

ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียง
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

The Stress of Operating Room Nurses in 600 Beds Private Hospitals
in Bangkok.

นายอภิสิทธิ์ ขาวเหลือง

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Apisit Khawlouang

Email: apisit_09@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานและนโยบายองค์กร ที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครรวมทั้งสิ้นจำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย พยาบาลห้องผ่าตัดที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกันและปัจจัยด้านการทำงานที่ประกอบด้วย การได้รับมอบหมายภาระงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบาย

องค์กรไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความเครียดจากการทำงาน; พยาบาลห้องผ่าตัด

ABSTRACT

Objectives of this research: 1. Study the stress levels from working of operating room nurses in a private hospital 2. Study working stress of operating room nurses in a 600-bed private hospital in Bangkok by personal factor 3. Study factors to promote the stress from work of operating room nurses in a 600-bed private hospital in Bangkok.

The sample group was 110 people of operating room nurses in a 600-bed private hospital in Bangkok. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that the stress of operating room nurses in a 600-bed private hospitals in Bangkok overall had low levels of overall work stress. Operating room nurse in a 600-bed private hospitals in Bangkok with different gender, age, education level, working experience, salary level and the marital status caused different no different stress from work. Moreover, connections factors work achievement factors no effect on working stress of operating nurses in a 600-bed private hospital in Bangkok.

Keyword: The Stress; Operating Room Nurses

บทนำ

โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ธุรกิจมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่องจากความพร้อมในการรับผู้ป่วยและการให้บริการในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสูง ขณะที่ผู้ใช้บริการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มรายได้ปานกลาง-สูงและกลุ่มผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ คุณภาพการให้บริการที่ได้มาตรฐานและมีอัตราค่าบริการต่ำกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่งในต่างประเทศ นับเป็นปัจจัยดึงดูดลูกค้าต่างชาติซึ่งเป็นฐานรายได้หลักของโรงพยาบาลบางแห่งดังนั้นการให้บริการจึงเกิดความคาดหวังว่าคัมค้ำกับราคาที่ผู้รับบริการได้จ่ายไปกับการซื้อบริการสุขภาพและการตัดสินใจเข้ารับการรักษาพยาบาลของผู้รับบริการตามมาตรฐานการรับรองสากลต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลได้รับ มีส่วนในการตัดสินใจของผู้ป่วยที่จะเข้ารับบริการโดยมีความเชื่อว่ามาตรฐานดังกล่าวที่ได้มีการตรวจสอบคัดกรองบุคลากรที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้วจึงมีความสำคัญในการช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ป่วยในการตัดสินใจเข้ารับการรักษาความคาดหวังจากผู้รับบริการทำให้เกิดภาวะความกดดัน จากการทำงานทำให้พยาบาลต้องสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจและจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ของพยาบาลเพิ่มเติมเพื่อให้พยาบาลสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ดีมากยิ่งขึ้น

ลักษณะงานของพยาบาลนั้นเป็นงานที่ให้บริการอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงต้องเผชิญกับความเร่งรีบในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจบนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพอย่างรวดเร็ว งานพยาบาลจึงถือเป็นงานที่หนักต้องมีความรับผิดชอบสูงและต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาลแก่ผู้ที่มารับการผ่าตัดและพยาบาลห้องผ่าตัดยังต้องมีความชำนาญเฉพาะทางในเรื่องวิธีการทำผ่าตัด (procedure) และเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการผ่าตัดซึ่งพยาบาลห้องผ่าตัดจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่ก้าวทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการผ่าตัดอยู่เสมอ นอกจากนี้พยาบาลห้องผ่าตัดยังต้องเผชิญกับความกดดันจากบรรยากาศการทำงานและความคาดหวังจากผู้ร่วมงานโดยเฉพาะแพทย์ผ่าตัดที่คาดหวังว่าพยาบาลห้องผ่าตัดที่มาช่วยงานผ่าตัดต้องมีความเชี่ยวชาญและทำให้การผ่าตัดนั้นราบรื่นและปลอดภัยสำหรับผู้รับบริการ ในการแข่งขันของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำมักแข่งขันกันด้วยเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย ทุนยนต์ช่วยผ่าตัดจึงเป็นความท้าทายใหม่ๆ สำหรับพยาบาลห้องผ่าตัดที่สอดคล้องกับนโยบายการแข่งขันของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ ความท้าทายมักมาคู่กับความเครียดเสมอจึงทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดเกิดความเครียดจากการทำงานจากสาเหตุที่กล่าวมา จากการศึกษาในประเทศไทยเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในห้องผ่าตัดที่ผ่านมา พบว่า พยาบาลมีความเครียดจากการทำงานในระดับปานกลาง โดยการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียดกับพยาบาลพบว่าภาระงานการบริหารงานในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัด ความเครียดจากการทำงานก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น ส่งผลต่อ ระบบหัวใจ หลอดเลือด และระบบภูมิคุ้มกัน ความคิดฟุ้งซ่าน สมาธิความจำแย่งลง ขาดความสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งผลของความเครียดนั้นสามารถทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ถ้าซ้ำ ผิดพลาดมีความคิดอยากลาออกหรือเปลี่ยนงานได้

