

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล ศูนย์กระทรวงสาธารณสุข ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอน 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอน 2 การสนับสนุนทางสังคม ความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอน 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
%	=	จำนวนร้อยละ
χ^2	=	ค่าทดสอบแบบไคสแควร์
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 6 และตาราง 7

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (N = 285)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
35 ปี และต่ำกว่า	6	2.10
36 - 45 ปี	127	44.60
46 ปี ขึ้นไป	152	53.30
สถานภาพสมรส		
โสด	74	26.00
คู่	193	67.70
หม้าย / หย่า / แยก	18	6.30
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1 - 5 ปี	74	26.00
6 - 10 ปี	48	16.80
11 ปี ขึ้นไป	163	57.20

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 46 ปีขึ้นไป และ 36 - 45 ปี จำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 53.30 และ 44.60 ตามลำดับ สถานภาพสมรสส่วนมากมีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 67.70 ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย 11 ปีขึ้นไป คือร้อยละ 57.20

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกที่ปฏิบัติงาน (N = 285)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิมัธยมศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	7.00
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	241	84.60
ปริญญาโท	24	8.40
รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน	38	13.30
เพียงพอ	130	45.60
เหลือเก็บ	117	41.10
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	41	14.40
ศัลยกรรม	43	15.10
ศัลยกรรมกระดูก	9	3.20
สูติ-นรีเวชกรรม	56	19.60
กุมารเวชกรรม	30	10.50
ตา หู คอ จมูก	14	4.90
ผู้ป่วยนอก	14	4.90
ห้องผ่าตัด	8	2.80
ผู้ป่วยหนัก	29	10.20
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	11	3.90
ห้องพิเศษ	19	6.70
อื่น ๆ	11	3.90

จากตาราง 7 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือร้อยละ 84.60 รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่ามีรายได้เพียงพอ และเหลือเก็บ จำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 45.60 และ 41.10 ตามลำดับ สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนมากปฏิบัติงานในแผนกสูติ-นรีเวชกรรม ร้อยละ 19.60 รองลงมาคือแผนกศัลยกรรม และแผนกอายุรกรรมจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 15.10 และ 14.40 ตามลำดับ และปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 2.80

ตอน 2 วิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และ ความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการสำรวจการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านอารมณ์สังคม ด้าน ข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ที่กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหอผู้ป่วย 285 คน ได้รับจาก 4 แหล่ง คือ จากผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน จากเพื่อน และจากครอบครัว ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการสนับสนุนทางสังคม จากผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน จากเพื่อน และจากครอบครัว ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม และรายด้าน (N = 285)

การสนับสนุนทางสังคม	ผู้บังคับบัญชา			ผู้ร่วมงาน			เพื่อน			ครอบครัว		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
ด้านอารมณ์สังคม	3.38	.72	ปานกลาง	3.78	.50	สูง	3.83	.57	สูง	4.40	.55	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.49	.79	ปานกลาง	3.64	.62	ปานกลาง	3.61	.69	ปานกลาง	3.90	.81	สูง
ด้านทรัพยากร	2.89	.83	ปานกลาง	3.20	.76	ปานกลาง	2.67	.88	ปานกลาง	3.11	.64	ปานกลาง
การสนับสนุนโดยรวม	3.27	.69	ปานกลาง	3.57	.52	ปานกลาง	3.43	.58	ปานกลาง	3.89	.64	สูง

จากตาราง 8 พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับจากครอบครัว อยู่ในระดับสูง การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับจากผู้ร่วมงาน จากเพื่อน และ จากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมเป็นรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคมจากครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยอยู่ในระดับสูง หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรจากเพื่อนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการสำรวจความเครียดในบทบาทโดยรวม และในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท ของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวม และรายด้าน และจำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับความเครียดในบทบาททั้งโดยรวมและรายด้าน (N = 285)

