

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์
จังหวัดนครราชสีมา



นางสาวดวงบุหงา ไทยโสภ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Affecting Employees' Stress of P. Phathya Hospital,
Nakhon Ratchasima Province**

Miss Duangbu-nga Thaisopa



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

Independent Study title: Factors Affecting Employees' Stress of P. Phathya Hospital, Nakhon Ratchasima Province
Author: Miss Duangbu-nga Thaisopa; **ID:** 2533002115;
Degree: Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;
Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this study were (1) to study levels of employees' stress of P. Phathya hospital, Nakhon Ratchasima province; (2) to investigate factors affecting on employee's stress of P. Phathya hospital, Nakhon Ratchasima province; and (3) to recommend the ways to solve the problems concerning the employees' stress of P. Phathya hospital, Nakhon Ratchasima province.

The study was a survey research. Population was 480 employees of P. Phathya hospital, Nakhon Ratchasima province selected by using the random sampling technique. Data was collected by using questionnaires. The 243 questionnaires were responded and the return rate was 51 per cent with 0.045 standard deviation. The data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA analysis and Multiple regression analysis.

The results showed that (1) the employees of P. Phathya hospital in Nakhon Ratchasima province had moderate stress levels; (2) the employees with different age and working experiences had statistically significant difference in the levels of stress. The employees with different sex, educational background, marital status and income had no difference in the levels of stress. Additionally, the employees' recognition of internal and external organizational factors could not identify the change of stress levels significantly; and (3) On-the-job training and the controlled temperature of working places should be also considered by the management.

Keywords: stress factors, stress, P. Phathya Hospital, Nakhon Ratchasima province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และชี้แนะตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณประโยชน์ ตลอดจนถึงติดตามการทำการค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสารทางวิชาการ และบทความต่าง ๆ และการค้นคว้าอิสระนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อที่ครบถ้วนและได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์โดยรวม รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้การเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกท่านที่ให้กำลังใจเสมอมา หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ และขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

ดวงบุหงา ไทยโสภา

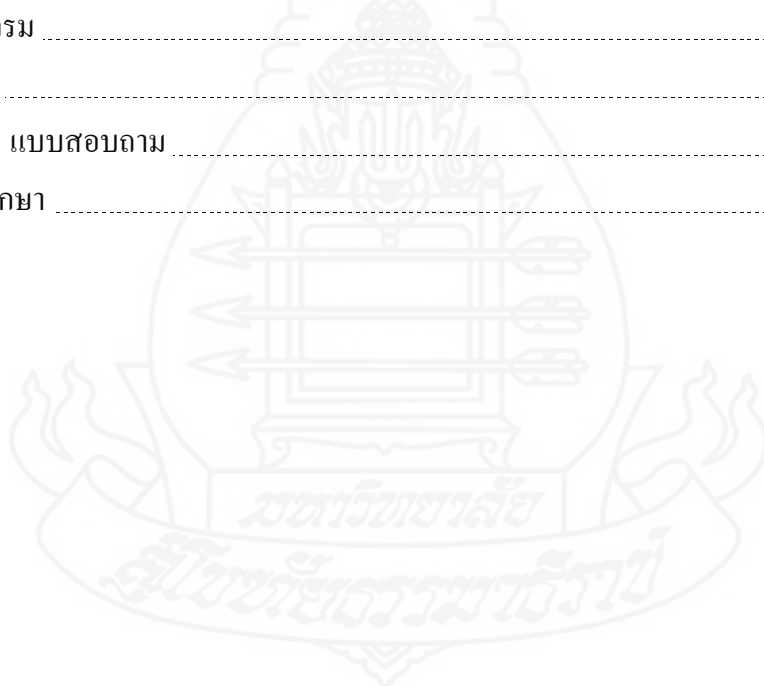
พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	8
ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียด	14
ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	32
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร	36
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียด	43
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	45
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการศึกษา	59
อภิปรายผลการศึกษา	62
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	69
ก แบบสอบถาม	70
ประวัติผู้ศึกษา	77



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	36
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กรด้านบทบาท หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	37
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กรด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ	38
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพ ในการทำงาน	39
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กรด้าน การปรับเปลี่ยนนโยบายองค์กร	40
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายนอกองค์กรด้านเศรษฐกิจ/ การเงิน	41
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคม	42
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กรปัจจัยด้าน พฤติกรรมหรือความรู้สึก	43
ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกกับระดับความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา	45
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของเพศที่มีผลต่อระดับความเครียดของ พนักงาน	47
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอายุที่มีผลต่อระดับความเครียดของ พนักงาน	48
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับ ความเครียดของพนักงาน	50
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อระดับ ความเครียดของพนักงาน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสที่มีผลต่อระดับ ความเครียดของพนักงาน	53
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของรายได้ที่มีผลต่อระดับความเครียด ของพนักงาน	55
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ กรณีตัวแปรตามคือระดับความเครียด ของพนักงาน	56



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพของสังคมปัจจุบันนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากในอดีตมาก โดยมีสาเหตุอันเนื่องมาจากภาวะด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สังคมไทยในปัจจุบันอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ต่างจากการค่อยเป็นค่อยไปเช่นในอดีต ความเครียดอยู่รอบด้านจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจลักษณะที่มาของความเครียด รู้จักธรรมชาติของของความเครียด และการจัดการกับความเครียด เพื่อให้ตัวเราเป็นสุขและไม่เป็น ผู้สร้างความเครียดเพิ่มให้ผู้อื่น

สุขภาพจิต คือความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับบุคคลอื่นและดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกอย่างสุขสบาย รวมทั้งสมอง ความสามารถของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ทั้งนี้คำว่า สุขภาพจิต มิได้หมายความเฉพาะเพียงแต่ความปราศจากอาการของโรคประสาทและโรคจิตเท่านั้น จะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตเกี่ยวข้องกับการฝึกคิด ความรู้สึกและการกระทำของบุคคล ในบางครั้งผู้ที่มีสุขภาพจิตปกติอาจจะมีสุขภาพจิตดีขึ้นหรือเลวลงก็ได้

คนที่มีสุขภาพจิตดี จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี แม้บางครั้งอาจขัดแย้ง หรือมีอาการโกรธ หรือมีปัญหาชีวิตแต่ก็สามารถปรับอารมณ์และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยไม่เสียดุลทางจิตใจ จึงอาจกล่าวได้ว่า สุขภาพจิตก็คือความมั่นคงทางใจนั่นเอง เราสามารถสร้างเสริมสุขภาพกายได้ และเราก็สามารถสร้างเสริม สุขภาพจิตได้ด้วย (องค์การอนามัยโลก, 2541)

ความเครียดเป็นปัญหาด้านสุขภาพจิตชนิดหนึ่งและเกิดขึ้นได้ทุกคนและทุกคนย่อมต้องเคยผ่านความเครียดมาไม่มากนักน้อย หากความเครียดอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยถึงระดับปานกลาง จะส่งผลดีให้กับบุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายได้ มีโอกาสรับมือกับความเครียดที่เกิดขึ้นรู้สึกเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อทำงานที่ทำประสบ

ผลสำเร็จในทางตรงกันข้ามถ้าหากความเครียดอยู่ในระดับมากจะส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจโดยอาจแสดงออกในรูปของอาการเจ็บป่วยต่าง ๆ บางครั้งไม่สามารถทราบได้ว่าอาการลักษณะอย่างไรเป็นผลพวงมาจากความเครียดถ้าหากไม่สามารถกำจัดความเครียดได้โดยเร็วหรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้อาจนำไปสู่การเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรงเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงานและขาดงานบ่อย ๆ ได้ ในขณะที่เดียวกันหากมีความเครียดน้อยเกินไปบุคคลนั้นก็อาจกลายเป็นคนที่เฉื่อยชาในการทำงานไม่เกิดการพัฒนาได้ (กรมสุขภาพจิต, 2548)

ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจและร่างกายของบุคคลที่เสียความสมดุล ซึ่งเป็นผลการขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและความคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม โดยสาเหตุนั้นมีทั้งมาจากตัวบุคคลเอง ได้แก่ ความต้องการภายในตัวบุคคล ความเครียดที่เกิดจากการคาดหวังไว้ก่อนล่วงหน้า ทำให้เกิดความคับข้องใจ ส่วนสาเหตุที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนฝูง ที่ทำงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ สภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ความเครียดสามารถเกิดได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ สำหรับพนักงานโรงพยาบาลนั้น จะเกี่ยวข้องกับการให้บริการกับประชาชน ครอบคลุมทางด้านจิตใจอารมณ์และสังคม นอกจากนี้ยังมี ความรับผิดชอบในงานด้านบริการ วิชาการ ตลอดจนการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้พนักงานโรงพยาบาลเกิดความเครียดได้ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งผลจากความเครียดนั้นสามารถทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ล่าช้า ผิดพลาด มีความคิดอยากลาออกหรือเปลี่ยนงานได้

จากปัญหาดังกล่าวในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาเห็นว่าเป็นงานอีกอาชีพหนึ่งที่มีความกดดันและมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในการทำงานได้ง่ายทำให้สนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานและเพื่อที่จะได้นำผลการศึกษานี้เสนอแนะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำมาพิจารณาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมส่งผลให้พนักงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัด

นครราชสีมา มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาและประชาชนผู้รับบริการ

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาคความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดสูง
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีการรับรู้ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 480 คน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึง 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป.แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
3. ระยะเวลาการสำรวจในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2555

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
2. ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อความกดดันการคุกคาม หรือบีบคั้นทางด้านจิตใจและร่างกายจากเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันจนถึงเหตุการณ์สำคัญหรือร้ายแรงที่เกิดขึ้นเพื่อปรับสมดุลร่างกายและจิตใจให้อยู่ในภาวะปกติ
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส รายได้
 - 3.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของพนักงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
 - 3.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานนับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามและในกรณีที่เศษของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี
 - 3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานในปีที่ตอบแบบสอบถาม

3.4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง อายุงานในการทำงานของพนักงานที่นับเป็นปีโดยนับตั้งแต่วันเริ่มงานในบริษัทจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามและในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

3.5 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ร่วมกัน หย่า/หม้าย/แยกกัน

3.6 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนโดยรวมเงินเดือนและเงินพิเศษขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

4. ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา เช่น ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพในด้านการทำงาน ด้านปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้ ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร

5. ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา เช่น เศรษฐกิจ/การเงินและสังคม

6. ระดับความเครียด หมายถึง ระดับความเครียดด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด

6.1 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ มีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 ระดับความคิดเห็นน้อย คือ มีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับน้อย

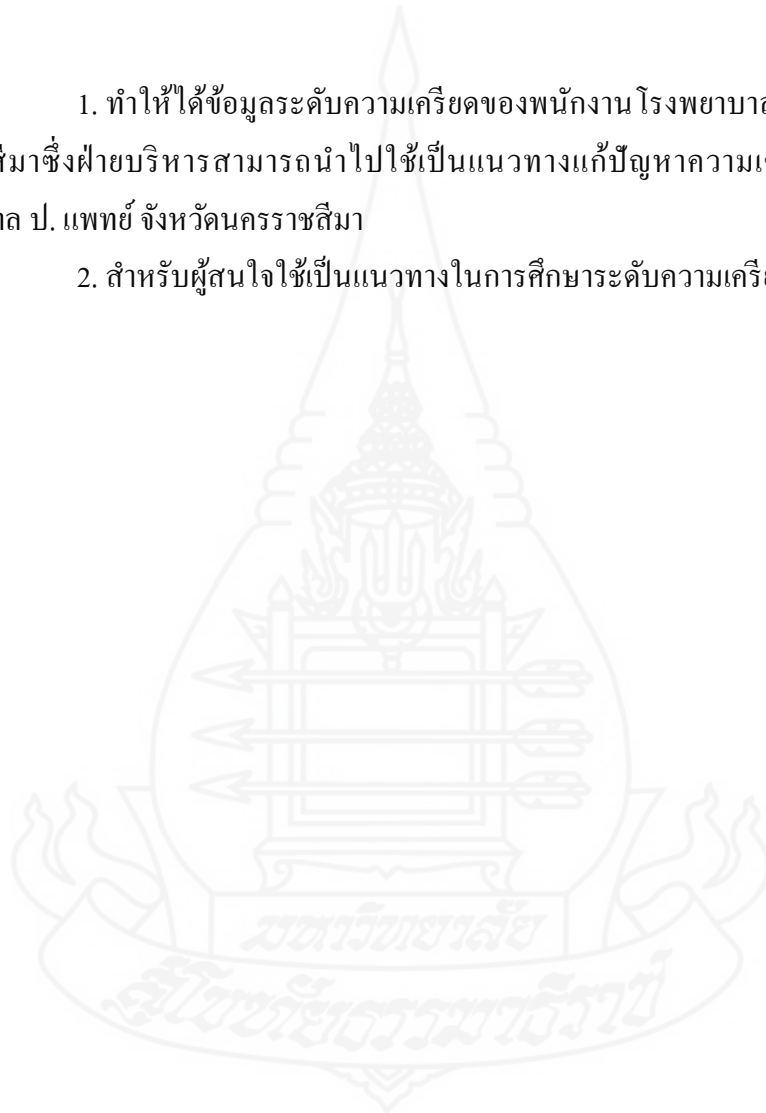
6.3 ระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ มีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง

6.4 ระดับความคิดเห็นมาก คือ มีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมาก

6.5 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีระดับความคิดเห็นในด้าน พฤติกรรมหรือความรู้สึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลระดับความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัด นครราชสีมาซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
2. สำหรับผู้สนใจใช้เป็นแนวทางในการศึกษาระดับความเครียด และวิจัยขยายผลต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียด
3. ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

1.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) เป็นอาการที่เป็นผลมาจากปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายจิตใจ และสติปัญญา กับสิ่งที่มาคุกคาม (Stressor) ซึ่งมีผู้ให้นิยามความเครียดไว้ดังนี้

ลาซารัสและโฟล์คแมน (Lazarus and Folkman, 1984: 21) ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลเป็นผู้ประเมินด้วยบุคลิกลักษณะของตนเองส่วนหนึ่งและตามธรรมชาติของเหตุการณ์ในขณะนั้นว่าความสัมพันธ์เกินขีดความสามารถหรือทรัพยากรที่มีอยู่ที่ตนเองจะใช้ต่อต้านได้และรู้สึกว่าจะถูกคุกคามหรือเป็นอันตรายต่อความเป็นสุข

ลักก์แมนและซอร์สัน (Luckman and Soreson, 1987: อ้างอิงในสุญารินทร์ ลิทรวงศ์, 2544) ได้สรุปความหมายของความเครียดไว้ ดังนี้

1. สิ่งที่มาคุกคามหรือพยายามที่จะทำลายบุคคล
2. สิ่งที่ทำให้บุคคลประสบความไม่พึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ
3. สิ่งที่ขัดขวางพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์
4. สิ่งที่มาคุกคามมนุษย์ทำให้สภาวะของร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล

ลูธานส์ (Luthans, 1989) ได้ให้ความหมายของความเครียดในเชิงการจัดการไว้ว่าเป็นอาการตอบสนองที่เกิดขึ้น เนื่องจากสภาวะแวดล้อมภายนอกซึ่งมีผลกระทบต่อร่างกายสภาพจิตใจ และสามารถทำให้เกิดการเบี่ยงเบนทางพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

พรศิริ ใจสม (2536 : 36-39) กล่าวว่าความเครียดเป็นปฏิกิริยาของบุคคลต่อสิ่งที่มากระตุ้นซึ่งได้ประเมินแล้วว่าเป็นสิ่งที่มีผลกระทบและก่อให้เกิดการเสียสมดุลของร่างกายซึ่งทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของร่างกายไว้

สุนทรี ภิญญมิตร (2539) กล่าวว่าความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อสภาวะการณ์ที่มากกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของบุคคลทำให้บุคคลต้องใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังเพื่อรักษาภาวะที่ดีของตนไว้

กรมสุขภาพจิต (2542: 1) กล่าวว่าความเครียดเป็นเรื่องของร่างกายและจิตใจที่เกิดการตื่นตัวเตรียมรับกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งเราคิดว่าไม่น่าพอใจเป็นเรื่องที่หนักหนาสาหัสเกินกำลังทรัพยากรที่เรามีอยู่หรือเกินความสามารถที่เราจะแก้ไขได้ ทำให้รู้สึกหนักใจและเป็นทุกข์ กระวนกระวายใจและพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายและพฤติกรรมตามไปด้วย ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับความรู้สึกว่าตนเองจะได้รับอันตรายในอนาคตได้

ศุภารินทร์ ลิขิตวงศ์ (2544: 13-14) กล่าวว่าความเครียดเป็นความรู้สึกเป็นทุกข์ในตัวบุคคลเกิดทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจเกิดความไม่สมดุลของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการทำงาน พฤติกรรมการปรับตัวและบุคลิกภาพของบุคคลผิดปกติไป

พรรณวิภา บรรณเกียรติ (2548: 3) กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะที่คนเรารู้สึกกดดันจากสิ่งต่าง ๆ ที่มากกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ ส่งผลให้ทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมจิตวิญญาณของบุคคลเสียสมดุลทำให้บุคคลต้องพยายามปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลไว้

สรุปได้ว่าความเครียดเป็นความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ได้ถึงถึงอารมณ์สภาพจิตใจและการแสดงออกทางร่างกายของตนเอง ที่บ่งบอกได้ว่า อึดอัด คับข้องใจ ไม่สบายตัว ไม่สบายใจ ไม่มีความสุข ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมปรับตัวของตนเองความเครียดวัดได้จากการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาจากอาการทางระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น ความดันโลหิต อัตราการหายใจ การตึงของกล้ามเนื้อ คลื่นสมองหรืออาการระบบทางเดินอาหาร เป็นต้น ความเครียดวัดจากแบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความรู้สึกของตนเอง วัดจากการสังเกตพฤติกรรมหรืออาการต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออก เช่น พุคเรื้อรัง กระสับกระส่ายซึมเศร้า ร้องไห้ บุคลิกที่เปลี่ยนแปลง เป็นต้น

1.2 ประเภทของความเครียด

Engel (1962) แบ่งประเภทของความเครียด ดังนี้

1. แบ่งตามสิ่งที่เกิดขึ้นมี 2 ประเภท คือ

ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากมีสิ่งคุกคามต่อเนื้อเยื่อของร่างกายและส่งผลไปกระตุ้นที่สมองส่วนไฮโปทาลามัสแล้วเกิดปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางร่างกายโดยผ่านระบบประสาทซิมพาเทติก (Sympathetic) เช่น ความร้อนความเย็น เป็นต้น

ความเครียดทางจิตใจ (Psychological Stress) เป็นกระบวนการตอบโต้ทางด้านจิตใจต่อสิ่งที่มาคุกคาม ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากสิ่งภายนอกหรือภายในตัวบุคคลเองส่วนใหญ่ จะมาจากความขัดแย้ง (Conflict) ความคับข้องใจ (Frustration) ความวิตกกังวล (Anxiety) หรือได้รับความกระทบกระเทือนใจอย่างรุนแรง (Psychic Trauma)

1.1 แบ่งตามระยะเวลาที่ร่างกายตอบสนอง ได้แก่ ความขัดแย้งชนิดเฉียบพลัน (Acute of Emergency Stress) เป็นความเครียดที่เกิดในระยะสั้น ๆ เห็นผลที่เกิดจากสิ่งที่มาคุกคามได้ชัดเจนทันที เช่น ไฟไหม้ การเกิดอุบัติเหตุ ฯ

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) บางคนเรียกว่าความเครียดแฝง (Insidious Stress) เป็นความเครียดที่สิ่งคุกคามมากระทำต่อบุคคลอย่างไม่เด่นชัดแต่เป็นการสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น การเจ็บป่วยเรื้อรังการได้รับสารเคมีต่าง ๆ เป็นต้น

สุพานี สฤณภูวนิช (2552, หน้า 385) ได้แบ่งชนิดของความเครียดออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Eustress หรือ Constructive Stress จะเกิดขึ้นเมื่อคนเรามีความเครียดที่อยู่ในระดับที่ไม่มากจนเกินไป มีความเครียดเล็กน้อยจะทำให้เกิดผลในเชิงบวกคือมีพลัง มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉง มีความขยันขันแข็ง นักกีฬา นักธุรกิจ รวมทั้งนักเรียนควรมี Eustress จะได้ตั้งใจอ่านหนังสือ ตั้งใจทบทวนความรู้ เป็นต้น เพื่อช่วยให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2. Distress หรือ Destructive Stress เป็นความเครียดที่มีมากจนเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ๆ เช่น ทำให้ความดันขึ้นสูง ปวดศีรษะมาก มีลมหายใจ และมีความวิตกกังวลต่าง ๆ เกิดขึ้นหรืออาจแบ่งความเครียดออกตามเวลาที่เกิด คือ

2.1 Acute Stress เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และร่างกายก็ตอบสนองต่อความเครียดนั้นทันทีเหมือนกันโดยการหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมา เมื่อความเครียดหายไปร่างกายก็จะกลับสู่ภาวะปกติ ภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ความกลัว ความเหงาหรือสถานการณ์เร่งด่วน เป็นต้น

2.2 Chronic Stress เป็นความเครียดเรื้อรัง เนื่องจากเกิดสะสมมานาน โดยร่างกายไม่สามารถตอบสนองหรือจัดการต่อความเครียดนั้นได้ ตัวอย่างของความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานไม่สมบูรณ์สักทีตามสายตาของหัวหน้า หรือความเครียดที่เกิดจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ยังแก้ไขไม่ได้ เป็นต้น

1.3 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด

อมรกุล อินโชนานนท์ (2532) อ้างถึง กองอาชีพอนามัยกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุขได้ทำการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดมี 6 ประการ คือ

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น งานที่มากหรือน้อยเกินไปทำให้บุคคลเกิดความไม่มั่นคงในอารมณ์
2. เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเช่นต้องรับผิดชอบต่อคนหลายกลุ่มทำให้ยากต่อการควบคุม
3. เกิดจากสภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของผู้ทำงานกับหน่วยงาน เช่น ตำรวจที่ต้องเดินทางโยกย้ายบ่อย ๆ เป็นต้น
4. เกิดจากโครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงาน เช่น การขาดความยืดหยุ่นในการทำงานไม่มีการช่วยเหลือในการทำงานขาดสาธารณูปโภค เป็นต้น
5. เกิดจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเช่นขาดความมั่นคงในงานที่ทำขาดขวัญและกำลังใจ
6. เกิดจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานเช่นสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

Luthan (1973) ได้กล่าวว่าความเครียดเกิดขึ้นได้จากสาเหตุต่อไปนี้ คือ

1. ความเครียดภายในตนเองของบุคคล (Individual Stressors) เช่น ความเครียดจากประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ความเครียดจากกลุ่มคนรอบข้าง (Group Stressors) เช่น ความเครียดจากการขาดความสนใจ
3. ความเครียดจากองค์กร (Organizational Stressors) เช่น ความเครียดจากนโยบายขององค์กรหรือบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น
4. ความเครียดจากนอกองค์กร (Extra Organizational Stressors) เช่นความเครียดจากสภาพปัญหาเศรษฐกิจปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

Ignatavicius & Bayne, (1991) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย เช่น การได้รับการบาดเจ็บการติดเชื้อในร่างกาย
2. ด้านจิตใจเช่นความขัดแย้งการสูญเสีย
3. ด้านสังคมเช่นการไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมปัญหาเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่
4. ด้านสิ่งแวดล้อมเช่นมลพิษการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิ

Cook and Heppner (1987) กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการรับรู้ว่าตนเองเหมาะสมหรือไม่ดังนั้น สาเหตุของความเครียดในที่นี้จึงไม่ใช่สาเหตุเดียวที่ก่อให้เกิดความเครียดแต่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่เป็นไปได้ว่าก่อให้เกิดความเครียด ดังนั้นการกล่าวถึงความเครียดต้องพิจารณาถึงบุคคลและการรับรู้ของบุคคลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดนั้นคือปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การเช่น การรับรู้ถึงภาระงานที่มาก

1.4 ระดับความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลนั้นจะมีระดับมากหรือน้อยรุนแรงหรือไม่รุนแรงนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับรู้และการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งที่มาคุกคามสาเหตุของความเครียดเดียวกันสามารถก่อให้เกิดการรับรู้และการตอบสนองที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

กิตติวราณ เทียมแก้ว, ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร และ วนิดา พุ่มไพศาลชัย (2543) แบ่งระดับความเครียดเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความเครียดขนาดน้อยๆและไปได้ในระยะเวลาอันสั้นเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับนี้ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตบุคคลมีการปรับตัวอย่างอัตโนมัติเป็นการปรับตัวด้วยความเคยชินและการปรับตัวต้องการพลังงานเพียงเล็กน้อยเป็นภาวะที่ร่างกายต้องกายผ่อนคลายเป็น

2. ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอันเนื่องมาจากมีสิ่งคุกคามหรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคมบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่ว ๆ ไป ไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายเป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

3. ความเครียดในระดับสูง (High stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงไม่สามารถปรับตัวลดความเครียดลงได้ในระยะเวลาอัน

สั้นถือว่าอยู่ในเขตอันตรายหากไม่ได้รับการบรรเทาจะนำไปสู่ความเครียดเรื้อรังจนก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ ในภายหลังได้