จากแผนการทำธุรกิจ การวิเคราะห์ SWOT จุดแข็งของภาคธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน พยาบาลห้องผ่าตัดคือ บุคลากรที่เชี่ยวชาญเกิดจากการฝึกฝนไม่สามารถหาใครมาทดแทนได้ง่ายการที่พยาบาลห้องผ่าตัดหนึ่งคนจะสามารถเข้าทำการผ่าตัดในแต่ละการผ่าตัดได้จำเป็นต้องใช้เวลาการฝึกฝนอาศัยประสบการณ์ที่ยาวนาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่เลียนแบบได้ไม่ง่าย หากพยาบาลห้องผ่าตัดต้องเผชิญกับความเครียดจากการทำงานแล้วส่งผลให้เกิดการลาออกจะทำให้โรงพยาบาลสูญเสียบุคลากรที่เชี่ยวชาญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาคธุรกิจได้ จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเครียดจากการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์กรกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเนื่องจากพยาบาลในห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลเอกชนต้องแบกรับความคาดหวังของผู้มารับบริการและแพทย์ผ่าตัด นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ในการฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการผ่าตัด (computer assisted surgery) เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การผ่าตัดนั้นมีความถูกต้อง แม่นยำในการใช้งานและการดูแลเครื่องมือพิเศษในการผ่าตัดนั้น ๆ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถหาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานทำให้บุคลากรในงานการพยาบาลผ่าตัดสามารถทำงานไปพร้อมกับมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานและนโยบายองค์กรที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครรวมทั้งสิ้นจำนวน 152 คน (ข้อมูลบุคลากร ของโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ 1 มีนาคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 110 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงในกรุงเทพมหานคร โดยมีมุ่งหมายวิจัยความเครียดจากการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบหมายหน้าที่ ด้านความเชี่ยวชาญในงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส 2) ปัจจัยด้านการทำงานประกอบด้วย ด้านการมอบหมายหน้าที่ ด้านความเชี่ยวชาญในงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

บททวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับมอบหมายภาระงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ โดย Defleur and Bccl-Rokeach (1996) ได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากร โดยลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ฐาปณี ว่างานนท์, (2556) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท แอมพลาสติกส์สตรี จำกัด ที่มีปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา อายุงานและสถานภาพสมรสต่างกัน จะทำให้ระดับความเครียดจากการทำงานต่างกันด้วยและ น้ำฝน นิमित, (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและรายได้ต่อ

เดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ตรีนรินทร์ คนจริง, (2563) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงานและระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการเกิดความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากรแตกต่างกันที่นัยยะสำคัญทางสถิติและ วชิระ เพ็ชรรามและกลางเดือน โพชนา, (2559) ศึกษาความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย พบว่าผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มพนักงานที่อายุที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีมีระดับของความกังวลเกี่ยวกับการฟื้นฟูสภาพการทำงานทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีระดับตำแหน่งงานสูงจะมีระดับความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยเป็นเพราะพนักงานในระดับสูงขึ้นต้องรับผิดชอบกับภาระงานมากขึ้นและปัจจัยด้านสภาพการสมรสพบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนยา เสนโสพิศ, (2554) ซึ่งพบว่า พนักงานที่แยกกันอยู่กับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีระดับความเครียดเฉลี่ยสูงมากแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพในครอบครัวที่มีต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา आयुงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส มีความอิทธิพลหรือมีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้ความเครียดจากการทำงานต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา आयุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรสในการเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในครั้งนี้

2. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยด้านการงานและนโยบายองค์กร

2.1 การได้รับมอบหมายภาระงาน การได้รับหน้าที่ในการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มักเกิดความคาดหวังและความท้าทายในการทำงานเสมอ แต่บางครั้งการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่เกินความสามารถก็อาจทำให้เกิดภาวะตึงเครียดได้เช่นกัน โดย ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศและคณะ, (2554) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลจบใหม่หรือมีอายุงานน้อยรับผิดชอบเป็นหัวหน้าเวรโดยผ่านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลายังสั้น รับผิดชอบงานหนักเกินหน้าที่ที่ควรจะเป็นและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดประสบการณ์มักได้รับการตำหนิและทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ สมิท (Smith, 1993) ได้กล่าวไว้ว่า ปริมาณงานที่มาก งานที่ยากเกินไป งานที่น้อยเกินไปและความรับผิดชอบในการทำงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่คลุมเครือ (role ambiguity) เกิดจากการกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบไม่ชัดเจน หรือเกิดจากความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) เกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งในหน้าที่การงานกับคนอื่น เป็นสาเหตุความเครียดจากการทำงานได้เช่นกัน และ Brown และ Moberg (1980) ได้กล่าวว่าสาเหตุของความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้ 1. งานยาก 2. งานคลุมเครือ 3. งานมากเกินไป ไม่สามารถทำตามเวลาซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ปริมาณของภาระงานและคุณภาพหรือมาตรฐานของงานซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน (job stress