ความเครียดในบทบาท	X	S.D.	ระดับ	ระดับความเครียดในบทบาท					
				ต่ำ		ปานกลาง		สูง	
				N	%	N	%	N	%
ด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป	2.84	.65	ปานกลาง	65	22.80	190	66.70	30	10.50
ด้านความคลุมเครือในบทบาท	2.06	.69	ต่ำ	198	69.50	81	28.40	6	2.10
ด้านความขัดแย้งในบทบาท	2.34	.67	ปานกลาง	140	49.10	130	45.60	15	5.30
ด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท	2.04	.59	ต่ำ	195	68.40	87	30.50	3	1.10
ความเครียดในบทบาทโดยรวม	2.32	.57	ต่ำ	151	50.30	130	45.60	4	1.40

ตาราง 9 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเครียดในบทบาทโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป และด้านความขัดแย้งในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาท และด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท อยู่ในระดับต่ำ

หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากคือร้อยละ 50.30 มีความเครียดในบทบาทโดยรวมในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากคือร้อยละ 69.50 68.40 และ 49.10 มีความคลุมเครือในบทบาท ความไม่เหมาะสมในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทในระดับต่ำ หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากคือร้อยละ 66.70 มีความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปในระดับปานกลาง

ผลการสำรวจความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 285 คน ด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท เป็นรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 10 - 13

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป

ลำดับ	ความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีปริมาณงานมาก	3.37	.92	ปานกลาง
2	ไม่มีเวลาว่างพอที่จะทำงานด้านวิชาการ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัย	3.18	1.06	ปานกลาง
3	กังวลใจเกี่ยวกับการจัดบุคลากรให้เพียงพอ/เหมาะสม	3.12	1.01	ปานกลาง
4	กังวลใจเกี่ยวกับการบันทึกรายงานกิจกรรมการบริหาร งานในหอผู้ป่วยให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.11	.96	ปานกลาง
5	กังวลใจเกี่ยวกับการวางแผนงานการบริหาร เช่น การจัดทำแผนงานของหอผู้ป่วย	2.96	.91	ปานกลาง
6	เหนื่อยที่ต้องรีบเร่งทำการพยาบาลจนไม่มีเวลาพัก	2.91	1.03	ปานกลาง
7	กังวลใจที่ไม่สามารถควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้การ ดูแลผู้ป่วยโดยใช้กระบวนการพยาบาลได้ครบถ้วน	2.87	1.05	ปานกลาง
8	กังวลใจเกี่ยวกับการจัดระบบงานในหอผู้ป่วย	2.84	.92	ปานกลาง
9	กังวลใจเกี่ยวกับการติดตามนิเทศงานแก่บุคลากร	2.74	.91	ปานกลาง
10	วิตกกังวลเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วย	2.60	1.00	ปานกลาง
11	กังวลใจที่ขาดความสามารถในการทำงานด้านวิชาการ	2.55	1.01	ปานกลาง
12	กังวลใจที่ไม่สามารถสอน และนิเทศนักศึกษาบนหอ ผู้ป่วยได้ดีเท่าที่ควร	2.46	1.07	ปานกลาง
13	กังวลใจเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น	2.25	.83	ต่ำ
	รวม	2.84	.65	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาท
มากเกินไปในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงความกังวลใจเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับ
หน่วยงานอื่นที่อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในบทบาทของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย ด้านความคลุมเครือในบทบาท