4. ความเครียดในระดับรุนแรง (Severe stress) เป็นความเครียดระดับสูงที่ดำเนินติดต่อกันมาอย่างต่อเนื่องจนทำให้บุคคลมีความล้มเหลวในการปรับตัวจนเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้หมดแรงควบคุมตัวเองไม่ได้เกิดอาการทางกายหรือโรคร้ายต่าง ๆ ตามมาได้ง่าย

กรมสุขภาพจิตแบ่งระดับความเครียดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความเครียดต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอย่างมากเป็นระดับที่บุคคลอาจรู้สึกถึงความพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่โดยมีแรงกดดันหรือแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตที่น้อยกว่าบุคคลอื่น

2. ระดับความเครียดเกณฑ์ปกติเป็นระดับที่บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อยเป็นระดับที่บุคคลมีความไม่สบายใจอันเกิดจากปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือมีปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดแย้งที่อาจจะยังไม่ได้รับการคลี่คลายปัญหาหรือแก้ไขซึ่งถือว่าเป็นความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวัน

4. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติปานกลางเป็นระดับที่บุคคลเริ่มมีความรู้สึกถึงความเครียดในระดับค่อนข้างสูงและได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก จากปัญหาทางอารมณ์ที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้งและวิกฤตการณ์ในชีวิต โดยอาจสังเกตได้จากอาการแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและอารมณ์ความเครียดพฤติกรรมดำเนินชีวิตและสิ่งที่แสดงออกมา อาจจะเป็นสัญญาณเตือนขั้นต้นว่า บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับภาวะวิกฤติและความขัดแย้งซึ่งบุคคลพยายามจัดการหรือแก้ไขด้วยความยากลำบากทราบถึงความขัดแย้งต่าง ๆ ยังคงมีอยู่ลักษณะอาการต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้นความเครียดระดับนี้มีผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต

5. ระดับความเครียดสูงกว่าเกณฑ์ปกติมากเป็นระดับที่บุคคลกำลังตกอยู่ในภาวะเครียดหรือกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในชีวิตอย่างรุนแรง หากปล่อยให้ความเครียดในระดับนี้ยังคงมีต่อโดยไม่ได้นำมาดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมและถูกวิธี อาจนำไปสู่ความเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรงซึ่งผลเสียต่อตนเองและบุคคลใกล้ชิดต่อไปได้

3.2 การขาดการสนับสนุนทางสังคม การที่บุคคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนปัญหาและสังสรรค์สนุกสนานร่วมกันจะทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าปราศจากบรรยากาศแห่งการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ สำหรับบางสังคมจะมีการสนับสนุนทางสังคมที่ดี ย่อมช่วยลดความเครียดของบุคคลได้ การสนับสนุนทางสังคมอาจเกิดได้จากหลายแหล่ง เช่น บรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ในสังคมตะวันออก เช่น ญี่ปุ่น มีวัฒนธรรมที่ต้องดูแลผู้สูงอายุสถาบันทางสังคม เช่น วัด โบสถ์ พระ อาจารย์แนะแนว ความช่วยเหลือจากสมาชิกชาติ เพื่อนและครอบครัวที่อบอุ่น จะช่วยในการพูดคุยและเปลี่ยนความคิดเห็น ปรับทุกข์ อันเป็นหนทางในการจัดการกับปัญหาและให้มุมมองและทางออกของปัญหา ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจไปจากต้นเหตุแห่งความเครียดและยังเป็นแหล่งสนับสนุนด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่น เงิน คำแนะนำ การดูแลยามเจ็บป่วย

3.3 ความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเป็นความขัดแย้งภายในตนเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและความขัดแย้งระหว่างกลุ่มล้วนเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความเครียดต่อบุคคลได้เช่นกัน

4. ความเครียดส่วนบุคคล แบ่งได้หลายประการคือ

4.1 ลักษณะของบทบาท การที่บุคคลมักต้องมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เช่น บทบาทต่อองค์กร อาชีพ เป็นผู้บริหาร เป็นพนักงาน บทบาทต่อครอบครัว อาชีพ เป็นพ่อแม่ เป็นลูกบทบาทต่อหน้าที่การงาน อาชีพ ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งในแต่ละบทบาทก็อาจจะเกิดความตึงเครียดที่ขัดแย้งกัน จากหลักฐานการวิจัยชี้ว่า ตารางเวลางาน หน้าที่การงาน การแต่งงาน ลูกและคู่ครอง ล้วนแต่ก่อให้เกิดความกดดันต่อบุคคล นอกเหนือจากความเครียดอันเนื่องมาจากหน้าที่การงานและครอบครัว ด้านความเครียดจากหน้าที่การงานพบว่าเกิดจากสาเหตุเนื่องจากความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งเกิดจากการที่มีข้อมูลกล่าวความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงานไม่พอเพียง การได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ความเครียดส่วนบุคคลยังเกิดได้จากการที่องค์กรมีการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การบิดเบือนข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.2 บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล เป็นบุคลิกส่วนบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม เช่น บุคลิกภาพซึ่งเป็นผู้ที่มีความเครียดมากมีลักษณะดังนี้ คือ มักเคลื่อนไหว ไม่หยุดนิ่ง เดินเร็ว กินเร็ว พูดเร็วไม่อดทน ทำงานสองอย่างในเวลาเดียวกัน ไม่มีเวลาว่าง สนใจตัวเลข วิตความสำเร็จจากตัวเลข ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน รู้สึกว่าถูกกดดันจากเวลาเสมอ ส่วนบุคลิกภาพซึ่งเป็นผู้ที่มีความเครียดน้อยกว่ามักมีบุคลิกภาพ ดังนี้ คือ ไม่สนใจเวลา มีความอดทน ไม่อวดดี เล่นเพื่อความสนุกไม่ใช่เพื่อเอาชนะ พักผ่อนโดยปราศจากความรู้สึกที่ทำผิด ไม่ถูกกดดันด้วยเส้นตาย ใส่ใจความรู้สึก เน้นที่ความรู้สึกมากกว่าตัวเลข ไม่รีบเร่ง

4.3 การทำงานมากเกินไป การที่ต้องทำงานจำนวนมากภายในเวลาที่จำกัด หรืออาจเกิดจากการที่ต้องทำงานที่ต้องการคุณภาพสูงมาก ๆ ในขณะที่ทักษะความสามารถไม่เพียงพอที่จะทำได้ ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้

4.4 การเปลี่ยนแปลงในชีวิตและอาชีพส่งผลทำให้เกิดความเครียดได้ เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงในชีวิต อาจเป็นไปอย่างช้า ๆ เช่น การมีอายุมากขึ้นหรืออาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น คู่ครองเสียชีวิต ผลการวิจัยทางการแพทย์พบว่ายังมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตมากก็ยิ่งจะมีสุขภาพแย่ลง การเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ส่วนการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ อาทิ การเปลี่ยนแปลงภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ การไม่ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้า การที่ต้องทำงานต่ำกว่าความสามารถย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขณะเดียวกันการได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้ารวดเร็วเกินไป จนทำให้ต้องทำงานที่ตนเองไม่มีความสามารถพอ ก็อาจจะสร้างความเครียดได้เช่นกัน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยส่วนบุคคลขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเครียด

1. ปัจจัยในระดับในองค์กร

1.1 ปัจจัยในเรื่องงาน (Job) งานอาจก่อให้เกิดความเครียดได้หลายลักษณะ เช่น

1.1.1 ด้านเป้าหมายงานไม่ชัดเจนหรือข้อมูลต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ไม่ชัดเจน

1.1.2 ภาระงาน (Workload) เช่น

1.1.2.1 งานมาก และ/หรืองานเร่งด่วน

1.1.2.2 งานซับซ้อนและยุ่งยาก

1.1.2.3 งานน้อย งานไม่ค่อยมีคุณค่า ไม่มีความหมาย

1.1.3 สภาพหรือเงื่อนไขของทำงาน (Job Conditions) เช่น ลักษณะงานบางอย่างที่ทำให้ต้องกังวล เช่น งานรักษาพยาบาลหรือลักษณะงานที่ไม่ท้าทาย จำเจ น่าเบื่อ เช่น งานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางงานของพนักงานกอล์ฟหรืองานที่ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับคน เช่น พนักงานคอมพิวเตอร์ ซึ่งการทำงานประเภทนี้นาน ๆ จะมีผลต่อสุขภาพจิต

1.1.4 การไม่สามารถควบคุมในงานนั้น ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเครียดได้

1.1.5 การเปลี่ยนแปลงในงานและหรือเทคโนโลยีของงาน ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ถ้าผู้ปฏิบัติไม่สามารถปรับตัวได้

1.1.6 โอกาสก้าวหน้าในสายงานมีจำกัด

1.1.7 งานไม่มีความมั่นคง เช่น งานก่อสร้าง งานกรรมการ งานลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น

1.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ หลาย ๆ องค์กรไม่มีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน เป็นทางการ จึงทำให้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน คลุมเครือ (Role Ambiguity) หรือกรณีที่คน ๆ นั้นมีหน้าที่งานหลายอย่าง จึงมีหลายบทบาทที่ต้องแสดงออก และบางครั้งบทบาทเหล่านั้นมีความขัดแย้งกันด้วย (Role Conflict) คนผู้นั้นจึงเกิดความเครียดได้

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานคนก็มักจะไม่ได้ทำงานคนเดียว มักจะต้องมีเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันและนอกแผนกด้วย เพราะเป็นธรรมชาติของคนที่เป็นสัตว์สังคม ถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคน ๆ นั้นก็จะมีความสุข มีแรงจูงใจและความพอใจในงาน แต่ถ้ามีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน มีปัญหา มีความไม่เข้าใจกัน มีความขัดแย้งกัน คนเหล่านั้นก็มักจะมีความเครียดเพราะไม่อยากเจอกันและไม่อยากทำงานร่วมกัน

1.4 โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบและนโยบายต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสม

1.4.1 โครงสร้าง เช่น มีการรวมอำนาจมาก หรือมีหน่วยงานมาก ซ้ำซ้อนกันทำให้การทำงานต้องล่าช้าหรือยุ่งยากโดยไม่จำเป็น

1.4.2 กฎระเบียบ เช่น ราชการมีกฎระเบียบมากและเป็นกฎระเบียบที่ล้าสมัยทำให้เกิดขั้นตอนมาก งานล่าช้าโดยไม่จำเป็นและเป็นกรอบจำกัดการทำงานทำให้ขาดอิสระและไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4.3 นโยบาย นโยบายต่าง ๆ ไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นธรรม เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การขึ้นค่าตอบแทน

1.5 ปัญหาด้านผู้นำหลาย ๆ กรณีความเครียดของพนักงานจะเกิดจากการที่มีการทำตัวไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำคือเป็นผู้นำที่ไม่เป็นกลาง เล่นพรรคเล่นพวกหรือเป็นผู้นำที่ไม่เก่ง ไม่มีวิสัยทัศน์หรือไม่ทำคนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ไม่น่าศรัทธา

1.6 สถานการณ์ปัญหาขององค์กรถ้าองค์กรมีปัญหา เช่น ขาดสภาพคล่อง ยอดขายลดลงอย่างต่อเนื่อง สมาชิกทุกคนขององค์กรก็มักจะเครียดไปด้วยเพราะไม่รู้อนาคตขององค์กรและของตนเองว่าจะเป็นอย่างไร

1.7 ปัญหาอื่น ๆ เช่น สภาพทางกายภาพในการทำงานที่ไม่ดี เช่น แออัดไม่เป็นส่วนตัว อากาศร้อน เสียงดัง เป็นต้น

2. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่

2.1 ปัญหาด้านบุคลิกภาพ ลักษณะของบุคคลคนบางคนมีบุคลิกภาพแบบ Type A ซึ่งคนพวกนี้จะเครียดได้ง่ายกว่าพวก Type B เพราะ Type A มักจะคิดหรือจะทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ค่อนข้างกังวลเพราะจะหวั่งงานอาจจะเรียกว่า บ้างานเพราะมีความรับผิดชอบสูง และชอบทำอะไรเร็ว ๆ เป็นพวก Hurry Sickness แต่พวก Type B ซึ่งมักจะใจเย็นทำอะไรช้า ๆ ไม่เร่งรีบ งานเสร็จก็ดีไม่เสร็จก็ไม่เป็นไรรอได้

2.2 ปัญหาทางด้านจิตใจ คนบางคนมีความต้องการต่าง ๆ เกิดขึ้นในใจ และกลัวว่าจะไม่ได้ดังที่ต้องการ จะทำให้คนคนนั้นเกิดความเครียด เช่น กลัวสอบไม่ผ่าน กลัวทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จหรือปมด้อยที่เกิดในใจ เช่น ไม่สวยอย่างคนอื่น ไม่รวยเท่าคนอื่น เป็นต้น ความเครียดนี้เป็นผลโดยตรงของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.3 การเปลี่ยนแปลงในชีวิต การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อาจทำให้คนเราเกิดความเครียดได้ เช่น เมื่อต้องเข้าโรงเรียนใหม่ เข้าทำงานใหม่ เมื่อต้องเปลี่ยนงาน ย้ายงาน ย้ายบ้าน เมื่อต้องแต่งงาน ความตายของคนที่รัก เป็นต้น