หรือ work-related stress) เป็นปฏิกิริยาในทางลบที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการ (demand) ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากเกินไปจนเกินกว่าที่บุคคลจะรับมือได้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความสามารถเพียงพอหรือสภาพที่ทำงานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมและงานวิจัยของ พัทธราวัลย์ เรื่องศรีจันทร์และ ศิริลักษณ์ ศุภพิศพร, (2553) โดยกล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความเครียดสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและด้วยความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล 1 ใน 10 ข้อของจริยธรรมพื้นฐานสำหรับพยาบาล ในหัวข้อที่ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมมากต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย (nursing ethics, 2560)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การได้รับมอบหมายภาระงาน คือการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมโดยมีหลักสำคัญคือ ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมายโดยการได้รับมอบหมายนั้นจะประกอบด้วยงานที่ยากหรือง่ายตามภาระงานซึ่งบางครั้งภาระงานที่มากเกินไปเกินความสามารถของผู้ได้รับมอบหมายงาน หรือการได้รับการมอบหมายงานหลายๆ อย่างพร้อม ๆ กันทำให้เกิดความยุ่งยากในการจัดการให้สำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

2.2 ความเชี่ยวชาญในงาน จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานหากมีความเชี่ยวชาญที่น้อยเกินไปและไม่มี การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญทำให้เกิดความกดดัน เพราะอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและทำให้มีผลเสียตามมาได้ (เอกรินทร์ สังข์ทองและลูกมาน หะยิกาเล็ง, 2554) Karasek (1979) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจสูง (Psychological Job Demand) หรือตัดสินใจในงานต่ำ (Control or Job Decision Latitude) โดยสอดคล้องกับ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานคืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงานสูง ใช้เวลารวดเร็วหรือเป็นการตัดสินใจและผู้วิจัยยังได้ทบทวนเพิ่มเติมหากได้รับมอบหมายงานหรือได้ตำแหน่งที่ดียิ่งกว่าความสามารถจะสามารถทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่ง แมคมิลแลนและดูเออน Macmillan & Duane, (1982) ได้กล่าวถึงบุคคลที่ไม่ได้รับตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลทิพย์ รักวงศ์ภัทร์และ โสฬพัทธ์ เหมรัญช์โรจน์, (2560) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครพบปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองเนื่องจากความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในงานมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงสรุปได้ว่า ความเชี่ยวชาญในงาน คือ ความสามารถด้านลึกที่มีจำเพาะกับงานที่ทำโดยความเชี่ยวชาญในงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ และใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ฝึกฝน ทำซ้ำ ตลอดจนการฝึกอบรม จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ ซึ่งหากไม่เชี่ยวชาญในงานหรือเชี่ยวชาญน้อยจะทำให้เกิดภาวะกดดัน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้ยากหรือสำเร็จช้ากว่าคนอื่นหรือมีความเชี่ยวชาญในงานสูงแต่ได้งานที่ไม่ท้าทายตามความเชี่ยวชาญทำให้รู้ดี้อยกว่าคนอื่นก็ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

2.3 ความอิสระในการตัดสินใจ ในการทำงานในบางครั้งด้วยสถานการณ์ซึ่งหน้าทำให้ต้องตัดสินใจในภาวะการฉุกเฉินดังนั้นความอิสระในการตัดสินใจในการทำงานก็ก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นกันหากอิสระในการตัดสินใจถูกจำกัด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคนทั่วไปต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นผู้กุมชะตาของ

ตนเองบ้าง ซึ่งมักจะตรงกันข้ามกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและอยู่นอกเหนือการควบคุม เพราะว่าการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่องานของตนและทุกคนมักเชื่อว่าตนรู้จักงานที่ตนเองทำเป็นอย่างดี เมื่อไม่มีใครมาปรึกษาด้วยความรู้สึกว่าเป็นคนนอกและทำให้ตนเองไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ได้ผลตามมาคือความเครียด (ธนดล หาญอมรเศรษฐ์, (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การไม่มีอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่เกิดจากการทำอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Breakwell G.M. (1990) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทการทำงานที่ไม่เป็นอิสระ หรือขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพและพบว่า Karasek (1979) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมในการทำงานของตน หรือใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบได้แก่การมีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision Authority) และการมีอิสระในการใช้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในงาน (Skill Utilization) นอกจากนี้ แมคแกรธ McGrath, (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนของผู้บริหารจะมีผลต่อความเครียดและการไม่ให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานก็เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความอิสระในการตัดสินใจ คือ ความต้องการมีส่วนร่วมในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบางครั้งต้องใช้การตัดสินใจในหน้าที่งานเพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขาดความมั่นใจในการทำงานจนกระทั่งไม่สามารถตัดสินใจในหน้าที่งานด้วยตนเอง และการขาดอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานนอกจากจะทำให้งานไม่สามารถสำเร็จตามเป้าหมายและเวลาแล้วบุคคลยังเกิดความรู้สึกด้อยคุณค่าด้วย

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการทำงานทุกคนไม่สามารถปฏิบัติงานด้วยตัวเองแล้วสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ทุกครั้ง การทำงานต้องอาศัยผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานก็มีผลต่อความเครียดในการทำงานเสมอ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory, 1959) ที่มีปัจจัยหลักและปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าปัจจัยค้ำจุนหนึ่งที่ได้กล่าวถึงคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) นั้นหมายถึง การพบปะสนทนา ความมีกัลยาณมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหรือกลุ่ม ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตงานที่ดีและลดความเครียดจากการทำงานได้และ Karasek (1979) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในสายงาน เป็นหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานนอกจากนี้สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational source) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น บุคคล ครอบครัว เพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงาน เป็นสาเหตุแห่งความเครียดด้านหนึ่ง (Farmer R.E., 1994) และหนึ่งในปัจจัยของความเครียดในการทำงานของคูเปอร์ (Dynamics of Work Stress) คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าดำเนินไปได้อย่างราบรื่น บรรยากาศในการทำงานก็จะอบอุ่น มีมิตรภาพและไว้วางใจซึ่งกัน หากสภาพของสัมพันธภาพดังกล่าวมีลักษณะในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาย่อมก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้นได้ (Beehr and McGrath, 1999 และ McLean, 1979 อ้างถึงใน Cooper et al., 2001) และมาลีวัลย์พานทอง, (2561) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากงานของพยาบาล

คือ สภาพแวดล้อมทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ด้านบริการจากผู้ป่วย ผู้นำชุมชนและ คิริสทอป และโคส (ฉัตรกมล ออกกจิวัตร , 2552 อ้างอิงจาก Burns. 1993 citing Kirilloff & Close, 1983) ได้ศึกษาพบว่าการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่ไม่ร่วมมือและไม่ช่วยเหลือกันในการทำงาน เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ การส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ต่อกัน และร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่ดีมีความซุนซ่องหมองใจกันจะทำให้งานไม่ราบรื่นเกิดอุปสรรค ปัญหา หรือไม่ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จะทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย และยังเพิ่มความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเพิ่มขึ้นและไม่มีสมาธิในการทำงานร่วมด้วย

2.5 นโยบายองค์กร องค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดเนื่องด้วยนโยบาย โครงสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนไม่เหมาะสม เช่น เมื่อใดนโยบายขององค์กร บริษัทหรือหน่วยงานขาดความยุติธรรมต่อพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกัน องค์กรมีกฎเกณฑ์เข้มงวดเกินไปหรือขั้นตอนการทำงานคลุมเครือ (สิริอร วิชชาวุธ, 2553) และไอแวนเชอริวิช และ แมทเทอร์สัน (Ivancevich & Matteson, 1978) ได้ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานอย่างหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศในองค์กรและการจัดการนอกจากนี้ยังพบว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงาน เกิดจากองค์กร หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา มีความล่าช้ามากในการทำงาน เช่น ระบบราชการ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนผู้บริหาร หรือทิศทางการทำงาน การใช้เทคโนโลยีระดับสูง และ หน่วยงานการให้บริการ (Cooper และ Marshall, 1986) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรัชย์ ทูหมัด, (2562) โดยระบุว่าระบบบริการขององค์กร ไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าทำให้เกิดความเครียดในการทำงานด้วยเช่นกัน และ พลอยชนกภรณ์ กุลวัฒนาพันธ์, (2561) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด และการศึกษาของ ปาณิภา เสียงเพราะ, (2557) พบว่านโยบาย และระบบการทำงานในหน่วยงานยังไม่ชัดเจนรวมถึงมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชามีน้อย ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า นโยบายองค์กร คือ บรรยากาศองค์กร สิ่งแวดล้อม การจัดการ สายบังคับบัญชาและ ทิศทางของการทำงาน หากไม่มีความชัดเจน ไม่สามารถเข้าใจได้ง่ายและไม่สามารถเข้าถึงได้จะทำให้บุคลากรไม่ทราบบทบาทของตนเองในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร นอกจากนี้หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถ ไม่ยืดหยุ่น ไม่รับฟังปัญหาและไม่เปิดกว้างสำหรับบุคลากรเพื่อให้มีส่วนร่วมในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

3.แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ความเครียดในการทำงานหรือดำเนินชีวิตประจำวัน การต้องพบเจอกับความเครียดซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ทุกคนต้องพบเจอซึ่งความเครียดจะมีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกและการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ทำให้ประสิทธิภาพการรับรู้ การควบคุมอารมณ์ และการทำงานลดลง โดยสอดคล้องทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดตามแนวของ เซลเย่ (Selye Stress Theory) กล่าวคือเมื่อร่างกายถูกควบคุมด้วยความเครียดหรือทำให้เกิดความเครียด ทำให้ร่างกายของเราเปลี่ยนแปลงไป ขาดสมดุลและเมื่อร่างกายถูกคุกคามจะทำให้เกิดการ

ตอบสนอง มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ชีววิทยาและชีวเคมีของร่างกาย และการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ก่อให้เกิดความเครียดในแต่ละบุคคลแตกต่างกันตามปัจจัยภายใน เช่น อายุ เพศ พันธุกรรม ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น การรักษาด้วยฮอร์โมน ยาและอาหาร นอกจากนี้ความเครียดหลาย ๆ ชนิดที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันซึ่งจะเพิ่มการกระตุ้นความเครียด มีผลทำให้การต้านทานต่อสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดลดลง นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้นิยามเกี่ยวกับความเครียดไว้อีกหลายท่านดังต่อไปนี้ ลาซารัสและฟอล์คแมน (Lazarus and Folkman, 1984) ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลเป็นผู้ประเมินด้วยบุคลิกลักษณะของตนเองส่วนหนึ่งและตามธรรมชาติของเหตุการณ์ในขณะนั้นว่าความสัมพันธ์เกินขีดความสามารถหรือทรัพยากรที่ตนเองจะใช้ต่อต้านได้และรู้สึกว่าจะถูกคุกคามหรือเป็นอันตรายต่อความเป็นสุข

