คำถามข้อที่ 12 - 23)

โดยนำคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบนี้มาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มสูง (high) และ กลุ่มต่ำ (low) โดยใช้จุดตัด (Cut point) ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 หรือค่ามัธยฐาน (Median) 31,35 ของคะแนนที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบสามารถประเมินความเครียดจากงานได้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

งานเครียดน้อยหรืองานสบาย (low strain job or relax job)	งานกระตุ้น (active job)
high job control	high job control
low psychological job demand	high psychological job demand
งานเฉื่อย (passive job)	งานเครียดสูง (high strain job)
low job control	low job control
low psychological job demand	high psychological job demand

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดงานเครียดสูง เป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากงาน (High strain)^{31, 35} ส่วนกลุ่มงานสบาย งานกระตุ้นและงานเฉื่อย เป็นกลุ่มที่ไม่มีความเครียด

จากงาน (Non-high strain)^{31, 35} โดยอัตราความชุกของความเครียดจากงาน (Prevalence Rate) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{อัตราความชุกของความเครียดจากงาน (Prevalence Rate)} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีความเครียดจากงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดทั้งที่มีและไม่มีเครียดจากงาน}} \times 100$$

นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้นำความเครียดจากงานด้านอื่นๆ ในแบบประเมินนี้ มาศึกษาวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ศึกษาจากด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand) และด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)

2. ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน ศึกษาจากด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) ซึ่งประกอบด้วยแรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) และแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support) และศึกษาจากด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security)

โดยนำคะแนนที่คำนวณได้มาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มสูง (high) และกลุ่มต่ำ (low) โดยใช้จุดตัด (Cut point) ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 หรือค่ามัธยฐาน (Median)^{31, 35}

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในข้อคำถามส่วนที่ 2

แบบสอบถาม Job questionnaire ตามแนวคิดของ Robert Karasek ที่พัฒนาโดย พิษญา พรหมทองสุขและคณะ³⁴ ทดสอบและลองใช้ในคนไทยแล้ว มีค่าความเที่ยงรวม (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.92³⁶

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุที่มาของความเครียดจากการทำงาน

ได้ประยุกต์จากเนื้อหาบางส่วนของแบบสอบถามความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง³¹ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบ จำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ข้อมูลส่วนบุคคลแสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ส่วนข้อมูลปัจจัยด้านงานและข้อมูลปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน แสดงผลการศึกษาเป็นจำนวน ร้อยละ แล้วแบ่งกลุ่มด้วยค่ามัธยฐาน^{31, 35} เป็นระดับสูงและต่ำ เพื่ออธิบายลักษณะของปัจจัยด้านงานและจิตสังคม

ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดจากงานและกลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน โดยใช้ Chi-square test สำหรับปัจจัยที่เป็นเชิงกลุ่ม ทั้งนี้กำหนดค่าสถิติทดสอบเท่ากับ 0.05

ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงความเครียดจากงานตามแนวคิดของ Robert Karasek และปัจจัยอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากงานในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครพระประแดง โดยทำการแจกจ่ายแบบสอบถามแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครพระประแดงทั้งหมด จำนวน 272 คน ในช่วงวันที่ 15 พฤศจิกายนถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560 แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 208 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.5 ซึ่งได้จำนวนขนาดตัวอย่างตามเป้าหมายการเก็บข้อมูล เป็นเพศชาย 40 คน เพศหญิง 168 คน มีอายุเฉลี่ย 38.2 ปี (± 9.4 ปี) ทั้งนี้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน (ร้อยละ 80.8) มีอายุเฉลี่ย 38.2 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.4 ปี) สถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 47.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 48.6 สุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 79.8 ส่วนใหญ่ออกกำลังกายเป็นประจำร้อยละ 75.0 รายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บร้อยละ 43.8 และมีภาระปานกลางในการดูแลครอบครัวร้อยละ 42.3

1.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 สาขาอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่เป็นพยาบาล/

ผู้ช่วยพยาบาลร้อยละ 37.5 รองลงมาคือบุคลากรอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ (เช่น พนักงานธุรการ ฝ่ายบัญชี การตลาด ช่างซ่อมบำรุง ยานพาหนะ ฯลฯ) ร้อยละ 32.2 บริษัทคู่สัญญา (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แม่บ้าน) ร้อยละ 13.0 บุคลากรอื่นๆ ทางด้านการแพทย์ (เช่น เภสัชกร เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด เจ้าหน้าที่ทันตกรรม ฯลฯ) ร้อยละ 12.0 และแพทย์/ทันตแพทย์ ร้อยละ 5.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 94 คนหรือร้อยละ 45.2 โดยมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ระหว่าง 40 - 60 ชั่วโมงร้อยละ 80.8 ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานผลัดกะร้อยละ 51.4 และไม่มีการทำงานเผื่อเรียก (On call) ร้อยละ 72.1 ประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามากกว่า 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 55.7 มีการทำงานแบบสลับเวลาร้อยละ 63.9 และไม่ได้ประกอบอาชีพเสริมพิเศษนอกโรงพยาบาล ร้อยละ 86.1

2. ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานตามแนวคิดของ Robert Karasek โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดย พิษญา พรศทองสุขและคณะ³⁴ โดยประเมินความเครียดจากงานตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ซึ่งจะพิจารณาคะแนนที่ได้จาก 2 องค์ประกอบ^{31, 35} คือ ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน (Job control) และด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (Psychological job demand) ทั้งนี้

- high job control มีคะแนน ≥ 36.3 และ low job control มีคะแนน < 36.3 (ค่า Median = 36.3)

- high psychological job demand มีคะแนน ≥ 34 และ low psychological job demand มีคะแนน < 34 (ค่า Median = 34)

สามารถประเมินความเครียดจากงานโดยแบ่งชนิดของงานตามระดับความเครียด คือ กลุ่มตัวอย่างที่จัดอยู่

ในกลุ่มงานเครียดสูง (high strain job) จำนวน 56 คน งานสบาย (low strain job or relax job) จำนวน 35 คน งานกระตุ้น (active job) จำนวน 53 คน และงานเฉื่อย (passive job) จำนวน 64 คน

2.1 ความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ประเมินความเครียดโดยจัดงานเครียดสูงเป็นกลุ่มที่มีความเครียดจากงาน (High strain) ตามนิยามของ Karasek²¹ จำนวน 56 คน ส่วนกลุ่มงานสบาย งานกระตุ้นและงานเฉื่อยเป็นกลุ่มที่ไม่มีความเครียดจากงาน (Non-high strain) จำนวน 152 คนสามารถนำมาหาอัตราความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง (Prevalence Rate) เท่ากับร้อยละ 26.9

2.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand) พบว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินงานที่ทำว่าเป็นงานใช้แรงกายอยู่ในระดับสูง (คะแนน ≥ 15.0) จำนวน 107 คน (ร้อยละ 51.4) และประเมินว่างานที่ทำนั้นอันตรายหรือมีความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) อยู่ในระดับสูง (คะแนน ≥ 17.0) จำนวน 105 คน (ร้อยละ 50.5)

2.3 ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กลุ่มตัวอย่างมีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social support) อยู่ในระดับสูง (คะแนน ≥ 36.0) จำนวน 161 คน (ร้อยละ 77.4) ซึ่งประกอบด้วยแรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) ในระดับสูง (คะแนน ≥ 18.0) จำนวน 167 คน (ร้อยละ 80.3) และแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support) ที่อยู่ในระดับสูง (คะแนน ≥ 18.0) จำนวน 180 คน (ร้อยละ 86.5)

สำหรับการประเมินด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับสูง (คะแนน ≥ 16.0) จำนวน 145 คน (ร้อยละ 69.7)

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และด้านจิตสังคมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Karasek

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)
ข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand)	
สูง (คะแนน ≥ 15.0)	107 (51.4)
ต่ำ (คะแนน < 15.0)	101 (48.6)
อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)	
สูง (คะแนน ≥ 17.0)	105 (50.5)
ต่ำ (คะแนน < 17.0)	103 (49.5)
แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)	
สูง (คะแนน ≥ 36.0)	161 (77.4)
ต่ำ (คะแนน < 36.0)	47 (22.6)
ก.แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support)	
สูง (คะแนน ≥ 18.0)	167 (80.3)
ต่ำ (คะแนน < 18.0)	41 (19.7)
ข.แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support)	
สูง (คะแนน ≥ 18.0)	180 (86.5)
ต่ำ (คะแนน < 18.0)	28 (13.5)
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security)	
สูง (คะแนน ≥ 16.0)	145 (69.7)
ต่ำ (คะแนน < 16.0)	63 (30.3)

*สูง คือ คะแนนที่ประเมินได้ $\geq$ median score และ
ต่ำ คือ คะแนนที่ประเมินได้ $<$ median score

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านงาน ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน กับความเครียดจากงาน

