

ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่ง



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Occupational Stress and Personality among Professional Nurses in a Private Hospital

Miss Nattaya Maneerung



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาล

วิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง

สาขาวิชา

สุขภาพจิต

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงษ์ วัชรสินธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงรัศมี กัลยาศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี ลีคณาวิระ)

นาฏยา มณีรุ่ง : ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (Occupational Stress and Personality among Professional Nurses in a Private Hospital) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง, 122 หน้า.

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ. จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทจำนวน 200 คน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 โดยใช้แบบสอบถาม 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ 54) และแบบประเมินบุคลิกภาพ MPI

ผลการศึกษา ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความเครียดจากภาระงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 78.0, 53.0, 65.0, 65.0 ตามลำดับ ด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 87.0 และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.0 พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีลักษณะบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E ส่วนใหญ่ คือ แบบแสดงออก ร้อยละ 69.6 บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N ส่วนใหญ่ คือแบบมั่นคง ร้อยละ 76.1 โดยประเภทบุคลิกภาพส่วนใหญ่คือแบบแสดงออก-มั่นคง ร้อยละ 56.5 เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple linear Regression) เป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ได้แก่ การทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) ($p < 0.001$) และการทำงานในแผนกอายุรกรรม ($p = 0.017$) ด้านความเครียดจากภาระงาน ได้แก่ การทำงานในแผนกอายุรกรรม ($p < 0.001$) และการทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) ($p < 0.001$) ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ได้แก่ มิติบุคลิกภาพแบบ Scale-N ($p < 0.001$) และการทำงานในแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด ($p = 0.015$) ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ได้แก่ การทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) ($p < 0.001$) และมิติบุคลิกภาพแบบ Scale-N ($p = 0.020$) และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ มิติบุคลิกภาพแบบ Scale-N ($p = 0.023$)

ภาควิชา จิตเวชศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา สุขภาพจิต ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2558

5774256630 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORDS: OCCUPATIONAL STRESS, PERSONALITY, PROFESSIONAL NURSES

NATTAYA MANEERUNG: Occupational Stress and Personality among Professional Nurses in a Private Hospital. ADVISOR: NAPAkkAWAT BUATHONG, Ph.D., 122 pp.

Objective : To explore the level of occupational stress and personality of nurses in private hospital and to examine factors associated with occupation stress among professional nurses in private hospital. Cross Sectional descriptive study. Data were obtained from the professional nurse workers in Samitivej sukhumvit hospital from October to December 2015. A total of 200 participants were recruited. Participants completed three questionnaires regarding to demographic characteristic, MPI questionnaires and Thai JCQ 54 questionnaires, the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One way Anova, Pearson correlation and multiple linear regression analysis.

Result : Occupational stress in professional nurse in dimension of job control, psychological job demand, physical job demand and social support found in moderate level, job security found in high level and hazard at work found in low level. The most personality characteristics were extroversion and stability and the most type of personality was extroversion-stability. In multivariate analysis, the statistically significant factors with physical job demand were working in intensive care unit (ICU) and in patient department medical unit, psychological job demand were working in patient department medical unit and intensive care unit. Factors associated with hazard at work were personality Scale-N and working in operative care unit/ labor room/ newborn unit. Factors associated with job control were intensive care unit (ICU) and personality scale-N. Social support was associated with personality scale-N. However, occupational health department should emphasized the psychological counseling service in order to cope with occupational stress for employees.

Department: Psychiatry Student's Signature

Field of Study: Mental Health Advisor's Signature

Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี จากความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้มีพระคุณหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความกรุณาอันดีเยี่ยมจาก อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในทุกๆด้านของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้กำลังใจ ให้ความเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงรัศมี กัลยาศิริ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ รวมทั้งข้อเสนอแนะและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี สีสักนาวิระ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท และผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท ที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาล และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้และขอขอบคุณพี่ๆเจ้าหน้าที่ธุรการของภาควิชาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกต่างๆตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนๆนิสิตปริญญาโท สุขภาพจิตทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และฝ่าฝืนปัญหาอุปสรรคต่างๆมาด้วยกันตลอดเวลา

ขอขอบคุณคุณเฉลิมศรี นิลศิริ ผู้จัดการแผนก 6A ที่ได้ให้ความเมตตา อนุญาตให้มาศึกษาเล่าเรียนในครั้งนี้ ตลอดจนคอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณพี่ๆน้องๆแผนก 6A ที่ให้ความช่วยเหลือในการขึ้นเวรให้ผู้วิจัยได้มาเรียนในหลักสูตรนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย.....	1
2. คำถามของการวิจัย	2
3. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
4. สมมติฐาน	3
5. ขอบเขตการวิจัย.....	3
6. ข้อตกลงเบื้องต้น	3
7. ข้อจำกัดในการวิจัย	3
8. การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการที่จะใช้ในการวิจัย.....	3
9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำการวิจัย	4
บทที่ 2	6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด.....	7
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด.....	7
ความเครียดจากการทำงาน	13

ความหมายความเครียดจากการทำงาน	13
ผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน	15
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	16
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	16
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3	24
วิธีดำเนินการวิจัย	24
รูปแบบการวิจัย	24
ระเบียบวิธีวิจัย	24
ประชากรเป้าหมาย	24
ประชากรตัวอย่าง.....	24
กลุ่มตัวอย่าง.....	24
เกณฑ์การคัดเลือกเข้า	25
เกณฑ์การคัดเลือกออก.....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
บทที่ 4	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และค่าส่วนเบี่ยงเบน	
มาตรฐาน.....	32

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และข้อมูลบุคลิกภาพ โดยใช้สถิติ <i>t</i> -test, One way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Comparison) โดย ใช้ Hochberg หรือ Games-Howell test	41
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน กับ คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยก มิติ โดยใช้สถิติ Pearson correlation.....	72
ส่วนที่ 4 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear regression analysis)แบบขั้นตอน โดยนำตัวแปรต้นที่ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานจาก Univariate analysis มาวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity).....	74
บทที่ 5	85
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	98
รายการอ้างอิง	99
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	122

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของ รายได้.....	32
ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของตำแหน่งงาน แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ลักษณะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานเสริม นอกเวลา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความคิดที่จะเปลี่ยนงาน.....	35
ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของความเครียดจากการทำงาน (รายด้าน).....	37
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของบุคลิกภาพ.....	39
ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) กับข้อมูลส่วนบุคคล.....	41
ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน.....	43
ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ.....	45
ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล.....	46
ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน.....	48
ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ.....	50
ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) กับข้อมูลส่วนบุคคล.....	51
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน.....	53
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ.....	55

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) กับข้อมูลส่วนบุคคล	56
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ	61
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) กับข้อมูลส่วนบุคคล	62
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	64
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ	66
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล	67
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	69
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ	71
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ	72
ตารางที่ 24 เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และข้อมูลบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความเครียดจากการทำงาน (รายด้าน)	73
ตารางที่ 25 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	74
ตารางที่ 26 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน	75

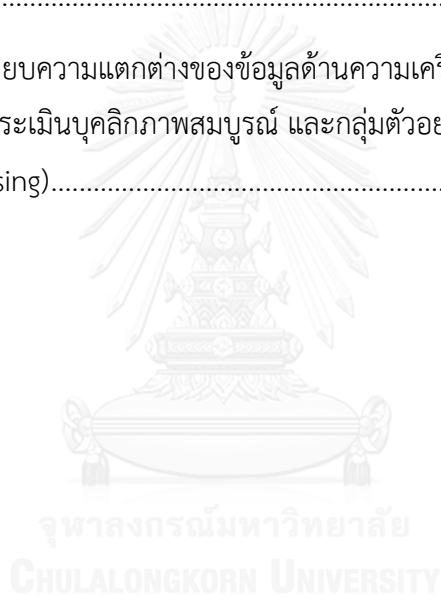
ตารางที่ 27 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน.....76

ตารางที่ 28 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ77

ตารางที่ 29 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม.....78

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านการทำงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพสมบูรณ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพขาดหาย (missing).....79

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพสมบูรณ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพขาดหาย (missing).....84



สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความเครียดจากการทำงาน39



บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

วิชาชีพพยาบาลเป็นหนึ่งในกำลังสำคัญหลักในงานบริการสาธารณสุขของประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยนั้นยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข บุคลากรทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ลักษณะการทำงานเป็นเวรผลัดต้องอยู่เวรในตอนกลางคืน ส่งผลต่อสุขภาพของพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพเกี่ยวกับระบบกล้ามเนื้อ กระดูก และข้อซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและความเครียดที่เกิดจากการทำงาน⁽¹⁾ วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่เกิดความเครียดได้ง่ายและตลอดเวลาเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการ พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมานและความตาย การปฏิบัติงานที่มากเกินไป ต้องทำงานแข่งขันกับเวลา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งผู้ป่วย ญาติผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีฐานะและพัฒนาการทางอารมณ์ที่แตกต่างกันไป ตลอดจนภาระที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน⁽²⁾ ความเครียดในระดับต่ำนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดการดำเนินชีวิตเกิดความกระตือรือร้น แต่หากเกิดความเครียดในระดับสูงและมีความเครียดอยู่เป็นระยะเวลานานนั้นอาจส่งผลให้เกิดการเสียสมดุลของทางร่างกายและจิตใจ ความเครียดในการทำงานทำให้การรับรู้และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานบกพร่อง ทำให้เกิดโอกาสผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุในงานได้ง่าย นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพหรือการทำงานที่ด้อยคุณภาพ⁽³⁾ ด้วยลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่หนักและต้องเผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อผู้รับบริการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่จึงต้องรับภาระในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย⁽⁴⁾ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนต้องมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากนโยบายการบริการของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ที่เน้นการบริการที่ดี มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพในการบริการ จึงส่งผลให้พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเกิดความกดดันในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย อีกทั้งโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันทางธุรกิจสูงจึงต้องมีการตรวจประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องมุ่งเน้นงานด้านพัฒนาคุณภาพส่งผลให้มีความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น นักจิตวิทยาทางด้านอาชีพได้ให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ บุคคลจะมีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตาม

ความปรารถนานั้น ควรได้ทำงานประกอบอาชีพที่สอดคล้องต้องกันกับบุคลิกภาพ⁽⁵⁾ บุคลิกภาพนั้นมี ความสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะในสังคมแห่งการแข่งขันซึ่งจะเป็นสิ่งผลักดันให้มนุษย์ ต้องมีบุคลิกภาพที่ได้รับการเลือกสรรไม่ว่าจะเป็นการเข้าทำงาน การเข้าเรียน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้ ไปอบรมศึกษาดูงาน การเลือกคู่ครอง เป็นต้น⁽⁶⁾ บุคลิกภาพเป็นปัจจัยหนึ่งในสาเหตุของความเครียดด้าน บุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเครียดมากที่สุด คือ บุคลิกภาพบางอย่างอาจทำ ให้เกิดความเครียดได้ง่าย เช่น บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-อ่อนไหวและเก็บตัวอ่อนไหวมีโอกาสที่จะเกิด ความเครียดได้ง่าย⁽⁷⁾ จากที่ได้กล่าวมาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนมีโอกาที่จะต้อง เผชิญกับความเครียดจากการทำงานสูงเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของอาชีพพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงาน กับชีวิตสุขภาพของบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงานที่รีบเร่งและการปฏิบัติงานตามระเบียบนโยบายของทาง โรงพยาบาลเอกชนที่เน้นการบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและการ แข่งขันทางธุรกิจอาจนำไปสู่ความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเครียดจากการ ทำงานและบุคลิกภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนรวมทั้งความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความเครียด จากการดำเนินงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

2. คำถามของการวิจัย

1. ความเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างไร
2. บุคลิกภาพของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างไร
3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานในพยาบาลระดับปฏิบัติการใน โรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างไร
4. ปัจจัยอื่นๆใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับระดับความเครียดจากการทำงานในพยาบาลระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลเอกชน

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียดจากการทำงานในพยาบาลระดับ ปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับระดับความเครียดจากการทำงานในพยาบาลระดับ ปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน

4. สมมติฐาน

ไม่มี

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทเท่านั้น

7. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ผลการวิจัยไม่สามารถเป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลอื่น ที่มีการบริหารที่แตกต่างออกไปได้

8. การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการที่จะใช้ในการวิจัย

ความเครียดในการปฏิบัติงาน (Occupational stress) หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สมดุลทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความรู้สึกไม่พอใจในงาน ความเบื่อหน่าย ท้อแท้ในงาน โดยวัดจากแบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai JCQ 54 ข้อคำถาม โดยแบ่งเป็นข้อคำถามด้านบวก 3 ด้าน คือ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ข้อคำถามด้านลบ 3 ด้าน คือ ด้านความเครียดจากภาระงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ โดยวัดจากแบบวัดบุคลิกภาพMMPI โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 ประเภท คือ บุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว - แสดงออก บุคลิกภาพแบบมั่นคง - เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว - เก็บตัว

พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurses) หมายถึง พยาบาลที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยแบ่งระดับของพยาบาลวิชาชีพออกเป็น พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 ถึง พยาบาลวิชาชีพระดับ 5

ภาวะสุขภาพ หมายถึง การรับรู้สุขภาพตนเองของกลุ่มตัวอย่างว่ามีระดับสุขภาพเป็นอย่างไร โดยแบ่งระดับภาวะสุขภาพออกเป็น มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว มีสุขภาพแข็งแรงดีแม้มีโรคประจำตัว และมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรงมีโรคประจำตัว

พฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีพฤติกรรมสุขภาพเป็นอย่างไร โดยแบ่งพฤติกรรมสุขภาพออกเป็น 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการออกกำลังกาย พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และพฤติกรรมการใช้ยาบรรเทาปวด

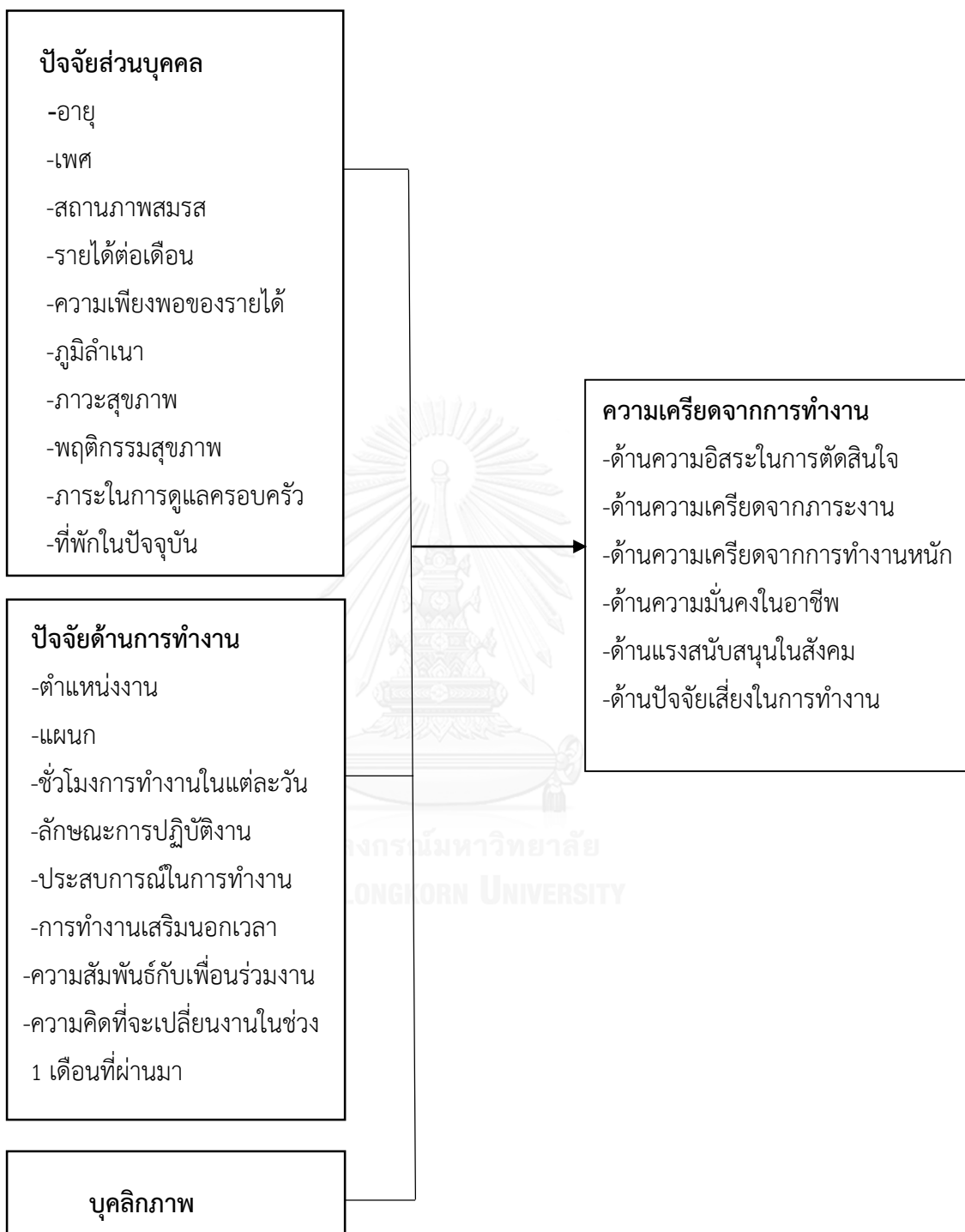
ภาวะในการดูแลครอบครัว หมายถึง การรับรู้ถึงระดับภาวะในการดูแลครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งระดับภาวะในการดูแลครอบครัวออกเป็น ไม่มีภาวะในการดูแลครอบครัว มีภาวะในการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับน้อย มีภาวะในการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง และมีภาวะในการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับมาก

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานด้านพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง โดยนับตั้งแต่เริ่มทำงานด้านพยาบาลวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการทำการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการดูแล จัดการแก้ไขปัญหาความเครียดในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรม กิจกรรมในการเผชิญกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

10. กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่างๆดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
 - 1.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
 - 1.2 สาเหตุของความเครียด
 - 1.3 ความเครียดจากการทำงาน
 - 1.3.1 ความหมายความเครียดจากการทำงาน
 - 1.3.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน
 - 1.3.3 ผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 - 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

กรมสุขภาพจิต⁽⁸⁾ ได้ให้ความหมายของความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ วิตกกังวล กลัว ตลอดจนรู้สึกถูกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่ คุกคามจิตใจหรือก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลให้สภาวะร่างกายและจิตใจเสียไป

อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย⁽⁹⁾ ความเครียดเป็นภาวะกดดันของบุคคลเมื่อมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมา คุกคาม ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ รวมถึงพัฒนาการ ทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย อาจกล่าวได้ว่าความเครียดเป็นกลไกการป้องกันตนเองเมื่อ เกิดอันตรายภายนอกมารบกวน

พัชรวัลย์ เรืองศรีจันทร์⁽¹⁰⁾ ความเครียดเป็นภาวะที่ทางจิตใจและร่างกายของบุคคลที่เสีย ความสมดุล ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและการคาดหวังของ สังคมและวัฒนธรรม

รวีวรรณ นิเวตพันธุ์⁽¹¹⁾ ความเครียดเป็นภาวะการตอบสนองของทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ เปลี่ยนแปลงไปจากภาวะปกติเมื่อเกิดสิ่งกระตุ้น ความเครียดนั้นเป็นสิ่งไม่คงที่เพราะตัวกระตุ้นสิ่ง เดียวกันอาจทำให้เกิดความเครียดกับบุคคลหนึ่งแต่อาจจะไม่ทำให้เกิดความเครียดกับบุคคลอื่นได้

Wallace J.M.⁽¹²⁾ ความเครียดเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเจริญเติบโต และพัฒนาการทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าหากมีความเครียดในระดับที่มากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเจ็บป่วยได้ รวมทั้ง อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และอาจจะรุนแรงจนถึงขั้นเสียชีวิตได้ ซึ่งเปรียบ ความเครียดที่เกิดขึ้นเสมือนฝนกับต้นข้าวที่กำลังเจริญเติบโต ถ้าฝนแล้งต้นข้าวก็แห้งเหี่ยว แต่ถ้าฝน ตกมากเกินไปต้นข้าวก็ย่อมเกิดความเสียหายได้

Hans Selye⁽¹³⁾ ทฤษฎีความเครียดของเซลเย่ กล่าวไว้ว่า เมื่อร่างกายเผชิญกับความเครียด จะทำให้ร่างกายเกิดการเปลี่ยนแปลง ขาดภาวะสมดุล และเมื่อร่างกายถูกคุกคามจากความเครียดจะ ทำให้เกิดการตอบสนอง คือ มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ชีววิทยาและชีวเคมีของร่างกาย การที่ ร่างกายตอบสนองต่อสิ่งเร้าทำให้เกิดความเครียด ซึ่งการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในแต่ละบุคคลนั้นจะ แตกต่างกันไปตามปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ พันธุกรรม และปัจจัยภายนอก เช่น การรักษาด้วย ฮอร์โมน ยาและอาหาร นอกจากนี้หากเกิดความเครียดหลายๆชนิดขึ้นพร้อมกัน จะเป็นการเพิ่มสิ่ง กระตุ้นต่อความเครียด ส่งผลให้มีความต้านทานต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นลดลง ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อตัวกระตุ้น (Stressor) การตอบนั้นจะแสดงออกใน

ลักษณะของกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (Nonspecific) เรียกว่ากลุ่มอาการปรับตัวโดยทั่วไป (General Adaptation Syndrome) แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะแสดงอาการตื่นตกใจ (Alarm Reaction) เป็นการตอบสนองต่อความเครียดในระยะแรก หลังจากร่างกายได้รับสิ่งกระตุ้นที่เป็นอันตราย ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆเกิดขึ้น เช่น ความดันโลหิตสูง ระบบต่อมไร้ท่อจะมีการหลั่งฮอร์โมนออกมาสู่กระแสเลือดมากขึ้น ระยะที่แสดงอาการตื่นตกใจนี้จะใช้เวลาเพียงไม่นาน แต่ถ้าหากสิ่งที่มากระตุ้นนั้นเป็นอันตรายและคงอยู่ยาวนานจนเกิดรบกวนต่อการดำรงชีวิต สิ่งมีชีวิตจะตายไปในช่วงระยะนี้ ซึ่งเป็นระยะเวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมงหรือไม่กี่วัน