ความเครียดในการปฏิบัติงานในภาพรวมเหมือนกับความเครียดทั่วไป กล่าวคือเป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของร่างกายต่อสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ในขณะที่มีความเครียดจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึกภายใน เช่น ทำให้รู้สึกไม่สบายใจกระวนกระวายใจและการเปลี่ยนแปลงภาวะทางร่างกาย เช่น กล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ หดเกร็ง หัวใจเต้นแรงเร็ว ทำให้ชีพจรเต้นเร็ว แรงดันเลือดสูงในทางตรงกันข้าม เมื่อเราอยู่ในภาวะที่ผ่อนคลายหรือไม่เครียดกล้ามเนื้อจะไม่เกร็ง หัวใจและชีพจรมีอัตราการเต้นช้าลงและมีความสม่ำเสมอ (สุรชัย ทุหมัดและ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) ความเครียดเป็นความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ได้ถึงอารมณ์ สภาพจิตใจและการแสดงออกทางร่างกายของตนเองที่บ่งบอกได้ว่า อึดอัด คับข้องใจ ไม่สบายตัวไม่สบายใจ ไม่มีความสุข ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวของตนเอง ความเครียดวัดได้จากการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา จากอาการทางระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น ความดันโลหิต อัตราการหายใจ การตึงของกล้ามเนื้อ คลื่นสมอง หรืออาการระบบทางเดินอาหาร เป็นต้น ความเครียดวัดจากแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความรู้สึกของตนเอง วัดจากการสังเกตพฤติกรรมหรืออาการต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออก เช่น พูดเร็วเร็ว กระสับกระส่าย ซึมเศร้าร้องไห้ บุคลิกที่เปลี่ยนแปลง (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) และ สุวรรณมา สีสัมประสงค์, (2552) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความเครียด ว่าหมายถึง อาการหรือปฏิกิริยาการตอบสนอง ทางด้านร่างกายจิตใจ กระบวนการทางความคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทั้งจากตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งหากบุคคลมีระดับความเครียดสูงกว่าเกณฑ์ปกติจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจและความกดดันหรือคุกคามต่อสภาวะสมดุลในการดำเนินชีวิตทำให้บุคคลนั้นเสียความสมดุลในตนเองและการศึกษาของ วชิราภรณ์ ยมรัตน์, (2553) พบว่าบุคลากรพยาบาลและผดุงครรภ์ เป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงาน ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน โดยที่วิชาชีพพยาบาลเป็นงานอาชีพที่เกิดความเครียดได้ง่ายและตลอดเวลา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มารับบริการต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมานและความตาย การปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากเกินไปต้องทำงานแข่งกับเวลาต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งผู้ป่วยญาติและผู้ร่วมงาน ซึ่งมีฐานะและพัฒนาการทางอารมณ์ที่แตกต่างกันไป ตลอดจนภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความเครียดจากการทำงาน คือ ภาวะที่ร่างกายตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในจากการทำงานที่มากกดดัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก เช่น รู้สึกหงุดหงิด วนเวียนใจ กระวนกระวายใจ ไม่อยากพบปะผู้คน ไม่มีความสุข นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย

ร่วมด้วยเช่น อ่อนเพลีย ไม่สบายตัว ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขความเครียดจากการทำงานจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการรับรู้ การควบคุมอารมณ์ สมรรถภาพในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมทั้งคุณค่าในตัวเองลดลงส่งผลให้หมดหวังในชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบ สอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลในหน่วยงานห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 152 คน (ข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ 1 มีนาคม 2564)

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 110 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับคืนซึ่งจะทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ การได้รับมอบหมายภาระงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร จำนวน 20 ข้อ โดยให้กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึก พฤติกรรม หรืออาการเครียดจากการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบคำถามมากที่สุด จำนวน 6 ข้อโดยให้กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 ท่านคิดว่ามีแนวทางอะไรบ้างที่จะสามารถช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

2. ผู้วิจัยแบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นและระดับความเครียดจากการทำงานด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับโดยให้กำหนดให้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 = ระดับความคิดเห็นมาก, คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 = ระดับความคิดเห็นน้อย, คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และแบ่งระดับความเครียดจากการทำงานออกเป็น 5 ระดับโดยให้กำหนดให้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 = ระดับความเครียดมากที่สุด, คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 = ระดับความเครียดมาก, คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 = ระดับความเครียดปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 = ระดับความเครียดน้อย, คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 = ระดับความเครียดน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

-หาความถี่ และร้อยละ กับตัวแปรที่มีระดับวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส

-หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ การได้รับมอบหมายภาระงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายองค์กร และความเครียดจากการทำงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

-ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในส่วนของการจำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบ t – test

-ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในส่วนของการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

-ปัจจัยด้านการทำงานได้แก่ ด้านการได้รับมอบหมายภาระงาน ด้านความเชี่ยวชาญในงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน คือ ด้านการได้รับมอบหมายงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายองค์กร และความอิสระในการตัดสินใจตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรสสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการทำงานที่ประกอบด้วย การได้รับมอบหมายภาระงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและปัจจัยด้านนโยบายองค์กรไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความเครียดจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรลักษณ์ เหลืองกอบกิจ (2555) ที่พบว่าความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับต่ำ และการศึกษาของ นัยนา แสงทอง, (2555) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับทั่วไป 5 โรงพยาบาลพบว่าความเครียดของพยาบาลอยู่ในระดับน้อย จากการพิจารณาแล้วพบว่ามีความเป็นไปได้ที่พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงานในระดับหนึ่ง สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภัญญา ลือเลื่อง, (2560) ได้ศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลอุดรธานี พบความเครียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