2.4 ความแตกต่างด้านเพศ ผู้ชายจะมีฮอร์โมนที่ทำให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจึงมีอายุยืนกว่าผู้ชายโดยเฉลี่ยถึง 10 ปี

2.5 ปัญหาส่วนบุคคล เช่น มีปัญหาสุขภาพ มีโรคประจำตัว เจ็บป่วยเรื้อรัง ปัญหาเกี่ยวกับแฟน เช่น ทะเลาะเบาะแว้งกันหรือปัญหาทางการเรียนหรือปัญหาความผิดหวังบางอย่างในชีวิต เป็นต้น

2.6 ปัญหาครอบครัว มีปัญหาเรื่องลูก เรื่องสามีหรือภรรยา เช่น ความไม่เข้าใจกัน การหย่าร้าง การตายจากกันหรือปัญหาอันเนื่องมาจากคนอื่น ๆ ในครอบครัวมีปัญหา เป็นต้น

2.7 ปัญหาทางการเงิน เช่น มีรายได้น้อยหรือมีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย หรือมีภาระหนี้สินมาก เป็นต้น

2.8 ปัญหาอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บุคคลก็อาจมีปัญหาอื่น ๆ ได้ โดยสรุปที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นต้น

ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพในด้านการงานปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้และด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เศรษฐกิจ/ การเงินและสังคม

3. ลักษณะการบริหารงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ประกอบกิจการมาแล้วประมาณ 60 ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495) ประกอบกิจการสถานพยาบาลเอกชนต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้ชื่อกิจการ “โรงพยาบาล ป. แพทย์” เดิมดำเนินกิจการในรูปของบริษัทจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในนามบริษัท พี.อาร์.396 จำกัด ทุนจดทะเบียน 5,000,000 บาท กิจการเจริญก้าวหน้ามาด้วยดีและได้ขยายกิจการต่อ โดยการก่อสร้างตึกผู้ป่วยผู้ป่วยในและห้องตรวจเพิ่ม จึงได้จดทะเบียนใหม่ในนามบริษัท เอ็น.ดี.เอส.34 จำกัด ทุนจดทะเบียน 97,000,000 บาท และได้รับการสนับสนุนจากสำนักส่งเสริมการลงทุน BOI ตามบัตรการส่งเสริมการลงทุนที่ 1093034 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2534 จุดเด่นของกิจการ เป็นกิจการที่มีความจำเป็นต่อชีวิตประจำวัน ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากคณะกรรมการ

การส่งเสริมการลงทุนและสถาบันการเงินด้วยดี มีบุคคลทางการแพทย์เป็นบุคคลในครอบครัว ทำให้ไม่มีปัญหาในการขาดแพทย์ประจำวัน

ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลเอกชนทั่วไปขนาด 150 เตียง รับคนไข้ประกันสังคมและคนไข้ทั่วไปมีใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาลเลขที่ ฉ.1502526 ออกให้แก่บริษัทเอ็น.ดี.เอส.34 จำกัด ออกให้แก่ นายแพทย์วิทยา มีสมรรถ กิจการได้ดำเนินการมาจนถึงปัจจุบันเจริญก้าวหน้ามาด้วยดีทำให้จำนวนเตียงที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการให้บริการในอนาคต จึงมีความประสงค์จะปรับปรุงกิจการและขยายกิจการ โดยการก่อสร้างโรงพยาบาลในเครืออีกแห่งซึ่งกำลังดำเนินการก่อสร้างในปัจจุบัน

นโยบายคุณภาพ “พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลและส่งเสริมคุณภาพแก่ผู้รับบริการ อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด”

วิสัยทัศน์ “ เป็นเลิศในการให้บริการด้านสุขภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

พันธกิจ “ โรงพยาบาล ป. แพทย์ เป็นผู้บริการด้านการส่งเสริม, ป้องกัน, รักษาและฟื้นฟูอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ”

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย (ประกาศ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2547)

1. ภาวะแทรกซ้อนและความผิดพลาดการให้บริการทางการแพทย์ $\leq 5\%$
2. ข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการด้านการรักษา $<1\%$
3. ข้อร้องเรียนด้านการบริการทั่วไป $<1\%$
4. ติดตามและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนได้มากกว่า 5%
5. บุคลากรในโรงพยาบาล ได้รับการฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้ในสาขาของตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง/ คน/ ปี
6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการมากกว่า 90%

การพัฒนาศักยภาพด้านปัจจัยภายในองค์กร

1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานในแต่ละแผนก
2. ด้านทัศนคติในการทำงาน มีการฝึกอบรม มีกฎระเบียบที่เป็นแบบแผนเพื่อให้พนักงานยึดถือและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
3. ด้านจิตใจ พฤติกรรมและจริยธรรม มีกฎระเบียบที่เป็นแบบแผนให้พนักงานปฏิบัติตามให้การปฏิบัติต่อผู้มาใช้บริการทางด้านพฤติกรรมและจริยธรรมต่อตนเองและผู้อื่น
4. ด้านขวัญและกำลังใจ ใส่ใจพนักงาน โดยปรับขึ้นเงินเดือนและค่าล่วงเวลาตามความเหมาะสม

การพัฒนาศักยภาพด้านปัจจัยภายนอกองค์กร

1. ด้านสังคม มีกิจกรรมร่วมกันกับองค์กรภายนอก เช่น โรงพยาบาลอื่น ๆ ร่วมกิจกรรมกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภาพ ศึกษาดูงานของแต่ละแผนกเพื่อนำมาพัฒนาโรงพยาบาล เติมนวัตกรรมต่อต้านความรุนแรงทางการเมืองและต่อต้านยาเสพติด อบรมต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ต่อเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

1. เน้นความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง
2. ความมีน้ำใจ “รักและผูกพัน”
3. ความจงรักภักดี หวังดี ต่อสถาบัน
4. ความขยันขันแข็งในการทำงาน
5. สนับสนุนในการให้ความรู้ วิชาการด้านต่าง ๆ อบรม สัมมนา ดูงานที่ต่าง ๆ
6. สนับสนุน พนักงานผู้มีความสามารถรักความก้าวหน้า และใฝ่หาความรู้ เพื่อยกระดับหน้าที่ของตนให้สูงขึ้น ไปเรื่อย ๆ มีการแต่งตั้งโยกย้าย ตามที่ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับพนักงานนั้น
7. สนับสนุน นโยบาย ความคิดเห็นของทุกคน รับฟังความคิดเห็น พิจารณาตามเหมาะสม
8. หาสิ่งที่ดี มีความมั่นคง ในชีวิตการทำงาน โดยมีสวัสดิการที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เช่น การประกันชีวิตทั้งแก่ตนเอง และการปรับเงินเดือนตามความสามารถและความขยันขันแข็งของพนักงาน
9. การดูแลรักษาอย่างดีเมื่อเจ็บป่วย
10. ให้ความร่วมมือกับทางโรงพยาบาลในทุกกรณี ที่ทางโรงพยาบาลขอร้องในสิ่งที่ไม่เกินความสามารถ

ลักษณะการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีบุคลากรทุกฝ่ายประมาณ 480 คน แบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายแพทย์ประมาณ 20 คน ฝ่ายการพยาบาลประมาณ 200 คน ฝ่ายดูแลหน่วยงานพิเศษประมาณ 100 คน ฝ่ายสนับสนุนการแพทย์ประมาณ 60 คน ฝ่ายการเงินและการบัญชีประมาณ 40 คน และฝ่ายสำนักงานประมาณ 60 คน

1.1 พนักงานทั่วไป ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวันเสาร์ ยกเว้นที่กำหนดให้เป็นวันหยุด และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้ว

เวลาทำงาน 08.00 น.-12.00 น. และ 13.00 น.-17.00 น.

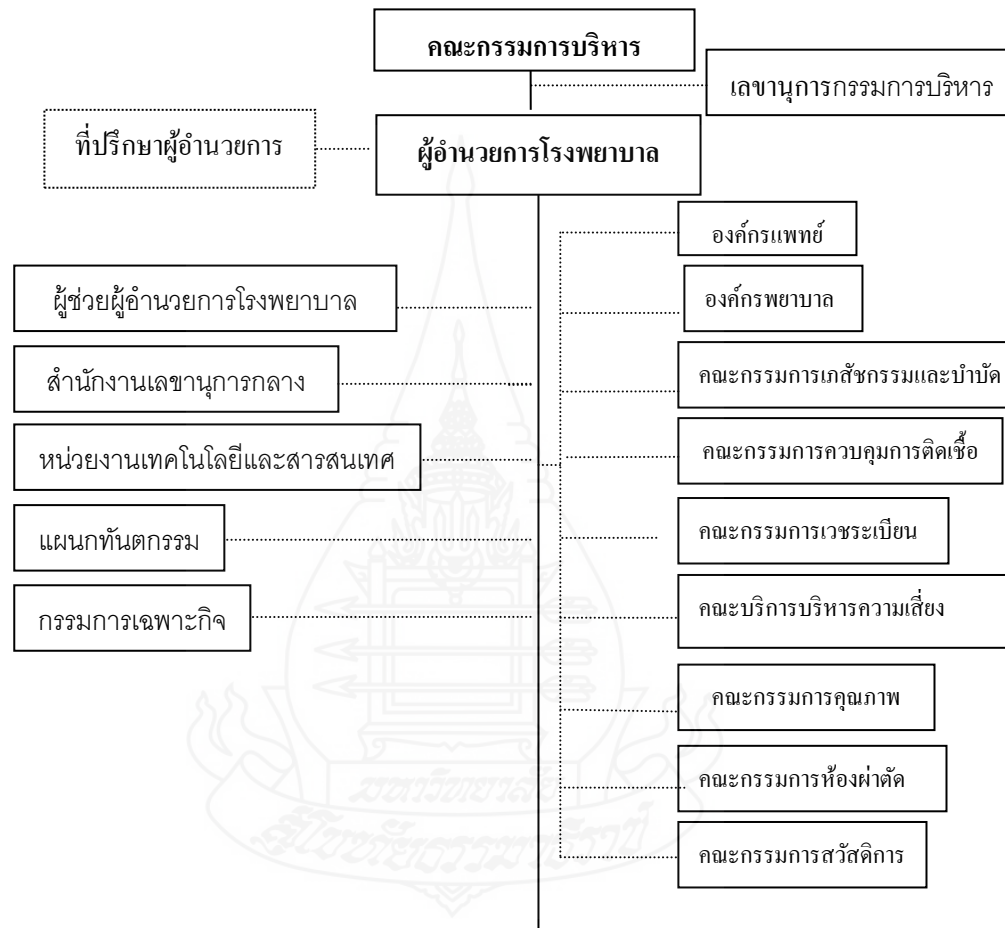
เวลาพัก 12.00 น.-13.00 น. ของวันทำงานปกติ

สำหรับหน่วยงานที่จำเป็น อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน เวลาพัก และเวลาเลิกงานเป็นอย่างอื่น เป็นกรณีพิเศษตามความเหมาะสมโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้บริษัทจะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า สำหรับเวลาการทำงานอันตรายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ วันละไม่เกินเจ็ดชั่วโมงและสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