ระยะต้าน (Stage of Resistance) หลังจากระยะแสดงอาการตื่นตกใจหากสิ่งมีชีวิตยังสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ สิ่งมีชีวิตจะก้าวเข้าสู่ระยะที่ 2 คือ ระยะต้านซึ่งในระยะนี้จะมีรูปแบบที่แตกต่างไปจากระยะแรก คือ เป็นระยะที่สิ่งมีชีวิตเกิดการปรับตัวต่อสิ่งที่มาคุกคาม กระบวนการต่างๆในร่างกายที่เกิดขึ้นในระยะแรก อาทิเช่น ภาวะความดันโลหิตที่สูงขึ้น การปล่อยฮอร์โมนของต่อมไร้ท่อต่างๆสู่กระแสเลือด จะมีความรุนแรงลดลง แต่ยังคงสูงกว่าภาวะปกติของร่างกาย สิ่งมีชีวิตจะแสดงอาการของความเครียดออกมาเล็กน้อย ร่างกายจะเกิดความอ่อนแอลงก่อให้เกิดโรคต่างๆได้ง่ายขึ้น ซึ่งเรียกว่า “Diseases of Adaptation” เช่น แผลในกระเพาะอาหาร ความดันโลหิตสูง หอบหืด หรือเป็นไข้ได้ ซึ่งเป็นผลมาจากระบบภูมิคุ้มกันบกพร่อง

ระยะหมดกำลัง (Stage of Exhaustion) หากสิ่งกระตุ้นที่เป็นอันตรายนั้นมีความรุนแรงและยังคงอยู่เป็นระยะเวลายาวนาน ระบบภูมิคุ้มกันต่างๆของร่างกายจะเกิดความอ่อนแอลง พลังงานของร่างกายที่สะสมไว้จะหมดไป และการปรับตัวของสิ่งมีชีวิตระยะที่ 2 นั้นจะสูญเสียไป สิ่งมีชีวิตจะเข้าสู่ระยะที่ 3 คือ ระยะหมดกำลัง ร่างกายจะเกิดการหมดแรง กลไกการปรับตัวจะล้มเหลว และทำให้เสียชีวิตในที่สุด นอกจากนี้ขณะที่ร่างกายเกิดภาวะเครียดนั้นร่างกายจะมีการหลั่งฮอร์โมนบางอย่างที่ช่วยในการปรับตัวออกมาทำให้อาการดังกล่าวเกิดขึ้น ซึ่งเป็นอาการที่แสดงถึงการปรับตัวทั่วไป แต่ถ้าหากเมื่อใดที่ร่างกายมีความเครียดอยู่เป็นระยะเวลายาวนาน ร่างกายจะมีการปรับตัวเกิดขึ้นเฉพาะที่ อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เรียกว่า Local Adaptation Syndrome คือ กลุ่มอาการปรับตัวเฉพาะที่ เช่น เกิดบาดแผลหรือบาดเจ็บขึ้น ร่างกายจะมีอาการร้อน บวมแดง เนื่องจากการอักเสบเฉพาะที่เกิดขึ้น

Lazarus R.S. and Folkman S.⁽¹⁴⁾ กล่าวว่า ความเครียดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้ประเมินความเครียดด้วยบุคลิกลักษณะของตนเองส่วนหนึ่งและตามธรรมชาติของเหตุการณ์ในขณะนั้นส่วนหนึ่งว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกินขีดความสามารถหรือ

ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่หรือไม่ และเกิดความรู้สึกถูกคุกคามหรือเป็นอันตรายต่อความสุข การประเมินสถานการณ์มี 3 ระยะ คือ

การประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 1 (Primary Appraisal) คือ การที่บุคคลใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการประเมินสถานการณ์ที่มากระตุ้น โดยทั่วไปจะครอบคลุมใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ไม่มีความสำคัญกับตนเอง (Irrelevant) คือ การที่บุคคลพิจารณาว่าสถานการณ์นั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับตนเอง และตนเองไม่ได้มีส่วนได้หรือส่วนเสียกับเหตุการณ์นั้น

2. มีผลในทางที่ดีต่อตนเอง (Benign Positive) คือ การที่บุคคลพิจารณาว่าสถานการณ์นั้นมีผลในทางที่ดีกับตนเอง และตนเองไม่ต้องใช้พยายามในการปรับตัว

3. ประเมินว่าเป็นความเครียด (Stressful) คือ การที่บุคคลพิจารณาและตัดสินใจว่าในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น บุคคลต้องใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่มาใช้ในการปรับตัวอย่างเต็มที่หรืออาจเกินกำลังความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งการประเมินว่าเป็นความเครียดนั้นแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

- เป็นอันตรายหรือสูญเสีย (Harm/Loss) คือ การที่บุคคลประเมินว่าสถานการณ์นั้นเกิดความเสียหายกับตนเอง เช่น เกิดความไม่พึงพอใจต่อตนเองหรือสังคม เกิดการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก เกิดการเจ็บป่วยต่อตนเอง เป็นต้น

- การถูกคุกคาม (Threat) คือ การที่บุคคลประเมินถึงอันตรายหรือการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือเมื่อเกิดความสูญเสียแล้วอาจจะก่อให้เกิดความยุ่งยากและความลำบาก

- การท้าทาย (Challenge) คือ การที่บุคคลประเมินถึงสถานการณ์นั้นว่า อาจเกิดอันตรายแต่บุคคลนั้นมีการจัดการหรือควบคุมสถานการณ์นั้นได้ หรือสถานการณ์นั้นอาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออกในการประเมินนี้ คือ ความกระตือรือร้น ความตื่นตัว ร่าเริง

การประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 2 (Secondary Appraisal) คือ การที่บุคคลใช้สติปัญญาความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่ มาใช้ในการประเมินแหล่งประโยชน์หรือทางเลือกของตนเองเพื่อจัดการอันตรายจากสิ่งที่ได้รับรู้ และทบทวนดูว่าการประเมินสถานการณ์ในขั้นที่ 1 นั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการจัดการความเครียดในการประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 1 นั้นมีประสิทธิภาพและถูกต้องดีหรือไม่

การประเมินซ้ำ (Reappraisal) คือ หลังจากที่บุคคลได้ความพยายามที่จะจัดการอันตรายที่เกิดขึ้นแล้ว บุคคลจะมีการประเมินสถานการณ์นั้นซ้ำ เพื่อพิจารณาว่าอันตรายที่ตนได้เผชิญนั้นยังคงมีอยู่ ลดลง หรือหมดไป ขั้นตอนนี้ถือเป็นการเริ่มวงจรการประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 1

Cannon W.B.⁽¹⁵⁾ กล่าวว่า ความเครียดเป็นปฏิกิริยาการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน ปฏิกิริยาการตอบสนองนี้เรียกว่า การสู้หรือหนี “Fight or flight” ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมของสิ่งมีชีวิตที่จะสู้หรือหนี เมื่อประสบกับสิ่งที่อันตราย โดยส่งผลให้ระบบประสาทซิมพาเทติก (Sympathetic Nervous System) กระตุ้นต่อมอะดรีนอล (Adrenal gland) ให้หลั่งอะดรีนาลีน (Adrenaline) มากระตุ้นร่างกายซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย คือ ปฏิกิริยาสู้หรือหนีนั้นเป็นการเตรียมพร้อมสิ่งมีชีวิตในการตอบสนองต่ออันตรายได้อย่างรวดเร็ว แต่ถ้าถูกกระตุ้นเป็นระยะเวลานาน ก็อาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้เช่นกัน

สาเหตุของความเครียด

กรมสุขภาพจิต⁽⁶⁾ ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดจากปัจจัยต่างๆดังนี้

สาเหตุจากปัจจัยภายในตัวบุคคล

1. สาเหตุทางกาย สภาวะร่างกายบางประการอาจทำให้เกิดความเครียดได้ในลักษณะที่เรียกว่า ร่างกายเครียด เกิดจากการที่ร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กัน แยกออกจากกันไม่ได้ หากเกิดความเครียดด้านร่างกายจึงส่งผลต่อจิตใจ ทำให้จิตใจเกิดความเครียดตามไปด้วย ปัจจัยทางร่างกายที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

- คุณลักษณะทางพันธุกรรม เช่น สีมืด เพศ ความแข็งแรงของระบบการทำงานของร่างกาย และความพิการบางประเภท

- ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ซึ่งเกิดจากการทำงานหนักติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน มีผลมาจากความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ส่งผลให้แต่ละบุคคลนั้นมีความพร้อมในการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันแตกต่างกัน

- ภาวะโภชนาการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยในการรับประทานอาหารที่ส่งต่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับประทานอาหารที่ไม่ถูกสัดส่วน ไม่ถูกสุขลักษณะ การรับประทานอาหารที่ไม่เพียงพอต่อความจำเป็นของร่างกายหรือการรับประทานอาหารที่มากเกินไป การบริโภคสารบางชนิด เช่น สุรา บุหรี่ ชา กาแฟ ตลอดจนสารเสพติดต่างๆ นั้นส่งผลให้เกิดความเครียดได้

- การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ การที่บุคคลมีการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้ร่างกายอยู่ในสภาวะที่เกิดความอ่อนเพลียติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้

- การเจ็บป่วยทางร่างกาย การเจ็บป่วยแบบเฉียบพลัน เช่น มีไข้สูง เกิดอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่างๆ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น

- ลักษณะท่าทางที่เกี่ยวกับโครงสร้างของกล้ามเนื้อ ผิวน้ำหนัก และการทรงตัว เช่น การวิ่ง ยืน นั่ง เดิน นอน หากอยู่ในลักษณะที่ไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้

2. สาเหตุทางจิตใจ เป็นสาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเครียดมากที่สุด ได้แก่

- บุคลิกภาพแบบเอาจริงเอาจังกับชีวิต (Perfectionist) ได้แก่ คนที่ต้องการความสมบูรณ์แบบในชีวิต เป็นคนเจ้าระเบียบ มีความขยัน และเป็นคนที่ยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ทำให้บุคคลต้องทำงานหนักและทำทุกอย่างด้วยตนเอง

- บุคลิกภาพแบบพึ่งพิงผู้อื่น (Dependence) ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่มีความเข้มแข็ง รู้สึกว่าตนเองไม่เก่ง ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าเผชิญกับปัญหา บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความวิตกกังวลได้ง่าย ทำอะไรต้องอาศัยผู้อื่นอยู่เสมอ มีความวิตกกังวลหวั่นกับอนาคตที่จะเกิดขึ้น

- บุคลิกภาพแบบหุนหันพลันแล่น (Impulsive) ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเป็นคนใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ส่งผลกระทบต่อความสมดุลทางร่างกายและจิตใจ

3. การเผชิญปัญหาต่างๆในชีวิต (Life event) คือ การที่บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆในชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นอาจส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านบวกหรือด้านลบ การเกิดขึ้นของเหตุการณ์ต่างๆในชีวิตล้วนก่อให้เกิดการปรับตัว โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายหรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบนั้นทำให้เกิดอุปสรรคในการใช้ชีวิต เกิดปัญหาการปรับตัว และเกิดความเครียดได้

4. ความขัดแย้งในใจ (Conflict) คือ การที่บุคคลต้องเผชิญทางเลือกตั้งแต่สองทางขึ้นไปและต้องตัดสินใจเลือกอย่างทางใดอย่างหนึ่ง หรือเลือกกระทำในสิ่งที่บุคคลนั้นไม่ต้องการหรือไม่อยากได้แต่ต้องเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

5. ความคับข้องใจ (Frustration) คือ การที่บุคคลมีอุปสรรคทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สาเหตุที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจมี 4 ประการคือ

- ความรู้สึกบางประเภท เช่น ความรู้สึกสูญเสีย การสูญเสียคนรัก เกียรติยศ ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกล้มเหลวในชีวิต หรือการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่ขาดการขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ความรู้สึกเหล่านั้นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกหมดหวัง ไม่สามารถควบคุมสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นได้

- ความล่าช้าของเหตุการณ์หรือการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ อาจเกิดจากธรรมชาติหรือลักษณะของเหตุการณ์นั้นๆ หรือเกิดจากปัจจัยแวดล้อมของเหตุการณ์หรือจากปัจจัยภายในตัวบุคคลนั่นเองที่ทำให้เกิดความล่าช้า

-การขาดคุณสมบัติบางประการของบุคคล ซึ่งเชื่อกันว่ามีความจำเป็นต่อสถานการณ์ และความรู้สึกมีคุณค่าของบุคคล เช่น การขาดความสามารถ การขาดทักษะในการทำงานที่รับผิดชอบ -อารมณ์ด้านลบ ได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า ความทุกข์ใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกเหล่านั้นก่อให้เกิดอารมณ์เครียด

สาเหตุจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา สภาพภูมิอากาศ อุณหภูมิ สภาพภูมิประเทศ ความหนาแน่นของประชากร ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เป็นต้น สภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการวิถีการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลและทำให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดได้

2.2 สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งมีชีวิต และสามารถทำให้บุคคลเกิดอันตรายได้ เช่น เชื้อไวรัส แบคทีเรีย พยาธิ หรือเชื้อโรคอื่นๆ

2.3 สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม บุคคลเป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม ดังนั้นปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมและสิ่งที่คุณกระทำนั้นจะส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา โดยปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม ที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

- สถานภาพและบทบาทในสังคมของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีหลายสถานภาพและหลายบทบาท มีผลให้แต่ละบุคคลมีการแสดงออกหรือมีการกระทำที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ หากบทบาทหลายอย่างนั้นมีความขัดแย้งหรือแตกต่างกันมากเกินไป อาจส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการปรับตัว

- บรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่แนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับ และปฏิบัติตาม แต่บางครั้งกฎเกณฑ์ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หรือกฎเกณฑ์เคร่งครัดมากย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้

- ระบบการเมื่อการปกครอง ส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล หากเป็นระบบการเมืองการปกครองที่เคร่งครัด ทำให้ประชาชนรู้สึกถูกควบคุม หรือขาดเสรีภาพด้านต่างๆ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดต่อประชาชนได้

Farmer R.E. และคณะ⁽¹⁶⁾ ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) ได้แก่ โครงสร้างของบุคลิกภาพ ประสบการณ์ต่างๆในชีวิต อุดมโนทัศน์ของแต่ละบุคคล ภาวะสุขภาพร่างกาย

2. สาเหตุจากการเงิน (Financial Source) ได้แก่ เศรษฐฐานะ รายได้ ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลที่ควรเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น บุคคล ครอบครัว เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Source) ประสบการณ์การทำงาน และการดำรงชีวิตซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบันรวมทั้งการคาดหวังในอนาคต

สรุปได้ว่าความเครียดเป็นการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจของบุคคลต่อสิ่งที่มากระตุ้น ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจเกิดภาวะขาดสมดุล ซึ่งสาเหตุของความเครียดนั้นมีทั้งสาเหตุภายในตัวบุคคลและสาเหตุจากภายนอก การตอบสนองของความเครียดในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป ตัวกระตุ้นบางอย่างอาจทำให้เกิดความเครียดต่อบุคคลหนึ่งแต่อาจจะไม่ทำให้เกิดความเครียดกับบุคคลอื่น ความเครียดในระดับที่ปกติจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น แต่หากมีความเครียดในระดับที่สูงเกินไปอาจส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจได้

ความเครียดจากการทำงาน

ความหมายความเครียดจากการทำงาน

รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ (อ้างถึงในขวัญหล้า เพชรทอง 2547)⁽⁶⁾ ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เช่น ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ความเหน็ดเหนื่อย ความเบื่อหน่าย ความกังวลใจและความกลัวที่ เกิดขึ้นในงานรวมถึงความกดดันหรือสิ่งที่ขัดขวาง การทำงาน การเจริญเติบโตใน พัฒนาการ และความต้องการของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ

สมศักดิ์ วังเยี่ยมเสริมสุข⁽¹⁷⁾ ความเครียดในการทำงานเป็นประสบการณ์ที่บุคคลทั่วไปต้องประสบกันทุกคนซึ่งอาจเกิดในระดับที่แตกต่างกันตามการรับรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความเครียดอาจก่อให้เกิดผลดี คือเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้น พยายามมากขึ้นเพื่อจะให้เกิดการประสบความสำเร็จ หรืออาจ ก่อให้เกิดผลเสียคือ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ขาดสมาธิและข้อแท้ได้

ทิพากร สายเพชร⁽¹⁸⁾ ความเครียดในการทำงานหมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งที่คุกคามที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตวิทยาสังคม การควบคุม หรืออำนาจในการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

วชิราภรณ์ ยมรัตน์⁽²⁾ ความเครียดในงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของลักษณะงาน ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

Beehr T.A. and Newman J.E.⁽¹⁹⁾ ความเครียดในการปฏิบัติงานหมายถึง สภาวะการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ เกิดภาวะเสียสมดุลของร่างกายและจิตใจทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

Robbins S.P.⁽²⁰⁾ ความเครียดในงานหมายถึง สภาพอารมณ์ที่บุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่กดดันหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ความเครียดไม่จำเป็นต้องไม่ดีเสมอไป ในบางครั้งความเครียดก็สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ได้เช่นกัน

Yoder-Wise P.S.⁽²¹⁾ ความเครียดในงานหมายถึง การตอบสนองของร่างกายและอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่องานไม่เหมาะสมกับความสามารถ ทรัพยากร หรือความต้องการ งานที่มีความเครียดสามารถทำให้ร่างกายและจิตใจอ่อนแอ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

อมรากลุ อินโชนานนท์⁽²²⁾ กล่าวว่าในการทำงานนั้นไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดจำเป็นต้องประสบปัญหาสุขภาพจิตในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ ลักษณะงานคือ ปริมาณงานที่มากเกินไป หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

Macmillan P. and Duane P.S.⁽²³⁾ ได้กล่าวว่าปัจจัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป การทำงานที่มีระยะเวลาจำกัด คุณภาพงาน การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเช่นนโยบายองค์กร การเปลี่ยนแปลงหัวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงาน บทบาทของบุคคลในองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ

Breakwell G.M.⁽²⁴⁾ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ 10 อันดับแรกได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน
2. ขาดการพบปะสังสรรค์กับผู้คน
3. งานไม่มั่นคง เช่น มีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างระบบงานบ่อยๆ ทำให้ไม่ทราบถึงมาตรฐานของการบริการที่ควรเป็น
4. ค่าตอบแทนต่ำ
5. บทบาทการทำงานที่ไม่เป็นอิสระ หรือขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมขององค์กร
6. งานหนัก

7. ขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
8. การบริหารเวลาไม่ดี
9. การติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ
10. ความเบื่อหน่ายในงาน

Mc Vicar A.⁽²⁵⁾ พบว่าแหล่งก่อความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพมี 6 ด้าน คือ

1. การมีภาระงานมาก จากจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ และความกดดันด้านเวลา
2. ความสัมพันธ์กับบุคลากรอื่นในทีม
3. รูปแบบการบริหารจัดการ การขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร
4. การเผชิญกับอารมณ์ ความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว และการเผชิญกับผู้ป่วยภาวะใกล้ตาย
5. การทำงานที่เป็นกะหรือเป็นเวร
6. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

ผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน

ผลกระทบทางบวก ความเครียดเชิงสร้างสรรค์ เป็นผลกระทบทางบวกจากความเครียดที่มีต่อทัศนคติ และการทำงาน กรณีที่พยาบาลเผชิญความเครียดในระดับต่ำหรือปานกลาง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลสูงขึ้น เพราะความเครียดจะทำให้พยาบาลตื่นตัว มีการปรับตัวให้สามารถทำงานได้ โดยใช้ความพยายามในการทำงานที่สูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ และความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ⁽²⁶⁾

ผลกระทบทางลบ ความเครียดเชิงทำลาย เป็นผลกระทบทางลบจากความเครียดที่มีต่อทัศนคติและการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพยาบาลหรือองค์กร กรณีที่พยาบาลต้องเผชิญภาวะความเครียดที่สูงมากจนเกินไป ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ เช่น ความดันโลหิตสูงขึ้น ปวดศีรษะ หงุดหงิด และอาจมีผลกระทบต่อองค์กร เช่น การขาดงาน ลาออกจากงาน เกิดอุบัติเหตุในงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง ตลอดจนอาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้⁽²⁶⁾

พจนารถ เจียรวิจิตร⁽²⁷⁾ อธิบายผลกระทบจากความเครียดที่แสดงออกทางกาย ได้แก่ อาการปวดหัว โรคความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะอาหาร เพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจทำให้เกิดโรคหัวใจวายได้ และผลกระทบของความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลทางด้านจิตใจ ได้แก่ การเอาใจใส่งานลดลง เกิดความรือร้นใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย

ประสิทธิภาพในการตัดสินใจลดลง ไม่มีสมาธิในการทำงาน มีความคิดทางลบมากกว่าทางบวก ขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

สรุปได้ว่าความเครียดจากการทำงานเป็นการตอบสนองของทางร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ภาวะความกดดันภายในงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งโครงสร้างต่างๆ ภายในองค์กร ความเครียดจากการทำงานหากมีอยู่ในระดับที่ปกติจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการ พัฒนา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แต่หากเกิดความเครียดจากการทำงานในระดับที่มากเกินไปอาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน เกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุในงานได้

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

ศรีเรือน แก้วกังวาน⁽²⁸⁾ กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละ บุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่นรูปร่างหน้าตา กริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีการนั่ง การยืนและส่วนภายในคือส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้จากการ อนุমানเช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ปรัชญาชีวิต ความสนใจ ค่านิยม โดยบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกมาเป็นส่วนๆได้ บุคลิกภาพของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงได้ไปตามกาลเวลา การเรียนรู้ สภาพแวดล้อม