แต่ก็ยังมีรายงานการวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ระบุความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เช่น พัชรวัลย์ เรืองศรีจันทร์ และคณะ, (2554) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล และการศึกษาระดับความเครียดของพยาบาลสถาบันบำบัดรักษาและ ธิติ ดวงสร้อยทอง, ขจรวรรณ เขาวนกระแสนันธุ์, (2557) ที่ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาลสถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดในโรงพยาบาลสวนปรุง พบว่าร้อยละ 45.5 มีความเครียดในระดับปานกลาง และ พลอยชนกภรณ์ กุลวัฒนาพันธ์, (2561), ที่ศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด ณ โรงพยาบาลตติยภูมิชั้นสูงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 57.70) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในห้องผ่าตัดหรือสาธิตวิธีการใช้ และดูแลเครื่องมือพิเศษในการผ่าตัดให้พยาบาลห้องผ่าตัดอยู่เสมอ โดยสรุปแล้วพบว่าความเครียดจากการทำงานของพยาบาลมีความแตกต่างกันอยู่

ในช่วงระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทสภาพแวดล้อมและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยแต่ละท่านทำการศึกษา จึงทำให้ระดับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลนั้นแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและสถานภาพสมรส สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน โดยลักษณะการทำงานในห้องผ่าตัดของพยาบาลในเรื่องเพศไม่น่ามีผลต่อความเครียดจากการทำงานเพราะจะเน้นไปที่ความเชี่ยวชาญดัง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตภพ ฐิตารีย์, (2558) ที่ศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับศึกษาของ นาฎยา มณีรุ่ง, (2559) ที่ศึกษาความเครียดจากการทำงานและบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

2.2 พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องจากมีการมอบหมายงานตามประสบการณ์การทำงานดังนั้นอายุของพยาบาลห้องผ่าตัดจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ พุ่มแพ่ง, (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิและสอดคล้องกับการศึกษาของ นัยนา แสงทอง, (2555) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมุทรสาครที่มีอายุต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และกาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน แต่มีผลการศึกษาที่แตกต่างออกไปของ กฤตภพ ฐิตารีย์, (2558) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยจะมีสัดส่วนความเครียดจากงานสูงกว่าช่วงอายุที่มากขึ้นทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 20 - 29 ปีจะมีความเครียดจากงานสูงอาจเนื่องจากช่วงอายุที่น้อยมักจะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการซึ่งต้องทำงานตามนโยบายหรือคำสั่ง เช่นเดียวกับงานศึกษาของ วีรวรรณ ทางธรรม, (2557) และนาฎยา มณีรุ่ง, (2559) ที่ระบุว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากทำงาน การที่ผลการศึกษาแตกต่างกันอาจเป็นเพราะแผนกที่ทำงานและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

2.3 พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องด้วยพยาบาลห้องผ่าตัดเป็นหน่วยงานเฉพาะทาง ดังนั้นระดับการศึกษาที่จบมาอาจไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานเพราะการฝึกความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทางที่ทุกคนต้องมาฝึกฝนเพิ่มเติมจึงทำให้ไม่เกิดความเครียดจากการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสัมพันธ์กับ กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน แต่พบว่าแตกต่างกับการศึกษาของ กฤตภพ ฐิตารีย์, (2558) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเครียดจากงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

กว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เจ้าของงานวิจัยไม่ได้อภิปรายเพิ่มเติมว่าเกิดจากสาเหตุใด แต่ผลการศึกษามีผลแตกต่างกัน น่าจะเกิดจากลักษณะงาน แผนกที่สังกัดและกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน

2.4 พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกันมีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องจากห้องผ่าตัดมีระบบพี่เลี้ยงโดยมีพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีประสบการณ์คอยดูแลและสอนงานแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ดังนั้นถึงแม้พยาบาลที่มีอายุงานน้อยมีประสบการณ์น้อยเข้ามาทำงานในแผนกก็ไม่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงใจ จันทระประเสริฐ, (2556) พบว่าพยาบาลวิชาชีพไทยที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี 16-30 ปีและมากกว่า 30 ปีมีความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นัยนา แสงทอง, (2555) ที่ระบุว่าระยะเวลาปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

2.5 พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน การมีระดับเงินเดือนที่ต่างกันแต่ไม่ได้มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายหากกลุ่มตัวอย่างสามารถบริหารรายรับรายจ่ายได้ ระดับเงินเดือนจึงไม่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวีรวัดน์ ทางธรรม, (2557) พบว่าความเพียงพอของรายได้ของพยาบาลชายในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน โดยพยาบาลชายที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บจะมีความเครียดจากทำงานน้อย แต่จากการศึกษาของ นาฎยา มณีรุ่ง, (2559) ที่พบว่าระดับเงินเดือนและของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน เพราะหากรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายก็จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งพบว่าการศึกษาที่ต่างกันนั้นมาจากปัจจัยเสริมคือความสมดุลของภาระใช้จ่ายในแต่ละเดือนด้วยและมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันจึงทำให้ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างกันไปด้วย