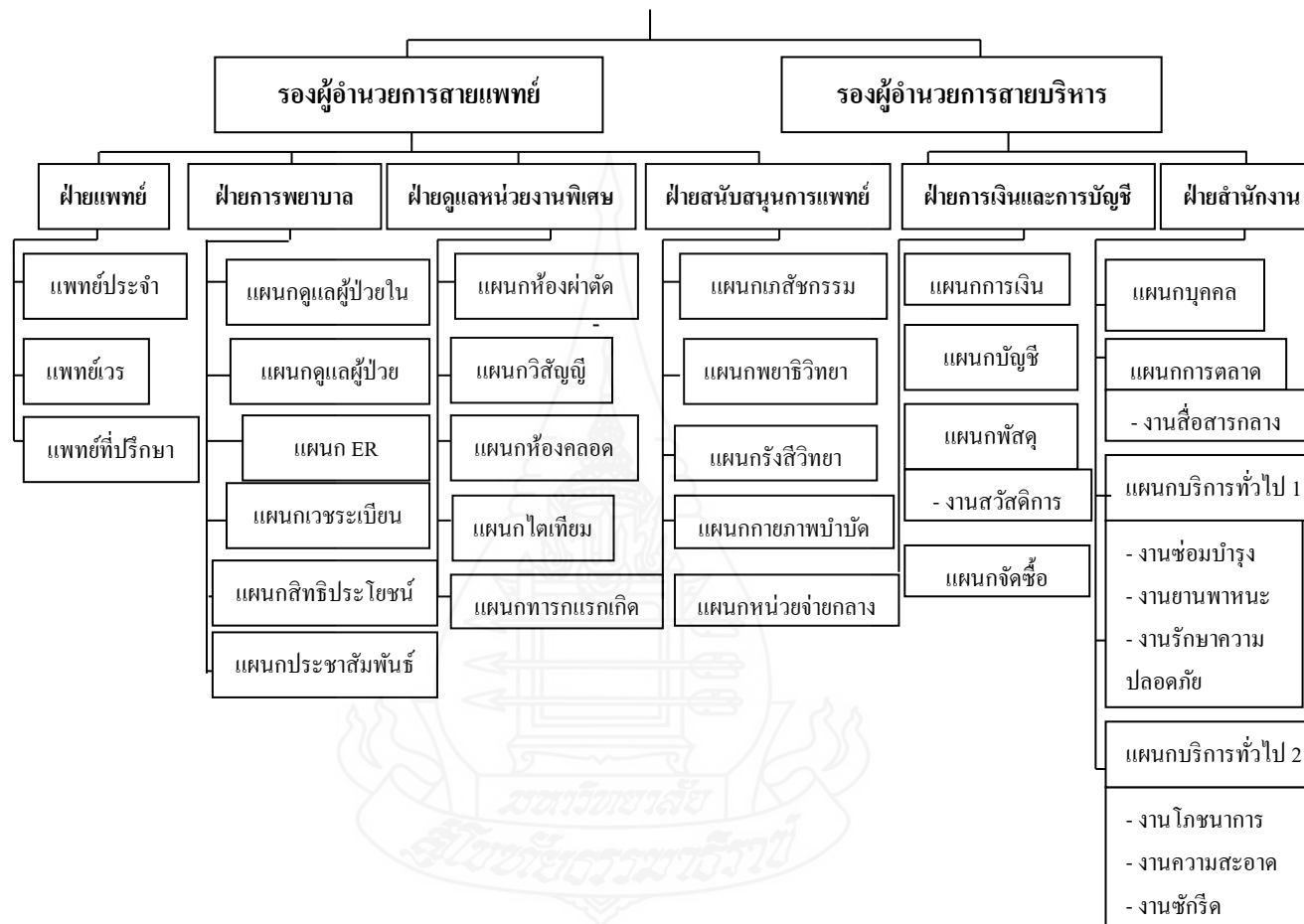
1.2 พนักงานที่ทำงานเป็นผลัด/กะ กำหนดเวลาพักโดยปกติดังนี้

จำนวนผลัด/กะ	การทำงาน	เวลาเริ่ม	เวลาเลิก	เวลาพัก
3 ผลัด	ผลัดที่ 1	08.00 น.	16.00 น.	12.00-13.00 น.
	ผลัดที่ 2	16.00 น.	24.00 น.	19.00-20.00 น.
	ผลัดที่ 3	24.00 น.	08.00 น.	03.00-04.00 น.

โครงสร้างองค์กร สามารถแบ่งตามแผนผัง ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา (ต่อ)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิष्ฎา อริยบัณฑิตกุล (2550) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเค เอฟ ซี บริษัท เซ็นทรัลเรสโตรองส์กรุ๊ป จำกัดเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการวิจัยพบว่าพนักงานเคเอฟซี บริษัทเซ็นทรัลเรสโตรองส์กรุ๊ป จำกัด มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำพนักงานเคเอฟซีที่มี อายุ สถานภาพสมรสและอายุงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ และภาระทางครอบครัว มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานเคเอฟซี บริษัท เซ็นทรัลเรสโตรองส์กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและสภาพแวดล้อมในองค์กรต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในตัวงาน บทบาทหน้าที่และปัจจัยนอกตัวงานต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิภา ศรีทอง (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะความเครียดเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลยะลา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลยะลา จำนวน 858 คนหนึ่งในสามมีอายุระหว่าง 30-40 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ สมรส และอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 56.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.3 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 57.8 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 38.3 สถานภาพทางการเงินพอมีพอใช้ไม่เป็นหนี้/ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 44.6 ลักษณะของงานที่ทำปกติเวลาราชการ ร้อยละ 38.5 ภาวะสุขภาพ ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 73.2. ปัญหาและสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในรอบ 2 เดือนที่ผ่านมา ด้านการทำงาน ได้แก่ ภาระงานมากขึ้น ร้อยละ 34.3 ด้านครอบครัว ได้แก่ บุตร/หลาน ร้อยละ 14.8 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ ร้อยละ 35.6 ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 88.6 และด้านสุขภาพ ได้แก่ มีปัญหาด้านสุขภาพ ร้อยละ 31.1 ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พบว่ามีความปกติไม่เครียด ร้อยละ 66.9 และมีความเครียดปานกลางและมาก ร้อยละ 3.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ได้แก่ อายุ เพศ รายได้ สถานภาพทางการเงิน

ณรงค์กร ศาสนา, เกษมชาติ นเรศเสนีย์และบุญเลิศ ไพรินทร์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพสมรสไม่มีบุตร มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน/สายงานผู้ปฏิบัติ ระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ระดับความเครียดของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรีมีความเครียดในการทำงาน ระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่างก็มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปราจีนบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิพร เศรษฐสิทธิ์ปริดา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบีแคร์เมดิคอลเซ็นเตอร์กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผลของระดับความเครียดของพนักงานพบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยรวมมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี เป็นพนักงานที่มี ตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายการพยาบาลอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปีและมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 20,000 -30,000 บาท ส่วนการศึกษาระดับความสำคัญของสาเหตุความเครียดด้านสภาพแวดล้อมการทำงานผู้ศึกษาบริเวณที่ทำงานมีสารพิษสารเคมีทำให้มีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ ด้านโครงสร้างงานให้ความเห็นว่าองค์กรไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ด้านบทบาทในองค์กรให้ความเห็นว่าไม่มีความพึงพอใจต่อบทบาทที่มีต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีการเอาเปรียบกันและด้านการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ในหน่วยงานถูกตัดสินใจโดยปราศจากการอธิบายให้ทราบถึงเหตุผลที่ชัดเจน ส่วนความเครียดในที่ทำงานพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกที่สามารถทำงานได้อย่างรอบคอบเสร็จตรงตามเวลา บรรยากาศในที่ทำงานมีผลต่อการทำงานไม่เคยมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเลยและไม่รู้สึกกังวลใจกับสิ่งที่ทำไปแล้ว

พัชราวัลย์ เรื่องศรีจันทร์, ศิริลักษณ์ ศุภปีดิพร (2554) ได้ทำการวิจัยความเครียดของพยาบาลความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดิ่งคูดูใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนลส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูงถึงสูงมาก ปัจจัยสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดิ่งคูดูใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพและด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ดังนั้นการตระหนักและให้การช่วยเหลือจัดการ เพื่อลดความเครียดรวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดิ่งคูดูใจน่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาโดยมีพนักงานทั้งสิ้น 480 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเลือกสุ่มแบบไม่เจาะจงไปยังพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาทุกคน แต่ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 20 นับว่าเชื่อถือได้และมีการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า 243 = $\frac{480}{1 + \{480 \times e^2\}}$

$$\begin{aligned}
 243 + \{243 \times 480(e)^2\} &= 480 \\
 &= \frac{237 \times e^2}{480 \times 243} \\
 e^2 &= 237 \text{ คน} \\
 e &= 0.045 \text{ ซึ่งต่ำกว่า } 0.05 \text{ ซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้}
 \end{aligned}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ-การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ แบบสอบถามแบบปลายปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงใน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพในด้านการทำงานปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้ ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรประกอบด้วยด้านเศรษฐกิจ/ การเงิน และด้านสังคม เป็นต้น ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงใน

- | | | |
|---|---------|------------|
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบประเมินและวิเคราะห์ระดับความเครียดด้วยตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2550)

โดยกำหนดเกณฑ์วัดคะแนนเฉลี่ยความระดับความเครียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึงมีความเครียด/ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึงมีความเครียด/ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึงมีความเครียด/ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึงมีความเครียด/ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึงมีความเครียด/ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ น้อย, ปานกลาง, สูง ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{\text{คะแนนรายชื่อสูงสุด} - \text{คะแนนรายชื่อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.00-2.33 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นหรือระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 2.34-3.66 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นหรือระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.67-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นหรือระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้ (Multiple Regression Analysis)

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยอธิบายให้พนักงานเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีตอบแบบสอบถามเพื่อให้เข้าใจได้ตรงกัน
3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนและนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจริงแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์เชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยภายในองค์กรปัจจัยและระดับความเครียด
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้
 - 2.1 ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรสและรายได้ เปรียบเทียบความสัมพันธ์กับระดับของ

ความเครียด ใช้ค่าสถิติแบบ t-test ในกรณีที่ข้อมูลทางประชากรศาสตร์สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิธี Independent Sample t-test และข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิธี One-way ANOVA Analysis เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียด

2.2 ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อระดับของความเครียด ใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป.แพทย์ จังหวัด นครราชสีมาเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกระจายสุ่ม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียดของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์

- Mean หมายถึง ค่าเฉลี่ย
- SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- N หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
- t หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
- F หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
- R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R Square หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
- Adjusted R Square หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
- B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- Std. Error หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
- Std. Error of the Estimate หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ
- * หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล 6 ประการ ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรสและรายได้ ได้ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (243 คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	26	10.7
หญิง	187	77.0
ไม่ระบุเพศ	30	12.3
อายุ		
15 – 22 ปี	33	13.6
23 – 30 ปี	109	44.9
31 – 40 ปี	64	26.3
41 – 50 ปี	37	15.2
50 ปีขึ้นไป	0	0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	2	0.8
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	1.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย	124	51.0
อนุปริญญา	22	9.1
ปริญญาตรี	89	36.6
ปริญญาโทขึ้นไป	2	0.8
ไม่ระบุการศึกษา	1	0.4
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)		
น้อยกว่า 1ปี	35	14.4
1 - 2 ปี	24	9.9
3 – 5 ปี	68	28.0
6 -10 ปี	46	18.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (243 คน)	ร้อยละ (%)
11 - 15 ปี	23	3.5
16 ปีขึ้นไป	44	18.1
ไม่ระบุประสบการณ์ในการทำงาน	3	1.2
สถานภาพสมรส		
โสด	141	58.0
สมรส	95	39.1
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4	1.6
ไม่ระบุสถานะภาพสมรส	3	1.2
ระดับรายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	76	31.3
10,000 - 20,000 บาท	115	47.3
20,000 - 30,000 บาท	25	10.3
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	19	7.8
ไม่ระบุรายได้	7	3.3

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัด นครราชสีมา ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษามีข้อมูลทั่วไป ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศหญิงจำนวน 187 คนคิดเป็นร้อยละ 77.0 เพศชายจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และไม่ระบุเพศ จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือกลุ่มอายุ 23 ปี-30 ปีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31 ปี-40 ปีจำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 26.3 กลุ่มอายุ 41 ปี-50 ปี จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 15.2 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 15 ปี-22 ปีมีจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ โดยการทำแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 124 คนคิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 กลุ่มระดับการศึกษานุปริญญาจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 9.1 กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.2 น้อยที่สุดคือกลุ่มระดับการศึกษาประถมศึกษาและระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.8 และมีผู้ไม่ระบุระดับการศึกษาจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

4. ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานคือ 3-5 ปีจำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือ 6-10 ปีจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 18.9 กลุ่ม 16 ปีขึ้นไปจำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 18.1 กลุ่มน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 14.4 กลุ่ม 1-2 ปีจำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 9.9 น้อยที่สุดคือกลุ่ม 11-15 ปีจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 3.5 และไม่ระบุประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

5. สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือกลุ่มสถานภาพสมรสจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 39.1 น้อยที่สุดคือกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย/แยกกันอยู่จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.6 และไม่ระบุสถานะภาพสมรสจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

6. รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับ 10,000-20,000 บาทจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือน้อยกว่า 10,000 บาทจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 กลุ่มระดับรายได้ 20,000-30,000 บาทจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 10.3 กลุ่มระดับรายได้น้อยที่สุดคือมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 7.8 และไม่ระบุรายได้จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	1.041	ปานกลาง	
1. สภาพอุณหภูมิไม่เหมาะสม	3.90	1.007	สูง	1
2. ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องจักรภายในแผนก	3.41	1.081	ปานกลาง	3
3. มลภาวะหรือปริมาณสารพิษสูง	3.23	1.046	ปานกลาง	4
4. มีเสียงดังรบกวน	3.45	1.030	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 4.2 พบว่าในปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายในด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้สภาพอุณหภูมิไม่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีเสียงดังรบกวนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องจักรภายในแผนกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มลภาวะหรือปริมาณสารพิษสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.56	1.008	ปานกลาง	
1. กฎระเบียบที่เคร่งครัด	3.22	0.855	ปานกลาง	8
2. มาตรฐานการทำงานที่ไม่ชัดเจน	3.65	1.121	ปานกลาง	4
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไปหรือยากเกินไป	3.55	1.028	ปานกลาง	5
4. งานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	2.92	1.128	ปานกลาง	9
5. ลักษณะงานที่ทำมีความรีบเร่งและแข่งกับเวลา	3.68	0.962	สูง	3
6. ทำงานผิดพลาดถูกตำหนิกดดัน	4.13	0.791	สูง	1
7. บุคลากรที่มีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน	3.95	1.100	สูง	2
8. การแบ่งหน้าที่มีความรับผิดชอบไม่มีความเป็นธรรม	3.53	1.045	ปานกลาง	6
9. ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและทำงาน	3.37	1.045	ปานกลาง	7

จากตารางที่ 4.3 พบว่าในปัจจัยภายในองค์กรด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายในด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้ ทำงานผิดพลาดถูกตำหนิกดดันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 บุคลากรที่มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ลักษณะงานที่ทำมีความรีบเร่งและแข่งกับเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มาตรฐานการทำงานที่ไม่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไปหรือยากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การแบ่งหน้าที่มีความรับผิดชอบไม่มีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.53 ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 กฎระเบียบที่เคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 งานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.93	0.967	ปานกลาง	
1. ค่าตอบแทนน้อย	4.23	0.881	สูง	1
2. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.83	1.036	สูง	3
3. ขาดการส่งเสริมและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.19	0.891	สูง	2
4. ความกังวลต่อความมั่นคงในงาน เช่น การถูกเลิกจ้าง พักงานหรือปิดกิจการ	3.47	1.059	สูง	4

จากตารางที่ 4.4 พบว่าในปัจจัยภายในองค์กรด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายในด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้ ค่าตอบแทนน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ขาดการส่งเสริมและขาดขวัญกำลังใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และความกังวลต่อความมั่นคงในงาน เช่น การถูกเลิกจ้าง พักงานหรือปิดกิจการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.27	1.032	ปานกลาง	
1. ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้	3.01	1.059	ปานกลาง	3
2. เกิดความขัดแย้งในคำสั่งกับหัวหน้า	3.00	0.975	ปานกลาง	4
3. เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือไม่ได้รับความร่วมมือ	3.24	1.057	ปานกลาง	2
4. เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	3.83	1.036	สูง	1

จากตารางที่ 4.5 พบว่าในปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายในด้านสัมพันธภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้ เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือไม่ได้รับความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และเกิดความขัดแย้งในคำสั่งกับหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในด้านองค์กรด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร	3.35	1.171	ปานกลาง	
1. การปรับลดเงินเดือนทำให้มีรายได้ลดลง	3.48	1.375	ปานกลาง	1
2. การลดสวัสดิการพนักงานเช่นลคโอที	3.38	1.000	ปานกลาง	2
3. การปรับลดต้นทุนเช่นการประหยัดพลังงานภายในองค์กร	3.19	1.138	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 4.6 พบว่าในปัจจัยภายในองค์กรด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายในด้านองค์กรด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้ การปรับลดเงินเดือนทำให้มีรายได้ลดลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การลดสวัสดิการพนักงาน เช่น ลคโอที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และการปรับลดต้นทุน เช่น การประหยัดพลังงานภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกองค์กรด้านเศรษฐกิจ/ การเงิน

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านเศรษฐกิจ/การเงิน	3.92	1.067	ปานกลาง	
1. เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจชะลอตัวรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย	3.96	1.036	สูง	2
2. ภาระหนี้สินที่เพิ่มขึ้น	3.74	1.084	สูง	3
3. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น	4.06	1.081	สูง	1

จากตารางที่ 4.7 พบว่าในปัจจัยภายนอกองค์กรด้านเศรษฐกิจ/ การเงินในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกองค์กรด้านเศรษฐกิจ/ การเงินในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจชะลอตัวรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และภาระหนี้สินที่เพิ่มขึ้นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคม

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
ด้านสังคม	3.14	1.260	ปานกลาง	
1. ปัญหาอาชญากรรม เช่น การลักขโมย จี้ปล้น	3.26	1.239	ปานกลาง	1
2. การเล่นเกมพนัน	3.10	1.215	ปานกลาง	3
3. ปัญหาเสพติด เช่น การสูบบุหรี่หรือการเสพยา เสพติดชนิดต่าง ๆ	3.12	1.258	ปานกลาง	2
4. การเมืองการประท้วงและเหตุจลาจลภายในประเทศ	3.08	1.329	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 4.8 พบว่าในปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิด-เห็น โดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีรายละเอียดเรียงลำดับ ดังนี้ ปัญหาอาชญา-กรรม เช่น การลักขโมย จี้ปล้นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 การเล่นเกมพนันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ปัญหาเสพติด เช่น การสูบบุหรี่หรือการเสพยาเสพติดชนิดต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และการเมืองการประท้วงและเหตุจลาจลภายในประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเครียดของพนักงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กรปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับความเครียด	อันดับ
ด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	2.67	1.109	ปานกลาง	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.16	1.005	ปานกลาง	2
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.12	0.934	ปานกลาง	3
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.45	1.087	ปานกลาง	15
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียน้ำและดิน	2.64	1.091	ปานกลาง	11
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.63	1.091	ปานกลาง	12
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	3.37	1.202	ปานกลาง	1
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.86	1.145	ปานกลาง	5
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	2.93	1.122	ปานกลาง	4
9. ปวดหลัง	2.76	1.119	ปานกลาง	6
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	2.23	1.119	น้อย	19
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.65	1.205	ปานกลาง	10
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.70	1.155	ปานกลาง	8
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.71	1.213	ปานกลาง	7
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.69	1.219	ปานกลาง	9

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับ	
			ความเครียด	อันดับ
15. รู้สึกเศร้า	2.38	1.093	ปานกลาง	17
16. ความจำไม่ดี	2.49	1.028	ปานกลาง	13
17. รู้สึกสับสน	2.21	1.066	น้อย	20
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.32	1.018	น้อย	18
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.47	1.080	ปานกลาง	14
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.44	1.196	ปานกลาง	16

จากตารางที่ 4.9 พบว่าในปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้ เงินไม่พอใช้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 กลัวทำงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ปวดหัวจากความตึงเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 กล้ามเนื้อตึงหรือปวด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ปวดหลังมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รู้สึกคับข้องใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 รู้สึกวิตกกังวลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ปวดศีรษะข้างเดียวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือรีบเทียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ความจำไม่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 รู้สึกเหนื่อยง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 เป็นหวัดบ่อย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 รู้สึกเศร้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ตั้งสมาธิลำบากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 และรู้สึกสับสนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดสูง

H_0 : พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดสูง (มีค่า $\bar{X} \geq 3.66$)

H_1 : พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดปานกลางหรือต่ำ (มีค่า $\bar{X} \leq 3.66$)

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกกับระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	Mean	Sig.
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.16	0.000*
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.12	0.000*
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.45	0.000*
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน	2.64	0.000*
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.63	0.000*
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	3.37	0.000*
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.86	0.000*
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	2.93	0.000*
9. ปวดหลัง	2.76	0.000*
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	2.23	0.000*
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.65	0.000*
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.70	0.000*
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.71	0.000*
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.69	0.000*
15. รู้สึกเศร้า	2.38	0.000*
16. ความจำไม่ดี	2.49	0.000*
17. รู้สึกสับสน	2.21	0.000*
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.32	0.000*
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.47	0.000*
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.44	0.000*
รวม	2.67	0.000*

* ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.10 จากการวิเคราะห์ระดับความเครียดทุกข้อคำถามด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกกับระดับความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดปานกลางคือ ได้ค่า \bar{X} เท่ากับ 2.67 ผลการทดสอบพบว่าไม่สามารถยอมรับสมมติฐาน H_0 : พนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดสูง (มีค่า $\bar{X} \geq 3.66$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้แตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของเพศที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	เพศ		Sig.
	ชาย	หญิง	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	2.88	3.22	0.084
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.09	3.12	0.805
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.57	2.43	0.513
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน	2.42	2.68	0.083
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.46	2.67	0.451
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	2.79	3.45	0.246
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.67	2.90	0.692
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	2.83	2.98	0.131
9. ปวดหลัง	2.79	2.79	0.652
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	2.00	2.27	0.124
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.41	2.74	0.387
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.45	2.73	0.023*
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.45	2.72	0.207
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.55	2.72	0.255
15. รู้สึกเศร้า	2.09	2.41	0.021*
16. ความจำไม่ดี	2.41	2.47	0.388
17. รู้สึกสับสน	2.10	2.22	0.815
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.10	2.40	0.508
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.32	2.55	0.236
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.10	2.56	0.097
รวม	2.46	2.72	0.455

*ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของเพศที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ในทุกปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเพศของพนักงานในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.455 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่จะมีบ้างข้อที่สามารถยอมรับสมมติฐาน คือ ข้อที่ 12 รู้สึกวิตกกังวล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และข้อ 15 รู้สึกเศร้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งสามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านเพศ มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอายุที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	อายุ (ปี)					Sig.
	15-22	23-30	31-40	41-50	> 50	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.34	3.21	3.21	2.71	0	0.036*
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.37	3.09	3.10	3.00	0	0.442
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.11	2.47	2.72	2.17	0	0.043*
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน	3.18	2.61	2.74	2.06	0	0.001*
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.56	2.59	2.95	2.14	0	0.009*
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	3.24	3.39	3.72	2.72	0	0.003*
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.93	2.73	2.26	2.53	0	0.010*
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	3.24	2.76	3.25	2.55	0	0.004*
9. ปวดหลัง	2.90	2.78	2.73	2.57	0	0.698
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	2.47	2.20	2.40	2.74	0	0.045*
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.97	2.61	2.83	2.13	0	0.028*

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	อายุ					Sig.
	15-22	23-30	31-40	41-50	> 50	
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.47	2.76	3.00	2.07	0	0.002*
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.43	2.70	3.06	2.71	0	0.013*
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.73	2.62	2.97	2.32	0	0.093
15. รู้สึกเศร้า	2.48	2.35	2.65	1.74	0	0.004*
16. ความจำไม่ดี	2.54	2.37	2.83	2.49	0	0.009*
17. รู้สึกสับสน	2.41	2.16	2.37	1.93	0	0.223
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.48	2.41	2.35	1.78	0	0.026*
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.63	2.40	2.74	2.00	0	0.019*
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.93	2.38	2.65	1.74	0	0.001*
รวม	2.79	2.63	2.89	2.28	0	0.001*

* ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอายุที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ในทุกปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับอายุของพนักงานในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ มีระดับความเครียดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่จะมีบ้างข้อที่ไม่สามารถยอมรับสมมติฐาน เช่น ข้อที่ 2 ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้มีค่า Sig. เท่ากับ 0.442 ข้อ 9 ปวดหลังมีค่า Sig. เท่ากับ 0.698 ข้อ 14 รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.093 และข้อ 17 รู้สึกสับสนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.223 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุ มีระดับความเครียดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรม หรือความรู้สึก	ระดับการศึกษา						Sig.
	ประถม	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย	อนุ ปริญญา	ปริญญา ตรี	ปริญญา โทขึ้นไป	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	4.00	3.00	3.18	3.00	3.17	2.00	0.466
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่ วางไว้	1.00	3.00	3.19	3.40	2.97	4.00	0.005*
3. ครอบครัวมีความ ขัดแย้งกันในเรื่องเงิน หรือเรื่องงานในบ้าน	2.00	2.00	2.36	2.22	2.65	2.00	0.402
4. เป็นกังวลกับเรื่อง สารพิษหรือมลภาวะใน อากาศน้ำเสียงและดิน	4.00	3.00	2.70	2.50	2.58	2.00	0.432
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขัน หรือเปรียบเทียบ	2.00	3.00	2.69	2.63	2.55	2.60	0.801
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	5.00	3.00	3.53	3.53	3.08	1.00	0.002*
7. กล้ามเนื้อตึงหรือ ปวด	3.00	3.00	2.93	2.74	2.85	1.00	0.307
8. ปวดหัวจากความตึง เครียด	4.00	2.00	3.08	2.74	2.77	2.00	0.107
9. ปวดหลัง	2.00	3.00	2.88	2.65	2.64	2.00	0.491
10. ความอยากอาหาร เปลี่ยนแปลง	2.00	1.00	2.18	2.42	2.33	2.00	0.559
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	3.00	1.00	2.78	2.55	2.55	2.00	0.268
12. รู้สึกวิตกกังวล	5.00	2.00	2.60	2.85	2.77	0	0.038*
13. รู้สึกคับข้องใจ	5.00	1.00	2.69	2.95	2.67	0	0.016*
14. รู้สึกโกรธหรือ หงุดหงิด	3.00	1.00	2.80	2.65	2.60	0	0.255