สิริลักษณ์ พงศ์นาวิณ (อ้างถึงในจิราภรณ์ ขุนทอง 2548)⁽²⁹⁾ บุคลิกภาพหมายถึง คุณลักษณะต่างๆทางด้านสรีระ ลักษณะเฉพาะบุคคลทั้งพฤติกรรมภายในเช่นความรู้สึกร สำนึกคิด เจตคติ และพฤติกรรมภายนอกเช่น การแสดงออกทางร่างกาย กริยา ท่าทาง ซึ่งเป็นความพยายามของบุคคลที่จะปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

กันยา สุวรรณแสง⁽³⁰⁾ กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมบุคคล ไม่ว่าจะในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านกิจกรรม หรือด้านสังคมทั่วไปโดยไม่เจาะจงเกี่ยวกับรูปร่าง นิสัยหรือจิตใจ แต่ลักษณะเด่นชัดของแต่ละบุคคลมักจะถูกเอ่ยถึงหรือหยิบยกมาพิจารณาเป็นพิเศษเช่น รูปร่าง การแต่งกาย กริยา ท่าทาง สมองหรือสติปัญญาความสามารถ เป็นต้น

กิงแก้ว ทรัพย์พระวงศ์⁽³¹⁾ ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะรวมอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากบุคคลอื่นเพราะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมาต่างกัน

Hilgard E.R. and Atkinson R.C.⁽³²⁾ บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะโดยรวมและวิธีการแสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องกำหนดการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสิ่งแวดล้อมของเขา

Cattell R.B.⁽³³⁾ บุคลิกภาพหมายถึง พฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผย และซ่อนเร้นอยู่ภายใน

Jung C.G.⁽³⁴⁾ ได้แบ่งลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบคือ

แบบเก็บตัว (Introversion) คือ บุคคลที่ชอบคิดชอบฝัน มีแนวคิดแบบตั้งคำถาม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เชิงทฤษฎี ชอบแสดงแนวคิดแบบนามธรรม มีแนวคิดแบบยึดความจริงที่เกิดขึ้นภายในตนเองเป็นหลัก ไม่ขึ้นกับสภาพการณ์ภายนอก มีลักษณะขี้อาย ชอบทำงานคนเดียว มีแนวโน้มที่จะเก็บตัวโดยเฉพาะเวลาเครียดหรือมีความขัดแย้ง ชอบทำตามระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผนของสังคม มีหลักการที่แน่นอนในการควบคุมตนเองหรือการใช้ชีวิต ทำอะไรมักขึ้นกับการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่

แบบแสดงตัว (Extraversion) คือ บุคคลที่ยึดเอาความจริงภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก แนวคิดจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะต้องคิดไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น วัตถุ สิ่งของ บุคคล และจากสังคมภายนอกจะมีผลต่อแรงจูงใจและการกำหนดค่านิยมต่างๆ บุคคลที่ชอบสังคม ชอบทำงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่น บุคคลที่ไม่ชอบคิดคนเดียว เป่ บุคคลที่สนใจคนอื่น มีลักษณะเปิดเผย คบคนง่าย ใจกล้า ชอบหาประสบการณ์ชีวิต พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ใหม่ๆ ชอบเป็นหัวหน้า ชอบมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบจัดการในเรื่องต่างๆ ความคิดจะมุ่งไปที่เรื่องที่เป็นความจริง ไม่เพ้อฝัน เลื่อนลอย

นอกจากนี้ยังมีบุคคลที่มีพฤติกรรมอยู่ในรูปแบบกลางๆ ไม่นิยมเอียงไปในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง โดยเฉพาะ บุคคลเหล่านี้จัดให้อยู่ในบุคลิกภาพแบบกึ่งเก็บตัวและกึ่งแสดงตัว (Ambivalent)

Eysenck H.J.⁽³⁵⁾ ได้นำการศึกษาของ Jung มาปรับปรุงโดยการผสมกับมิติด้านอารมณ์ 2 แบบ คือ มั่นคงและอ่อนไหว เพราะเห็นว่าอารมณ์มีส่วนสัมพันธ์กับปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงออก

1. บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่ตื่นเต้นง่าย สงบและสม่ำเสมอ มีอารมณ์เยือกเย็น และมีสุขภาพจิตดีคือ มีสุขภาพของอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่ดี รวมทั้งมีการปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมได้ดี

2. บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) เป็นบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ได้ง่าย หงุดหงิด ใจน้อย กังวล อยู่ไม่เป็นสุข รู้สึกวิตกกังวลต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น แม้ในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

จากการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck ได้วิเคราะห์รวบรวมลักษณะพฤติกรรมของบุคคล เริ่มตั้งแต่จุดเล็กจนถึงสรุปเป็นแบบเฉพาะของบุคลิกภาพ จากการตอบสนองเฉพาะอย่าง (Specific Responses) การตอบสนองที่เป็นนิสัย (Habitual Responses) และลักษณะนิสัย (Traits)

ขึ้นเป็นแบบบุคลิกภาพพื้นฐาน (Types) พบว่า ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพจะเข้าใจได้จาก 2 มิติ คือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว (Introvert-Extravert) และบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์-อ่อนไหวทางอารมณ์ (Stable-Neurotic) ทั้ง 2 มิติเป็นอิสระต่อกัน ก่อให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐานได้ 4 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-มั่นคง (Extravert-Stable) มีลักษณะที่เปิดเผย ให้ความร่วมมือใจกว้าง มีชีวิตชีวา และชอบเป็นผู้นำกลุ่ม
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-อ่อนไหว (Extravert-Neurotic) มีลักษณะชอบทำกิจกรรม มีความก้าวร้าว ฉุนเฉียว และเกิดความตื่นเต้นได้ง่าย
3. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-มั่นคง (Introvert-Stable) มีลักษณะยอมตาม ควบคุมตนเองได้ดี และรักสงบ
4. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว-อ่อนไหว (Introvert-Neurotic) มีลักษณะเก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม มีความคิดในแง่ร้าย ระมัดระวังตัว ไม่มีความยืดหยุ่น และมีความเจ้าอารมณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นกระบวนการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและการปรับตัวต่อสังคมซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพได้แก่⁽²⁹⁾

1. พันธุกรรม (Heredity) มีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโต รูปร่าง ลักษณะเพราะพันธุกรรมถ่ายทอดยีนส์จากบรรพบุรุษสู่ลูกหลาน พันธุกรรมเป็นตัวกำหนด รูปร่าง ผิวพรรณ สีผิว โครงสร้างของร่างกาย เซอร์ปัญญา โรคบางอย่าง นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของร่างกาย ได้แก่ พันธุกรรม ระดับฮอร์โมน อาหาร สภาวะของร่างกายในขณะนั้น การเกิดอุบัติเหตุทำให้พิการ ย่อมส่งผลต่อบุคลิกภาพด้วย

2. สิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อบุคคลตั้งแต่ในครรภ์มารดา เมื่อพ้นครรภ์มารดา นับตั้งแต่วันลืมตาดูโลกก็เริ่มสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ได้แก่

- 2.1 การเรียนรู้และประสบการณ์วัยเด็ก เด็กจะเรียนรู้และเรียนแบบผู้ใหญ่ใกล้ชิด หรือผู้ใหญ่ที่เลี้ยงดู ประสบการณ์ในวัยเด็กโดยเฉพาะช่วงอายุ 0-5 ปี ส่งผลต่อบุคลิกภาพเมื่อเติบโตแล้ว

- 2.2 วัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น บุคลิกภาพของคนไทยที่มีความเชื่อในพุทธศาสนา สอนให้คนเอื้อเฟื้อ สมถะ มีเมตตา ขนบธรรมเนียมประเพณีมีนิสัยรักสงบ นับถือบรรพบุรุษ เป็นต้น

2.3 สังคมและการศึกษาทางสังคมต้องมีการเรียนรู้เสมอ มีพัฒนาการตามยุคตามสมัย รวมทั้งการศึกษาทำให้ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งย่อมส่งผลต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ประสบการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก เป็นกระบวนการการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีผลต่อการปรับตัว การเผชิญกับความเครียดหรือปัญหาต่างๆ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคลส่งผลให้การเผชิญความเครียดหรือการตอบสนองต่อความเครียดและปัญหาของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์⁽³⁶⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมีความเครียดจากการทำงานระดับปานกลางร้อยละ 76.1 และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารองค์กรและความไม่เพียงพอของรายได้

จุไรลักษณ์ เหลืองกอบกิจ⁽³⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำ การทุ่มเทในงานและการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านค่าตอบแทน ประสบการณ์ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.452$) และการทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.160$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพร เกษมสานต์⁽³⁷⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสกลนครและความสัมพันธ์กับปัจจัยบางประการพบว่าบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.37, p < 0.01$) รองลงมาได้แก่ การสร้างพลังใน

ตนเองด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ ($r = -0.20, p < 0.01$) การพักผ่อนและผ่อนคลาย ความเครียด ($r = -0.20, p < 0.01$) ระยะเวลาในการทำงานหรือระยะเวลาที่ประกอบอาชีพ ($r = -0.17, p < 0.01$) รายได้ต่อเดือน ($r = -0.13, p < 0.01$) รวมทั้งการเข้าเวรผลัดเข้า ป้าย ดึกมีความสัมพันธ์กับ ระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.11, p < 0.01$)

ทิพากร สายเพชร⁽¹⁸⁾ ศึกษาความเครียดจากการทำงานและภาวะสุขภาพของพยาบาล วิชาชีพสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนครนายก ประเทศไทย ผล การศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 41.8

กิตติพงษ์ เขียวรุ่งโรจน์⁽³⁸⁾ ศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะเป็องงานในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ผล การศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะเป็องงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพแบบ อารมณ์อ่อนไหว การมีโรคประจำตัว การใช้ยาหรือสารออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท เหตุการณ์ชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียดภายใน 3 เดือนที่ผ่านมา

เขมนันสนี จันทร์ปาน⁽³⁹⁾ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการปรับตัวของ พยาบาลวิชาชีพจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา ทั้งใน โรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 350 คน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมเรื่องค่าใช้จ่ายในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการพัฒนาความรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการแพทย์ ความเครียดด้านองค์กร พบว่า หัวหน้าไม่เป็นที่พึ่งเมื่อเกิดปัญหาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การใช้เวลานานในการดูแลผู้ป่วย ตำแหน่งงาน แผนกงาน ประสบการณ์ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่ต่างกัน และพบว่าความเครียดของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว

วรวรรณ ผู้มีโชคชัย⁽⁴⁰⁾ ได้ศึกษาความเครียดในงานและการจัดการความเครียดของพยาบาล วิชาชีพและพยาบาลเทคนิคโรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า พ.ศ. 2546 พบว่า พยาบาลวิชาชีพและพยาบาล เทคนิคมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในระดับมาก คือ รายได้ และสวัสดิการ

รวีวรรณ พลวิชัย⁽⁴¹⁾ ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับ ปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉิน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสาเหตุเรื่องงานและปัจจัยสาเหตุด้านการเงิน

มนภรณ์ วิทยาศรุจิ⁽⁴²⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่าค่าเฉลี่ยของความเครียดของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะในการดูแลครอบครัว และบุคลิกภาพแบบมุ่งความสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทประสบการณ์และบรรยากาศองค์กรมิติขวัญมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในบทบาทบรรยากาศองค์กรมิติขาดความสามัคคี และมีมิติอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในบทบาท

สุพรรณิ พุ่มแพง⁽⁴³⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้ป่วยและครอบครัว ด้านสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจ

ลักขณา ศิริถิรกุล⁽⁴⁴⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับภาวะสุขภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะสุขภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำเร็จ กาญจนเมธากุล⁽⁴⁵⁾ ได้ทำการศึกษาอุบัติการณ์ของอาการปวดหลังในพยาบาลทุกระดับของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอาการปวดหลังในพยาบาล พบว่า อาการปวดหลังมีความสัมพันธ์กับการอยู่เวรควมมากกว่า 2 ครั้งต่อสัปดาห์ และการไม่ออกกำลังกายของพยาบาลที่ระดับ 0.05

ดลภาวะ จันทร์ทอง⁽⁴⁶⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยวิกฤติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ได้แก่ บุคลิกภาพ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

วชิราภรณ์ ยมรัตน์⁽²⁾ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 262 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงาน บุคลิกภาพแบบ A และทัศนคติต่อวิชาชีพ

ขวัญหล้า เพชรทอง⁽⁶⁾ ศึกษาบุคลิกภาพและความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม ขั้นต้น:กรณีศึกษาผู้พิพากษาสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม ขั้นต้นมีบุคลิกภาพแบบ ISTJ คือมีลักษณะจริงจัง เจียมขริ่ม ประสบความสำเร็จได้จากความตั้งใจจริง และมีความละเอียดรอบคอบ, บุคลิกภาพแบบ ESTJ คือมีลักษณะเป็นคนพูดจริงทำจริง นิยมสิ่งที่จับต้องได้ มีหัวคิดด้านธุรกิจหรือด้านเครื่องจักรกล ไม่ค่อยสนใจวิชาการที่เห็นว่าไม่มีประโยชน์ แต่สามารถปรับตัวและทำงานนั้นได้เมื่อจำเป็น สูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น ผู้พิพากษาในศาลยุติธรรมขั้นต้นมีบุคลิกภาพแบบ ISTJ, ESTJ, ENTJ (มีลักษณะคล่องแคล่ว ช่างคิด มักเก่งในหลาย ๆ ด้าน มีอิทธิพลต่อกลุ่มสูง มีความตื่นตัว มักพูดจาขวานผ่าซาก อาจได้เสียงข้างๆ คูๆ เพื่อความสนุก มีสติปัญญาดีในการแก้ปัญหาใหม่ๆ และท้าทาย), บุคลิกภาพแบบ INTJ (มีลักษณะจริงจัง เปิดเผย ตัดสินใจเด็ดขาด มีลักษณะของผู้นำ มักมีความสามารถในการพูดอย่างมีเหตุผลและชาญฉลาด) ซึ่งเป็นลักษณะอุดมคติของอาชีพผู้พิพากษา มีความเครียดจากการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับบุคลิกภาพแบบอื่น

สุรีย์ ห้วยธาร⁽⁴⁷⁾ ศึกษาบุคลิกภาพกับความเครียด ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบที่ชอบแสดงตัวร้อยละ 59.8 บุคลิกภาพแบบที่ชอบเก็บตัวร้อยละ 41.1 บุคลิกภาพแบบที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ร้อยละ 53.7 และบุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคงทางร้อยละ 46.3 นักศึกษาพยาบาลที่มีความเครียดระดับสูงมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มากกว่า บุคลิกภาพแบบที่ชอบแสดงตัวและแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ นักศึกษาพยาบาลที่มีความเครียดระดับปานกลางมีบุคลิกภาพแบบที่ชอบแสดงตัวและแบบ ที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์มากกว่าบุคลิกภาพแบบที่ชอบเก็บตัว และแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ นักศึกษาพยาบาลที่มีความเครียดระดับต่ำมีบุคลิกภาพแบบที่ชอบแสดงตัวและแบบที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มากกว่าแบบที่ชอบเก็บตัวและแบบที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์บุคลิกภาพ Scale-E มีความสัมพันธ์เชิงลบ ($r = 0.3033$) กับระดับความเครียด และบุคลิกภาพ Scale-N มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.5503$) กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น $p < 0.001$

วาณี เมฆรังสิมันต์⁽⁷⁾ ศึกษาความเครียด บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางเพศหญิงองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-อ่อนไหวและเก็บตัวอ่อนไหวมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$)

Breakwell G.M.⁽²⁴⁾ ได้ทำงานศึกษา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ค่าตอบแทนต่ำเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

Mcvicar A.⁽²⁵⁾ ได้ทำงานศึกษาสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 2000 พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอเป็น 1 ใน 6 ของแหล่งความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

Mohamed F.A. และคณะ⁽⁴⁸⁾ พบว่า ช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนานและช่วงเวลาพักที่สั้นเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาล และยังส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพเช่น ปวดหลัง เส้นเลือดขาด เป็นต้น

Kane P.P.⁽⁴⁹⁾ ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือแพทย์ เป็นสาเหตุสำคัญของความไม่พึงพอใจ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ตีความสัมพันธ์กับอาการปวดกล้ามเนื้อและกระดูกซึ่งเป็นอาการแสดงของภาวะเครียด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ.ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงาน บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพและความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และศึกษาปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน

ประชากรตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้าและไม่เข้ากับเกณฑ์การคัดออก

จากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane โดยให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ มีค่าเท่ากับ 0.05

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร (จำนวนพยาบาลระดับปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ข้อมูล ณ.วันที่ 1 มกราคม 2558)

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{330}{1 + 330(0.05)^2}$$

$$n = 180.82$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มที่ตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวน 181 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จึงพิจารณาเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 10% ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรอย่างทุกคน

(จำนวน 330 คน) และได้รับการตอบกลับของข้อมูลจากประชากรตัวอย่างเป็นจำนวน 200 คน อัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 60.6

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า

1. พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ผ่านการทดลองงาน
2. สมัยครีใจและยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. สามารถอ่าน เขียน โต้ตอบเป็นภาษาไทยได้

เกณฑ์การคัดเลือกออก

1. อยู่ในช่วงพักระยะยาว เช่น ลาคลอดบุตร ลาศึกษาต่อ
2. เป็นพนักงานชั่วคราว (Part time) ของโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 19 ข้อคำถาม

คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส เศรษฐฐานะ ภูมิฐานะ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ ความเพียงพอของรายได้ ภาระการดูแลครอบครัว ตำแหน่งงาน แผนงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวัน ลักษณะการปฏิบัติงาน การทำงานเสริมนอกเวลา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความคิดที่จะเปลี่ยนงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา

2. แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai JCQ 54 ข้อคำถาม

คือแบบประเมินความเครียดจากการทำงานที่เกิดจากการพัฒนาโดย พิษญา พรรคทองสุข และ นวลตา อาภาคัพกุล⁽⁵⁰⁾ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับ การอนุญาตให้ใช้เครื่องมือ Thai JCQ 54 ข้อคำถามจากผศ.พญ.พิษญา พรรคทองสุข ผู้พัฒนาเครื่องมือนี้แล้ว โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ข้อคำถามที่ 1-11)
2. ด้านความเครียดจากภาระงาน หมายถึง การรับรู้ทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 12-23)

3. ด้านความเครียดจากทำงานหนัก หมายถึง การรับรู้ทางด้านร่างกายที่เกี่ยวกับภาวะความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 24-29)
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ถึงความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ข้อคำถามที่ 30-
34)
5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้า
งานและเพื่อนร่วม (ข้อคำถามที่ 35-42)
6. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจาก
การปฏิบัติงาน (ข้อคำถามที่ 43-54)

วิธีการตอบแบบสอบถามและเกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวตรงกับเหตุการณ์ของ
ตนเองเป็นส่วนใหญ่

เห็นด้วย (3 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวตรงกับเหตุการณ์ของ
ตนเองบางครั้ง

ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวไม่ตรงกับเหตุการณ์ของ
ตนเองบางครั้ง

ไม่เห็นด้วยมาก (1 คะแนน) คือ ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์ในข้อความดังกล่าวไม่ตรงกับเหตุการณ์ของ
ตนเองเป็นส่วนใหญ่

แบบสอบถามแบ่งออกเป็นด้านบวก 3 ด้าน คือ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความ
มั่นคงในอาชีพ และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านลบ 3 ด้าน คือ ด้านความเครียดจากภาระงาน
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

วิธีการคำนวณคะแนน

ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	$1.1 \times (q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9+q10+q11)$
ด้านความเครียดจากภาระงาน	$(q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19+q20+q21$ $+q22+q23)$
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	$q24+q25+q26+q27+q28+q29$
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	$q30+q31+q32+q33+q34$
ด้านแรงสนับสนุนในสังคม	$1.5 \times [(q35+q36+q37+q38)+(q39+q40+q41+q42)]$
ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	$q43+q44+q45+q46+q47+q48+q49+q50+q51+q52$ $+q53+q54$

ความเครียดจากการทำงาน	ค่าคะแนนต่ำสุด	ค่าคะแนนสูงสุด
ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	12.1	48.4
ด้านความเครียดจากภาระงาน	12.0	48.0
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	6.0	24.0
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	5.0	20.0
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	12.0	48.0
ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	12.0	36.0

ในการประเมินความเครียดจากการทำงานถ้าคะแนนรวมในด้านบวก ได้แก่ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านแรงสนับสนุนในสังคม มีคะแนนรวมสูงแสดงว่ามีความเครียดจากการทำงานในด้านนั้นต่ำ และถ้าคะแนนรวมในด้านลบ ได้แก่ ด้านความเครียดจากภาระงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน มีคะแนนรวมสูงแสดงว่ามีความเครียดจากการทำงานในด้านนั้นสูง

วิธีการแบ่งระดับการประเมินคะแนนความเครียดจากการทำงาน ใช้วิธีการนำค่าคะแนนสูงสุดลบค่าคะแนนต่ำสุด ทหารด้วยอันตรภาคชั้น 3 ชั้น แบ่งออกเป็น ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม Job questionnaire ตามแนวคิดของ Robert Karasek ที่พัฒนาโดย พิชญพรพรคทองสุข และนวลตา อาภาศัพท์ภะกุล ทดสอบและลองใช้ในคนไทยแล้ว มีค่าความเที่ยงรวม (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.92⁽⁵¹⁾ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 มิติ⁽⁵⁰⁾ คือ

1. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ มีค่าความเที่ยง (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.82
2. ด้านความเครียดจากภาระงาน มีค่าความเที่ยง (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.76
3. ด้านความเครียดจากทำงานหนัก มีค่าความเที่ยง (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.71
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าความเที่ยง (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.55
5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเที่ยง (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.81
6. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน มีค่าความเที่ยง (Cronbach' alpha coefficient) เท่ากับ 0.86