**3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ
ความเครียดจากงาน** แสดงดังตารางที่ 2 และพบว่า อายุ ระดับ
การศึกษา และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับ
ความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value*
เพศ			0.272
ชาย	8 (20.0)	32 (80.0)	
หญิง	48 (28.6)	120 (71.4)	
อายุ (ค่าเฉลี่ย = 38.2 ปี, SD. = 9.4)			0.028*
ช่วงอายุ 20 - 29 ปี	18 (41.9)	25 (58.1)	
ช่วงอายุ 30 - 39 ปี	20 (29.8)	47 (70.2)	
ช่วงอายุ 40 - 49 ปี	13 (17.1)	63 (82.9)	
อายุที่มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	5 (22.7)	17 (77.3)	
สถานภาพ			0.068
โสด	30 (33.3)	60 (66.7)	
สมรส	19 (19.4)	79 (80.6)	
หย่าร้าง	7 (35.0)	13 (65.0)	
ระดับการศึกษา			0.039*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27 (31.0)	60 (69.0)	
ปริญญาตรี	29 (28.7)	72 (71.3)	
สูงกว่าปริญญาตรี	0 (0.0)	20 (100.0)	
ภาวะสุขภาพ			0.780
แข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว	44 (26.5)	122 (73.5)	
แข็งแรงแม้มีโรคประจำตัว	12 (29.3)	29 (70.7)	
ไม่แข็งแรง	0 (0.0)	1 (100.0)	
พฤติกรรมการออกกำลังกาย			0.123
ประจำ	4 (14.8)	23 (85.2)	
ครั้งคราว	42 (26.9)	114 (73.1)	
ไม่ออกกำลังกายเลย	10 (40.0)	15 (60.0)	
ความเพียงพอของรายได้			0.021*
เพียงพอและเหลือเก็บ	10 (15.2)	56 (84.8)	
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	27 (29.7)	64 (70.3)	
ไม่เพียงพอ	19 (37.3)	32 (62.7)	
การดูแลครอบครัว			0.593
ไม่มีภาระ	2 (28.6)	5 (71.4)	
ภาระน้อย	9 (21.4)	33 (78.6)	
ภาระปานกลาง	22 (25.0)	66 (75.0)	
ภาระมาก	23 (32.4)	48 (67.6)	

*Chi-square test กำหนดค่าสถิติ p-value < 0.05

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับความเครียดจากงาน แสดงดังตารางที่ 3 และพบว่า สาขาอาชีพ ข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงงาน (Physical job demand) และอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value*
สาขาอาชีพ			0.044*
แพทย์/ทันตแพทย์	0 (0.0)	11 (100.0)	
พยาบาล/ผู้ช่วยพยาบาล	27 (34.6)	51 (65.4)	
บุคลากรอื่นๆ ทางกรแพทย์	3 (12.0)	22 (88.0)	
บุคลากรอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแพทย์	20 (29.8)	47 (70.2)	
บริษัทคู่สัญญา	6 (22.2)	21 (77.8)	
ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้			0.634
น้อยกว่า 1 ปี	13 (34.2)	25 (65.8)	
ระหว่าง 1 - 5 ปี	15 (26.8)	41 (73.2)	
ระหว่าง 5 - 10 ปี	6 (30.0)	14 (70.0)	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	22 (23.4)	72 (76.6)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์			0.086
น้อยกว่า 40 ชั่วโมง	0 (0.0)	9 (100.0)	
ระหว่าง 40 - 60 ชั่วโมง	50 (29.8)	118 (70.2)	
มากกว่า 60 ชั่วโมงขึ้นไป	6 (19.4)	25 (80.6)	
การทำงานเป็นผลัดกะ			0.380
ไม่มี	26 (24.3)	81 (75.7)	
มี	30 (29.7)	71 (70.3)	
การทำงานเพื่อเรียก (On call)			0.238
ไม่มี	37 (24.7)	113 (75.3)	
มี	19 (32.8)	39 (67.2)	
ประสบการณ์ในการทำงาน			0.083
น้อยกว่า 1 ปี	11 (33.3)	22 (66.7)	
ระหว่าง 1 - 5 ปี	12 (42.9)	16 (57.1)	
ระหว่าง 5 - 10 ปี	9 (29.0)	22 (71.0)	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	24 (20.7)	92 (79.3)	
การทำงานล่วงเวลา			0.299
ไม่มี	17 (22.7)	58 (77.3)	
มี	39 (29.3)	94 (70.7)	
การประกอบอาชีพเสริมพิเศษนอกโรงพยาบาล			0.931
ไม่มี	48 (26.8)	131 (73.2)	
มี	8 (27.6)	21 (72.4)	

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดจากงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value*
ข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand)			< 0.001*
สูง (คะแนน ≥ 15)	43 (40.2)	64 (59.8)	
ต่ำ (คะแนน < 15)	13 (12.9)	88 (87.1)	
อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work)			0.016*
สูง (คะแนน ≥ 17)	36 (34.3)	69 (65.7)	
ต่ำ (คะแนน < 17)	20 (19.4)	83 (80.6)	

*Chi-square test กำหนดค่าสถิติ p-value < 0.05

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมใน
งานกับความเครียดจากงาน แสดงดังตารางที่ 4 และพบว่า
แรงสนับสนุนทางสังคม แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ
ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจาก
งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน

ปัจจัยด้านจิตสังคมในงาน	กลุ่มที่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	กลุ่มที่ไม่มี ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	p-value*
แรงสนับสนุนทางสังคม (Social support)			0.046*
สูง (คะแนน ≥ 36)	38 (23.6)	123 (76.4)	
ต่ำ (คะแนน < 36)	18 (38.3)	29 (61.7)	
ก. แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support)			0.019*
สูง (คะแนน ≥ 18)	39 (23.4)	128 (76.6)	
ต่ำ (คะแนน < 18)	17 (41.5)	24 (58.5)	
ข. แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker support)			0.260
สูง (คะแนน ≥ 18)	46 (25.6)	134 (74.4)	
ต่ำ (คะแนน < 18)	10 (35.7)	18 (64.3)	
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security)			0.040*
สูง (คะแนน ≥ 16)	33 (22.8)	112 (77.2)	
ต่ำ (คะแนน < 16)	23 (36.5)	40 (63.5)	

*Chi-square test กำหนดค่าสถิติ p-value < 0.05

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามนอกเหนือจากแบบประเมินความเครียดจากงาน ในข้อคำถามที่ว่า “โดยส่วนใหญ่เมื่อท่านเกิดความเครียดขึ้น มักจะเกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด” พบว่า สาเหตุความเครียดของกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เกิดความเครียดจากงานที่ทำ จำนวน 93 คน (ร้อยละ 44.7) และเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ จำนวน 115 คน (ร้อยละ 55.3)

และเมื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความเครียดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามว่า เกิดจาก

งานที่ทำหรือเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ กับความเครียดจากงานที่ได้จากการประเมินจากแบบสอบถามพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.012$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า สาเหตุของความเครียดเกิดจากงานที่ทำนั้น พบว่ากลุ่มนี้มีความเครียดจากงานตามการประเมินที่ได้จากแบบสอบถาม ร้อยละ 35.5 และ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า สาเหตุของความเครียดเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ พบว่ากลุ่มนี้มีความเครียดจากงานตามการประเมินที่ได้จากแบบสอบถาม ร้อยละ 20.0

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุความเครียดที่กลุ่มตัวอย่างระบุในข้อคำตอบกับความเครียดจากงาน

สาเหตุความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มที่มี	กลุ่มที่ไม่มี	p-value*
	ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	ความเครียดจากงาน จำนวน (ร้อยละ)	
เกิดจากงานที่ทำ	33 (35.5)	60 (64.5)	0.012 *
เกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ	23 (20.0)	92 (80.0)	

*Chi-square test กำหนดค่าสถิติ $p\text{-value} < 0.05$

และจากข้อคำถามที่ว่า “ความเครียดในการทำงานของท่าน โดยภาพรวมแล้วมีสาเหตุจากประเด็นใดมากที่สุด

(เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว)” พบว่า สาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากงานแสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประเด็นที่มาของสาเหตุความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่าง (แบบสอบถามส่วนที่ 3)

ประเด็นที่มาของสาเหตุความเครียดจากงาน (N=208)	จำนวน (ร้อยละ)
เงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ	60 (28.9)
รูปแบบ/ระบบของหน่วยงานหรือองค์กร	34 (16.4)
ความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ	33 (15.9)
ความเบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่	19 (9.1)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	17 (8.2)
ความสัมพันธ์กับผู้ป่วย (คนไข้)/ญาติผู้ป่วย	16 (7.7)
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	11 (5.3)
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	9 (4.3)
ความปลอดภัยในชีวิต	7 (3.3)
อื่น ๆ	2 (0.9)

วิจารณ์

คณะผู้วิจัยได้ประเมินความเครียดจากงานตามรูปแบบ Job Demand-Control Model ของ Robert Karasek พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ พระประแดงมีความเครียดจากงาน (High strain) จำนวน 56 คน และมีความชุกของความเครียดจากงานของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 26.9 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมาซึ่งใช้รูปแบบเดียวกัน พบว่าแตกต่างจาก ความชุกความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานี²⁸ ร้อยละ 11.3 และความชุกความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง³¹ ร้อยละ 22.6 อาจเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานีถึงแม้จะมีเพศหญิง ร้อยละ 89.6 และระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 53 ซึ่งใกล้เคียงกันกับงานศึกษาใน ครั้งนี้ที่เป็นเพศหญิงร้อยละ 80.8 และการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 58.2 แต่จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐมีมากถึงร้อยละ 66.4 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง เป็นเพศชายถึงร้อยละ 92.1 เป็นข้าราชการร้อยละ 87.9 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 66.8 จึงอาจทำให้ความเครียดจากงานแตกต่างกัน