2.6 พยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดจากการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องด้วยในขณะที่ปฏิบัติงานพยาบาลห้องผ่าตัดมักใจจดจ่อกับการทำหัตถการต่าง ๆ จึงมาความเป็นไปได้ว่าไม่ว่าจะสถานภาพสมรสเป็นแบบไหนก็ไม่มีผลกระทบต่อความเครียดจากการทำงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา แสงทอง, (2555), พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมุทรสาครที่มีสถานภาพสมรสต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และกาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ ในกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรสต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการทำงานได้แก่ การได้รับมอบหมายภาระงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กรไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแยกรายละเอียดรายข้อไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านการได้รับมอบหมายภาระงาน ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อาจสื่อเนื่องจากปัจจัยเสริมในเรื่องของ

การจัดการบริหารบุคลากรมอบหมายงานตามความสามารถหน้าที่ การมอบหมายที่เลี้ยงคอยฝึกสอนในการผ่าตัดอาจทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้น้อย จึงทำให้ปัจจัยด้านการมอบหมายภาระงานไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ นัยนา แสงทอง, (2555) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยการทำงานด้านภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุข 5 มีความสัมพันธ์น้อยต่อความเครียดจากการทำงานเพราะพยาบาลมีความพึงพอใจกับภาระงานที่ทำอยู่ทั้งปริมาณที่ได้รับมีขอบเขตเหมาะสม และมีเวลาพักที่เหมาะสม

แต่พบว่าผลการวิจัยตรงข้ามกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศและคณะ, (2554) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลบางหอผู้ป่วยที่ขาดแคลนอัตรากำลังจำเป็นต้องให้พยาบาลจบใหม่หรือมีอายุน้อยรับผิดชอบเป็นหัวหน้าเวรโดยผ่านประสบการณ์ทำงานในระยะเวลาอันสั้น รับผิดชอบงานหนักเกินหน้าที่ ที่ควรจะเป็นและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดประสบการณ์มักได้รับการตำหนิและทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับประเภทของโรงพยาบาลและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.2 ปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญในงาน ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในการจัดหาบุคลากรเพื่อมาทำงานในงานเฉพาะด้านอย่างห้องผ่าตัดนั้น จำเป็นต้องหาพยาบาลที่เชี่ยวชาญจริงและมีประสบการณ์การทำงานมาพอสมควรและดังนั้นการทำงานหรือการแก้ปัญหาในหน้างานจึงไม่ยากเกินไปสำหรับพยาบาลห้องผ่าตัด จึงทำให้ปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญในงานไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, (2556) ที่ศึกษาพบว่าประสบการณ์ความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานและ พลอยชนกภรณ์ กุลวัฒนาพันธ์, (2562) ได้ศึกษาพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัด ณ โรงพยาบาลตติยภูมิชั้นสูงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความเครียดระดับปานกลางจากการที่ต้องรับการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในห้องผ่าตัดหรือสาคิทธิวิธการใช้ และดูแลเครื่องมือพิเศษในการผ่าตัดให้พยาบาลห้องผ่าตัดอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ในรายชื่อของปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญในงานโดยพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ระดับความคิดเห็นปานกลางกับหัวข้อการได้รับโอกาสในการฝึกฝนและอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน

3.3 ปัจจัยด้านความอิสระในการตัดสินใจไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อาจเพราะในการตัดสินใจหน้างานด้วยความที่มีประสบการณ์ในงานทำให้การตัดสินใจหน้างานเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน การตัดสินใจในการทำงานจึงได้รับความอิสระ หรือมีที่ปรึกษาในการให้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งพบว่าการทำงานที่มีบทบาทมีอิสระในการการตัดสินใจด้วยตัวเองทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานน้อยได้ซึ่งสอดคล้องกับ พลอยชนกภรณ์ กุลวัฒนาพันธ์, (2562) ที่ได้ศึกษาพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดมีความภูมิใจในเอกลักษณ์ของงานในห้องผ่าตัด จึงทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดปฏิบัติงาน ในบทบาทและหน้าที่นั้น ๆ ได้ดี ส่งผลให้ความเครียดจากการทำงานลดลง

แต่มีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องคืองานวิจัยของ มณิสสา สุทธิรัตน์, (2556) ที่พบว่า การตัดสินใจต่าง ๆ แม้ว่าเกิดเหตุการณ์ที่สำคัญ ๆ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้แต่ต้องรอปรึกษาหัวหน้า อีกทั้งในหน้าที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีความเครียดอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่มาก ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับงานและกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน

3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานในห้องผ่าตัดมีการเกื้อหนุนและช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน ทำให้งานสะดวกราบรื่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดเกิดความเครียดจากการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ วชิราภรณ์ ยมรัตน์, (2553) ได้ศึกษาพบว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงานทำให้พยาบาลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานน้อย เพราะการปฏิบัติตัวต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีได้ พยาบาลต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้กำลังใจและแสดงความยินดีต่อกันด้วยความจริงใจ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พยาบาลมีความสุข ในการปฏิบัติงานและเกิดความเครียดน้อยลง