3. แบบประเมินบุคลิกภาพ MPI

เป็นแบบทดสอบมาตรฐานสร้างโดย H.J. Eysenck แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยโดย สมทรง สุวรรณเลิศและคณะ ประกอบด้วยข้อคำถาม 48 ข้อ ประเมินบุคลิกภาพใน 2 มิติ⁽⁵²⁾ ซึ่งเป็นอิสระต่อกันคือ บุคลิกภาพแสดงออกและเก็บตัว (Extraversion-Introversion) คือ Scale E และ บุคลิกภาพที่ไม่มี ความมั่นคงทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism-Stability) คือ Scale N อย่างละ 24 ข้อ การตรวจให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. Scale E คำถาม "ใช่" ได้ 2 คะแนน คำถาม "ไม่แน่ใจ" ได้ 1 คะแนน คำถาม "ไม่ใช่" ได้ 0 คะแนน
2. Scale N คำถาม "ใช่" ได้ 0 คะแนน คำถาม "ไม่แน่ใจ" ได้ 1 คะแนน คำถาม "ไม่ใช่" ได้ 2 คะแนน

การแปลผล ดังนี้ 1. บุคลิกภาพชอบเก็บตัว (Introversion) คะแนน Scale E \leq 24 2. บุคลิกภาพ ชอบแสดงตัว (Extroversion) คะแนน Scale E $>$ 24 3. บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) คะแนน Scale N \leq 24 และ 4. บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) คะแนน Scale N $>$ 24

ในการตอบแบบสอบถามหากมีตอบ "ไม่แน่ใจ" มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ข้อขึ้นไปจะไม่สามารถนำมาแปลผลบุคลิกภาพได้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรง (Validity) ของแบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI

Bening ได้หาค่าความตรง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าใน Scale วัดด้านการแสดงตัว-เก็บตัว มีค่าความตรงเท่ากับ 0.64 – 0.78

ความเที่ยง (Reliability) ของแบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI

ประจิดต์ ประจักษ์จิตต์⁽⁵³⁾ หาค่าความเที่ยงด้วยวิธี Test-retest กับกลุ่มนักเรียนนายเรืออากาศจำนวน 59 นาย ได้ค่าความเที่ยงของ Scale-E เท่ากับ 0.91 Scale-N เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อโครงร่างวิทยานิพนธ์ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม โดยขั้นตอนการดำเนินการมีดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลยื่นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เมื่อทางโรงพยาบาลตอบรับ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการขอความยินยอม ได้แก่ การให้ ข้อมูลคำอธิบาย ฯลฯ ตอบข้อสงสัย ให้ความเวลาในการตัดสินใจโดยอิสระก่อนลงนามยินยอม
4. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลและอธิบายข้อมูลในขณะที่ผู้เข้าร่วมวิจัยพักหรือในเวลาว่างจากการทำงาน ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยสะดวกในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการตอบ แบบสอบถามเพียงครั้งเดียวประมาณ 30-45 นาที โดยที่แบบสอบถามนั้นจะไม่ระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย และผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิไม่ตอบคำถามข้อใดๆ ที่ไม่ต้องการตอบ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น และเมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว จึงนำแบบสอบถามใส่ซองปิดและนำส่งในกล่องเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการศึกษาครั้งนี้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรตัวอย่างทุกคน จำนวน 330 คน และได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามจำนวน 200 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็น ร้อยละ 60.6

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง อธิบายโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน เมื่อตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพและตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t -test หรือ One way ANOVA หรือตามความเหมาะสมของข้อมูล
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ หรือตัวแปรอิสระอื่นๆกับความเครียดจากการทำงาน เมื่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณด้วยสถิติ Correlation
4. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายต่อความเครียดจากการทำงาน
5. การทดสอบการแจกแจงของปัจจัยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามบุคลิกภาพ สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ โดยใช้สถิติไค สแควร์ (Chi-square test) และการทดสอบการแจกแจงแบบ exact test (Hypergeometric) และ Independent sample t - test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความเครียดจากการทำงาน บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความเครียดจากการทำงาน บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2558 จำนวนทั้งสิ้น 200 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม ปีพ.ศ.2558 โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้แก่

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ภูมิลำเนาเดิม ที่พักอาศัย ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ และภาระในการดูแลครอบครัว
- 1.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานได้แก่ ตำแหน่งงาน แผนก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ลักษณะการปฏิบัติงาน การทำงานเสริมนอกเวลา ประสบการณ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความคิดที่จะเปลี่ยนงาน
- 1.3 ข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงาน
- 1.4 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านบุคลิกภาพกับคะแนนความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติ *t*-test และ One way ANOVA

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ โดยใช้สถิติ Pearson correlation

ส่วนที่ 4 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) แบบขั้นตอนโดยนำตัวแปรดังต่อไปนี้เข้าสมการได้แก่

- 4.1 ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ และพฤติกรรมการสุขภาพ
- 4.2 ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน แผนก ชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4.3 ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพ Scale-E และ Scale-N



ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 200 คน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ความเพียงพอของรายได้ ภูมิลำเนาเดิม ที่พักอาศัย ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ และภาระในการดูแลครอบครัวของ

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	1.5
หญิง	197	98.5
อายุ (ปี)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 30.61 (7.36)		
ค่าต่ำสุด = 22 , ค่าสูงสุด = 60		
≤ 25	55	27.5
26 – 30	63	31.5
31 – 35	44	22.0
> 36	38	19.0
สถานภาพสมรส		
โสด/ยังไม่เคยแต่งงาน	150	75.0
สมรส/แต่งงานอยู่ด้วยกันฉันสามีภรรยา	46	23.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	2.0
รายได้เฉลี่ย (บาท)		
Median (IQR) = 30,000(15,000)		
Min = 16,000 , Max = 60,000		
≤ 20,000	19	9.5
20,001 - 30,000	96	48.0
30,001 – 40,000	57	28.5
> 40,000	28	14.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ความเพียงพอของรายได้		
เพียงพอ เหลือเก็บ	95	47.5
เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ	76	38.0
ไม่เพียงพอ	29	14.5
ภูมิลำเนาเดิม		
กรุงเทพมหานคร	28	14.0
ภาคกลาง	27	13.5
ภาคเหนือ	45	22.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	73	36.5
ภาคใต้	11	5.5
ภาคตะวันออก	14	7.0
ภาคตะวันตก	2	1.0
ที่พักอาศัย		
หอพักพยาบาล	117	58.5
บ้าน/คอนโด/อพาร์ทเมนท์ส่วนตัว	83	41.5
ภาวะสุขภาพ		
แข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว	167	83.5
แข็งแรงดีแม้มีโรคประจำตัว	26	13.5
ไม่แข็งแรงมีโรคประจำตัว	7	3.0
พฤติกรรมสุขภาพ		
การออกกำลังกาย		
ออกกำลังกายเป็นประจำ	16	8.0
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	133	66.5
ไม่ออกกำลังกายเลย	51	25.5
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์		
ดื่มเป็นประจำ	3	1.5
ดื่มเป็นบางครั้ง	95	47.5
ไม่ดื่มเลย	102	51.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ		
ดื่มเป็นประจำ	88	44.5
ดื่มเป็นครั้งคราว	77	38.5
ไม่ดื่ม	34	17.0
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง		
ดื่มเป็นประจำ	4	2.0
ดื่มเป็นครั้งคราว	29	14.5
ไม่ดื่ม	167	83.5
การใช้ยาบรรเทาปวด		
ใช้เป็นประจำ	7	3.5
ใช้เป็นครั้งคราว	126	63.0
ไม่ใช้	67	33.5
ภาวะในการดูแลครอบครัว		
ไม่มีภาวะ	19	9.5
มีภาวะน้อย	48	24.0
มีภาวะปานกลาง	108	54.0
มีภาวะมาก	25	12.5

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ98.5) อายุ 26-30 ปี (ร้อยละ31.5) รองลงมาคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (ร้อยละ27.5) สถานภาพสมรส/ยังไม่เคยแต่งงาน (ร้อยละ75.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000บาท (ร้อยละ48.0) มีรายได้ที่เพียงพอเหลือเก็บ (ร้อยละ47.5) ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ36.5) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ22.5) ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ที่หอพักพยาบาล (ร้อยละ58.5) มีภาวะสุขภาพที่แข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ88.5) ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการออกกำลังกายเป็นประจำ (ร้อยละ66.5) ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เลย (ร้อยละ51.0) ไม่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง (ร้อยละ83.5) แต่ส่วนใหญ่ดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ เป็นประจำ (ร้อยละ44.5) มีการใช้ยาบรรเทาปวดเป็นครั้งคราว (ร้อยละ63.0) และส่วนใหญ่มีภาวะในการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ54.0)

1.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 200 คน) จำแนกตาม ตำแหน่งงาน แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ลักษณะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานเสริมนอกเวลาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	63.0
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	12.0
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	17.5
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4 (RN level 4)	13	6.5
พยาบาลวิชาชีพระดับ 5 (RN level 5)	2	1.0
แผนก		
แผนกอายุรกรรม	59	29.5
แผนกศัลยกรรม	11	5.5
แผนกสูตินารีเวช	12	6.0
แผนกกุมารเวช	8	4.0
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU	38	19.0
ห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด	33	16.5
แผนกผู้ป่วยนอก	39	19.5
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ปี)		
Median (IQR) = 3.00 (8.75)		
Min = 0.25, Max =35		
≤ 1 ปี	45	22.5
ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี	56	28.5
> 3 ปี	99	49.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน		
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	9	4.5
8-12 ชั่วโมง	126	63.0
16 ชั่วโมง	56	28.0
มากกว่า 16 ชั่วโมง	9	4.5
ลักษณะการปฏิบัติงาน		
ทำงานเฉพาะช่วงเช้า	61	30.9
ทำงานเป็นเวรมีสลับเช้า/ดึก	139	69.1
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
Median (IQR) = 5 (8)		
Min=0 , Max=35		
≤ 2 ปี	59	29.5
ตั้งแต่ 2 – 5 ปี	47	23.5
> 5 ปี	94	47.0
การทำงานเสริมนอกเวลา		
ทำ	65	32.5
ไม่ทำ	135	67.5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
มีความสัมพันธ์ดี	164	82.0
มีความขัดแย้งเป็นบางครั้ง	35	17.5
มีความสัมพันธ์ไม่ดี	1	0.5
ความคิดที่จะเปลี่ยนงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา		
ไม่มี	127	63.5
มี	73	36.5

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1) (ร้อยละ 63.0) และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 29.5) รองลงมาคือแผนกผู้ป่วยนอก (ร้อยละ 19.5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 3 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 49.0) รองลงมาคือช่วงเวลา 1-3 ปี (ร้อยละ 28.5) ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันส่วนใหญ่ 8-12 ชั่วโมง (ร้อยละ 63.0) และมีลักษณะการทำงานสลับเป็นเวรเช้า/ดึก (ร้อยละ 69.1) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 47.0) รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี (ร้อยละ 29.5) ส่วนใหญ่ไม่ทำงานเสริมนอกเวลา (ร้อยละ 67.5) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 82) และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา (ร้อยละ 63.4)

1.3 ข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงาน

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 200 คน) จำแนกตามความเครียดจากการทำงาน (รายด้าน)

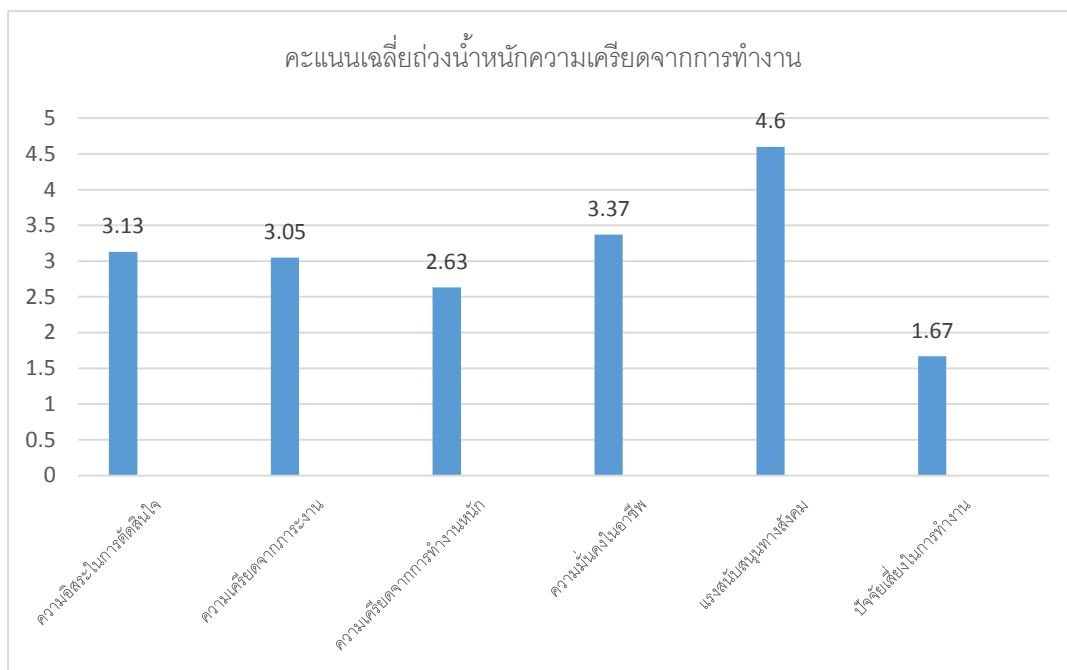
ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 34.48 (4.00)		
ค่าต่ำสุด = 22.0, ค่าสูงสุด = 44.0		
ระดับต่ำ	1	0.5
ระดับปานกลาง	156	78.0
ระดับสูง	43	21.5
2. ด้านความเครียดจากภาระงาน		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 36.63 (4.90)		
ค่าต่ำสุด = 23.0, ค่าสูงสุด = 48.0		
ระดับต่ำ	2	1.0
ระดับปานกลาง	106	53.0
ระดับสูง	92	46.0
3. ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 15.78 (3.44)		
ค่าต่ำสุด = 7.0, ค่าสูงสุด = 24.0		
ระดับต่ำ	34	17.0
ระดับปานกลาง	130	65.0
ระดับสูง	36	18.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 16.86 (1.28)		
ค่าต่ำสุด = 13.0, ค่าสูงสุด = 20.0		
ระดับต่ำ	0	0.0
ระดับปานกลาง	26	13.0
ระดับสูง	174	87.0
5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 36.82 (4.67)		
ค่าต่ำสุด = 19.5, ค่าสูงสุด = 48.0		
ระดับต่ำ	2	1.0
ระดับปานกลาง	130	65.0
ระดับสูง	68	34.0
6. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 20.05 (4.77)		
ค่าต่ำสุด = 12.0, ค่าสูงสุด = 34.0		
ระดับต่ำ	106	53.0
ระดับปานกลาง	86	43.0
ระดับสูง	8	4.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากการทำงานในรายด้าน ดังนี้ ด้านความอิสระในการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 78.0) ด้านความเครียดจากภาระงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 53.0) รองลงมาคือ ระดับสูง (ร้อยละ 46.0) ด้านความเครียดจากการทำงานหนักส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65.0) ด้านความมั่นคงในอาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 87.0) ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65.0) และด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 53.0) รองลงมาคือ ระดับปานกลาง (ร้อยละ 43.0)

รูปภาพที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความเครียดจากการทำงาน



1.4 ด้านบุคลิกภาพ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน 92 คน) จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ (ในแบบทดสอบบุคลิกภาพมีกลุ่มตัวอย่างตอบ “ไม่แน่ใจ” มากกว่า 10 ข้อ ซึ่งไม่สามารถนำมาประเมินบุคลิกภาพได้ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ในส่วนนี้จะเหลือกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มิติที่ 1 Scale-E		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 27.54 (6.64)		
ค่าต่ำสุด = 9.0, ค่าสูงสุด = 38.0		
แบบแสดงออก	64	69.6
แบบเก็บตัว	28	30.4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มิติที่ 2 Scale-N		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 16.12 (10.69)		
ค่าต่ำสุด = 0.0, ค่าสูงสุด = 42.0		
แบบมั่นคงทางอารมณ์	70	76.1
แบบอ่อนไหวทางอารมณ์	22	23.9
ประเภทบุคลิกภาพ		
แบบแสดงออก - มั่นคงทางอารมณ์	52	56.5
แบบแสดงออก - อ่อนไหวทางอารมณ์	12	13.0
แบบเก็บตัว - มั่นคงทางอารมณ์	18	19.6
แบบเก็บตัว - อ่อนไหวทางอารมณ์	10	10.9

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบแสดงออก ร้อยละ 69.6 และแบบเก็บตัว ร้อยละ 30.4 บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงทางอารมณ์ ร้อยละ 76.1 และแบบอ่อนไหวทางอารมณ์ ร้อยละ 23.9 โดยประเภทบุคลิกภาพส่วนใหญ่คือแบบแสดงออก-มั่นคงทางอารมณ์ (ร้อยละ 56.5) รองลงมาคือ แบบเก็บตัว - มั่นคงทางอารมณ์ (ร้อยละ 19.6) แบบแสดงออก-อ่อนไหวทางอารมณ์ (ร้อยละ 13.0) และแบบเก็บตัว-อ่อนไหวทางอารมณ์ (ร้อยละ 10.9) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และข้อมูลบุคลิกภาพ โดยใช้สถิติ *t*-test, One way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Comparison) โดยใช้ Hochberg หรือ Games-Howell test

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	3	36.67	2.77	$t = -0.387$	0.699	
หญิง	197	37.81	5.13			
อายุ						
≤ 25 (1)	55	39.12	5.96	$F = 4.163$	0.007**	(1) VS (2)
26 – 30 (2)	63	36.16	4.37			
31 – 35 (3)	44	37.60	4.61			
> 36 (4)	38	38.85	4.80			
สถานภาพสมรส						
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	154	37.78	5.25	$t = -0.080$	0.936	
สมรส แต่งงานอยู่ด้วยกัน	46	37.85	4.61			
ฉันสามเณรรรยา						
รายได้เฉลี่ย (บาท)						
≤ 20,000 (1)	19	38.27	3.80	$F = 0.163$	0.921	
20,001 - 30,000 (2)	96	37.56	5.69			
30,001 – 40,000 (3)	57	37.90	4.65			
> 40,000 (4)	28	38.11	4.81			
ภูมิภาคเดิม						
กรุงเทพมหานคร	28	37.60	5.14	$t = -0.229$	0.819	
ต่างจังหวัด	172	37.83	5.11			

* $p < 0.05$, $p < 0.01$

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ที่พักอาศัย						
หอพักพยาบาล	117	38.03	5.54	$t = 0.754$	0.454	
บ้าน/คอนโด/อพาร์เมนท์	83	37.48	4.42			
ส่วนตัว						
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอ	171	38.13	5.18	$t = 2.211$	0.028*	
ไม่เพียงพอ	29	35.88	4.22			
ภาวะสุขภาพ						
แข็งแรงดี	194	37.88	5.12	$t = 1.27$	0.206	
ไม่แข็งแรง	6	35.20	3.87			
พฤติกรรมสุขภาพ						
การออกกำลังกาย						
ออกกำลังกาย	149	38.24	5.15	$t = 2.138$	0.034*	
ไม่ออกกำลังกาย	51	36.49	4.76			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์						
ดื่ม	98	37.88	5.22	$t = 0.220$	0.826	
ไม่ดื่ม	102	37.72	5.02			
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน						
เช่น ชา กาแฟ						
ดื่ม	166	37.95	5.24	$t = 0.909$	0.365	
ไม่ดื่ม	34	37.08	4.36			
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง						
ดื่ม	33	36.27	3.91	$t = -1.903$	0.059	
ไม่ดื่ม	167	38.10	5.26			
การใช้ยาบรรเทาปวด						
ใช้	133	37.24	3.72	$t = -1.825$	0.071	
ไม่ใช้	67	38.91	7.00			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศ สถานภาพ สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่พักอาศัย ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีนเช่น ชา กาแฟ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนความเพียงพอของรายได้ และพฤติกรรมการออกกำลังกายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีคะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 26 ถึง 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ตำแหน่งงาน						
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	37.54	5.54	Welch = 1.007	0.398	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	37.26	2.30			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	38.44	4.02			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4-5 (RN level 4-5)	15	39.38	6.59			

* $p < 0.05$, $p < 0.01$

Welch = Robust test for equality of mean

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
แผนก						
แผนกอายุรกรรม (1)	59	37.34	3.39	Welch = 6.028	<0.001**	(1) V S(3)
แผนกศัลยกรรม (2)	11	39.30	4.72			(3) VS (4)
แผนกสูตินารีเวช (3)	12	35.29	1.36			(3) V S(5)
แผนกกุมารเวช (4)	8	39.60	2.20			
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU (5)	38	40.38	8.15			
แผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด (6)						
แผนกผู้ป่วยนอก (7)	39	36.55	4.26			
ชั่วโมงการทำงาน						
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	9	40.70	7.42	F = 2.158	0.118	
8-12 ชั่วโมง	126	37.96	4.39			
มากกว่า 16 ชั่วโมง	65	37.09	5.89			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
มีความสัมพันธ์ที่ดี	164	38.26	5.20	t = 2.789	0.006**	
มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ดี	36	35.69	4.07			

*p<0.05, p<0.01

Welch = Robust test for equality of mean

จากตารางที่ 6 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตำแหน่งงาน และ ชั่วโมงการทำงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนแผนกและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า แผนกอายุรกรรม แผนกกุมารเวช และแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าแผนกสูตินารีเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบเก็บตัว (Introversion)	28	37.87	7.65	$t = -0.896$	0.372	
แบบแสดงออก (Extraversion)	64	39.05	4.80			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบมั่นคง (Stability)	70	39.19	6.14	$t = 1.486$	0.141	
แบบหวั่นไหว (Neuroticism)	22	37.10	4.25			
ประเภทบุคลิกภาพ						
แบบแสดงออก-มั่นคง (1)	52	39.26	4.85	$F = 1.016$	0.389	
แบบแสดงออก-หวั่นไหว (2)	12	38.13	4.67			
แบบเก็บตัว-มั่นคง (3)	18	38.99	9.09			
แบบเก็บตัว-หวั่นไหว (4)	10	35.86	3.52			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจกับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N และประเภทบุคลิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	3	38.67	0.58	$t = 0.624$	0.533	
หญิง	197	36.75	5.30			
อายุ						
≤ 25	55	37.05	5.30	$F = 2.16$	0.885	
26 – 30	63	36.44	5.83			
31 – 35	44	36.59	4.44			
> 36	38	37.16	5.28			
สถานภาพสมรส						
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	154	36.74	5.14	$t = -0.195$	0.846	
สมรส แต่งงานอยู่ด้วยกันฉันสามี	46	36.91	5.72			
ภรรยา						
รายได้เฉลี่ย (บาท)						
≤ 20,000	19	35.42	4.14	$F = 1.172$	0.921	
20,001 - 30,000	96	36.49	5.66			
30,001 – 40,000	57	37.07	4.99			
> 40,000	28	38.11	5.01			
ภูมิลำเนาเดิม						
กรุงเทพมหานคร	28	36.64	5.24	$t = -1.48$	0.882	
ต่างจังหวัด	172	36.80	5.29			
ที่พักอาศัย						
หอพักพยาบาล	117	37.19	5.58	$t = 1.303$	0.194	
บ้าน/คอนโด/อพาร์ทเมนท์	83	36.20	4.78			
ส่วนตัว						