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยด้านพฤติกรรม หรือความรู้สึกรู้สึก	ระดับการศึกษา						Sig.
	ประถม	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย	อนุ ปริญญา	ปริญญา ตรี	ปริญญา โทขึ้นไป	
15. รู้สึกเศร้า	4.00	1.00	2.41	2.40	2.32	0	0.093
16. ความจำไม่ดี	4.00	3.00	2.32	3.42	2.47	0	0.000*
17. รู้สึกสับสน	4.00	1.00	2.14	2.53	2.25	0	0.031*
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.00	2.00	2.34	2.63	2.23	0	0.606
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.00	2.00	2.42	2.89	2.47	0	0.426
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.00	2.00	2.50	2.53	2.37	0	0.885
รวม	3.15	2.10	2.70	2.76	2.64	2.00	0.542

*ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่าทุกปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของพนักงานในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.542 นั่นคือไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านระดับการศึกษามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่จะมีบ้างข้อที่สามารถยอมรับสมมติฐานคือข้อที่ 2 ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ข้อ 6 เงินไม่พอค่าใช้จ่ายมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ข้อ 12 รู้สึกวิตกกังวลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ข้อ 13 รู้สึกคับข้องใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ข้อ 16 ความจำไม่ดีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และข้อ 17 รู้สึกสับสนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านระดับการศึกษามีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของประสพการณ์ทำงานที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	ประสพการณ์ทำงาน (ปี)						Sig.
	< 1	1-2	3-5	6-10	11-15	> 16	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.18	3.17	3.45	3.00	2.90	2.93	0.066
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.20	3.35	3.31	2.87	3.11	2.92	0.090
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.10	2.55	2.52	2.22	2.39	2.71	0.188
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน	2.41	2.70	2.90	2.71	2.82	2.27	0.065*
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.34	2.77	2.87	2.38	2.74	2.62	0.157
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	3.06	3.59	3.66	2.91	3.31	3.48	0.021*
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.45	3.45	3.00	2.74	3.05	3.05	0.032*
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	2.68	3.55	3.22	2.51	3.13	2.70	0.001*
9. ปวดหลัง	2.35	3.30	3.03	2.67	2.89	2.37	0.002*
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	1.65	3.00	2.61	2.07	2.53	1.74	0.000*
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.69	3.22	3.02	3.19	2.63	2.26	0.001*
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.52	2.70	3.15	2.40	2.75	2.51	0.011*
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.52	2.65	3.10	2.38	2.90	2.58	0.041*
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.45	2.83	3.16	2.33	2.76	2.44	0.005*
15. รู้สึกเศร้า	2.31	2.35	2.97	1.96	2.22	2.11	0.000*
16. ความจำไม่ดี	2.59	2.55	2.60	2.22	2.75	2.40	0.339
17. รู้สึกสับสน	2.39	2.55	2.44	1.89	1.94	2.11	0.046*
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.55	2.20	2.86	1.86	2.44	1.93	0.000*
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.52	2.60	2.73	2.16	2.74	2.26	0.072*
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.55	2.95	2.73	1.93	2.65	2.05	0.001*
รวม	2.54	2.91	3.00	2.37	2.72	2.49	0.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป.แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่าในทุกปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงาน มีระดับความเครียดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่จะมีบ้างข้อที่ไม่สามารถยอมรับสมมติฐาน เช่น ข้อ 1 กลัวความผิดพลาด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.066 ข้อที่ 2 ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.090 ข้อ 3 ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.188 ข้อ 5 รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบมีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 และข้อ 16 ความจำไม่ดีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.339 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงาน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	สถานภาพสมรส			Sig.
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.28	2.98	3.25	0.089
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.17	3.05	3.00	0.618
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.26	2.71	3.00	0.008*
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียน้ำและดิน	2.68	2.61	2.00	0.462
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	2.63	2.65	1.75	0.272
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	3.30	3.50	3.25	0.494
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.86	2.93	1.50	0.051
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	2.97	2.93	1.75	0.102
9. ปวดหลัง	2.76	2.78	2.00	0.400
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	2.28	2.17	2.00	0.712

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึก	สถานภาพสมรส			Sig.
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.66	2.73	1.00	0.019*
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.73	2.71	1.75	0.248
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.75	2.74	1.00	0.017*
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.77	2.64	1.00	0.015*
15. รู้สึกเศร้า	2.50	2.23	1.75	0.105
16. ความจำไม่ดี	2.50	2.51	2.20	0.630
17. รู้สึกสับสน	2.28	2.17	1.50	0.313
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.49	2.09	2.25	0.023*
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.60	2.00	1.75	0.080
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.64	2.17	1.75	0.010*
รวม	2.71	2.65	1.96	0.138

*ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ในทุกปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสของพนักงานในภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านสถานภาพสมรส มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่จะมีบ้างข้อที่สามารถยอมรับสมมติฐาน คือข้อที่ 3 ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ข้อ 11 ปวดศีรษะข้างเดียวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ข้อ 13 รู้สึกคับข้องใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ข้อ 14 รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ข้อ 18 ตั้งสมาธิลำบากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 และข้อ 20 เป็นหวัดบ่อย ๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านสถานภาพสมรสมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของรายได้ที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือ ความรู้สึก	รายได้ (บาท)				Sig.
	น้อยกว่า 10,000	10,000 – 20,000	20,000 – 30,000	มากกว่า 30,000	
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.11	3.20	3.00	3.53	0.232
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	3.07	3.11	3.30	3.22	0.633
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันใน เรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.22	2.47	2.93	2.71	0.021*
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือ มลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน	2.55	2.73	2.62	2.44	0.451
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือ เปรียบเทียบความ	2.61	2.66	2.46	2.78	0.198
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	3.39	3.46	3.14	3.21	0.510
7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	2.59	3.02	2.57	3.29	0.044*
8. ปวดหัวจากความตึงเครียด	2.94	3.00	2.68	2.81	0.716
9. ปวดหลัง	2.54	2.96	2.59	2.96	0.102
10. ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	1.97	2.40	2.31	2.06	0.122
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	2.90	2.60	2.30	2.50	0.222
12. รู้สึกวิตกกังวล	2.63	2.78	2.78	2.89	0.864
13. รู้สึกคับข้องใจ	2.59	2.79	2.70	2.78	0.894
14. รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	2.59	2.70	2.81	3.00	0.743
15. รู้สึกเศร้า	2.28	2.44	2.48	2.31	0.886
16. ความจำไม่ดี	2.26	2.55	2.73	2.67	0.086
17. รู้สึกสับสน	2.05	2.31	2.28	2.30	0.090
18. ตั้งสมาธิลำบาก	2.38	2.24	2.67	2.13	0.112
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.56	2.34	2.58	2.65	0.597
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	2.70	2.30	2.22	2.35	0.145
รวม	2.61	2.69	2.66	2.79	0.711

* ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของรายได้ที่มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ในทุกปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกลเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายได้ของพนักงานในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.711 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านรายได้ มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่จะมีบ้างข้อที่สามารถยอมรับสมมติฐาน คือ ข้อที่ 3 ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ข้อ 7 กล้ามเนื้อตึงหรือปวดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านรายได้ มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีการรับรู้ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การรับรู้ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงใน ระดับความเครียดของพนักงานได้ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

เมื่อ \hat{Y} = ระดับความเครียด

A = ค่าคงที่

b_1, b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

X_1 = การรับรู้ปัจจัยภายใน

X_2 = การรับรู้ปัจจัยภายนอก

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ แสดงดังตาราง 4.17

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
ค่าคงที่	0.891	0.277		0.001*
ปัจจัยภายในองค์กร				
1. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.063	0.070	-0.069	0.368
2. ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	1.382	1.037	1.506	0.184

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

3. ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.509	0.472	0.484	0.282
4. ด้านสัมพันธภาพในด้าน การทำงาน	0.554	0.466	0.629	0.368
5. ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายของ องค์กร	0.366	0.342	0.791	0.286
ปัจจัยภายนอกองค์กร				
1. ด้านเศรษฐกิจ/การเงิน	0.523	0.350	0.677	0.136
2. ด้านสังคม	0.383	0.468	0.572	0.414
Adjusted R Square	0.204			

* ที่ระดับนัยสำคัญ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 20.4 โดยดูจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.204 โดยปัจจัยภายในองค์กร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพในด้านการทำงาน ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร 2 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ/การเงินและด้านสังคม ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถแทนค่าในสมการได้ ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 0.891 - 0.063 \quad (\text{ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการ$$

ทำงาน)+1.382 (ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย)+0.509 (ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ)+0.554 (ด้านสัมพันธภาพในด้านการทำงาน)+0.366 (ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร)

ปัจจัยภายนอกองค์กร

$$\begin{aligned}\text{Unstandardized } \hat{Y} &= a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \\ &= 0.8911 + (0.523) \text{ ด้านเศรษฐกิจ/การเงิน} + (0.383)\end{aligned}$$

ด้านสังคม



บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
- 1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
- 1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

1.2 สมมติฐานการศึกษา

- 1.2.1 พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดสูง
- 1.2.2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน
- 1.2.3 พนักงานที่มีการรับรู้ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 187 รายคิดเป็นร้อยละ 77 มีอายุมากกว่า 23 ปี-30 ปี จำนวน 109 รายคิดเป็นร้อยละ 44.9 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 124 รายคิดเป็นร้อยละ 51 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-5 ปีจำนวน 68 รายคิดเป็นร้อยละ 28 สถานภาพโสดจำนวน 141 รายคิดเป็นร้อยละ 58 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทจำนวน 115 รายคิดเป็นร้อยละ 47.3

1.3.2 ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ผลการวิเคราะห์ส่วนที่เป็นปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 แสดงว่าปัจจัยภายในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กรในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ และปัจจัยภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 แสดงว่าปัจจัยภายนอกองค์กรมีผลความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านเศรษฐกิจ/ การเงินในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ ด้านสังคมในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

1.3.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ส่งต่อระดับความเครียดของพนักงาน ผลการวิจัยปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ส่งต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 แสดงว่ามีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (กรมสุขภาพจิต, 2550) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่มีผลต่อระดับความเครียดเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ เงินไม่พอจ่ายอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 กลัวการทำงานผิดพลาดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ในระดับปาน

กลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ปวดหัวจากความตึงเครียดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 กล้ามเนื้อตึงหรือปวดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ปวดหลังอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รู้สึกค้ำของใจอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 รู้สึกวิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ปวดศีรษะข้างเดียวอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เป็นกังวลเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียงและดินอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ความจำไม่ดี อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 รู้สึกเหนื่อยง่าย อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ครอบครัวมีการขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้านอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 เป็นหวัดบ่อย ๆ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 รู้สึกเศร้าอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ตั้งสมาธิลำบากอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 รู้สึกสับสนอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ตามลำดับ

1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความเครียดสูงไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน

2.1) เพศที่ต่างกันมีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2) อายุที่ต่างกันมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3) ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4) ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5) สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6) รายได้ที่ต่างกันมีระดับความเครียดที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีการรับรู้ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน จากสมมติฐานไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จักรวรรราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปผลได้ดังนี้ โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกกับระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ว่าพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีความเครียดสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จิษฐา อริย์บัณฑิตกุล (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเคเอฟซี บริษัทเซ่นทรัลเรสโตรองส์กรุ๊ป จำกัดเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเคเอฟซี บริษัทเซ่นทรัลเรสโตรองส์ กรุ๊ป จำกัด มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ, ไม่สอดคล้องกับ สิทธิพร เสริมสุทธิศรีปริดา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบีแคร์เมดิคอลเซ็นเตอร์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผลของระดับความเครียดของพนักงานพบว่าพนักงานมีความเครียดในระดับต่ำ และพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์, ศิริลักษณ์ สุภปิติพร (2554) ได้ทำการวิจัยความเครียดของพยาบาลความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็น โรงพยาบาลคิงคูดใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนลส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูง

2.2 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกกับระดับความเครียด ผลจากการวิจัยพบว่า มีอายุแลประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และมี เพศ ระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรสและรายได้ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พนักงานเคเอฟซี ที่มีอายุ สถานภาพสมรสและอายุงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงาน รายได้มีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านพฤติกรรมหรือความรู้สึกกับระดับความเครียด ผลจากการวิจัยพบว่าไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงระดับความเครียดของพนักงาน โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของพนักงาน ดังนี้

3.1 พนักงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ในภาพรวม และอาจเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ๆ ดังนี้

ด้านอายุของพนักงานโรงพยาบาลเป็นงานเกี่ยวกับการให้บริการ ผู้ที่อายุน้อยอาจมีความอดทนจากการทำงานน้อย เนื่องจากโดนคนมารับบริการตำหนิอาจแสดงอาการที่ไม่เหมาะสม ควรให้ผู้ที่มีความอดทนมากกว่าในแต่ละแผนกอบรมสั่งสอนอย่างใกล้ชิดในเรื่องคำพูด บุคลิกลักษณะที่แสดงออก และโรงพยาบาลควรมีการจัดอบรมในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่พึงปฏิบัติ เพิ่มเติมให้แก่พนักงาน

ด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลควรมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานให้รู้จักหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและระหว่างปฏิบัติงานควรมีการอบรมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และระหว่างปฏิบัติงานให้ร่วมงานภายในแผนกสอนงานให้ถูกต้อง ชัดเจน พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะได้เรียนรู้งานเร็วและช่วยงานได้อย่างเต็มที่

3.2 พนักงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากปัจจัยภายในองค์กรด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องของสภาพอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสมในห้องทำงานเนื่องจากร้อนเกินไป ควรสนใจปัญหาในด้านนี้โดยดูจากความต้องการของพนักงานโดยการเพิ่มการติดตั้งแอร์หรือซ่อมแซมแอร์เดิมให้ดียิ่งขึ้น เพราะบ้างแผนกอุณหภูมิต้องเหมาะสมเครื่องจักรของแต่ละแผนกและน้ำยาถึงจะเก็บได้นาน เป็นต้น

ด้านบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เนื่องจากทำงานผิดพลาดถูกตำหนิคิดค้นมากไป เพราะเนื่องมาจากบุคลากรที่ไม่เพียงพอหรืองานในโรงพยาบาลเป็นงานที่มีความรีบเร่งและต้องแข่งกับเวลา หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายควรพูดคุยปรึกษากับลูกน้องสอบถามและประเมินสถานการณ์แก้ไขปัญหาและสอนให้รู้จักแก้ไขปัญหางานที่ถูกวิธี ควรว่ากล่าวตักเตือนพอสมควรไม่ควรใช้คำพูดตำหนิแรงจนเกินไป เมื่อพนักงานมีปัญหาการทำงานควรมีผู้ให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือแนะนำอย่างใกล้ชิดและควรดูอัตรางานและอัตรากำลังพลของของแต่ละแผนกว่าเหมาะสมกับงานหรือไม่ เพราะถ้าไม่เหมาะสมงานผิดพลาดบ่อยก็จะตามมา

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนน้อยทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน ควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำและมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีที่เห็นสมควรเนื่องจากมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้กำลังใจและยกย่องให้รางวัลแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้ทำงานอื่นให้ทำดีขึ้นด้วย พนักงานจะได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าเกิดความขัดแย้งกันระหว่างหน่วยงานที่มีการติดต่อประสานงานกัน ควรมีการประชุมหรืออบรมเพื่อหารือกันระหว่างแผนกในการติดต่อประสานงานมีข้อตกลงที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกและใช้คำพูดที่สุภาพในการติดต่อประสานงานเพื่อเป็นผลดีต่อโรงพยาบาลและผู้มาใช้บริการ

ด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร เห็นว่าการลดเงินเดือนและลดโอทีทำให้พนักงานมีระดับความเครียดเพิ่มขึ้นได้ ควรปรับขึ้นเงินเดือนและ โอทีที่เหมาะสมกับงานเพื่อเพิ่มกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น

3.3 พนักงานของโรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกองค์กรด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจและการเงิน เห็นว่าค่าครองชีพที่สูงจะเพิ่มความเครียด ควรเพิ่มค่าครองชีพให้แก่พนักงาน และ โรงพยาบาลส่วนใหญ่จะมีห้องพักให้พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยพักฟรีหรือพักในราคาที่ถูกลง เพื่อลดค่าครองชีพให้แก่พนักงาน

ด้านสังคม เรื่องอาชญากรรม เช่น การลักขโมยและจี้ปล้นที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อความเครียดพนักงาน โรงพยาบาลควรมีเวรยามที่รัดกุม ผัดเปลี่ยนเดินตรวจตราตลอดเวลา เพื่อลดปัญหาการลักขโมยทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่และคนที่มาใช้บริการโรงพยาบาล รวมทั้งผู้มาใช้บริการควรมีการให้ແກບັตรจอดรถเพราะอาจมีปัญหาคารลักขโมยรถเจ้าหน้าที่และคนที่มาใช้บริการ โรงพยาบาลเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการศึกษาถึงในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงระดับความเครียดกับตัวแปรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อเป็นการขยายแนวความคิดในการศึกษาเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์รบบุคคลากร และในเชิงวิชาการต่อไป
2. ควรทำการเพิ่มจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวนข้อมูล) ให้มากยิ่งขึ้น เพราะหากมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากขึ้น ก็จะทำให้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หามีค่าที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงได้มากขึ้นตามไปด้วย
3. ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ มาประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การได้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิตติวรรณ เทียมแก้ว (2443) *การคิดฆ่าตัวตายและภาวะอารมณ์ซึมเศร้าของเด็กวัยรุ่นไทย*
เชียงใหม่
- กรมสุขภาพจิต (2542) *ฝ่าวิกฤตชีวิตด้วยการปรึกษา* กระทรวงสาธารณสุข : กรุงเทพฯ ฯ
- กรมสุขภาพจิต (2548) *คู่มือคลายเครียด* กระทรวงสาธารณสุข : กรุงเทพฯ ฯ
- จิษฎา อริยบัณฑิตกุล (2550) “ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เค เอฟ ซี บริษัท เซ็นทรัลเรสโตรองด์กรุ๊ป จำกัดเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”
กรุงเทพฯ ฯ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณรงค์กร ศาสนา (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลใน
จังหวัดปราจีนบุรี” ปทุมธานี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- พัชรวัลย์ เรืองศรีจันทร์ (2554) *ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็น
โรงพยาบาลตึงตุงใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล* กรุงเทพฯ ฯ
- พรศิริ โจนรัตน์เกียรติ (2535) “การศึกษาความตึงเครียดในบทบาทและกลวิธีเผชิญภาวะเครียด
ในสตรีที่มีหลายบทบาท” ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ ฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พรรณวิภา บรรณเกียรติ (2548) *ช่วยได้อย่างไร เมื่อจิตใจตื่นตระหนก* มศว. ชุมชน 2(4) : 3, 8
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพฯ ฯ : ชรรรมสาร
- วิภา ศรีทอง (2551) *บทความย่อผลงานวิชาการ ในงานประชุมวิชาการ กระทรวงสาธารณสุข
กรุงเทพฯ ฯ, หน้า 408*
- ลิทธา เศรษฐสิทธิ์ปริดา (2553) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลบีแคร์เมดิคอล เซ็นเตอร์ กรุงเทพฯ ฯ” กรุงเทพฯ ฯ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุญารินทร์ สิทธิวงศ์ (2544) “ความเครียดในบทบาทหน้าที่ครู และการให้คุณค่าในงานของครู
กลุ่มโรงเรียนนางแดด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอหนองบัวแดง
จังหวัดชัยภูมิ” ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (การแนะแนวและให้คำปรึกษา) ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับอัดสำเนา

- สุนทรี ฤกษ์โยมิตร (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด การสนับสนุน
จากคู่สมรสกับการปรับตัวด้านจิตใจของมารดาหลังคลอดที่มีบุตรเจ็บป่วย”
วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อมรากุล อินโอชานนท์ (2532) *สุขภาพจิต* โรงพิมพ์การศาสนา : 9 – 12
- องค์การอนามัยโลก (The WHO QOL-100 AND THE WHO BREF) (2541)
วารสารกรมสุขภาพจิต เดือนกุมภาพันธ์
- Engel, G.L. (1962). *Psychosocial Development in Health and Disease*.
Philadelphia : W.E. Saunders.
- Greenberg, J. (2005). *Managing behavior in organization*. Upper Saddle River,
NJ : Pearson Education.
- Ignatavicius & Bayne.V.M. (1991). *Medical surgical –nursing*. Philadelphia :
W.B.Saunders Company.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York
: Springer Publishing Company.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw - Hill
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. NJ : Mc Graw - Hil.
- Luthans, F. (1993). *Organizational Behavior*. (10th ed) Boston : McGraw - Hill.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป.แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานโรงพยาบาล ป.แพทย์ นครราชสีมา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่มีผลก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบประเมินและวิเคราะห์ระดับความเครียดด้วยตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2550)

ส่วนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบความคิดเห็นความต้องการหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

.....
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
 2. อายุ 15 - 22 ปี 23 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 50 ปีขึ้นไป
 3. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป
 4. ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 - 2 ปี 3 - 5 ปี
 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป
 5. สถานภาพสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
 6. รายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท
 20,000 - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
-

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่มีผลก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงตามความเป็นจริง

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | เฉย ๆ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ที่	ปัจจัย	1	2	3	4	5
	ภายในองค์กร ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการ					
1	สภาพอุณหภูมิไม่เหมาะสม					
2	ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องจักรภายใน					
3	มลภาวะ หรือปริมาณสารพิษสูง					
4	มีเสียงดังรบกวน					
	ภายในองค์กร ด้านบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
1	กฎระเบียบที่เคร่งครัด					
2	มาตรฐานการทำงานที่ไม่ชัดเจน					
3	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไปหรือยากเกินไป					
4	งานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
5	ลักษณะงานที่ทำมีความรีบเร่งและแข่งกับเวลา					
6	ทำงานผิดพลาดถูกตำหนิกดดัน					
7	บุคลากรที่มีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน					
8	การแบ่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบไม่มีความเป็นธรรม					
9	ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและทำงาน					
	ภายในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ					
1	ค่าตอบแทนน้อย					
2	ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					

3	ขาดการส่งเสริมและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
4	ความกังวลต่อความมั่นคงในงาน เช่น การถูกเลิกจ้างพนักงาน					
	ภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพในด้านการทำงาน					
1	ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้					
2	เกิดความขัดแย้งในคำสั่งกับหัวหน้า					
3	เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือไม่ได้รับความร่วมมือ					
4	เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน					
	ภายในองค์กรด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร					
1	การปรับลดเงินเดือนทำให้มีรายได้ลดลง					
2	การลดสวัสดิการพนักงานเช่น ลดโอที					
3	การปรับลดต้นทุนเช่น การประหยัดพลังงานภายในองค์กร					
	ภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ/การเงิน					
1	เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจชะลอตัวรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย					
2	ภาระหนี้สินที่เพิ่มขึ้น					
3	ค่าครองชีพที่สูงขึ้น					
	ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคม					
1	ปัญหาอาชญากรรม เช่นการลักขโมย จี้ ปล้น					
2	การเล่นการพนัน					
3	ปัญหาสุขภาพจิต เช่นการสูบบุหรี่หรือการเสพยาเสพติดชนิด					
4	การเมือง การประท้วงและเหตุจลาจลภายในประเทศ					

.....

ส่วนที่ 3 แบบประเมินและวิเคราะห์ระดับความเครียดด้วยตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2550)

คำชี้แจง ให้คุณอ่านหัวข้อข้างล่างนี้ แล้วสำรวจดูว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวคุณบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไปไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ใน ข้อใดเกิดขึ้นกับตัวคุณให้ ประเมินว่าคุณมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องตามที่คุณประเมิน โดย

คะแนนความเครียด 1 คะแนน หมายถึง ไม่รู้สึกเครียด

คะแนนความเครียด 2 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดเล็กน้อย

คะแนนความเครียด 3 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดปานกลาง

คะแนนความเครียด 4 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมาก

คะแนนความเครียด 5 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมากที่สุด

1. กลัวทำงานผิดพลาด	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
2. ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
3. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
4. เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษ หรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง และดิน	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
5. รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
6. เงินไม่พอใช้จ่าย	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด

7. กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
8. ปวดหัวจากความตึง เครียด	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
9. ปวดหลัง	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
10. ความอยากอาหาร เปลี่ยนแปลง	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
11. ปวดศีรษะข้างเดียว	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
12. รู้สึกวิตกกังวล	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
13. รู้สึกคับข้องใจ	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
14. รู้สึกโกรธ หรือ หงุดหงิด	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
15. รู้สึกเศร้า	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด

16. ความจำไม่ดี	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
17. รู้สึกสับสน	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
18. ตั้งสมาธิลำบาก	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด
20. เป็นหวัดบ่อย ๆ	<input type="radio"/> ไม่ รู้สึกเครียด	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดเล็กน้อย	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดปาน กลาง	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก	<input type="radio"/> รู้สึก เครียดมาก ที่สุด

.....

ส่วนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวดวงบุหงา ไทยโสภา
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคนิคการแพทย์) มหาวิทยาลัยรังสิต 2551
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาล ป. แพทย์ จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	นักเทคนิคการแพทย์