งานศึกษาถึงความชุกความเครียดจากงานของพยาบาลชายในประเทศไทย²⁹ ที่พบว่าระดับความเครียดสูงจากการทำงานของพยาบาลชายในประเทศไทยตามแนวคิดของ Karasek ร้อยละ 32.3 แม้จะเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทั้งโรงพยาบาลไม่ได้ แต่เมื่อศึกษาเฉพาะสาขาอาชีพพยาบาล/ผู้ช่วยพยาบาลของการศึกษานี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาล/ผู้ช่วยพยาบาลมีความเครียดจากงาน ร้อยละ 34.6 ซึ่งเป็นสัดส่วนความเครียดจากงานที่ใกล้เคียงกัน

จากการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความเครียดจากงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ค่า p-value เท่ากับ 0.028, 0.039 และ 0.021 ตามลำดับ

ปัจจัยอายุนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยจะมีสัดส่วนความเครียดจากงานสูงกว่าช่วงอายุที่มากขึ้นทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 20 - 29 ปี จะมีความเครียดจากงานในสัดส่วนสูงที่สุด (ร้อยละ 41.9) อาจเนื่องจากช่วงอายุน้อยมักจะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการซึ่งต้องทำงานตามนโยบาย

หรือคำสั่งเช่นเดียวกับงานศึกษาของ วีรวัฒน์ ทางธรรม²⁹ ที่อายุมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาในนี้ยังแตกต่างจากงานศึกษาในโรงพยาบาลปทุมธานี²⁸ ซึ่งพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยระดับการศึกษานั้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเครียดจากงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งแตกต่างจากงานศึกษาของจิรสุตา ธาณิรัตน์²⁸ ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดจากงาน (p-value = 0.079) แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของจิรสุตา ธาณิรัตน์²⁸ ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจะมีความเครียดจากงานน้อยกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ปัจจัยความเพียงพอของรายได้นั้น พบว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บจะมีสัดส่วนความเครียดจากงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ และกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอจะมีความเครียดจากงานในสัดส่วนที่สูงที่สุด คือร้อยละ 37.3 สอดคล้องกับงานศึกษาในโรงพยาบาลสันป่าตอง³⁷ ที่พบว่ารายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลสันป่าตอง และสอดคล้องกับข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ในงานศึกษาครั้งนี้ ที่สอบถามถึงสาเหตุที่มาของความเครียดจากงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างตอบว่า เงินเดือน/รายได้ หรือสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุของความเครียดจากงานเป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 28.9 เช่นเดียวกับ คะนิงนิตย์ วิชัยดิษฐ์ และคณะ³⁸ ศึกษาในบุคลากรโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุดคือปัจจัยด้านการเงิน ในขณะที่การศึกษาของวีรวัฒน์ ทางธรรม²⁹ พบว่าความเพียงพอของรายได้ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดจากงานแต่ถึงกระนั้นก็มีผลการศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เพียงพอ/เหลือเก็บจะมีความเครียดจากงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเครียดจากงาน พบว่า สาขาอาชีพ ข้อเรียกร้องจากงาน ด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand) และอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ค่า p-value เท่ากับ 0.044, < 0.001 และ 0.016 ตามลำดับ

ปัจจัยสาขาอาชีพนั้น พบว่า พยาบาล/ผู้ช่วยพยาบาล

มีความเครียดจากงานร้อยละ 34.6 ในสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในสาขาอาชีพอื่นๆ ซึ่งผลการศึกษานี้ใกล้เคียงกับงานศึกษาในกลุ่มพยาบาลชาย²⁹ ในประเทศไทยมีความเครียดจากงาน ร้อยละ 32.3 นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างสาขาอาชีพแพทย์/ทันตแพทย์ นั้น ในงานวิจัยนี้ไม่พบผู้ที่มีความเครียดจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาในโรงพยาบาลปทุมธานี²⁸ ซึ่งจัดกลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรไว้ด้วยกัน ก็มีผลการศึกษว่าไม่พบผู้มีความเครียดจากงานเช่นกัน อาจจะเนื่องจากงานแพทย์/ทันตแพทย์ ถึงแม้จะเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แต่บุคลากรในกลุ่มนี้อาจมีการประเมินตนเองได้ว่าสามารถตัดสินใจได้สูง เมื่อเทียบกับงานอื่นๆ จึงทำให้มีโอกาสเป็นกลุ่ม high strain ได้ลดลง

ปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย (Physical job demand) เป็นการประเมินงานที่ใช้แรงกายและท่าทางการทำงานที่ผิดหลักการยศาสตร์ เช่น การยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักบ่อยๆ การทำงานนานๆ โดยแขนขาอยู่ในท่าที่ไม่เหมาะสม งานที่ต้องใช้แรงกายมาก การทำงานนานๆ โดยร่างกายอยู่ในท่าที่ไม่เหมาะสม โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในงานใช้แรงกายระดับสูงจะมีความเครียดจากงานร้อยละ 40.2 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในงานใช้แรงกายระดับต่ำที่มีความเครียดจากงานเพียงร้อยละ 12.9 อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความเครียดที่เกิดจากข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้แรงกาย นายจ้างควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายให้แก่แรงงาน เช่น งานศึกษาของสุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์ และคณะ³⁰ ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานในโรงงานที่สมควรปรับปรุง คือ การที่ต้องนั่งทำงานเป็นเวลานาน

ปัจจัยด้านอันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน (Hazard at work) กลุ่มตัวอย่างในงานอันตรายหรือทำงานที่มีความเสี่ยงในระดับสูงมีสัดส่วนความเครียดจากงานร้อยละ 34.3 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในงานอันตรายหรือทำงานที่มีความเสี่ยงในระดับต่ำที่มีความเครียดจากงานร้อยละ 19.4 สอดคล้องกับงานศึกษาในโรงพยาบาลปทุมธานี²⁸ ที่พบว่า เหตุก่อความเครียดทางด้านวัตถุ คือ สิ่งคุกคามทางชีวภาพ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีสิ่งคุกคามทางชีวภาพ จะมีความเครียดจากงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีและมั่นใจว่า มีสิ่งคุกคามทางชีวภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมในงานกับความเครียดจากงาน พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม แรงสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.046, 0.019 และ 0.040 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านแรงสนับสนุนทางสังคม และแรงสนับสนุนจากหัวหน้างานสอดคล้องกับงานศึกษาที่ผ่านมา^{29, 31} พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในการศึกษาของ Shigemori J. และคณะ³⁹ ที่ได้ศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างานก็เป็นเหตุก่อความเครียดที่ทำให้มีภาวะสุขภาพจิตผิดปกติได้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง แรงสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับสูง จะมีความเครียดจากงานร้อยละ 23.6 และ 23.4 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงสนับสนุนทางสังคม และแรงสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับต่ำและถึงแม้ว่าแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตามแต่ก็มีทิศทางของความสัมพันธ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในระดับสูงจะมีความเครียดจากงานในสัดส่วนที่น้อยกว่า

ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบด้วยงานที่ทำมั่นคง งานที่ทำมีสม่ำเสมอตลอดทั้งปี สถานการณ์ที่เกือบทดงาน การสูญเสียงานขณะที่ปฏิบัติงานกับนายจ้างคนนี้ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับสูง จะมีสัดส่วนความเครียดจากงานร้อยละ 22.8 ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับต่ำ ที่มีความเครียดจากงาน ร้อยละ 36.5 สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา โดย ธนียะ วงศ์วร³¹ และ Sein MM³⁵ ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้แม้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะแตกต่างกันแต่ผลการศึกษาที่ได้ใช้แบบประเมินตามแบบจำลอง Job Demand-Control ของ Karasek เหมือนกัน ผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่ามีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง มีสัดส่วนของความเครียดจากงานต่ำกว่ากลุ่มที่ตอบว่ามีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกับการศึกษาครั้งนี้

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามนอกเหนือจากแบบประเมินความเครียดจากงาน ในข้อคำถามที่ว่า “โดยส่วนใหญ่เมื่อท่านเกิดความเครียดขึ้น มักจะเกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด” ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามว่า เกิดจากงานที่ทำหรือเกิดจากสาเหตุอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ เมื่อนำมาทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบที่ได้ของกลุ่มตัวอย่างกับความเครียดจากงานที่ได้จากการประเมินจากแบบสอบถาม

พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.012$) อาจทำให้เห็นได้ว่า แบบประเมินความเครียดจากงานที่ใช้ในการศึกษานี้ มีความเชื่อมั่นในระดับหนึ่งว่า แบบประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในการประเมินความเครียดจากงานได้เนื่องจากผลมีความสอดคล้องกัน