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอ	171	36.58	5.28	$t = -1.313$	0.191	
ไม่เพียงพอ	29	37.95	5.09			
ภาวะสุขภาพ						
แข็งแรงดี	194	36.79	5.36	$t = 0.132$	0.895	
ไม่แข็งแรง	6	36.50	6.16			
พฤติกรรมสุขภาพ						
การออกกำลังกาย						
ออกกำลังกาย	149	36.76	5.40	$t = -0.068$	0.946	
ไม่ออกกำลังกาย	51	36.82	4.91			
การดื่มเครื่องดื่ม						
แอลกอฮอล์						
ดื่ม	98	36.54	4.97	$t = -0.628$	0.530	
ไม่ดื่ม	102	37.01	5.55			
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน						
เช่น ชา กาแฟ						
ดื่ม	166	37.00	5.38	$t = 1.307$	0.193	
ไม่ดื่ม	34	35.70	4.59			
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง						
ดื่ม	33	38.27	5.14	$t = 1.791$	0.075	
ไม่ดื่ม	167	36.48	5.26			
การใช้ยาบรรเทาปวด						
ใช้	133	36.39	4.71	$t = -1.476$	0.142	
ไม่ใช้	67	37.55	6.20			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ตำแหน่งงาน						
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	36.86	5.55	F = 2.712	0.046*	(2) VS (3)
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	34.29	23.9			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	38.20	4.28			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4-5 (RN level 4-5)	15	36.73	5.80			
			2			
แผนก						
แผนกอายุรกรรม (1)	59	38.30	5.39	F = 4.674	<0.001**	(1) VS (3)
แผนกศัลยกรรม (2)	11	37.27	4.29			
แผนกสูตินรีเวช (3)	12	32.33	2.93			
แผนกกุมารเวช (4)	8	34.50	1.77			
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU (5)	38	38.74	5.93			

*p<0.05,**p<0.01

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
แผนกห้องผ่าตัด/ ห้องคลอด /หน่วย ทารกแรกเกิด (6)	33	35.21	5.26			
แผนกผู้ป่วยนอก (7)	39	35.59	4.13			
ชั่วโมงการทำงาน						
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	9	40.22	8.04	Welch =	0.432	
8-12 ชั่วโมง	126	36.57	5.04	0.875		
มากกว่า 16 ชั่วโมง	65	36.71	5.17			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
มีความสัมพันธ์ที่ดี	164	36.80	4.87	t = 0.107	0.915	
มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ ไม่ดี	36	36.69	6.89			

*p<0.05,**p<0.01

Welch = Robust test for equality of mean

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานและแผนกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า ตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3 มีความเครียดด้านการงานหนักสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 2 กลุ่มตัวอย่างแผนกอายุรกรรมมีความเครียดจากการทำงานด้าน ด้านการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างแผนกสูตินารีเวช และกลุ่มตัวอย่างแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างแผนกสูตินารีเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบเก็บตัว	28	37.18	3.80	$t = -0.577$	0.565	
แบบแสดงออก	64	37.80	5.07			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบมั่นคง	70	37.18	5.02	$t = -1.548$	0.125	
แบบหวั่นไหว	22	38.95	3.29			
ประเภทบุคลิกภาพ						
แบบแสดงออก-มั่นคง (1)	52	37.52	5.45	Welch = 2.159	0.114	
แบบแสดงออก-หวั่นไหว (2)	12	39.00	2.83			
แบบเก็บตัว-มั่นคง (3)	18	36.22	3.47			
แบบเก็บตัว-หวั่นไหว (4)	10	38.90	3.93			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Welch = Robust test for equality of mean

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานกับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแสดงออก บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	3	20.00	3.60	$t = 0.819$	0.414	
หญิง	197	18.16	3.87			
อายุ						
≤ 25	55	18.02	3.54	$F = 0.218$	0.884	
26 – 30	63	17.98	4.25			
31 – 35	44	18.45	4.04			
> 36	38	18.45	3.52			
สถานภาพสมรส						
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	154	18.06	3.92	$t = -0.803$	0.423	
สมรส แต่งงานอยู่ด้วยกันฉัน สามีภรรยา	46	18.59	3.65			
รายได้เฉลี่ย (บาท)						
≤ 20,000 (1)	19	17.79	3.41	$F = 3.313$	0.021*	(2) VS (4)
20,001 - 30,000 (2)	96	17.49	4.05			
30,001 – 40,000 (3)	57	18.65	3.64			
> 40,000 (4)	28	19.89	3.42			
ภูมิลำเนาเดิม						
กรุงเทพมหานคร	28	17.75	4.15	$t = -0.642$	0.522	
ต่างจังหวัด	172	18.25	3.82			

$p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ที่พักอาศัย						
หอพักพยาบาล	117	18.33	3.92	$t = 0.644$	0.520	
บ้าน/คอนโด/อพาร์เมนท์ ส่วนตัว	83	17.97	3.97			
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอ	171	17.90	3.72	$t = -2.563$	0.011*	
ไม่เพียงพอ	29	19.86	4.32			
ภาวะสุขภาพ						
แข็งแรงดี	194	18.17	3.86	$t = -0.202$	0.840	
ไม่แข็งแรง	6	18.50	4.41			
พฤติกรรมสุขภาพ						
การออกกำลังกาย						
ออกกำลังกาย	149	17.91	3.80	$t = -1.712$	0.089	
ไม่ออกกำลังกาย	51	18.98	3.96			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์						
ดื่ม	98	18.52	3.92	$t = 1.205$	0.230	
ไม่ดื่ม	102	17.86	3.80			
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ						
ดื่ม	166	18.40	3.85	$t = 1.778$	0.077	
ไม่ดื่ม	34	17.12	3.79			
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง						
ดื่ม	33	20.39	3.53	$t = 3.708$	<0.001**	
ไม่ดื่ม	167	17.75	3.78			
การใช้ยาบรรเทาปวด						
ใช้	133	18.16	3.58	$t = -0.094$	0.925	
ไม่ใช้	67	18.22	6.20			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิภาคเดิม ที่พักอาศัย ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้าน การออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ และการใช้ยา บรรเทาปวด ไม่มี ความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มี คะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนักสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ตำแหน่งงาน						
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	17.75	4.20	Welch = 1.685	0.189	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	17.71	2.37			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	19.34	3.55			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4-5 (RN level 4-5)	15	18.02	3.30			

*p<0.05,**p<0.01

Welch = Robust test for equality of mean

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
แผนก					
แผนกอายุรกรรม (1)	59	18.08	3.53	F = 4.115	<0.001** (3) VS (5)
แผนกศัลยกรรม (2)	11	18.00	3.85		(3) VS (6)
แผนกสูตินารีเวช (3)	12	14.92	2.31		
แผนกกุมารเวช (4)	8	16.50	2.33		
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU (5)	38	19.66	4.00		
แผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด (6)	33	19.54	3.66		
แผนกผู้ป่วยนอก (7)	39	17.15	4.11		
ชั่วโมงการทำงาน					
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง (1)	9	18.33	5.24	Welch = 3.975	0.034* (2) VS (3)
8-12 ชั่วโมง (2)	126	17.66	3.10		
มากกว่า 16 ชั่วโมง (3)	65	19.18	3.20		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
มีความสัมพันธ์ที่ดี	164	18.12	3.95	t = -0.492	0.623
มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ดี	36	18.47	3.49		

*p<0.05,**p<0.01

Welch = Robust test for equality of mean

จากตารางที่ 12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนแผนกและชั่วโมงการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยเมื่อ

วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า กลุ่มตัวอย่างแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างแผนกสูตินารีเวช และกลุ่มตัวอย่างแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างแผนกสูตินารีเวช กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 16 ชั่วโมง มีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงาน 8 -12 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบเก็บตัว	28	18.21	4.11	$t = 0.670$	0.753	
แบบแสดงออก	64	18.51	4.25			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบมั่นคง	70	17.78	4.36	$t = -3.353$	0.001**	
แบบหวั่นไหว	22	20.45	2.82			
ประเภทบุคลิกภาพ						
แบบแสดงออก-มั่นคง (1)	52	39.26	4.85	Welch =	<0.001**	(1) VS (2)
				8.639		
แบบแสดงออก-หวั่นไหว (2)	12	38.13	4.67			(2) VS (3)
แบบเก็บตัว-มั่นคง (3)	18	38.99	9.09			
แบบเก็บตัว-หวั่นไหว (4)	10	35.86	3.52			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Welch = Robust test for equality of mean

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักกับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแบบแสดงออก-หวั่นไหว และกลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพแบบแบบเก็บตัว-มั่นคง มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-หวั่นไหว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	3	14.0	0.00	$t = -0.373$	0.709	
หญิง	197	14.67	3.10			
อายุ				$F = 1.407$	0.242	
≤ 25	55	14.44	1.18			
26 – 30	63	14.33	1.00			
31 – 35	44	14.64	1.10			
> 36	38	15.55	6.69			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
สถานภาพสมรส						
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	154	14.41	1.11	$t = -1.213$	0.231	
สมรส แต่งงานอยู่ด้วยกัน ฉันสามีภรรยา	46	15.50	6.07			
รายได้เฉลี่ย (บาท)						
≤ 20,000 (1)	19	14.42	0.96	$F = 0.709$	0.547	
20,001 - 30,000 (2)	96	14.38	1.17			
30,001 - 40,000 (3)	57	15.09	5.52			
> 40,000 (4)	28	14.89	0.69			
ภูมิลำเนาเดิม						
กรุงเทพมหานคร	28	14.60	1.03	$t = -0.098$	0.922	
ต่างจังหวัด	172	14.67	3.30			
ที่พักอาศัย						
หอพักพยาบาล	117	14.69	3.94	$t = 0.176$	0.861	
บ้าน/คอนโด/อพาร์เมนท์ ส่วนตัว	83	14.61	1.02			
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอ	171	14.50	1.06	$t = -0.783$	0.440	
ไม่เพียงพอ	29	15.62	7.71			
ภาวะสุขภาพ						
แข็งแรงดี	194	14.70	3.11	$t = 0.802$	0.424	
ไม่แข็งแรง	6	13.67	1.63			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
พฤติกรรมสุขภาพ						
การออกกำลังกาย						
ออกกำลังกาย	149	14.47	1.78	$t = -1.498$	0.136	
ไม่ออกกำลังกาย	51	15.21	5.76			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์						
ดื่ม	98	14.97	4.22	$t = 1.396$		0.164
ไม่ดื่ม	102	14.36	1.83			
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน						
เช่น ชา กาแฟ						
ดื่ม	166	14.69	3.35	$t = 0.332$	0.740	
ไม่ดื่ม	34	14.50	0.99			
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง						
ดื่ม	33	14.18	1.42	$t = -0.976$	0.330	
ไม่ดื่ม	167	14.75	3.30			
การใช้ยาบรรเทาปวด						
ใช้	133	14.34	1.16	$t = -2.049$	0.042*	
ไม่ใช้	67	15.28	5.03			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ภูมิภาคเนาเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และการดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วน พฤติกรรมการใช้ยาบรรเทาปวด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ตำแหน่งงาน						
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	14.45	1.10	Welch = 2.095	0.114	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	16.12	8.34			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	14.31	1.41			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4 (RN level 4)	15	14.87	0.64			
แผนก						
แผนกอายุรกรรม (1)	59	14.34	1.12	F = 0.595	0.734	
แผนกศัลยกรรม (2)	11	14.64	0.67			
แผนกสูตินรีเวช (3)	12	14.75	0.75			
แผนกกุมารเวช (4)	8	15.25	0.89			
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU (5)	38	14.55	1.08			
แผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด (6)	33	14.48	7.21			
แผนกผู้ป่วยนอก (7)	39	14.41	1.04			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Welch = Robust test for equality of mean

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ชั่วโมงการทำงาน						
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	9	15.22	1.30	F = 0.977	0.378	
8-12 ชั่วโมง	126	14.43	1.14			
มากกว่า 16 ชั่วโมง	65	15.03	5.14			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
มีความสัมพันธ์ที่ดี	164	14.77	3.35	t = 1.122	0.263	
มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ดี	36	14.14	1.74			

*p<0.05,**p<0.01

จากตารางที่ 15 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตำแหน่งงาน แขนง ชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบเก็บตัว	28	14.32	0.94	$t = -1.080$	0.283	
แบบแสดงออก	64	15.37	5.11			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบมั่นคง	70	15.27	4.90	$t = 0.861$	0.392	
แบบหวั่นไหว	22	14.36	0.79			
ประเภทบุคลิกภาพ						
แบบแสดงออก-มั่นคง (1)	52	15.58	5.65	$F = 0.587$	0.625	
แบบแสดงออก-หวั่นไหว (2)	12	14.50	0.67			
แบบเก็บตัว-มั่นคง (3)	18	14.39	0.98			
แบบเก็บตัว-หวั่นไหว (4)	10	14.20	0.92			

* $p < 0.05$, $p < 0.01$

จากตาราง 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพกับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้าน
แรงสนับสนุนทางสังคม) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	3	33.00	3.97	$t = -1.083$	0.280	
หญิง	197	37.38	6.98			
อายุ						
≤ 25	55	37.99	3.50	$F = 1.689$	0.171	
26 – 30	63	35.76	6.86			
31 – 35	44	38.52	10.34			
> 36	38	37.53	5.76			
สถานภาพสมรส						
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	154	36.82	6.74	$t = -1.876$	0.062	
สมรส แต่งงานอยู่ด้วยกัน ฉันสามีภรรยา	46	39.00	7.49			
รายได้เฉลี่ย (บาท)						
≤ 20,000 (1)	19	37.74	4.22	$F = 1.019$	0.385	
20,001 - 30,000 (2)	96	38.11	8.74			
30,001 – 40,000 (3)	57	36.21	4.70			
> 40,000 (4)	28	36.59	5.00			
ภูมิลำเนาเดิม						
กรุงเทพมหานคร	28	37.45	4.75	$t = 0.103$	0.918	
ต่างจังหวัด	172	37.30	7.21			
ที่พักอาศัย						
หอพักพยาบาล	117	37.32	7.35	$t = 0.001$	0.999	
บ้าน/คอนโด/อพาร์เมนท์ ส่วนตัว	83	37.32	6.43			

* $p < 0.05$, $p < 0.01$

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอ	171	37.60	7.37	$t = 1.366$	0.173	
ไม่เพียงพอ	29	35.69	3.46			
ภาวะสุขภาพ						
แข็งแรงดี	194	37.38	7.04	$t = 0.738$	0.461	
ไม่แข็งแรง	6	35.25	3.39			
พฤติกรรมสุขภาพ						
การออกกำลังกาย						
ออกกำลังกาย	149	37.82	7.52	$t = 1.752$	0.081	
ไม่ออกกำลังกาย	51	35.85	4.74			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์						
ดื่ม	98	37.67	8.42	$t = 0.693$	0.489	
ไม่ดื่ม	102	36.98	5.22			
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน						
เช่น ชา กาแฟ						
ดื่ม	166	37.42	7.35	$t = 0.442$	0.659	
ไม่ดื่ม	34					
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง						
ดื่ม	33	34.86	3.75	$t = -2.240$	0.026*	
ไม่ดื่ม	167	37.80	7.35			
การใช้ยาบรรเทาปวด						
ใช้	133	36.83	6.91	$t = -1.392$	0.165	
ไม่ใช้	67	38.28	7.02			

* $p < 0.05$, $p < 0.01$

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลาเนาเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ และการใช้ยาบรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ตำแหน่งงาน						
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	37.17	5.55	F = 0.478	0.698	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	37.87	13.38			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	36.73	6.05			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4-5 (RN level 4-5)	15	39.1	5.08			
แผนก						
แผนกอายุรกรรม (1)	59	37.58	3.68	Welch = 0.621	0.712	
แผนกศัลยกรรม (2)	11	36.68	5.25			
แผนกสูตินารีเวช (3)	12	36.50	2.42			
แผนกกุมารเวช (4)	8	45.94	21.0			

*p<0.05,**p<0.01

Welch = Robust test for equality of mean

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU (5)	38	37.22	5.88			
แผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด (6)	33	36.41	5.36			
แผนกผู้ป่วยนอก (7)	39	36.46	8.22			
ชั่วโมงการทำงาน						
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	9	39.5	6.99	F = 1.928	0.148	
8-12 ชั่วโมง	126	37.83	7.95			
มากกว่า 16 ชั่วโมง	65	36.02	4.27			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
มีความสัมพันธ์ที่ดี	164	37.93	7.22	t = 2.684	0.008**	
มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ดี	36	34.54	4.79			

*p<0.05,**p<0.01

Welch = Robust test for equality of mean

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตำแหน่งงาน แผนก ชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบเก็บตัว	28	37.23	4.14	$t = -0.848$	0.399	
แบบแสดงออก	64	38.74	9.00			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบมั่นคง	70	38.89	8.62	$t = 1.336$	0.185	
แบบหวั่นไหว	22	36.24	4.24			
ประเภทบุคลิกภาพ						
แบบแสดงออก-มั่นคง (1)	52	39.37	9.69	$F = 0.856$	0.467	
แบบแสดงออก-หวั่นไหว (2)	12	36.00	4.29			
แบบเก็บตัว-มั่นคง (3)	18	37.50	4.11			
แบบเก็บตัว-หวั่นไหว (4)	10	36.75	4.37			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมกับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
เพศ						
ชาย	3	23.33	7.02	$t = 1.203$	0.23	
หญิง	197	20.00	4.73			
อายุ						
≤ 25	55	19.38	4.36	$F = 0.530$	0.662	
26 – 30	63	20.17	5.08			
31 – 35	44	20.32	4.94			
> 36	38	20.50	4.68			
สถานภาพสมรส						
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	154	19.75	4.91	$t = -1.617$	0.108	
สมรส แต่งงานอยู่ด้วยกันฉันสามีภรรยา	46	21.04	4.14			
รายได้เฉลี่ย (บาท)						
≤ 20,000 (1)	19	18.74	4.32	$F = 3.725$	0.012*	(2) VS (3)
20,001 - 30,000 (2)	96	19.19	4.81			
30,001 – 40,000 (3)	57	21.46	4.31			
> 40,000 (4)	28	20.03	5.11			
ภูมิลำเนาเดิม						
กรุงเทพมหานคร	28	20.21	5.08	$t = 0.196$	0.845	
ต่างจังหวัด	172	20.02	4.73			
ที่พักอาศัย						
หอพักพยาบาล	117	19.89	4.71	$t = -0.566$	0.572	
บ้าน/คอนโด/อพาร์เมนท์ส่วนตัว	83	20.28	4.87			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ความเพียงพอของรายได้						
เพียงพอ	171	19.97	4.83	$t = -0.570$	0.570	
ไม่เพียงพอ	29	20.52	4.44			
ภาวะสุขภาพ						
แข็งแรงดี	194	20.06	4.80	$t = 0.199$	0.842	
ไม่แข็งแรง	6	19.67	3.67			
พฤติกรรมสุขภาพ						
การออกกำลังกาย						
ออกกำลังกาย	149	19.44	4.63	$t = -3.145$	0.002**	
ไม่ออกกำลังกาย	51	21.82	4.75			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์						
ดื่ม	98	19.59	4.69	$t = -1.334$	0.184	
ไม่ดื่ม	102	20.49	4.82			
การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน						
เช่น ชา กาแฟ						
ดื่ม	166	20.13	4.75	$t=0.540$	0.590	
ไม่ดื่ม	34	19.65	4.90			
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง						
ดื่ม	33	21.15	5.30	$t = 1.456$	0.147	
ไม่ดื่ม	167	19.83	4.64			
การใช้ยาบรรเทาปวด						
ใช้	133	20.47	4.94	$t = 1.748$	0.082	
ไม่ใช้	67	19.22	4.33			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย ภูมิลำเนาเดิม ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกายมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ออกกำลังกายมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ออกกำลังกาย

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
ตำแหน่งงาน						
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1)	126	19.94	4.70	F = 0.334	0.801	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (RN level 2)	24	19.50	4.88			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (RN level 3)	35	20.63	4.40			
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4-5 (RN level 4-5)	15	20.47	6.17			

*p<0.05,**p<0.01

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
แผนก						
แผนกอายุรกรรม (1)	59	19.81	4.30	F = 2.859	0.011*	(3) VS (5)
แผนกศัลยกรรม (2)	11	19.91	5.05			(3) VS (6)
แผนกสูตินารีเวช (3)	12	15.92	2.97			
แผนกกุมารเวช (4)	8	19.37	4.78			
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU (5)	38	21.53	4.77			
แผนกห้องผ่าตัด/ห้อง คลอด/หน่วยทารก แรกเกิด (6)	33	21.33	4.92			
แผนกผู้ป่วยนอก (7)	39	19.33	5.01			
ชั่วโมงการทำงาน						
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	9	17.89	4.01	F = 1.940	0.146	
8-12 ชั่วโมง	126	19.80	4.61			
มากกว่า 16 ชั่วโมง	65	20.81	5.08			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
มีความสัมพันธ์ที่ดี	164	19.83	4.63	t = -1.361	0.175	
มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ ดี	36	21.03	5.30			