ลำดับ	ความคลุมเครือในบทบาท	X	S.D.	ระดับ
1	ลำบากใจที่ไม่สามารถแบ่งเวลาจากภาระงานประจำ ในตำแหน่ง เมื่อต้องดำเนินงานในโครงการใหม่ ๆ ตาม นโยบายของหน่วยงาน	2.66	1.06	ปานกลาง
2	อึดอัดใจที่ขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่ง ขาดความชัดเจน	2.22	1.08	ต่ำ
3	สับสนในขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งงานเพราะ หน่วยงานขาดการสื่อสารที่ชัดเจน	2.19	.98	ต่ำ
4	ไม่มั่นใจเพราะขาดแหล่งข้อมูลในการแสวงหาความรู้ อย่างเพียงพอ	2.11	.86	ต่ำ
5	ไม่แน่ใจในขอบเขตการทำงานด้านวิชาการ ตามที่หน่วยงานต้องการ	2.05	.95	ต่ำ
6	ขาดความมั่นใจเพราะไม่ได้รับการเผยแพร่ข้อมูล การพยาบาลใหม่ ๆ ในการดูแลผู้ป่วย	2.05	.84	ต่ำ
7	ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเพราะไม่ได้ รับการฝึกให้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง	2.03	1.10	ต่ำ
8	ไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติบทบาทอย่างไรจึงจะถูกต้อง	2.00	1.04	ต่ำ
9	สับสนในขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งงานเพราะ หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานเร็วเกินไป	1.93	.94	ต่ำ
10	ไม่พอใจที่ต้องปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมสุขภาพ คนอื่นที่มีไชน้ำที่ของตน	1.93	.93	ต่ำ
11	สับสนในขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งเพราะ หน่วยงานมีขนาดใหญ่	1.85	.98	ต่ำ
12	ไม่แน่ใจว่างานที่ปฏิบัติเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตน	1.68	.90	ต่ำ
	รวม	2.06	.69	ต่ำ

จากตาราง 11 พบว่าหัวหน้าผู้ป่วยมีความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาทในรายข้อ อยู่ในระดับต่ำ มีเพียง 1 ข้อ คือลำบากใจที่ไม่สามารถแบ่งเวลาจากภาระงานประจำในตำแหน่งเมื่อต้องดำเนินงานในโครงการใหม่ ๆ ตามนโยบายของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในบทบาทของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ด้านความขัดแย้งในบทบาท

ลำดับ	ความขัดแย้งในบทบาท	X	S.D.	ระดับ
1	อึดอัดใจต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่เปลี่ยนแปลงบ่อย	2.75	1.02	ปานกลาง
2	อึดอัดใจต่อนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ไม่สอดคล้อง กับการปฏิบัติงาน	2.72	1.07	ปานกลาง
3	อึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หลายท่านที่คำสั่งขัดแย้งกัน	2.65	1.08	ปานกลาง
4	อึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามการพยาบาลตามคำสั่ง การรักษาของแพทย์เมื่อเห็นว่าไม่เหมาะสมกับผู้ป่วย	2.63	.91	ปานกลาง
5	อึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาเมื่อไม่เห็นด้วย	2.61	.91	ปานกลาง
6	อึดอัดใจที่ผู้ป่วยคาดหวังว่าจะต้องให้ความช่วยเหลือ เขาได้ทุกเรื่องทั้ง ๆ ที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน	2.45	1.02	ปานกลาง
7	อึดอัดใจที่ต้องทำหน้าที่บริหารงานในหอผู้ป่วย ให้บริการ ผู้ป่วย และทำงานด้านวิชาการไปพร้อมๆ กัน	2.24	1.07	ต่ำ
8	อึดอัดใจที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้ แสดงความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ในกิจการ ประชุมทางพยาบาลได้	2.16	.89	ต่ำ
9	อึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงานทุกอย่างตามกฎหมายข้อบังคับ ของหน่วยงาน	2.11	.89	ต่ำ
10	อึดอัดใจที่บุคคลอื่นคิดว่างานในตำแหน่งหัวหน้า หอผู้ป่วยเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	2.10	1.18	ต่ำ
11	กังวลใจที่หน่วยงานไม่สนับสนุนให้มีความ ก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น การส่งไปศึกษาอบรม	2.05	1.09	ต่ำ
12	อึดอัดใจที่ไม่มีโอกาสร่วมในการจัดทำเอกสารวิชาการ การทำวิจัยของโรงพยาบาล	1.64	.86	ต่ำ
	รวม	2.34	.67	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับต่ำมีจำนวนเท่ากัน และเมื่อพิจารณาความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในบทบาทของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย ด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท

ลำดับ	ความไม่เหมาะสมในบทบาท	X	S.D.	ระดับ
1	ไม่สามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ครบทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ สังคม	2.77	1.06	ปานกลาง
2	ไม่สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยไว้ได้ในรายที่ สมควรจะช่วยให้	2.47	.99	ปานกลาง
3	ไม่สามารถตอบสนองความต้องการผู้ป่วย ได้ดีทุกเวลาที่ผู้ป่วยต้องการ	2.37	.95	ปานกลาง
4	มีปัญหาในการวางแผนการใช้ จัดเก็บ และการ บำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วย	2.26	.96	ต่ำ
5	ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในการประชุมทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยได้	1.95	.91	ต่ำ
6	ไม่สามารถให้เหตุผลในเชิงวิชาการในการปฏิบัติงานได้	1.94	.86	ต่ำ
7	ไม่มั่นใจเมื่อต้องถ่ายทอดความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ	1.92	.89	ต่ำ
8	มีปัญหาในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงาน	1.90	.81	ต่ำ
9	มีปัญหาในการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคคล	1.88	.87	ต่ำ
10	ไม่สามารถแสดงบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามค่านิยม และการรับรู้บทบาทของตนเองได้เต็มที่	1.87	.99	ต่ำ
11	ไม่สามารถแสดงทักษะหรือความสามารถ ในการทำงานด้านวิชาการ	1.86	.84	ต่ำ
12	อึดอัดใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นชายคิดว่าผู้บริหาร ที่เป็นหญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้บริหารชาย	1.28	.61	ต่ำ
รวม		2.04	.59	ต่ำ

จากตาราง 13 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาทในรายชื่ออยู่ในระดับต่ำ มีเพียง 3 ข้อ คือ ไม่สามารถควบคุมให้ผู้บังคับบัญชาให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ครบทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ไม่สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยไว้ได้ในรายที่สมควรจะช่วยให้ได้ และไม่สามารถตอบสนองความต้องการผู้ป่วยได้ดีทุกเวลาที่ผู้ป่วยต้องการ อยู่ในระดับสูง

ผลการสำรวจพฤติกรรมการเผชิญความเครียด ที่กลุ่มตัวอย่างใช้หรือแสดงออก ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการกับปัญหา ด้านการจัดการกับอารมณ์ และด้านการบรรเทาปัญหาดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งรายด้านและโดยรวม และจำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด (N = 285)

พฤติกรรมการเผชิญความเครียด	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ระดับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด					
				น้อย		ปานกลาง		มาก	
				N	%	N	%	N	%
ด้านการจัดการกับปัญหา	3.91	.57	มาก	5	1.80	70	24.60	210	73.30
ด้านการจัดการกับอารมณ์	2.18	.56	น้อย	170	59.60	110	38.60	5	1.80
ด้านการบรรเทาปัญหา	2.56	.51	ปานกลาง	93	32.60	188	66.00	4	1.40
โดยรวม	2.93	.40	ปานกลาง	18	6.30	255	89.50	12	4.20

จากตาราง 14 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการบรรเทาปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ อยู่ในระดับน้อย

หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากคือร้อยละ 73.30 ใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับปัญหาในระดับมาก หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากคือร้อยละ 66.00 ใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการบรรเทาปัญหาในระดับปานกลาง หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากคือร้อยละ 59.60 ใช้พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ในระดับน้อย