งานวิจัยในครั้งนี้อาจจะไม่สามารถสรุปถึงกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ เนื่องจากบุคลากรในโรงพยาบาลมีความหลากหลายในกลุ่มอาชีพและลักษณะงานที่ทำเพราะต้องทำงานอยู่ภายในองค์กรเดียวกันซึ่งมีสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานบางอย่างร่วมกันซึ่งในแต่ละโรงพยาบาลก็อาจจะแตกต่างกันในแง่บริบทพื้นที่ ทุกระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายในการทำงานของผู้บริหารซึ่งก็จะแตกต่างกันตามประเภทขององค์กร ในขณะที่งานศึกษาอื่นๆ ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มเพียงอาชีพเดียวหรือทำในกลุ่มประชากรทั่วไปที่รวมกลุ่มคนทำงานและกลุ่มที่ว่างงานด้วย แต่งานวิจัยในครั้งนี้ก็สามารถทำให้เห็นมุมมองของกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ว่ามีความเครียดจากการทำงานในระดับใด นำไปสู่การคัดกรองภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรที่มีแนวโน้มผิดปกติ ส่งต่อให้แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตตรวจสอบ และวินิจฉัย นอกจากนี้ยังสามารถนำมาพัฒนางานทางด้านอาชีวอนามัยได้อีกด้วย เนื่องจากงานด้านอาชีวอนามัยมีบทบาทในการป้องกันและเฝ้าระวังสุขภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ปลอดภัยจากสิ่งคุกคาม

อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้เป็น cross-sectional study ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ความสัมพันธ์ที่ได้จากการศึกษาไม่สามารถบอกความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยดังกล่าวกับการเกิดความเครียดจากงานได้ และการศึกษาในครั้งนี้ไม่ได้ทดสอบแบบสอบถามเนื่องจากใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Robert Karasek ที่พัฒนาโดย พิชญา พรหมทองสุขและคณะ ซึ่งทดสอบความเที่ยงและทดลองใช้ในคนไทยแล้ว

งานวิจัยที่อาจจะทำต่อจากนี้ได้ เช่น นำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้มาศึกษาปัจจัยที่ใช้ทำนายการเกิดความเครียดจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง รวมถึงการศึกษาปัญหาทางสุขภาพจิตอื่นๆ เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้าที่อาจมีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียดจากงาน และเป็นแนวทางในการดูแล จัดการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือพนักงานผู้ที่มีความเครียดจากงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.พญ.พิชญา พรหมทองสุข ดร.นพ.ชัยยศ คุณานุสนธิ์ ผู้ให้ความอนุเคราะห์สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคุณสุชัย โสภณมาศ ผู้ให้คำแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์การทำวิจัย คุณอริสรา สิริสุขะ และผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. กรมสุขภาพจิต. คู่มือดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์คอน; 2541.
2. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์; 2545.
3. พัทธวรรณ เรืองศรีจันทร์. ความเครียดของพยาบาลความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับอินเตอร์เนชั่นแนล [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2554.
4. Lazarus RS. Psychological Stress and the Coping Process. New York: McGraw-Hall, 1966.
5. ชูติธย์ ปานปรีชา. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2519.
6. รวีวรรณ นิเวตพันธุ์. ความเครียดกับการดูแลตนเองในยุค IMF. จุลสารจุฬารวิจัย 2541;17:7-10.
7. แสงระวีวรรณ ชูพาณิชย์สกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานกับคอมพิวเตอร์ (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2542.
8. กรมสุขภาพจิต. กองแผนงาน. รายงานวิจัยการพัฒนาแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทยด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์ทีคอม, 2542.
9. Steven Sauter, Lawrence Murphy, Michael Colligan. Stress at work. National institute for Occupational Safety and Health (Internet). 2011 [cited 2017 Jun 20]. Available from: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.

10. ไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์. ปัญหาสุขภาพจิตในสถานประกอบอาชีพ. ใน สมชัย บวรกิตติ, โยธิน เบญจวง และปฐม สวรรค์ปัญญาเลิศ, บรรณาธิการ. ตำราอาชีวเวชศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจ เอส เค การพิมพ์; 2542. หน้า 207-18
11. เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ และความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2545.
12. พจนารถ เจียรวิจิตร, ประสิทธิ์ ศรีสุข, นิภาพร ละครวงศ์. ความเครียดของพยาบาลต่องานบริหารงานพยาบาล. ยโสธรเวชสาร 2543;4:38-50
13. Beehr TA, Newman, J.E. Job stress employee health and organizational effectiveness. 31st ed. Psychology P. editor; 1978.
14. European Commission. Guidance on work-related stress: European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs; 1999.
15. Becker D, Karasek R. Stress. In: Levy B, Wegman D, editors. Occupational Health. Philadelphia: Maple Press; 2000. p. 419-36
16. อนามัย อีรวีโรจน์. ความเครียดจากการประกอบอาชีพ (Occupational stress). วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา. 2542;4:57-68.
17. สุพรรณิ พุ่มแพ่ง. การพัฒนาแบบประเมินความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิ [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
18. European Agency for Safety and Health at Work. Research on worked-related stress 2000. Available from: <https://osha.europa.eu/en/publications/report/203>.
19. Cooper CL, Davidson N. Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. In Kalimo R, El-batawi MA, Cooper CL (eds), Psychological factors at work and their relation to health. Geneva: World Health Organization; 1987. p.99-111
20. Leka S. Work organization and stress: World Health Organization; 2005.
21. Karasek RA. Demand-Control model: social, and physiological approach to stress risk and active behavior development. Encyclopedia of occupational health and safety. 4th ed 2;1998.34.6-34.14.
22. กิตติพงษ์ เชี่ยวรุ่งโรจน์. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะเปื่องงานในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548
23. สุภารัตน์ จิรภัทรสกุล. ความเครียดจากการทำงานกับภาวะสุขภาพของตำรวจจราจรในจังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2546.
24. ขวัญหล้า เพชรทอง. บุคลิกภาพกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมในศาลชั้นต้น: กรณีศึกษาผู้พิพากษาสังกัดศาลยุติธรรม ประจำภาค [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร; 2547.
25. รวิวรรณ พลวิชัย. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
26. วรวรรณ ผู้มีโชคชัย. ความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
27. นาฏยา มณีรุ่ง. ความเครียดจากการทำงานและบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.
28. จิรสุดา ธาณิรัตน์. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานี (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
29. วีรวัฒน์ ทางธรรม, สุรินทร์ กลัมพากร, สุนีย์ ลำคำปิ่น. ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของพยาบาลชายในประเทศไทย. วารสารกองการพยาบาล. 2557; 41:6-22.

30. สุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์, ตะวันชัย จิระประมุขพิทักษ์. สภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการสาธารณสุข. 2545;11:312-6.
31. ธนียะ วงศ์วาร. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2557
32. โยธิน เบญจวัง. งานอาชีพอนามัยในโรงพยาบาล. ใน: สมชัย บรรณกิจติ, โยธิน เบญจวัง และปฐม สวรรค์ปัญญาเลิศ., บรรณาธิการ. ตำราอาชีพเวชศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจ เอส เค การพิมพ์; 2542. หน้า 35-46
33. Yamane T. Statistics: an introductory analysis. 2nd ed. New York: Happer and Row; 1967
34. พิษญา พรคทองสุข, นวลตา อาภาศกุล. โครงการทดสอบความเที่ยงและการดัดแปลงเครื่องมือวัดความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย; 2548.
35. Sein MM, Howteerakul N, Suwannapong N, Jirachewee J. Job strain among rubber-glove-factory workers in central Thailand. Indust Health. 2010;48:503-10
36. ดลฤดี เพชรขว้าง. ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของแรงงานเยวชนที่ทำงานร้านสะดวกซื้อ (วิทยานิพนธ์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
37. ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. ความชุกและปัจจัยเสี่ยงของความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข. วารสารสวนปรุง. 2559;32:54-67
38. คะนิงนิตย์ วิชัยดิษฐ์ และคณะ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนสราญรมย์. รายงานการประชุมวิชาการกรมสุขภาพจิตครั้งที่ 6; วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักแพทย์. กรุงเทพมหานคร; 2543.
39. Shigemi J, Mino Y, Tauda, Sabazono A, Aoyama H. The relationship between job stress and mental health at work. Indust Health. 35 (1997): 29-35.

Abstract

A Study on Prevalence of Work-related Stress and Relating Factors among Staff in a Private Hospital

Kritbhop Thitaree*, Warut Chaiwong**

*Bangkok Phrapradaeng Hospital

**Bangkok Health Research Center

Introduction: The objectives of this research were to study the prevalence of occupational stress based on the concept of Robert Karasek and to study other factors relating to occupational stress among staff working in a private hospital. This will be beneficial for management and resolution of job stress of the hospital staff.

Methods: This was a cross-sectional descriptive research. Data were collected using the questionnaires with the group of staff working in various fields in Bangkok Phrapradaeng Hospital from November 15th to December 31st, 2017. The questionnaires consisted of general information, Job Stress Assessment Questionnaire (Thai JCQ 54) and the cause of job stress.

Results: Of 208 hospital staff, The prevalence of occupational stress was 26.9% on the Job Demand-Control Model. Factors relating to occupational stress that statistically significant (p-value <0.05) were age, educational level, income adequacy, careers, physical job demand, hazard at work, social support, supervisor support and job security.

Conclusion: The sample in this private hospital had relatively high level of job stress on the Job Demand-Control Model when compared with the other sample groups in the past. The results of this study can help to screen the mental health condition especially job stress of the staff at the workplace when early abnormal signs appeared so as to consult the specialist for further diagnosis appropriately. For factors relating to job stress in this study, they may be used for further study to predict the occurrence of job stress of the hospital staff and to measure occupational health surveillance when faced with psychological hazards.

Keywords: Work-related stress, Occupational stress, Prevalence, Staff, Hospital