*p<0.05,**p<0.01

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตำแหน่งงาน ชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนแผนกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hoch berg พบว่า กลุ่มตัวอย่างแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีความเครียดจากการทำงาน ด้านความปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างแผนกสูตินารีเวช และกลุ่มตัวอย่างแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างแผนกสูตินารีเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้าน
ปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) กับข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่ศึกษา	n	Mean	SD	Statistics	p-value	Significant pairwise comparison
มิติที่ 1 Scale-E						
แบบเก็บตัว	28	19.21	4.45	$t = 0.197$	0.845	
แบบแสดงออก	64	19.00	4.96			
มิติที่ 2 Scale-N						
แบบมั่นคง	70	18.30	4.52	$t = -2.840$	0.006**	
แบบหวั่นไหว	22	21.50	4.90			
ประเภทบุคลิกภาพ						
แบบแสดงออก-มั่นคง (1)	52	18.11	4.53	$F = 3.55$	0.018*	(1) VS (2)
แบบแสดงออก-หวั่นไหว (2)	12	22.83	5.08			
แบบเก็บตัว-มั่นคง (3)	18	18.83	4.57			
แบบเก็บตัว-หวั่นไหว (4)	10	19.90	4.38			

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

จากตาราง 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานกับข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพมิติที่ 2 แบบหวั่นไหวมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparisons) ด้วยวิธี Hochberg พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทแบบแสดงออก-หวั่นไหว มีความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยก มิติ โดยใช้สถิติ Pearson correlation

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value	
ความเครียดจากการทำงาน	ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	บุคลิกภาพ Scale-E	0.121	0.088
		บุคลิกภาพ Scale-N	-0.213	0.002**
ด้านความเครียดจากภาระงาน		บุคลิกภาพ Scale-E	-0.004	0.951
		บุคลิกภาพ Scale-N	0.098	0.169
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก		บุคลิกภาพ Scale-E	0.002	0.979
		บุคลิกภาพ Scale-N	0.221	0.002**
ด้านความมั่นคงในอาชีพ		บุคลิกภาพ Scale-E	0.113	0.111
		บุคลิกภาพ Scale-N	-0.155	0.028*
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม		บุคลิกภาพ Scale-E	0.200	0.004**
		บุคลิกภาพ Scale-N	-0.226	0.001**
ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน		บุคลิกภาพ Scale-E	-0.199	0.005**
		บุคลิกภาพ Scale-N	0.324	<0.001**

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 23 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน กับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบแยกมิติ พบว่า บุคลิกภาพ Scale-N มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) ($p<0.002$) , บุคลิกภาพ Scale-N มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากการทำงาน (ด้านความมั่นคงในอาชีพ) ($p<0.028$) , บุคลิกภาพ Scale-E มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) ($p<0.004$) และบุคลิกภาพ Scale-N มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) ($p<0.001$) , บุคลิกภาพ Scale-E มีความสัมพันธ์เชิงลบ ($p<0.005$) และบุคลิกภาพ Scale-N มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) ($p<0.001$)

ตารางที่ 24 สรุปปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และข้อมูลบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความเครียดจากการทำงาน (รายด้าน)

ปัจจัยที่ศึกษา	คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (รายด้าน)					
	1	2	3	4	5	6
อายุ	√	-	-	-	-	-
รายได้ต่อเดือน (บาท)	-	-	√	-	-	√
ความเพียงพอของรายได้	√	-	√	-	-	-
การออกกำลังกาย	√	-	-	-	-	√
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง	-	-	√	-	√	-
การใช้ยาบรรเทาปวด	-	-	-	√	-	-
แผนกงาน	√	√	√	-	-	√
ตำแหน่งงาน	-	√	-	-	-	-
ชั่วโมงการทำงาน	-	-	√	-	-	-
สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	√	-	-	-	√	-
มิติบุคลิกภาพ Scale-E	-	-	-	-	√	√
มิติบุคลิกภาพ Scale-N	√	-	√	√	√	√

1. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ, 2. ด้านความเครียดจากภาระงาน, 3. ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก, 4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ, 5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม, 6. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear regression analysis) แบบขั้นตอน โดยนำตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานจาก Univariate analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity)

4.1 ตัวแปรต้นที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) คือ

1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง
3. แผนก
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N

ตารางที่ 25 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการทำงาน และปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพเข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยที่ศึกษา	r ²	b	SE(b)	t	p-value	95%CI
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU)	0.236	5.704	0.962	5.928	<0.001	3.79-7.62
แผนกอายุรกรรม	0.283	2.094	0.861	2.431	0.017	0.38-3.81
Constant		16.439	0.560	29.358	<0.001	15.33-17.55

จากตารางที่ 25 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า กลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) ได้ร้อยละ 23.60 โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในแผนกอื่นๆ จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) เพิ่มขึ้น 5.704 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกอายุรกรรม สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) ได้ร้อยละ 28.30 โดยที่หากกลุ่มตัวอย่างแผนกอายุรกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่

ทำงานในแผนกอื่นๆ จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) เพิ่มขึ้น 2.094 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.017$)

4.2 ตัวแปรต้นที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) คือ

1. แผนก
2. ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 26 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากภาระงาน) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยข้อมูลด้านการทำงานเข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยที่ศึกษา	r^2	b	SE(b)	t	p-value	95%CI
แผนกอายุรกรรม	0.035	3.121	0.821	3.802	<0.001	1.50-4.47
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ(ICU)	0.099	3.552	0.954	3.724	<0.001	1.67-5.43
Constant		35.184	0.495	71.04	<0.001	34.21-36.16

จากตารางที่ 26 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า กลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกอายุรกรรมสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) ได้ร้อยละ 3.50 โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกอายุรกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในแผนกอื่นๆ จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) เพิ่มขึ้น 3.121 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) ได้ร้อยละ 9.90 โดยที่หากกลุ่มตัวอย่างแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในแผนกอื่นๆ จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก) เพิ่มขึ้น 3.552 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$)

4.3 ตัวแปรต้นที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) คือ

1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. การออกกำลังกาย
3. แผนก
4. คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E
5. คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N

ตารางที่ 27 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการทำงาน และปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพเข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยที่ศึกษา	r ²	b	SE(b)	t	p-value	95%CI
มิติบุคลิกภาพ Scale-N	0.093	0.151	0.039	3.846	<0.001	0.074-0.229
ห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/ หน่วยทารกแรกเกิด	0.131	2.565	1.039	2.468	0.015	0.509-4.621
Constant		13.275	1.605	8.270	<0.001	10.099-16.452

จากตารางที่ 27 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยมิติบุคลิกภาพ Scale-N สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) ได้ร้อยละ 9.3 โดยเมื่อคะแนนมิติบุคลิกภาพ Scale-N เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) เพิ่มขึ้น 0.151 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และเมื่อกลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) ได้ร้อยละ 13.1 โดยที่หากกลุ่มตัวอย่างแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิดเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในแผนกอื่นๆ จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน) เพิ่มขึ้น 2.565 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.015$)

4.4 ตัวแปรต้นที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) คือ

1. อายุ
2. ความเพียงพอของรายได้
3. การออกกำลังกาย
4. แผนก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N

ตารางที่ 28 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการทำงาน และปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพเข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยที่ศึกษา	r ²	b	SE(b)	t	p-value	95%CI
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU)	0.168	5.434	1.015	5.354	<0.001	3.43-7.44
มิติบุคลิกภาพ Scale-N	0.202	-0.101	0.043	-2.362	0.020	-1.86 - -0.16
Constant		38.999	0.872	44.722	<0.001	37.27-40.72

จากตารางที่ 28 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า กลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) ได้ร้อยละ 16.80 โดยที่หากกลุ่มตัวอย่างแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในแผนกอื่นๆ จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) เพิ่มขึ้น 5.434 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และเมื่อเพิ่มปัจจัยมิติบุคลิกภาพ Scale-N สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) ได้ร้อยละ 20.20 โดยที่หากคะแนนมิติบุคลิกภาพ Scale-N เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความอิสระในการตัดสินใจ) ลดลง 0.101 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.020$)

4.5 ตัวแปรต้นที่นำมาเข้าสมการเพื่อทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน
(ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) คือ

1. การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-E
4. คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ Scale-N

ตารางที่ 29 ปัจจัยทำนายคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) โดยใช้ตัวแปรจากปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยข้อมูลด้านการทำงาน และปัจจัยข้อมูลบุคลิกภาพเข้าสมการวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยที่ศึกษา	r ²	b	SE(b)	t	p-value	95%CI
มิติบุคลิกภาพ Scale-N	0.160	-0.165	0.069	-2.388	0.023	-0.31- -0.02
Constant		38.320	1.534	24.981	<0.001	35.19-41.45

จากตารางที่ 29 เมื่อวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยมิติบุคลิกภาพ Scale-N สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน (ด้านความแรงสนับสนุนทางสังคม) ได้ร้อยละ 16.00 โดยที่หากคะแนนมิติบุคลิกภาพ Scale-N เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดจากการทำงาน (ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม) ลดลง 0.165 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.023)

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านการทำงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพสมบูรณ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพขาดหาย (missing) โดยใช้ Chi-square หรือ Exact test ด้วยวิธี Hypergeometric

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่ศึกษา				p-value
	กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามขาดหาย		กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	1	0.9	2	2.2	0.469
หญิง	107	99.1	90	97.8	
อายุ (ปี)					
≤ 25	30	27.8	25	27.3	0.817
26 – 30	36	33.3	27	29.3	
31 – 35	24	22.2	20	21.7	
> 36	18	16.7	20	21.7	
สถานภาพสมรส					
โสด/ยังไม่เคยแต่งงาน	80	74.1	70	76.1	0.918
สมรส/แต่งงานอยู่ด้วยกันฉันสามีภรรยา	26	24.1	20	21.7	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	1.8	2	2.2	
รายได้เฉลี่ย (บาท)					
≤ 20,000	10	9.3	9	9.8	0.144
20,001 - 30,000	58	53.7	38	41.3	
30,001 – 40,000	30	27.8	27	29.3	
> 40,000	10	9.2	18	19.6	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ เหลือเก็บ	54	50.0	41	44.6	0.745
เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ	39	36.1	37	40.2	
ไม่เพียงพอ	15	13.9	14	15.2	

*p<0.05,**p<0.01

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่ศึกษา				p-value
	กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถามขาด หาย		กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม สมบูรณ์		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	ภูมิลาเนาเดิม				
กรุงเทพมหานคร	16	14.8	12	13.0	0.145
ภาคกลาง	10	9.3	17	18.5	
ภาคเหนือ	23	21.3	22	23.9	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	48	44.4	25	27.2	
ภาคใต้	4	3.7	7	7.6	
ภาคตะวันออก	6	5.6	8	8.7	
ภาคตะวันตก	1	0.9	1	1.1	
ที่พักอาศัย					
หอพักพยาบาล	65	50.2	52	56.5	0.600
บ้าน/คอนโด/อพาร์ทเมนท์ส่วนตัว	43	39.8	40	43.5	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว	86	79.6	81	88.0	0.297
แข็งแรงดีแต่มีโรคประจำตัว	18	16.7	9	9.8	
ไม่แข็งแรงมีโรคประจำตัว	4	3.7	2	2.2	
พฤติกรรมสุขภาพ					
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ	7	6.5	9	9.8	0.288
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	69	63.9	64	69.6	
ไม่ออกกำลังกายเลย	32	29.6	19	20.6	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเป็นประจำ	2	1.9	1	1.1	0.861
ดื่มเป็นบางครั้ง	50	46.2	45	48.9	
ไม่ดื่มเลย	56	51.9	46	50.0	

*p<0.05,**p<0.01

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่ศึกษา				p-value
	กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม ขาดหาย		กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม สมบูรณ์		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ				
ดื่มเป็นประจำ	47	43.5	42	45.7	0.374
ดื่มเป็นครั้งคราว	39	46.1	38	41.3	
ไม่ดื่ม	22	20.4	12	13.0	
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง					
ดื่มเป็นประจำ	2	1.9	2	2.20	0.857
ดื่มเป็นครั้งคราว	17	15.7	12	13.0	
ไม่ดื่ม	89	82.4	78	84.8	
การใช้อาหารทดแทน					
ใช้เป็นประจำ	6	5.6	1	1.1	0.018*
ใช้เป็นครั้งคราว	74	68.5	52	56.5	
ไม่ใช้	28	25.9	39	42.4	
ภาวะในการดูแลครอบครัว					
ไม่มีภาวะ	9	8.3	10	10.9	0.782
มีภาวะน้อย	28	25.9	20	21.7	
มีภาวะปานกลาง	59	54.7	49	53.3	
มีภาวะมาก	12	11.1	13	14.1	
ตำแหน่งงาน					
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (Level 1)	72	66.7	54	58.7	0.078
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 (Level 2)	16	14.8	8	8.7	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (Level 3)	13	12.0	22	23.9	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4 (Level 4)	7	6.5	6	6.5	
พยาบาลวิชาชีพระดับ 5 (Level 5)	0	0.0	2	2.2	

*p<0.05,**p<0.01

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่ศึกษา				p-value
	กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม ขาดหาย		กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม สมบูรณ์		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
แผนก					
แผนกอายุรกรรม	29	26.9	30	32.6	0.301
แผนกศัลยกรรม	7	6.5	4	4.3	
แผนกสูตินารีเวช	9	8.3	3	3.3	
แผนกกุมารเวช	5	4.6	3	3.3	
แผนกผู้ป่วยวิกฤติ ICU	17	15.7	21	22.8	
ห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/ หน่วยทารกแรกเกิด	22	20.4	11	12.0	
แผนกผู้ป่วยนอก	19	17.6	20	21.7	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ปี)					
≤ 1 ปี	25	23.2	21	22.8	0.812
ตั้งแต่ 1 ปี – 3 ปี	31	28.7	23	25.0	
> 3 ปี	52	48.1	48	52.2	
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน					
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	5	4.6	4	4.4	0.053
8-12 ชั่วโมง	76	70.4	50	54.3	
16 ชั่วโมง	25	23.1	31	33.7	
มากกว่า 16 ชั่วโมง	2	1.9	7	7.6	
ลักษณะการปฏิบัติงาน					
ทำงานเฉพาะช่วงเช้า	32	29.6	29	31.5	0.772
ทำงานเป็นเวรมีสลับเช้า/ดึก	76	70.4	63	68.5	

*p<0.05,**p<0.01

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่ศึกษา				p-value
	กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม ขาดหาย		กลุ่มที่ตอบ แบบสอบถาม สมบูรณ์		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)				
≤ 2 ปี	33	30.6	24	26.1	0.763
ตั้งแต่ 2 – 5 ปี	24	22.2	23	25.0	
> 5 ปี	51	47.2	45	48.9	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	41	38.0	34	26.1	0.074
ไม่ทำ	67	62.0	68	73.9	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
มีความสัมพันธ์ดี	85	78.7	79	85.9	0.181
มีความขัดแย้งเป็นบางครั้ง	23	21.3	12	13.0	
มีความสัมพันธ์ไม่ดี	0	0.0	1	1.1	
ความคิดที่จะเปลี่ยนงานในช่วง 1 เดือน					
ไม่มี	74	68.5	53	57.6	0.110
มี	34	31.5	39	42.4	

*p<0.05,**p<0.01

จากตารางที่ 30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพสมบูรณ์และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพขาดหายนั้นมีข้อมูลทั่วไป และข้อมูลด้านการทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติยกเว้นข้อมูลด้านการเข้ายาบรเทาปวดที่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพสมบูรณ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพขาดหาย (missing) โดยใช้สถิติ Independent t-test

ปัจจัยที่ศึกษา	กลุ่มที่ศึกษา				statistic	p-value
	กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามขาดหาย		กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์			
	Mean	SD	Mean	SD		
ความเครียดจากการทำงาน						
ด้านความอิสระในการตัดสินใจ	37.04	4.31	38.69	5.80	$t = -2.30$	0.022*
ด้านความเครียดจากภาระงาน	36.07	5.62	37.61	4.71	$t = -2.070$	0.040*
ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก	17.98	3.57	18.42	4.19	$t = -0.806$	0.421
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	14.32	12.67	15.05	4.31	$t = -1.679$	0.095
ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม	36.50	6.04	38.28	7.85	$t = -1.815$	0.071
ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน	20.89	4.61	19.06	4.78	$t = 2.739$	0.007**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพสมบูรณ์และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินบุคลิกภาพขาดหายนั้นมีความเครียดจากการทำงานด้านการทำงานหนัก ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านแรงสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน แต่มีความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ ด้านความเครียดจากภาระงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และมีความเครียดจากการทำงานด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเครียดจากการทำงาน บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ.ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความเครียดจากการทำงาน บุคลิกภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน โดยเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามทั้งหมด 4 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน (Thai JCQ) และแบบประเมินบุคลิกภาพ (MPI)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน คือ สถิติ Independent *t*-test และ One way ANOVA

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ หรือตัวแปรอิสระอื่นๆ กับคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การศึกษาปัจจัยทำนายต่อความเครียดจากการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ลักษณะข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ98.5) อายุ 26-30 ปี (ร้อยละ31.5) สถานภาพสมรส/ยังไม่เคยแต่งงาน (ร้อยละ75.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ48.0) มีรายได้ที่เพียงพอเหลือเก็บ (ร้อยละ47.5) ภูมิลำเนาเดิมส่วนใหญ่คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ36.5) รองลงมาคือภาคเหนือ (ร้อยละ22.5) ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ที่หอพักพยาบาล (ร้อยละ58.5) มีภาวะสุขภาพที่แข็งแรงดี ไม่มีโรค ประจำตัว (ร้อยละ88.5) ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมออกกำลังกายเป็นประจำ (ร้อยละ66.5) ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เลย (ร้อยละ

51.0) ไม่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง (ร้อยละ83.5) แต่ส่วนใหญ่ดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ เป็นประจำ (ร้อยละ44.5) มีการใช้ยาบรรเทาปวดเป็นครั้งคราว (ร้อยละ63.0) และส่วนใหญ่มีภาระในการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ54.0)

ลักษณะข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (RN level 1) (ร้อยละ 63.0) และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ29.5) รองลงมาคือ แผนกผู้ป่วยนอก(ร้อยละ19.5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 3 ปีขึ้นไป (ร้อยละ49.0) รองลงมาคือช่วงเวลา 1-3 ปี (ร้อยละ 28.5) ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันส่วนใหญ่ 8-12 ชั่วโมง (ร้อยละ63.0) และมีลักษณะการทำงานสลับเป็นเวรเช้า/ดึก (ร้อยละ69.1) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 47.0) รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี (ร้อยละ29.5) ส่วนใหญ่ไม่ทำงานเสริมนอกเวลา (ร้อยละ67.5) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ82.0) และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานในช่วง 1 เดือน (ร้อยละ63.4)

ลักษณะข้อมูลด้านความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดจากการทำงานในรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 78.0) รองลงมาคือระดับสูง (ร้อยละ 21.6) และระดับต่ำ (ร้อยละ 0.5)
2. ด้านความเครียดจากภาระงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 53.0) รองลงมาคือระดับสูง (ร้อยละ 46.0) และระดับต่ำ (ร้อยละ 1.0)
3. ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65.0) รองลงมาคือ ระดับสูง (ร้อยละ 18.0) และระดับต่ำ (ร้อยละ 17.0)
4. ด้านความมั่นคงในอนาคต ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 87.0) รองลงมาคือ ระดับปานกลาง (ร้อยละ 13.0)
5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 65.0) รองลงมาคือระดับสูง (ร้อยละ 34.0) และระดับต่ำ (ร้อยละ 1.0)
6. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 53.0) รองลงมาคือ ระดับปานกลาง (ร้อยละ 43.0) และระดับสูง (ร้อยละ 4.0)

ลักษณะข้อมูลด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบแสดงออกร้อยละ 69.6 และแบบเก็บตัวร้อยละ 30.4 บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงร้อยละ 76.1 และแบบอ่อนไหว ร้อยละ 23.9 โดยประเภทบุคลิกภาพส่วนใหญ่ คือ แบบแสดงออก-มั่นคง (ร้อยละ 56.5) รองลงมา คือ แบบเก็บตัว - มั่นคง (ร้อยละ 19.6) แบบแสดงออก-อ่อนไหว (ร้อยละ 13.0) และแบบเก็บตัว-อ่อนไหว (ร้อยละ 10.9)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน

1. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ

จากการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิภาคที่พักอาศัย ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีนเช่น ชา กาแฟ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวดไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนความเพียงพอของรายได้และพฤติกรรมการออกกำลังกายมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยที่ระดับ 0.05 และปัจจัยอายุมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เพียงพอจะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอ กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการออกกำลังกายจะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ออกกำลังกาย และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 26 ปี ถึง 30 ปี

2. ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยเรื่องตำแหน่ง งาน และชั่วโมงการทำงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนแผนกและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) จะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าแผนกอื่นๆ รองลงมาคือแผนกกุมารเวช และแผนกศัลยกรรมตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ พบว่า แผนกอายุรกรรมมีความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช แผนกกุมารเวชมีความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช และแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ และกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี จะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. ข้อมูลบุคลิกภาพ พบว่าข้อมูลด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมิติที่

1 Scale-E บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N และประเภทบุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติกับคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านความเครียดจากภาระงาน

จากการศึกษาพบว่า

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** พบว่าปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลาเนาเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้าน การออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวดไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

2. **ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน** พบว่าปัจจัยเรื่องชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานและแผนกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยที่ตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 (Level 3) มีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานสูงกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 (Level 1) และพยาบาลวิชาชีพระดับ 4 (Level 4) ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 มีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านแผนกงาน พบว่าแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานสูงกว่าแผนกอื่นๆ รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม และแผนกศัลยกรรม ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่พบว่า แผนกอายุรกรรมมีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานหนักสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช และแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงานสูงกว่าแผนกสูตินารีเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. **ข้อมูลบุคลิกภาพ** พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N และประเภทบุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

3. ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก

จากการศึกษาพบว่า

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ที่พักอาศัย ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ และการใช้ยา บรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอมีคะแนนความเครียดจากการทำงานด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เพียงพอ