ตอน 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ได้นำเสนอโดยแบ่งอายุออกเป็น ต่ำกว่า 35 - 45 ปี และ 46 ปี ขึ้นไป ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยแบ่งออกเป็น 1 - 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบ่งออกเป็น ไม่เพียงพอ เพียงพอ และเหลือเก็บ กับความเครียดในบทบาทโดยรวม และความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาทได้นำเสนอระดับความเครียดในบทบาทเพียง 2 ระดับ คือ ต่ำ และปานกลาง ดังแสดงในตาราง 15 และ ตาราง 19 สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ด้านความคลุมเครือในบทบาท และด้านความขัดแย้งในบทบาท ได้นำเสนอระดับความเครียดในบทบาทเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง ดังแสดงในตาราง 16 - 18

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน จากเพื่อน จากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด ด้านการจัดการกับปัญหา ด้านการจัดการกับอารมณ์ และด้านการบรรเทาปัญหา กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย แสดงในตาราง 20

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเครียดในบทบาท		ปานกลาง		รวม		χ^2	p-value
	ต่ำ	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ (ปี)								
ต่ำกว่า 35 - 45	67	23.50	63	22.10	133	46.70	1.78	.41
46 ปี ขึ้นไป	84	29.50	67	23.50	152	53.30		
รวม	151	53.00	130	45.60	285	100.00		
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (ปี)								
1 - 10	53	18.60	65	22.80	122	42.80	11.76	.00
11 ปี ขึ้นไป	98	34.40	65	22.80	163	57.20		
รวม	151	53.00	130	45.60	285	100.00		
รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย								
ไม่เพียงพอ	19	6.70	18	6.30	38	13.30	3.37	.49
เพียงพอ	63	22.10	65	22.80	130	45.60		
เหลือเก็บ	69	24.20	47	16.50	117	41.10		
รวม	151	53.00	130	45.60	285	100.00		

จากตาราง 15 เมื่อวิเคราะห์ค่าไควสแคว์ของปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเครียดในบทบาทโดยรวม พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากขึ้นไป ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม		χ^2	p- value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ (ปี)										
ต่ำกว่า 35 - 45	24	8.40	91	31.90	18	6.3	33	46.70	4.73	.09
46 ปี ขึ้นไป	41	14.40	99	34.70	12	4.2	152	53.30		
รวม	65	22.80	190	66.70	30	10.5	285	100.00		
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (ปี)										
1 - 10	20	7.00	82	28.80	20	7.0	122	42.80	10.83	.00
11 ปี ขึ้นไป	45	15.80	108	37.90	10	3.5	163	57.20		
รวม	65	22.80	190	66.70	30	10.5	285	100.00		
รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย										
ไม่เพียงพอ	6	2.10	27	9.50	5	1.8	38	13.30	7.87	.09
เพียงพอ	27	9.50	84	29.50	19	6.7	130	45.50		
เหลือเก็บ	32	11.20	79	27.70	6	2.1	117	41.10		
รวม	65	22.00	190	66.70	30	10.5	225	100.00		

จากตาราง 16 เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปของหัวหน้าผู้ป่วย พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปของหัวหน้าผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วย มีความเกี่ยวข้องกับ ความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าผู้ป่วยไม่มีความเกี่ยวข้องกับ ความเครียดในบทบาท ด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไปของหัวหน้าผู้ป่วย

ตาราง 17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาท ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ความเครียดในบทบาท ปัจจัยส่วนบุคคล	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม		χ^2	p - value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ (ปี)										
ต่ำกว่า 35 - 45	89	31.20	41	14.40	3	1.10	133	46.70	.77	.68
46 ปี ขึ้นไป	109	38.20	40	14.00	3	1.10	152	53.30		
รวม	198	69.50	81	28.40	6	2.10	285	100.00		
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย (ปี)										
1 - 10	74	26.00	44	15.40	4	1.40	122	42.80	8.17	.02
11 ปี ขึ้นไป	124	43.50	37	13.00	2	.70	163	57.20		
รวม	198	69.50	81	28.40	6	2.10	285	100.00		
รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย										
ไม่เพียงพอ	25	8.80	11	3.90	2	.70	38	13.30	4.29	.37
เพียงพอ	86	30.20	42	14.70	2	.70	130	45.60		
เหลือเก็บ	87	30.50	28	9.80	2	.70	117	41.10		
รวม	198	69.50	81	28.40	6	2.10	285	100.00		

จากตาราง 17 เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาทของหัวหน้าผู้ป่วย พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วย มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาท ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าผู้ป่วย ไม่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทด้านความคลุมเครือในบทบาทของหัวหน้าผู้ป่วย

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาท ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเครียดในบทบาท		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม		χ^2	p - value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
อายุ (ปี)												
ต่ำกว่า 35 - 45	59	20.70	65	22.80	9	3.20	133	46.70	2.80	.25		
46 ปี ขึ้นไป	81	28.40	65	22.80	6	2.10	152	53.30				
รวม	140	49.10	130	45.60	15	5.30	285	100.00				
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง												
หัวหน้าหอผู้ป่วย (ปี)												
1 - 10	49	17.20	65	22.80	8	2.80	122	42.80	6.91	.03		
11 ปี ขึ้นไป	91	31.90	65	22.80	7	2.50	163	57.20				
รวม	140	49.10	130	45.60	15	5.30	285	100.00				
รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย												
ไม่เพียงพอ	16	5.60	21	7.40	1	.40	38	13.30	5.51	.21		
เพียงพอ	59	20.70	61	21.40	10	3.50	130	45.60				
เหลือเก็บ	65	22.80	48	16.80	4	1.40	117	41.10				
รวม	140	49.10	130	45.60	15	5.30	285	100.00				

จากตาราง 18 เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่อายุ และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ต่ำ		ปานกลาง		รวม		χ^2	p-value
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ (ปี)								
ต่ำกว่า 35 - 45	1	.40	5	1.80	6	2.10	4.33	.11
46 ปี ขึ้นไป	112	39.30	39	13.70	152	53.30		
รวม	195	68.40	87	30.50	285	100.00		
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย (ปี)								
1 - 10	75	26.30	44	15.40	122	42.80	7.66	.02
11 ปี ขึ้นไป	120	42.10	43	15.10	163	57.20		
รวม	195	68.40	87	30.50	285	100.00		
รายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย								
ไม่เพียงพอ	25	8.80	13	4.60	38	13.30	4.95	.29
เพียงพอ	82	28.80	46	16.10	130	45.60		
เหลือเก็บ	88	30.90	28	9.80	117	41.10		
รวม	195	68.40	87	30.50	285	100.00		

จากตาราง 19 เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท ส่วนอายุ และรายได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดในบทบาทด้านความไม่เหมาะสมในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)				
	ความเครียด ในบทบาท โดยรวม	ด้านความ คาดหวัง ในบทบาท มากเกินไป	ด้านความ คลุมเครือ ในบทบาท	ด้านความ ขัดแย้ง ในบทบาท	ด้านความ ไม่เหมาะสม ในบทบาท
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	-.0375	-.0009	-.0689	-.1105*	.0636
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	-.1729*	-.1326*	-.1751*	-.1315*	-.1723*
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	-.1129*	-.1347*	-.0902	-.0753	-.0923
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	-.0773	-.0490	-.0503	-.0885	-.0818
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการ กับปัญหา	.0606	.0523	-.0172	.1000	.0801
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการ กับอารมณ์	.5354*	.5142*	.4058*	.4302*	.5169*
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการบรรเทา ปัญหา	.3901*	.3216*	.3024*	.3810*	.3504*

* p < .05

จากตาราง 20 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทด้านความขัดแย้งในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทโดยรวม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความไม่เหมาะสมในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทโดยรวม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการจัดการกับอารมณ์ และด้านการบรรเทาปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในบทบาทโดยรวม และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในบทบาทด้านความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาท ด้านความไม่เหมาะสมในบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05