แต่ผลการศึกษาของ นาฎยา มณีรุ่ง, (2558) พบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน เพราะลักษณะการทำงานของวิชาชีพพยาบาลนั้นทำงานกันเป็นทีมเพื่อดูแลผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชญญา ลือเลื่อง, (2560) ที่พบว่า พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลอุดรธานีต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากลักษณะงานในห้องผ่าตัดต้องทำงานเป็นทีม พยาบาลห้องผ่าตัดเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องติดต่อขอความร่วมมือจากบุคลากรต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับประเภทของโรงพยาบาลและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.4 ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ไม่มีผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะการทำงานในด้านการผ่าตัดเป็นงานในด้านการรักษา มักจะไม่มีความเกี่ยวข้องมากนักกับนโยบายโรงพยาบาลเอกชนที่เน้นไปในด้านของธุรกิจสุขภาพมากกว่า ดังนั้นทิศทางของนโยบายองค์กรจึงเน้นภาคธุรกิจ แต่ก็ไม่ได้ตัดขาดจากนโยบายองค์กรเสียทีเดียว โดยนโยบายองค์กรก็ได้เน้นด้านมาตรฐานการรักษาด้วยแต่ด้วยความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่โรงพยาบาลสนับสนุนจึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานน้อยโดยสอดคล้องกับ พลอยชนกภรณ์ กุลวัฒนาพันธ์, (2562) ได้ศึกษาพบว่า องค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในห้องผ่าตัด มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดลดลง

แต่งานวิจัยของ ปาณิภา เสียงเพราะ, (2557) พบว่านโยบาย และระบบการทำงานในหน่วยงานยังไม่ชัดเจนรวมถึงมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชายังมีน้อยทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากนโยบายของโรงพยาบาลที่ศึกษาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดมีความเครียดจากการทำงานในระดับน้อย หรือสามารถนำไปวางแผนงานเพื่อทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

จากการวิจัยพบว่าพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 600 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความเครียดจากการทำงานในระดับน้อย ซึ่งเป็นผลที่น่าพึงพอใจอยู่แล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแนะนำให้พัฒนาแนวทางสำหรับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้พยาบาลห้องผ่าตัดให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อพยาบาลห้องผ่าตัดจะสามารถปฏิบัติงานกับผู้ป่วยที่มารับบริการได้อย่างปลอดภัยตามมาตรฐาน และเกินความคาดหวังของผู้มารับบริการ และหากพยาบาลห้องผ่าตัดมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้ผูกพันกับองค์กรมากขึ้นด้วย

ในการที่จะทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดคงความเครียดในระดับน้อยต้อง ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดแม้เพียงเล็กน้อยก็ควรจัดการให้เรียบร้อย และยังมีโอกาสพัฒนางานที่จะทำให้ความเครียดลดลงจากนี้ได้อีก โดยผู้ทำวิจัยได้แนะนำให้บริหารจัดการกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้นเนื่องจากผู้ทำวิจัยได้เล็งเห็นว่า วิชาชีพพยาบาลเน้นการทำงานเป็นทีมการทำงานร่วมกันบ่อยครั้งจะทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นและสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมกิจกรรมเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางการลดความเครียดจากการทำงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากรในโรงพยาบาลอื่น เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดจากการทำงาน
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลเอกชน

อ้างอิง

- กฤตภา ฐิตารีย์. (2558). ความชุกและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่อความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *Thammasat Medical Journal*, Vol. 19 No. 1
- กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณี ดาวังปาและมณีนรัตน์ ภาคฐป. (2560). คุณภาพบริการพยาบาลตามความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ป่วยประกันสังคมโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย* ปีที่ 11 ฉบับที่ 2.

- จุไรลักษณ์ เหลืองกอบกิจ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตรีรินทร์ คนจริง. (2563). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการ กรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการใน สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิวา กลั่นเรืองแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตำรวจ. สารวิทยัลัยพยาบาลกองทัพเรือ.
- ธิตี ดวงสร้อยทอง, ขจรวรรณ เขาวนกระแสนินธุ์. (2557). ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาล สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติ บรมราชชนนี. วารสารวิชาการสาธารณสุข.
- นาถญา มณีรุ่ง. (2558). ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการเอกชนแห่งหนึ่งในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลอยชนกภรณ์ กุลวัฒนาพันธ์. (2561). ความเครียดจากการทำงานของพยาบาล ห้องผ่าตัด ณโรงพยาบาลตติยภูมิชั้นสูงแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาลีวัลย์ พานทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา. วารสารพยาบาลสาธารณสุข ปีที่ 32 ฉบับที่ 3.
- มณิสรา สุศิริรัตน์. (2556). ความเครียดจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ศูนย์การจัดสวัสดิการและสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีกัญญา ลือเลื่อง. (2560). ความเครียดและการจัดการความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลอุดรธานี. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี.
- วีรวัฒน์ ทางธรรม, สุรินทร์ กลัมพากร, สุนีย์ลำคำปิ่น. (2557). ปัจจัยทำนายความเครียดจากการทำงานของพยาบาลชายในประเทศไทย. วารสารกองการพยาบาล.
- อมรรัตน์ นະสนธิ์. (2560). เอกสารประกอบการสอนแนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีทางการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.