2. **ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน** พบว่า ปัจจัยตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนแผนกและชั่วโมงการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกผู้ป่วยวิกฤติมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่าแผนกอื่นๆ รองลงมา คือ แผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด และแผนกอายุรกรรม ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ พบว่า แผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช และแผนกห้องผ่าตัด/ห้อง คลอด/หน่วยทารกแรกเกิดมีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนชั่วโมงการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงาน มากกว่า 16 ชั่วโมงมีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงสุด และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ คะแนนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 16 ชั่วโมงมีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 8 -12 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อมูลบุคลิกภาพ พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง และประเภทบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคงมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพอื่นๆ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ พบว่า ประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคง มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่าประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-หวั่นไหวและประเภทบุคลิกภาพแบบแบบเก็บตัว-มั่นคงมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่าประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-หวั่นไหวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิฐานะเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และการดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการใช้ยาบรรเทาปวด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีพฤติกรรมการใช้ยาบรรเทาปวดมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีใช้ยาบรรเทาปวด

2. ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยเรื่อง ตำแหน่งงาน แผนก ชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

3. ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

5. ด้านแรงสนับสนุนในสังคม

จากการศึกษาพบว่า

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** พบว่า ปัจจัยเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลาเนาเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ และการใช้ยาบรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังจะมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง

2. **ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน** พบว่า ปัจจัยเรื่อง ตำแหน่งงาน แผนก ชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ขัดแย้ง/ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. **ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ** พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก บุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว และประเภทบุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

6. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** พบว่า ปัจจัยเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลาเนาเดิม ที่พักอาศัย ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพด้านการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวด ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และพบว่าพฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการออกกำลังกายมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีพฤติกรรมการออกกำลังกาย

2. **ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน** พบว่า ปัจจัยเรื่องตำแหน่งงาน ชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนแผนกมีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่แผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานสูงที่สุด รองลงมา คือ แผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด และแผนกศัลยกรรมตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นราย พบว่าแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่าแผนกสูตินารีเวช และแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด มีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่าแผนกสูตินารีเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพมิติที่ 1 Scale-E แบบเก็บตัวและแบบแสดงออก ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N แบบมั่นคงและแบบหวั่นไหว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะมีคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง ส่วนประเภทบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพประเภทแสดงออก-หวั่นไหวมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างประเภทอื่นๆ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ พบว่า ประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-หวั่นไหวมีคะแนนความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่าประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่สามารถทำนายความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

1. ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก คือปัจจัยแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) ($r=0.236$, $p<0.001$) และปัจจัยแผนกอายุรกรรม ($r=0.283$, $p=0.017$)

2. ด้านความเครียดจากภาระงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดจากภาระงาน คือ ปัจจัยแผนกอายุรกรรม ($r=0.035$, $p<0.001$) และปัจจัยแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) ($r=0.099$, $p<0.001$)

3. ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน คือ ปัจจัยมิติบุคลิกภาพ Scale-N ($r=0.093, p<0.001$) และ ปัจจัยแผนกห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด ($r=0.131, p=0.015$)

4. ด้านความอิสระในการตัดสินใจ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ คือ ปัจจัยแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) ($r=0.168, p<0.001$) และปัจจัยมิติ บุคลิกภาพ Scale-N ($r=-0.202, p=0.020$)

5. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม คือ ปัจจัยมิติบุคลิกภาพ Scale-N ($r=-0.160, p=0.023$)



อภิปรายผล

1. ด้านความเครียดจากการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีระดับความเครียดในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ร้อยละ 78.0 ด้านความเครียดจากภาระงาน ร้อยละ 53.0 ด้านความเครียดจากการทำงานหนัก ร้อยละ 65.0 ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 65.0 และพบว่าด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 87.0 ด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.0 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์⁽³⁶⁾ เหมสนี จันทร์ปาน⁽³⁹⁾ วรวรรณ ผู้มีโชคชัย⁽⁴⁰⁾ วรวรรณ พลวิชัย⁽⁴¹⁾ และมนภรณ์ วิทยาสุริ⁽⁴²⁾ ที่พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากการศึกษาของจุไรลักษณ์ เหลืองกอบกิจ⁽³⁾ ที่พบว่าความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับประเภทและขนาดของโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงผู้ป่วย 275 เตียง ซึ่งจำนวนผู้มาใช้บริการที่มีจำนวนมากส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ รวมถึงช่วงเวลาที่ศึกษานั้นแตกต่างกัน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความเครียดจากการทำงานที่แตกต่างแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

2.1 ด้านข้อมูลส่วนบุคคล

อายุ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยมีความอิสระในการตัดสินใจสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยส่งผลให้การประเมินปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยคือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาใหม่จึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดเริ่มต้นสิ่งใหม่ๆ จึงอาจส่งผลให้มีคะแนนความอิสระในการตัดสินใจที่สูง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานด้านความอิสระในการตัดสินใจ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานหนัก สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความเพียงพอของรายได้จะมีคะแนนด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เพียงพอมีคะแนนความเครียดจากการทำงานหนักสูงกว่า และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนสูงนั้นมีความเครียดจากการทำงานหนักสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา วิเชียรประดิษฐ์⁽³⁶⁾ ที่พบว่า ความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่

อยู่ในกำกับของรัฐ และงานวิจัยของสุพรรณิ พุ่มแพ่ง⁽⁴³⁾ ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษา ของ Breakwell G.M.⁽²⁴⁾ และ Mcvigar A.⁽²⁵⁾ ที่พบว่า ค่าตอบแทนต่ำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เพียงพอ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่มั่นคง และมีกำลังในการใช้จ่าย ทำให้สามารถหาแหล่งสนับสนุนทางด้านร่างกายและจิตใจได้ตามที่ต้องการ นำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าหากพยาบาลวิชาชีพมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นที่ ต้องทำงานนอกเวลาอื่นๆ (part time) มากขึ้นส่งผลให้ความเครียดจากการทำงานหนักสูงมากขึ้น

ด้านพฤติกรรมสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน คือ พฤติกรรมการออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง และการใช้ยาบรรเทาปวด สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการออกกำลังกาย มีความสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมและมีประโยชน์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ออกกำลังกายจะมีคะแนนปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูงกว่า ในด้านพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังมีคะแนนความเครียดจากการทำงานด้านการทำงานหนักสูงกว่า ซึ่งการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังเป็นกลวิธีในการแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าในการทำงาน และด้านพฤติกรรมการใช้ยาบรรเทาปวด สามารถอธิบายได้จากการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดทำให้เกิดกลุ่มอาการทางกาย เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ดังนั้นจึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้ยาบรรเทาปวดมีคะแนนด้านความมั่นคงในอาชีพต่ำ และสอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา ศิริธิกุล⁽⁴⁴⁾ ที่พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพของพยาบาลประจำการ และสอดคล้องกับการศึกษาของสำเร็จ กาญจนเมธากุล⁽⁴⁵⁾ ที่พบว่าอาการปวดหลังของพยาบาลสัมพันธ์กับพฤติกรรมการไม่ออกกำลังกาย นอกจากนี้พจนารถ เจริญวิจิตร⁽²⁷⁾ ได้อธิบายไว้ว่าความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกาย คือ ปวดศีรษะ ความดัน โลหิตสูง และส่งผลต่อการเผาผลาญอาหารจนทำให้เป็นสาเหตุของโรคกระเพาะ และยังเพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจ ทำให้เกิดหัวใจวายได้ และความเครียดยังส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจทำให้ความเอาใจใส่ในงานลดลง เกิดความร้อนรนใจ หงุดหงิดง่าย อารมณ์ฉุนเฉียว ไม่สามารถควบคุมตนเอง ทำให้การตัดสินใจขาดประสิทธิภาพ

2.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

แผนก จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการทำงานในแผนกงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าการทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ (ICU) มีคะแนนความเครียดด้านการทำงานหนัก ด้านภาระงาน ด้านปัจจัยเสี่ยงในงาน และด้านความอิสระในการตัดสินใจสูงกว่าแผนกอื่น และเป็นปัจจัยทำนายความเครียดด้านการทำงานหนักและด้านภาระงาน สุภารัตน์ ไวยชิตา⁽⁵⁴⁾ กล่าวว่า พยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนักต้องมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการให้การพยาบาล มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการช่วยชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน รวมทั้งมีทักษะในการสังเกตอาการที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งยังส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานสูงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของดลภาณงค์ จันทร์ทอง⁽⁴⁶⁾ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติโรงพยาบาลรามาริบัติ และพบว่าความเครียดของพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติอยู่ในระดับสูง

ชั่วโมงการทำงาน จากการศึกษาพบว่าชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนัก กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 16 ชั่วโมงมีคะแนนความเครียดจากภาระงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Mohamed F.A.และคณะ⁽⁴⁸⁾ ที่พบว่าช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนานและช่วงพักที่สั้นเป็นสาเหตุของความเครียดในงานของพยาบาล และการศึกษาของสุพรรณิ พุ่มแพ่ง⁽⁴³⁾ พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องปฏิบัติงานในวันหยุด/วันหยุดนักขัตฤกษ์/วันหยุดเทศกาล มีภาระงานมากไม่มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน ต้องเร่งรีบในการรับประทานอาหาร และการไม่มีเวลาในการดูแลครอบครัว

ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานโดยเฉพาะด้านความเครียดจากภาระงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในระดับ 3 มีความเครียดจากการทำงาน ด้านความเครียดภาระงานสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพพระดับ 1 (ร้อยละ 63.0) และพยาบาลที่จะสามารถทำหน้าที่หัวหน้าเวรได้นั้นคือ พยาบาลวิชาชีพพระดับ 2 ขึ้นไป นอกจากพยาบาลวิชาชีพพระดับ 3 ต้องทำหน้าที่หัวหน้าเวรที่มีความรับผิดชอบสูง มีภาระงานที่มาก พยาบาลวิชาชีพพระดับ 3 ยังต้องทำการด้านคุณภาพร่วมด้วย รวมทั้งงานพยาบาลที่เลี้ยงในการสอนงานพยาบาลใหม่อีกด้วย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีจะมีคะแนนด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสูง ลักษณะการทำงานของวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นการทำงานเป็นทีม มีการรับมอบหมายทีมในการดูแลผู้รับบริการ รวมทั้งต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพที่ร่วมกันดูแลผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณณี พุ่มแพ่ง⁽⁴³⁾ ที่พบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับ 7 ในความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ หากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้มีความเครียดในการทำงานสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของวชิราภรณ์ ยมรัตน์⁽²⁾ ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kane P.P.⁽⁴⁹⁾ พบว่าการไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือแพทย์เป็นสาเหตุของ ความไม่พึงพอใจในงาน ความเครียดและสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานอาจส่งผลต่อ อาการทางร่างกาย เช่น อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อและกระดูก

ด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพมิติที่ 2 Scale-N มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนัก และปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน ประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มันคงมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานหนัก บุคลิกภาพแบบแสดงออก-หวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับความเครียดด้านปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพมิติที่ 2 scale N แบบอ่อนไหว มีคะแนนความเครียดจากการทำงานหนัก และปัจจัยเสี่ยงในการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพของ Eysenck H.J.⁽³⁵⁾ กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์มีแนวโน้มที่จะมีภาวะเครียดได้ง่ายเมื่อเจอปัญหาสะเทือนใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์ ห้วยธาร⁽⁴⁷⁾ ที่พบว่าบุคลิกภาพ Scale-N มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนความเครียดของนักศึกษาพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของวาณี เมฆรังสิมันต์⁽⁷⁾ ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-อ่อนไหว มีความสัมพันธ์กับคะแนนความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารหญิง จากการศึกษาที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลิกภาพแบบแสดงออก-มันคงมีความเครียดจากการทำงาน ด้านการทำงานหนักสูง สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างประเภทนี้มีความกล้าแสดงออก มีความมุ่งมั่นในงาน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความรอบขอบสุขุม จึงเป็นที่ไว้วางใจได้รับมอบหมายงานให้ทำในปริมาณมากจึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานหนักสูง

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาอื่นๆต่อไปอาจศึกษาปัญหาทางสุขภาพจิตอื่นๆที่อาจมีความสัมพันธ์กับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และอาการทางกายที่เกิดจากจิตใจ เป็นต้น รวมถึงเพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการเผชิญความเครียด และจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมาพัฒนาโครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดการความเครียดจากการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการส่งเสริมให้มีหน่วยงานในการดูแลและให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิตแก่พนักงานในองค์กร



รายการอ้างอิง

1. กฤษดา แสงวดี, เพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล, ชินกร โนรี, และคณะ. รายงานสรุปโครงการศึกษาติดตามสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2553.
2. วชิราภรณ์ ยมรัตน์. ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อความเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดนครราชสีมา[วิทยานิพนธ์]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา; 2553.
3. จุไรลักษณ์ เหลืองกอบกิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.
4. ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ. ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. Journal of nursing science. 2010;28(1):67-75.
5. บุคลิกภาพกับการทำงาน [Internet]. 2558 [cited 12 มกราคม 2558]. Available from: <https://www.gotoknow.org/posts/134899>.
6. ขวัญหล้า เพชรทอง. บุคลิกภาพกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาศาลยุติธรรมในศาลชั้นต้น:กรณีศึกษาผู้พิพากษาสังกัดศาลยุติธรรม ประจำภาค1[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร2547.
7. วาณี เมฆรังสีมันต์. ความเครียด บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเครียด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางเพศหญิง องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.
8. กรมสุขภาพจิต. คู่มือดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์คอน; 2541.
9. อรพรรณ ลือบุญวัชชัย. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์; 2545.
10. พัชรวรรณ เรื่องศรีจันทร์. ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับอินเตอร์เนชั่นแนล[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2554.
11. รวีวรรณ นิเวตพันธุ์. ความเครียดกับการดูแลตนเองในยุคIMF. จุลสารจุฬารัตน์. 2541;17(11):7-10.

12. Wallace JM. living with stress. Nursing time 1978;74(3):457-8.
13. Selye H. History of the stress concept. aspects Ttac, editor. New york: Free press; 1993.
14. Lazarus RSaF, S. Stress appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company; 1984.
15. Canon WB. The wisdom of the body. New York: Norten; 1932.
16. Farmer RE, Monaham,L.H.,and Hekeler R.W. Stress management for human services. Michigan: Sage Publication; 1994.
17. สมศักดิ์ ว่างอ้อมเสริมสุข. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ:กรณีศึกษาพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และสำนักงานบางรัก [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2554.
18. ทิพากร สายพีเชอร์. ความเครียดจากการทำงาน และภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนครนายก ประเทศไทย [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
19. Beehr TA, Newman,J.E. Job stress employee health and organizational effectiveness. 31 ed. psychology P, editor1978.
20. Robbin SP. Organization behavior New jersey: Prenticehall; 1998.
21. Yoder-Wise PS. Leading and managing in nurse. St.Louis: Elsevier Mosby; 2011.
22. อมรากุล อินโอชานนท์. ความเครียดในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา; 2532.
23. Macmillan PaD, P.S. Psychology and Industry Today. New York1982.
24. Breakwell GM. Are you stress out. American journal of nursing. 1990.
25. McVicar A. Occupational stress in Nursing. Journal of advanced nursing. 2003;44(6):42-3.
26. สุพรรณณี พุ่มแพง. การพัฒนาแบบประเมินความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลตติยภูมิ[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
27. พจนารถ เจียรวิจิตร, ประสิทธิ์ ศรีสุข,นิภาพร ละครวงศ์,. ความเครียดของพยาบาลต่องานบริหารงานพยาบาล. ยโสธรเวชสาร. 2543.
28. ศรีเรือน แก้วกั้งวาล. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. กรุงเทพมหานคร: หมอ

ชาวบ้าน; 2539.

29. จิราภรณ์ ชุนทอง. บุคลิกภาพของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2548.
30. กัญญา สุวรรณแสง. การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพมหานคร: บำรุงศาสตร์; 2533.
31. กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 15 ed. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2550.
32. Hilgard ERaA, R.C. Introduction to Psychology. New York: Harcourt Brace and world; 1967.
33. Cattell RB. Handbook for the sixteen Personality Factors Questionnaire 1992.
34. Jung CG. Psychological Types. Princeton: Princeton University Press; 1971.
35. Eysenck HJ. The Biosocial model of man and the unification of psychology. man Mo, editor: British Psychological society; 1980.
36. กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ[วิทยานิพนธ์]: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
37. สมพร เกษมสานต์. ระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสกลนครและความสัมพันธ์กับปัจจัยบางประการ[วิทยานิพนธ์]: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น; 2555.
38. กิตติพงษ์ เขียวรุ่งโรจน์. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานและภาวะเบื้องต้นในพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
39. เขมรสนี จันทร์ปาน. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสงขลา[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2553.
40. วรวรรณ ผู้มีโชคชัย. ความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
41. รวิวรรณ พลวิชัย. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
42. มนสภรณ์ วิทยาวงศรุจิ. ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทของพยาบาลประจำการ ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2537.

43. สุพรรณณี พุ่มแพง. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2557.
44. ลักขณา ศิริถิรกุล. ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
45. สำเร็จ กาญจนเมธากุล. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอาการปวดหลังของพยาบาล โรงพยาบาล ชีระภูเก็ต. วารสารวชิระภูเก็ต. 2541;15.
46. ดลภางค์ จันทร์ทอง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วย อภิบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติ โรงพยาบาลรามาริบัติ[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2548.
47. สุรีย์ ห้วยธาร. บุคลิกภาพกับความเครียดของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม[วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2534.
48. Mohamed FA, Gaafar, Y.A. and AbdAlkader, W.M. Pediatric nurses' stresses in intensive care and its related factors. Journal of American science. 2011.
49. Kane PP. Stress causing psychosomatic illness among nurse Indian journal Occup Environ Med. 2009.
50. พิษญา พรรคทองสุข, นวลตา อาภาคัพกุล. โครงการทดสอบความเที่ยงและการดัดแปลง เครื่องมือวัดความเครียดจากงานของKarasekให้เหมาะสมกับคนไทย. สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย. 2548.
51. ดลฤดี เพชรขว้าง. ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของ แรงงานเยาวชนที่ทำงานร้านสะดวกซื้อ[วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
52. สมทรง สุวรรณเลิศ. การทดสอบบุคลิกภาพ. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2512;14(1):15-9.
53. ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์. ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการเกิดอากาศยานอุบัติเหตุ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
54. สุภารัตน์ ไวยชีตา. ความต้องการและการตอบสนองความต้องการที่ได้รับของครอบครัว ผู้ป่วยภาวะวิกฤติที่เข้ารับการรักษา ในหอผู้ป่วย ไอซียู โรงพยาบาลรามาริบัติ. รามาริบัติ วารสาร. 2542;5(3):186-200.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ จว. พิเศษ ๐๔๔ / 2558

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑ 10300

20 มีนาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตใช้แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai JCQ 54 ข้อคำถาม

เรียน ผศ.พญ.พิชญา พรรคทองสุข

ด้วยนางสาวนาฏยา มณีรุ่ง เป็นนิสิตหลักสูตร วท.ม. สาขาสุขภาพจิต ปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานและบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งใช้แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai JCQ 54 ข้อคำถาม ในการเก็บข้อมูล โดยมีอาจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง ใช้แบบประเมินความเครียดจากการทำงาน Thai JCQ 54 ข้อคำถาม เพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง)

นิสิต วท.ม. สาขาสุขภาพจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รศ.พญ.ศิริลักษณ์ สุภพิติพร)
หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ / นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง
โทร/โทรสาร 0-22564298 , 0-22564346 , โทรศัพท์นิสิต 085-5548290

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-04/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information sheet for research participant)</p> <p style="text-align: right;">หน้า 1/4</p>
--	---

ชื่อโครงการ : ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผู้ทำการวิจัย

ชื่อ นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม4 เขตปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ มือถือ 091-8877290

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อ อาจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม4 เขตปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ มือถือ 085-0990955

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยวิจัย : ไม่มี

จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัย : 200 ราย


เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลเอกชน ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับ
นี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หากท่านมีข้อ
สงสัยใดๆเพิ่มเติมกรุณาซักถามจากทีมงานของผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้ที่สามารถตอบคำถามและให้
ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัวและเพื่อนของท่านได้ ท่าน
มีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้
ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่เกิดความเครียดได้ง่ายและตลอดเวลาเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ
ชีวิตและความปลอดภัย ของผู้รับบริการต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวดความทุกข์ทรมานและ

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-04/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information sheet for research participant)</p> <p style="text-align: right;">หน้า 2/4</p>
--	---


ความตาย การปฏิบัติงานที่มากเกินไปต้องทำงาน แข่งขันกับเวลาต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งผู้ป่วยญาติและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงานทำให้การรับรู้และการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานบกพร่องทำให้เกิดโอกาสผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุในงานได้ง่าย นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือการ ทำงานที่ด้อยคุณภาพ บุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะในสังคมแห่งการแข่งขันซึ่งจะเป็น สิ่งผลักดันให้มนุษย์ต้องมีบุคลิกภาพที่ได้รับการเลือกสรร ไม่ว่าจะเป็นการเข้าทำงาน การเข้าเรียน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้ไปอบรมศึกษาดูงาน การเลือกคู่ครอง เป็นต้น บุคลิกภาพเป็นปัจจัยหนึ่งในสาเหตุของความเครียดด้าน บุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเครียดมากที่สุด คือ บุคลิกภาพบางอย่างก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย ผู้จัดทำการวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาล และบุคลิกภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน รวมทั้งความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียดจากการทำงานในพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับระดับความเครียดจากการทำงานในพยาบาลระดับปฏิบัติการใน โรงพยาบาลเอกชน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านทำแบบสอบถามเพื่อเก็บ ข้อมูลซึ่งแบบสอบถามมีด้วยกัน 3 ส่วน คือ 1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 19 ข้อ 2. ด้านความเครียดจากการทำงานจำนวน 54 ข้อ และ3. ด้านบุคลิกภาพจำนวน 48 ข้อ การตอบแบบสอบถามนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียว ใช้เวลาในการทำประมาณ 30-45 นาที

