

ความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดหนองบัวลำภู

WORK STRESS OF PUBLIC HEALTH OFFICE PERSONNEL
NONG BUA LAM PHU PROVINCE

ยุวดี พลอยเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการทำงานด้วย Independence Sample *t*-Test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วย One-way ANOVA: *F*-Test หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Tukey's Honestly Significant Difference

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูที่ปฏิบัติงานในสถานที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านที่มีความแตกต่างน้อยที่สุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

คำสำคัญ : ความเครียดในการทำงาน, ผลกระทบจากโควิด-19, บุคลากรสาธารณสุข

ABSTRACT

The study aims to study stress levels in personnel work and to compare stress levels in the health office of Nong Bua Lam Phu province using a sampling group of 200 people. The data collection tool is a questionnaire, analysis of data using descriptive statistics, average and standard deviations in analysis. Evaluate the level of opinion on work stress and test the hypothesis with deductive statistics. The analysis also compares the differences in working stress levels. Independence Sample *t*-Test also analyzed the unidirectional variability. One-way ANOVA: *F*-Test will be compared in pairs using the Tukey's Honestly Significant Difference method.

The study found that the average working stress level was moderate in Nong Bua Lam Phu's public health office, followed by the average working role and the lowest average working environment. Nong Bua Lam Phu Public Health, which operates in different places, will have different levels of opinion about work stress. Looking at each aspect, it was found that the most important differences were structure and organizational atmosphere, followed by career advancement and the least difference was the role of the organization.

Keyword : Work Stress, The Covid-19 impact, Public health personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ได้เริ่มต้นขึ้นตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน ทำให้เกิดความกลัว ความวิตกกังวล รู้สึกกดดันในการดำเนินชีวิต ซึ่งทุกสิ่งอย่างที่เกิดขึ้นล้วนมีผลกระทบต่องานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกระบวนการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงกฎระเบียบและนโยบายที่ออกมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และในช่วงความรุนแรงในการระบาดของโรค COVID-19 ส่วนราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค พิจารณาให้เจ้าหน้าที่ทำงานที่บ้านแทนที่สำนักงาน (Work From Home) จึงเพิ่มความเครียดมากขึ้นจากการทำงาน ดังบทความของกรมสุขภาพจิต “Work From Home พัง งานไม่เดิน สุขภาพจิตแย่ เช็ก 7 สัญญาณที่ต้องรีบแก้” (กรมสุขภาพจิต <https://www.dmh.go.th>) การทำงานเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบไปยังสุขภาพของตัวบุคคล มีสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตใจที่เป็นปัญหาในชีวิตประจำวันและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน (วาทีณี บุตรศรีภุมมา, 2563) ความเครียดเกิดจากการที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะพอใจหรือไม่ก็ตาม ความเครียดหากอยู่ในระดับที่พอเหมาะจะทำให้มีแรงกระตุ้นเป็นภาวะที่ทำให้ร่างกายตื่นตัว แต่ถ้ามากเกินไปไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ (ตรีรินทร์ คนจริง, 2563)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งที่มีหน่วยงานย่อยในสังกัดในการกำกับดูแลได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีหน้าที่ดูแลรักษา ส่งเสริม ป้องกันฟื้นฟู สุขภาพของประชาชน และจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดภาวะเครียดต่อการทำงาน จากปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ที่มีอยู่เดิมแล้ว กลับต้องเผชิญกับโรคอุบัติใหม่ที่ต้องควบคุมสถานการณ์ไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดในวงกว้างภายในระยะเวลาที่จำกัด ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น จากเดิมงานด้านบริการให้การรักษาพยาบาลที่ส่วนใหญ่เจ็บป่วยมาจากฤดูกาลและโรคประจำตัว แต่ภาระงานต้องเพิ่มมากขึ้นทั้งการสกัดกั้นเฝ้าระวังโรค การค้นหากลุ่มเสี่ยง และการรักษาพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนที่ต้องเพิ่มภาระงานในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มากขึ้นในเวลาที่เราเร่งด่วนเพื่อมารองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการความเครียด ช่วยลดความเครียดในการทำงานของบุคลากร และให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน จะมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความเครียดในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรความเครียดในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูจำนวน 200 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยศึกษาในระยะเวลาระหว่างเดือนเมษายน 2565 ถึงเดือนกรกฎาคม 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ณัฐดี บุญยง (2561) นำแนวคิดของ Cartwright and Cooper (1997) ว่าด้วยเรื่องความเครียดในการทำงานมาศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1- 5 เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่ 6 จะเกี่ยวข้องกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน องค์ประกอบของลักษณะงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานที่เกี่ยวข้องสภาพการทำงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ชั่วโงมการทำงาน การเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในที่ทำงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ที่ขาดความชัดเจน ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์ไปในทางที่ดีหรือไม่ดี
4. ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในการทำงานหรือโอกาสในการทำงาน ความต้องการเงิน ตำแหน่งและประสบการณ์ที่มากขึ้น
5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร รูปแบบการจัดการภายในองค์กร วัฒนธรรมที่ปฏิบัติกันมานานภายในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงนโยบายขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 2,679 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ณ วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2565) และใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียด เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับความเครียดในการทำงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลจากการตรวจสอบมาคำนวณหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จากการตรวจสอบได้ค่าประเมินเท่ากับ 0.90

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามสถานที่การปฏิบัติงาน ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วย Independence Sample *t*-Test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: *F*-Test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Tukey's Honestly Significant Difference และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 เพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อความเครียด ในการทำงานของบุคลากร	ระดับความเครียดในการทำงาน ของบุคลากร (n=200)		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.24	0.92	ปานกลาง
2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	3.13	0.97	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร	2.90	0.92	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.04	0.94	ปานกลาง
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	2.87	0.97	ปานกลาง
ภาพรวม	3.04	0.85	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

2. แสดงการเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความเครียด ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ผลบวก กำลังสอง (ss)	องศา อิสระ (df)	ค่าเฉลี่ย กำลัง สอง (MS)	F	Sig.
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.15	3	3.72	4.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	158.53	196	0.81		
	รวม	169.67	199			
2. ด้านบทบาท หน้าที่ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.54	3	3.18	3.54	0.02*
	ภายในกลุ่ม	176.33	196	0.90		
	รวม	185.87	199			
3. ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.29	3	4.43	5.65	0.00*
	ภายในกลุ่ม	153.75	196	0.78		
	รวม	167.04	199			
4. ด้านความ ก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	15.44	3	5.15	6.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	160.24	196	0.82		
	รวม	175.68	199			
5. ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	26.06	3	8.69	10.49	0.00*
	ภายในกลุ่ม	162.31	196	0.83		
	รวม	188.37	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.64	3	4.55	6.85	0.00*
	ภายในกลุ่ม	130.05	196	0.66		
	รวม	143.69	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน จะมีความเครียดในการทำงาน

แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA: *F-Test* ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจอภิชาติ เลี่ยมวิริยะกุล (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ผลการพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในแต่ละวัน เป็นสาเหตุให้ท่านเครียด รองลงมาคือ ข้อ 2 ระยะเวลาในการปฏิบัติให้สำเร็จแต่ละชิ้นงานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลให้ท่านเครียด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 อำนาจการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีความวิตกกังวล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนันท์ คำมา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า งานที่มีความเร่งด่วน มีความเสี่ยงและความรับผิดชอบสูงและงานที่ทำในแต่ละวันยังมีปริมาณมากเกินไป งานที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน และงานที่ได้รับหมายไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 หลักเกณฑ์ในการประเมินการทำงาน ส่งผลให้ท่านเครียด รองลงมาคือ ข้อ 2 ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของงานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลให้ท่าน

เครียด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 งานที่ท่านต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้ท่านวิตกกังวล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ โสทรนไพศาล (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความเห็นว่า ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่ การได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การจัดการ/มอบหมายงาน เป็นไปอย่างยากลำบากและขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน รวมถึงการเกิดความขัดแย้งกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเครียด

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 เมื่อท่านขอความคิดเห็นจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านมีความวิตกกังวล รองลงมาคือ ข้อ 2 ทุกครั้งที่ท่านขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ผลตอบรับที่ได้มาส่งผลให้ท่านเครียด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 การเสนอผลงาน หรือความคิดเห็นเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีณี บุตรศรีภูเภา (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความเห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับบรรยากาศในที่ทำงานระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกันกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในการทำงานระหว่างกัน ซึ่งมีผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้ท่านเครียด รองลงมาคือ ข้อ 4 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบัน ทำให้ท่านเครียด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 หลักเกณฑ์การพิจารณาการเข้ารับการอบรมทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความเครียดของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตีร์รินทร์ คนจริง (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีความเห็นว่า การที่มนุษย์ทุกคนต้องทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 การมีเกียรติยศชื่อเสียง การได้รับการยกย่องทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการมีโอกาสดำเนินงานที่ทำ ถ้าพนักงานขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน

ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 นโยบายการทำงานของผู้บริหาร ส่งผลให้ท่านเครียด รองลงมาคือ ข้อ 2 บรรยากาศในองค์กรของท่าน ส่งผลให้ท่านเครียด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 สิ่งแวดล้อมด้านแสง เสียง อุณหภูมิ ในที่ทำงานของท่าน ส่งผลต่อความเครียดของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตีร์รินทร์ คนจริง (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัด

สำนักงานสรรพากรภาค 2 มีความเห็นว่า การที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ขาดเครื่องสาธารณูปโภคและเครื่องอำนวยความสะดวก จะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน โดยแบ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ (โดยการเปรียบเทียบพหุคูณ) พบว่าทุกด้านทั้ง 5 ด้าน บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาล กับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับสถานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบก็พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กับ โรงพยาบาล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแตกต่างกันด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรมีความเครียด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรลดความตึงเครียด และมีความสุขกับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาได้จำแนกข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน

ปริมาณงานที่รับผิดชอบของบุคลากร องค์กรควรวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยดูองค์ประกอบจากจำนวนบุคลากร ขั้นตอนในการทำงาน รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละชิ้นงาน ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ลดการซ้ำซ้อนในกระบวนการที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และให้ได้ผลลัพธ์ที่เร็วขึ้น

2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

องค์กรควรให้ความสำคัญกับความชัดเจนในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ ให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อลดการขัดแย้งและความคลุมเครือ ควรมีการชี้แจงตั้งแต่เริ่มแรก หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน และมีการทบทวนรายละเอียดและวัตถุประสงค์ทิศทางการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร

องค์กรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์นี้ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางด้านวิชาการและสนทนาการ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเกิดความสามัคคีกันในระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับสถานที่ปฏิบัติงาน

องค์กรควรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น โดยให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลักกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เริ่มตั้งแต่ช่องทางการสื่อสาร การชี้แจง การกำกับติดตาม เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้แก่บุคลากร รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร

5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

องค์กรควรกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นกับภารกิจหลักขององค์กร ควรมีการยืดหยุ่นในหลักเกณฑ์หรือกระบวนการบางขั้นตอน และผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และควรจัดหาและซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เต็มที่ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความเครียดในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข หลังจากกระทรวงสาธารณสุขประกาศ โรคโควิด-19 เป็นโรคประจำถิ่น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดมุมมองหลาย ๆ ด้านที่มีผลให้เกิดความเครียดได้ เช่น ปัจจัยทางด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ หรือกระทั่งด้านการเมือง ที่อาจมีผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรได้

เอกสารอ้างอิง

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. ความเครียด. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2565 จาก <https://dictionary.orst.go.th>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). บทความด้านสุขภาพจิต เคล็ดลับบอกลา ความเครียด. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2565 จาก <https://www.dmh.go.th>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). บทความของกรมสุขภาพจิต Work From Home พัง งานไม่เดิน สุขภาพจิตแย่ เช็ค 7 สัญญาณที่ต้องรีบแก้. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2565 จาก <https://www.dmh.go.th>
- จุฑามาศ โสธนไพศาล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาทีณี บุตรศรีภูภา. (2563). ความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญทิพย์ จันทร์แก้ว. (2563). ความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวนันท์ คำมา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตรีรินทร์ คนจริง. (2563). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2. หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาบตำรวจอภิชาติ เลี่ยมวิริยะกุล. (2562). ความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- จินดารัตน์ บุตรจินดา. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวดี บุญยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดยะลา. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาตยา สุวรรณจันทร์. (2560). ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ฐาปนีย์ วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.