 <p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-04/4.0</p> <p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information sheet for research participant)</p> <p>หน้า 3/4</p>
---	--

หากท่านไม่สามารถตอบคำถามได้ไม่ว่าด้วยสาเหตุใดๆก็ตาม ท่านสามารถข้ามข้อนั้นหรือหยุดการทำแบบสอบถามและทำการถอนตัวได้ และท่านมีสิทธิไม่ตอบคำถามข้อใดๆที่ท่านไม่ต้องการตอบ โดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของ ผู้ทำการวิจัยอย่างเคร่งครัด และสอบถามข้อสงสัยต่างๆในการตอบแบบสอบถามได้ทันทีใน ระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่อาจจะได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆจากการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการดูแลแก้ไข ปัญหาความเครียดจากการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต กิจกรรมเพื่อลด ความเครียดจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ต่อไปในอนาคต


ค่าตอบแทนในการเข้าร่วมโครงการวิจัย : ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ **การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย**

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยแล้วท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากการเข้าร่วมการวิจัย ขอให้ท่านแจ้งความจำนงในระหว่างที่ท่านตอบแบบสอบถามเนื่องจากหลังจากท่านส่งแบบสอบถามแล้วจะไม่ทราบว่าแบบสอบถามชุดใดเป็นของท่าน การขอถอนตัวออกจากโครงการการวิจัยจะไม่มีผลต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด หากท่านมีข้อสงสัยภายหลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว สามารถติดต่อผู้ทำวิจัย คือ นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 091-8877290

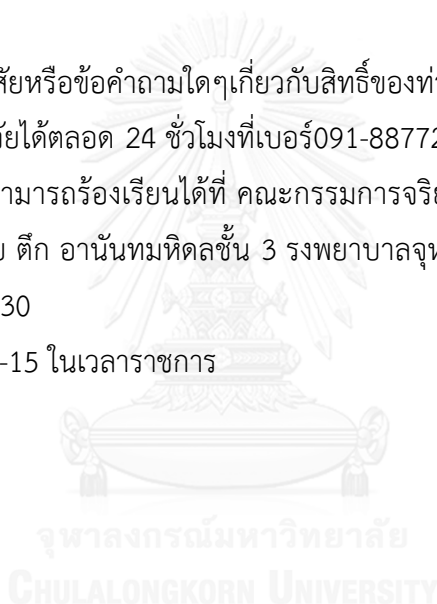
การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเก็บรักษาความลับของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย โดยไม่มีการ Identifier ในแบบบันทึก ข้อมูลที่จะระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมการวิจัยและการตอบคำถามในการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบใดๆต่อตำแหน่ง หรือหน้าที่การทำงานของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในภายหลัง ข้อมูลที่อาจนำไปสู่การ


 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-04/4.0</p> <p>เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information sheet for research participant)</p> <p>หน้า 4/4</p>
--	---

เปิดเผยตัวผู้เข้าร่วมใน โครงการวิจัยหรือหน่วยงานของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ใน กรณีที่ผลการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอโดยการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปในภาพรวม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความเครียดในการทำงาน

หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อคำถามใดๆเกี่ยวกับสิทธิ์ของท่านในเรื่องการเข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอด 24 ชั่วโมงที่เบอร์091-8877290 หรือถ้าหากผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กล่าวไว้ ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ตึก อานันทมหิตลชั้น 3 รพพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทร 02-2564455 ต่อ 14-15 ในเวลาราชการ



ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

 <p style="text-align: center;">คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p style="text-align: right;">AF 10-05/4.0</p> <p style="text-align: center;">เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมใน โครงการวิจัย</p> <p style="text-align: right;">หน้า 1/2</p>
---	---

การวิจัยเรื่อง ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการใน
โรงพยาบาลเอกชน

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้านาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....


ได้อ่านเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....และข้าพเจ้า
ยินยอม เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยที่ ข้าพเจ้าได้ลงนาม และวันที่
พร้อม ด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนาม ยินยอมเข้าร่วม
โครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้า ได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการ
วิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย

ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยโดยมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัย
ได้ตอบ คำถามต่างๆด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิก
เข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการ บอกเลิกการเข้าร่วม
โครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการทำงานหรือสิทธิอื่นๆที่ข้าพเจ้าจะได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับ
การยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณา
จริยธรรมในการวิจัย ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
เท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ข้าพเจ้าได้ให้ความยินยอมที่จะให้มีการ
ตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของผู้เข้าร่วมวิจัยได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใดๆของผู้เข้าร่วมวิจัยเพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิก
การเข้าร่วม โครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารหรือตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมด ที่จะ
สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

 <p>คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	<p>AF 10-05/4.0</p> <p>เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมใน โครงการวิจัย</p> <p>หน้า 2/2</p>
--	--

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการใช้สิทธิ์ในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อจะผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารความยินยอมนี้

.....ลงนาม ผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอม ตัวบรรจง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยนี้อย่างละเอียดให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงนามแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนาม ผู้ทำวิจัย

(นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง) ชื่อผู้ทำวิจัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนาม พยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ID

--	--	--

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 19 ข้อ
 - ส่วนที่ 2. แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน จำนวน 54 ข้อ
 - ส่วนที่ 3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 48 ข้อ
- ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียดจนเข้าใจก่อนลงมือทำ และให้ตอบแบบสอบถาม จนครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยไม่ต้องเขียนชื่อนามสกุล ลงใน แบบสอบถามชุดนี้
- ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด
- แบบสอบถามทั้งหมดนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 30-45 นาที

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง : ความเครียดจากการทำงาน และบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
ในโรงพยาบาลเอกชน

ส่วนที่1. ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมเครื่องหมาย / ลงใน ที่ท่านเลือกตอบหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ (sex) 1. ชาย
 2. หญิง
2. อายุ (age)ปี
3. สถานภาพสมรสของท่านปัจจุบันเป็นอย่างไร
 1. โสด/ยังไม่เคยแต่งงาน
 2. สมรส/แต่งงานอยู่ด้วยกันฉันสามีภรรยา
 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี.....เดือน
5. รายได้ทั้งหมดของท่านต่อเดือน.....บาท
6. ความเพียงพอของรายได้
 1. เพียงพอ เหลือเก็บ 2. เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ
 3. ไม่เพียงพอ
7. ภูมิลำเนาเดิม
 1. กรุงเทพมหานคร 2. ภาคกลาง 3. ภาคเหนือ
 4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5. ภาคใต้ 6. ภาคตะวันออก
 7. ภาคตะวันตก
8. ที่พักปัจจุบัน
 1. พักหอพักของโรงพยาบาล 2. พักอาศัยที่บ้าน/คอนโด/อพาร์ทเมนท์ส่วนตัว
9. ภาวะสุขภาพ
 1. แข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว 2. แข็งแรงดีแม้มีโรคประจำตัว 3. ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว
10. พฤติกรรมสุขภาพ
10.1 การออกกำลังกาย
 1. ออกกำลังกายเป็นประจำ 2. ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว 3. ไม่ออกกำลังกายเลย

10.2 การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

1. ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เป็นประจำ 2. เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์บางครั้ง
 3. ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

10.3 การดื่มเครื่องดื่มคาเฟอีน เช่น ชา กาแฟ เป็นต้น

1. ดื่มเป็นประจำ 2. ดื่มเป็นครั้งคราว 3. ไม่ดื่ม

10.4 การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง

1. ดื่มเป็นประจำ 2. ดื่มเป็นครั้งคราว 3. ไม่ดื่ม

10.5 การใช้ยาบรรเทาอาการปวด

1. ใช้เป็นประจำ 2. ใช้เป็นครั้งคราว 3. ไม่ใช้

11. ภาวะในการดูแลครอบครัว

1. ไม่มีภาวะ 2. มีภาวะน้อย 3. มีภาวะปานกลาง 4. มีภาวะมาก

12. ตำแหน่งงาน

1. RN1 2. RN2 3. RN 3 4. RN 4 5. RN 5 6. RN6

13.แผนก

1. แผนกอายุรกรรม 2. แผนกศัลยกรรม 3. แผนกสูตินรีเวช
 4. แผนกกุมารเวช 5. ICU 6. ห้องผ่าตัด/ห้องคลอด/หน่วยทารกแรกเกิด
 7. แผนกผู้ป่วยนอกOPD

14. ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน (ส่วนใหญ่)

1. น้อยกว่า 8 ชั่วโมง 2. 8 -12 ชั่วโมง 3. 16 ชั่วโมง 4. มากกว่า 16 ชั่วโมง

15. ลักษณะการปฏิบัติงาน

1. ทำงานเฉพาะช่วงเช้า 2. ทำงานเป็นเวรมีสลับเช้า/ดึก

16. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

17. การทำงานเสริมนอกเวลา

1. ทำ 2. ไม่ทำ

18. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในแผนก

1. มีความสัมพันธ์ดี 2. มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นบางครั้ง 3. มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเลย

19. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือไม่

1. ไม่มี
 2. มี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน

ความรู้สึกต่องาน กรุณาอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของคุณต่องาน ในกรณีที่ไม่มีคำตอบใดตรงความรู้สึกของคุณ กรุณาเลือกข้อที่ใกล้เคียงความรู้สึกที่สุดเพียงข้อเดียว

	1. ไม่เห็นด้วยมาก	2. ไม่เห็น ด้วย	3. เห็นด้วย	4. เห็นด้วยมาก
1. ในการทำงานคุณได้พัฒนา ความสามารถของตนเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. คุณแสดงความเห็นได้เต็มที่ในเรื่อง ที่เกิดขึ้นในงานของคุณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. งานของคุณทำให้คุณต้องค้นคิดสิ่ง ใหม่ๆหรือคิดสร้างสรรค์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. คุณมีบทบาทสำคัญในการ ตัดสินใจในกลุ่มงานของคุณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ในการทำงานคุณมีโอกาสตัดสินใจ ด้วยตัวเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. งานที่คุณทำต้องการทักษะและ ความชำนาญระดับสูง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ในการทำงานคุณต้องเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ที่ทำงานของคุณใช้การตัดสินใจแบบ ประชาธิปไตย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. งานของคุณต้องใช้สมาธิมากและ นาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพหรืองาน ของคุณดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ในเวลา 5 ปีข้างหน้า ทักษะความ ชำนาญของคุณยังมีคุณค่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. คุณต้องทำสิ่งซ้ำๆหลายๆครั้งใน งาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1. ไม่เห็นด้วยมาก	2. ไม่เห็น ด้วย	3. เห็นด้วย	4. เห็นด้วยมาก
13. คุณต้องทำงานที่มีลักษณะ หลากหลายมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. คุณมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะ ทำงานอย่างไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. งานของคุณยุ่งวุ่นวาย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. งานของคุณเป็นงานหนัก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. คุณต้องทำงานมากจนเวลา พักผ่อนไม่พอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. คุณมักต้องรีบทำงานให้ทันกำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. งานของคุณมักถูกขัดจังหวะก่อน เสร็จ ทำให้ต้องทำต่อทีหลัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. งานของคุณเป็นงานที่ต้องทำอย่าง รวดเร็ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. เงินตอบแทนหรือค่าจ้างของคุณ น้อย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. งานของคุณต้องล่าช้าเพราะต้อง คอยงานจากผู้อื่น/หน่วยอื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. คุณต้องเคลื่อนไหวร่างกายอย่าง รวดเร็วและต่อเนื่องในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. ในงานคุณต้องพบปัญหาหรือข้อ ขัดแย้งที่เกิดจากผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. งานของคุณมีความเสี่ยงทาง การเงิน เช่น ขาดทุน หมุนเงินไม่ ทัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. คุณจำเป็นต้องยกหรือเคลื่อนย้าย ของหนักบ่อยๆในงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. คุณมักต้องทำงานนานๆโดยหัว และแขนอยู่ในท่าไม่เหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1. ไม่เห็นด้วยมาก	2. ไม่เห็น ด้วย	3. เห็นด้วย	4. เห็นด้วยมาก
28. งานของคุณเป็นงานที่ใช้แรงกาย มาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. คุณต้องทำงานนานๆโดยร่างกาย อยู่ในท่าไม่เหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. งานที่คุณทำต้องแข่งขันกับผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. งานที่คุณทำมันคงดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. งานที่คุณทำมีสมาธิตลอดปีใช่หรือไม่ (เลือกข้อใดข้อหนึ่ง)	<input type="checkbox"/> 1. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วง และเลิกจ้างงานบ่อยๆ <input type="checkbox"/> 2. ไม่ใช่ เลิกจ้างงานบ่อยๆ <input type="checkbox"/> 3. ไม่ใช่ มีงานเป็นช่วง <input type="checkbox"/> 4. มีงานทำสม่ำเสมอตลอดปี			
33. ในปีที่ผ่านมา คุณเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้เกือบทงงาน /ไม่มีงานทำ /เลิกจ้างบ่อยแค่ไหน	<input type="checkbox"/> 1.ปีที่แล้วฉันตก <input type="checkbox"/> 2.ตลอดเวลา <input type="checkbox"/> 3. เคยบ้าง <input type="checkbox"/> 4. ไม่มีเลย งาน/ถูกเลิกจ้าง			
34. ใน 2 ปีข้างหน้า คุณมีโอกาสจะสูญเสียงานของคุณขณะนี้กับนายจ้างคนนี้น้อยแค่ไหน	<input type="checkbox"/> 1. มีโอกาสสูงมาก <input type="checkbox"/> 2.มีโอกาสบ้าง <input type="checkbox"/> 3.ไม่ค่อยมีโอกาส <input type="checkbox"/> 4. ไม่มีโอกาสเลย			

	1. ไม่เห็นด้วยมาก	2. ไม่เห็น ด้วย	3. เห็นด้วย	4. เห็นด้วย มาก
35. หัวหน้าคุณเอาใจใส่ทุกข้อๆของ ลูกน้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. หัวหน้าคุณเก่งในการทำให้คนทำงาน ร่วมกันได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. หัวหน้าคุณช่วยเหลือให้งานสำเร็จ ลุล่วงไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. หัวหน้าคุณให้ความสนใจกับสิ่งที่คุณ พูด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. ผู้ร่วมงานของคุณช่วยเหลือกันเพื่อให้ งานเสร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. ผู้ร่วมงานของคุณเป็นมิตรดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. ผู้ร่วมงานของคุณมีความสามารถใน งานของเขาเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. ผู้ร่วมงานของคุณให้ความสนใจในตัว คุณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 ในการทำงานคุณมีปัญหาต้องเจอกับสิ่งอันตรายใดๆต่อไปนี้หรือไม่

	1. ไม่มีปัญหา	2. มีบ้าง/เป็น ปัญหาน้อย	3. มี/เป็น ปัญหามาก
43. เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่อันตราย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. กระบวนการทำงานที่อันตราย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. การถูกทำอันตรายจากความร้อน ไฟลวก หรือถูกไฟฟ้าดูด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. สารเคมีอันตรายหรือสารพิษใดๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. การติดเชื้อโรคจากงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. มลพิษทางอากาศจากฝุ่น คิวน์ ก๊าซ ฟูม เส้น ใย หรือสิ่งอื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. การจัดวางสิ่งของหรือจัดเก็บสต็อกที่อาจ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. บริเวณงานสกปรก /รกรุงรัง /ไม่มีระเบียบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. การถูกทำร้ายทางจิตใจเช่นถูกดุด่า ถูก ลวนลามทางเพศฯ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. สภาพจราจรติดขัดเช่น รถติด คนขับไร้วินัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. การถูกทำร้ายทางกายเช่น เสี่ยงต่อการถูก ปล้น จี้ ทุบตี ยิง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. เสียงดัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบประเมินบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ต่อไปนี้คือ คำถามเกี่ยวกับความเป็นไป ความรู้สึกและการกระทำของท่าน แต่ละคำตอบ จะมีช่องว่างข้างท้ายให้ตอบว่า “ใช่” “ไม่แน่ใจ” “ไม่ใช่” ให้ท่านลองอ่านและตัดสินใจที่ละข้อ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ตามที่ท่านเคยปฏิบัติหรือรู้สึกอยู่เสมอมา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างข้างท้าย คำถามของแต่ละข้อ ถ้าท่านเห็นว่า ตัดสินใจไม่ได้จริง ก็ให้ทำเครื่องหมายในช่องว่างที่มี “?” แต่ให้ ทำเช่นนี้ได้เมื่อไม่แน่ใจจริงๆ เท่านั้น

โปรดทำอย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องใช้เวลาคิดแต่ละข้อนานเกินไป ขอให้ท่านตอบทันทีเมื่อ ท่านอ่านจบประโยค คือให้ตอบตามความรู้สึกแรกที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องคิดต่อไปอีก คำตอบของท่านไม่มีผิดหรือถูก และไม่ใช่ว่าการวัดเชาวน์ปัญญาหรือความสามารถ แต่เป็นการดูวิธีการปฏิบัติตามปกติวิสัย ทั่วๆ ไปเท่านั้น เมื่อท่านเข้าใจคำแนะนำแล้วโปรดลงมือทำได้ โดยให้ทำอย่างรวดเร็ว

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ (?)	ไม่ใช่
1	ท่านรู้สึกเป็นสุขที่สุดที่ได้ร่วมในการทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว			
2	บางครั้งท่านรู้สึกเป็นสุข บางครั้งเศร้าโดยไม่มีเหตุผล			
3	ท่านมักใจลอยในเวลาที่ท่านต้องการมีสมาธิ			
4	ในการคบเพื่อนใหม่ท่านมักเป็นฝ่ายทำความรู้จักกับเขาก่อน			
5	ท่านมักจะทำอะไรด้วยความรวดเร็วและเชื่อมั่นในการกระทำของท่าน			
6	บ่อยทีเดียวที่ท่านคิดถึงเรื่องอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ท่านกำลังพูดถึง			
7	บางครั้งท่านมีความคิดถึงเรื่องอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ท่านกำลังพูดถึง			
8	ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า			
9	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขเลยถ้าไม่พบปะติดต่อกับคนอื่นหรือเข้าสังคมบ่อย			
10	ท่านมักอารมณ์เสียเสมอ			
11	ท่านมักมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงโดยไม่มีเหตุผลบ่อยๆ			
12	ท่านเป็นคนชอบลงมือมากกว่าเพียงแต่คิดว่าจะทำ			
13	ท่านมักคิดฝันในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้เลย			
14	เมื่อไปงานสังคมท่านมักไม่มีใครแสดงตัว			

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ (?)	ไม่ใช่
15	ท่านมักคิดถึงอดีต			
16	ท่านรู้สึกลำบากที่จะปล่อยให้สนุกสนานเต็มที่แม้จะอยู่ท่ามกลางงานรื่นเริง			
17	ท่านเคยรู้สึกไม่สบายใจโดยไม่มีเหตุผล			
18	ท่านเป็นคนที่มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีมากเกินไป			
19	บ่อยทีเดียวที่ท่านมักตัดสินใจเข้าไป			
20	ท่านเป็นคนชอบทำความรู้จักกับคนอื่น			
21	ท่านมักนอนไม่หลับบ่อยเมื่อมีความวิตกกังวล			
22	ท่านเป็นคนพิถีพิถันในการคบเพื่อน			
23	ท่านเคยรู้สึกไม่สบายใจเมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ไม่ถูกต้อง			
24	เวลาที่ท่านจะทำงานอะไรก็ตามท่านมักคิดว่าเป็นเรื่องคอขาดบาดตายเสมอ			
25	ท่านเป็นคนใจน้อย			
26	ท่านชอบงานในสังคม			
27	ท่านมีความเห็นว่าท่านเป็นคนมีอารมณ์ตั้งเครียด			
28	ท่านมักชอบเป็นผู้นำของกลุ่ม			
29	ท่านเคยรู้สึกหงอยเหงาเปล่าเปลี่ยวบ่อยๆ			
30	ท่านรู้สึกกระดากอายเมื่ออยู่ต่อหน้าเพศตรงข้าม			
31	ท่านชอบฝันกลางวัน			
32	ท่านมักมีคำแก้ตัวทันทีเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์			
33	ท่านมักใช้เวลามากในการนึกถึงความหลังที่น่าชื่นชม			
34	ท่านมีความเห็นว่าตัวท่านเป็นคนทำอะไรตามสบาย			
35	ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและเบื่อหน่ายโดยไม่มีเหตุผลบ่อยๆ			
36	เมื่ออยู่ในกลุ่มที่มีการพบปะสังสรรค์ท่านมักเป็นฝ่ายเงียบเฉย			
37	หลังจากเหตุการณ์ร้ายแรงผ่านพ้นไปแล้วท่านมักคิดได้ว่าท่านควรจะได้ทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปเวลานั้นแต่ไม่ได้ทำอย่างที่คิด			
38	ท่านมักสนุกสนานได้เต็มที่ในงานรื่นเริง			

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ (?)	ไม่ใช่
39	ท่านมักคิดมากจนนอนไม่หลับ			
40	ท่านมักชอบทำงานที่ต้องใช้ความตั้งใจอย่างเต็มที่			
41	ท่านเคยรู้สึกรำคาญตัวเองที่เกิดความคิดไร้สาระขึ้นบ่อยๆ			
42	ท่านมักเป็นคนใจน้อยไม่ว่าเรื่องอะไร			
43	ท่านมักทำงานอย่างไม่มีใครเอาจริงเอาจังนั้ก			
44	คนอื่นๆ มีความเห็นว่าท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงร่าเริง			
45	ท่านมักมีอาการง่วงนอนบ่อยๆ			
46	ท่านมีความเห็นว่าท่านเป็นคนช่างพูด			
47	ท่านเคยรู้สึกกระวนกระวายจนนั่งไม่ติด			
48	ท่านมักชอบเล่นไม่ซื่อกับคนอื่น			

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวนาฏยา มณีรุ่ง

วัน เดือน ปีเกิด 29 เมษายน 2530

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2549-2552 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต

วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2553-2554 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย

พ.ศ.2554-ปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY