

การบริหารความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
กองพยาบาลกรมแผนที่ทหาร
Management of stress in the work of medical personnel,
Royal Thai Navy, Royal Thai Survey Department

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร¹ ชัยวิชญ์ ม่วงหมี² รชนก ปัญญาสุพัฒน์³

ธิติพงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์⁴ และ สุกัญญา หาญณรงค์⁵

Ntapat Worapongpat, Chaiyawit Muangmee, Ratchanok Panyasupat,

Tithipong Limlertrid and Sukanya Hannarong⁵

Article History

Received: 2022-08-08

Revised: 2022-09-16

Accepted: 2022-09-16

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ในสถานการณ์โควิด19 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ประชากรทั้งหมดคือ บุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร จำนวน 35 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกัน ทำให้ความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านการงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการบริหารการศึกษา

Asst. Prof., Ph.D., Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship

E-mail: dr.thiwat@gmail.com *Corresponding Author

²⁻³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Lecture, Ph.D., Faculty of Management Science Bansomdetchaopraya Rajabhat University

⁴ ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการบริหารการศึกษา

Lecture, Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship

⁵ คณะเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติมาฮชัย

Lecture, Faculty of Technology, Mahachai Institute of Automotive Technology

ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดทำงาน การเผชิญความเครียด

Abstract

The objectives of this paper were 1) to study the stress at work of medical personnel in the Royal Thai Survey Department classified by personal factors, 2) to study the work factors affecting the stress at work, and 3) to study the working behavior face stress in the work of healthcare workers This research is population-based. 35 medical personnel from the Royal Thai Survey Department, used a questionnaire as a tool to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. for hypothesis testing

The results of the research found that (1) medical personnel, hospitals, and Royal Thai Survey Department with gender, age, marital status, educational level operational position work experience Salary, and compensation are different. This makes the overall work stress different. with statistical significance at the 0.05 level (2) Work factors Compensation, welfare and work stability nature of work in terms of working conditions management policy structure and atmosphere in the organization career advancement and working relationship The stress in the work of medical personnel, the Royal Thai Survey Department, the Military Map Department was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work stress, Factors that cause stress, coping with stress

บทนำ

ภายใต้สภาวะการณ์การแข่งขันทางธุรกิจที่มีความรุนแรง มากยิ่งขึ้นทั้งต่างประเทศและในประเทศ ความต้องการของลูกค้า มีมากขึ้น แต่ละองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นไม่เว้นแม้ภาครัฐ รวมถึงการเข้าสู่ยุค ดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบการสื่อสารที่รวดเร็วในหลายช่องทาง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมมนุษย์ทั้งในด้าน บรรยากาศในการทำงานและการใช้ชีวิต ความเร่งรีบความตึงเครียดต่อการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรรวมถึงกฎระเบียบ ที่ออกมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความเข้มงวดมากขึ้นส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด

ในสังคมการทำงานภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่มีปริมาณน้อยหรือมากสามารถเกิดขึ้นได้ ทุกเพศ ทุกวัย เกิดจากปัจจัยแวดล้อมที่มีความหลากหลาย ได้แก่ สภาพทาง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ที่อยู่รอบตัว เนื่องจากสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการใช้ชีวิตไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เมื่อบุคคล เกิดความเครียดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเครียด จึงเป็นสภาวะของอารมณ์ของคนที่ต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ เกิด ความไม่สบายใจ วิตกกังวล รู้สึกกดดัน หลายครั้งที่หลายคนมักจะเครียดโดยที่ไม่รู้ตัว เพราะคนเรามักจะแสดงปฏิกิริยาตอบ

สนองต่อความเครียดไม่เหมือนกัน และเมื่อเกิดความเครียดเราจะแสดงออกมาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และพฤติกรรม บางคนหงุดหงิดง่าย บางคน ป่วยง่าย บางคนนอนไม่หลับ หากเรารู้วิธีจัดการและบรรเทาความเครียดต่าง ๆ (นันทิ 2561) เรื่อง การจัดการความเครียดในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากร เหล่านั้นได้ จะทำให้เรามีความเครียดลดลง และมีความสุขในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดสามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ทางด้านร่างกาย เกี่ยวกับสุขภาพ และการเจ็บป่วย ทั้งรุนแรงและไม่รุนแรงทำให้เกิดความเครียดได้ การพักผ่อนไม่เพียงพอ ฯลฯ
- 2) ทางด้านจิตใจ เช่น ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เวลาที่มีเรื่องต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย หรือเป็นผู้ที่วิตกกังวลง่าย ขาดทักษะ ในการปรับตัว
- 3) ทางด้านสังคม มีสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความบกพร่องในเรื่องของการปรับตัว ขาดผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ถ้ามีผู้ที่ให้ความช่วยเหลือก็จะทำให้ความเครียดลดน้อยลงไม่มีสิ่งมากระตุ้นมากเกินไปความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในครอบครัว ฯลฯความเครียดในการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหารเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรหลายปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล องค์กร และสังคม ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในสำนักงานฯ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร(นันทิ 2562) เรื่องความเครียดในการทำงาน กลวิธีการเผชิญปัญหาความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ว่าในปัจจุบัน บุคลากรมีแนวโน้มเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน มีความเครียดด้านใดเป็นส่วนใหญ่ และนำผลการศึกษาที่ได้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหารในสถานะการณ์โควิด19

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการงาน ด้านลักษณะงานตั้งแต่ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับล่าง งานที่ทำมีความเร่งด่วน มีความเสี่ยงและความรับผิดชอบสูงและงานที่ทำในแต่ละวันยังมีปริมาณมากเกินไป และงานที่ได้รับมอบหมายบางอย่างก็ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า การที่เพื่อนร่วมงานชอบใช้อารมณ์ส่วนตัวในการปฏิบัติงาน ในการรวมทีมกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้ลักษณะการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน 1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาสร้างลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในสถานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ การให้อำนาจ และการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความก้าวหน้า บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมการสร้าง

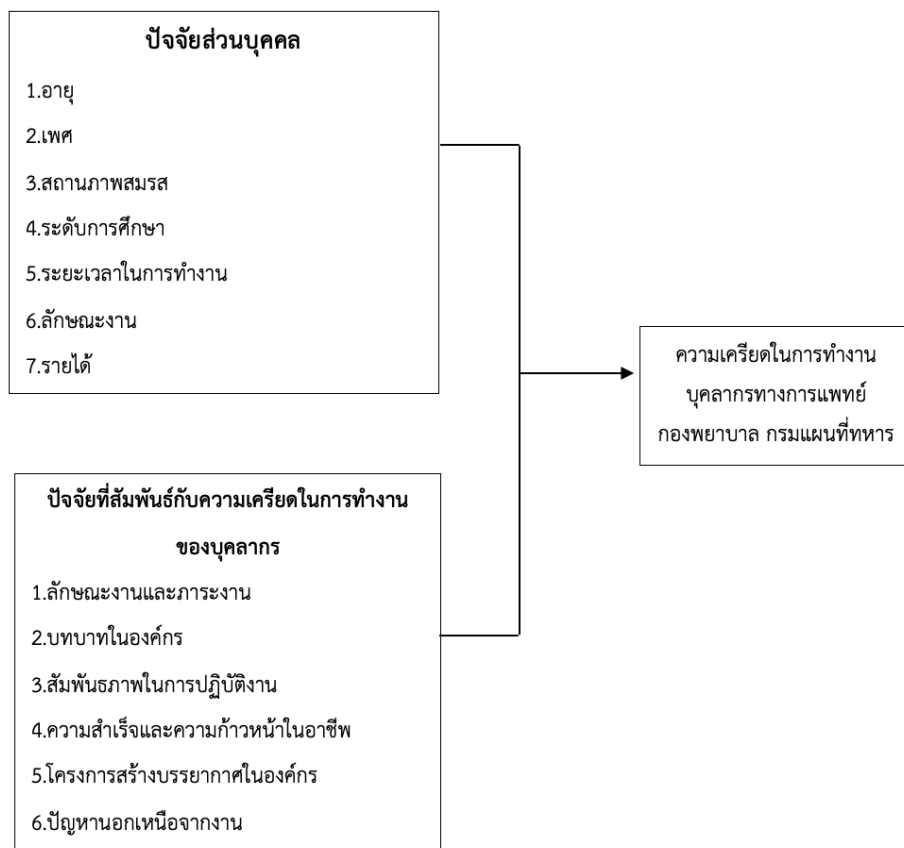
14 | วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

ประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า 1.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนเป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพของอาชีพ ควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เพราะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือรักองค์กรมากขึ้น และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาใน

การดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารโดยส่วนใหญ่ มีความเครียดในระดับที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วไป ไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย โดยจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ไม่พบความเสี่ยงด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน และไม่พบว่าระดับความเครียด ความเสี่ยงด้านภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด (สิมาพร พรหมสาร 2564) เรื่องความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลศิริราช ระหว่างการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ภาพที่ 1

แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการตอบปัญหาในเรื่องที่ศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดโดยการตั้งคำถามในแบบสอบถามจะต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะโดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะสถานะภาพส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรกองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในสำนักงานฯ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ ปัจจัยด้านโครงสร้างส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรกองพยาบาลกรมแผนที่ทหาร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับระดับความเครียด มีจำนวนแบบสอบถาม ทั้งหมด 6 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้ 1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน 2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น 3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด 4. จัดทำร่างแบบสอบถาม 5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัยหรือไม่

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา 2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้ประชากรทั้งหมดใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 35 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ภาพรวม 0.953 โดยแสดงเป็นรายด้านดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน 0.867 ด้านนโยบายการบริหารงาน 0.968 ด้านบทบาทหน้าที่ในสำนักงานฯ 0.952 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน 0.952 ด้านสภาพในการทำงาน 0.960 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน 0.942 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 0.935 และ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร 0.914 ส่วน ด้านความเครียดในการทำงาน 0.9453. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขโดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไข และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัด

ทำแบบสอบถามออนไลน์ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จำนวน 35 ตัวอย่าง และตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานและความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาลกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จะใช้การสถิติ T-test ในการวิเคราะห์

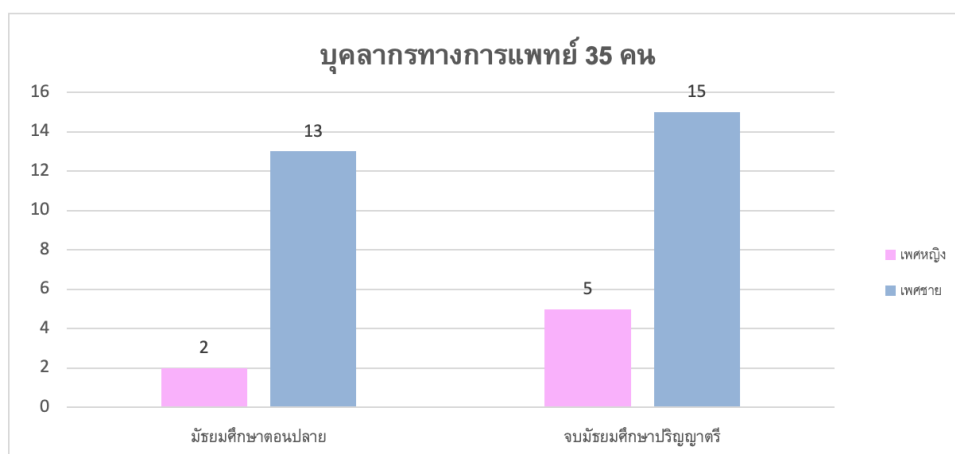
ข้อมูล 2.2 เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาลกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีอายุในช่วงอายุ 29-35 ปีมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตำแหน่งในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90 กลุ่มงาน ฝ่ายสนับสนุน สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ลักษณะครอบครัว ส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว (พ่อแม่ และลูก) รายรับน้อยกว่ารายจ่าย, มีหนี้สินจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ภาพที่ 2

แผนภูมิระดับการศึกษาของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร

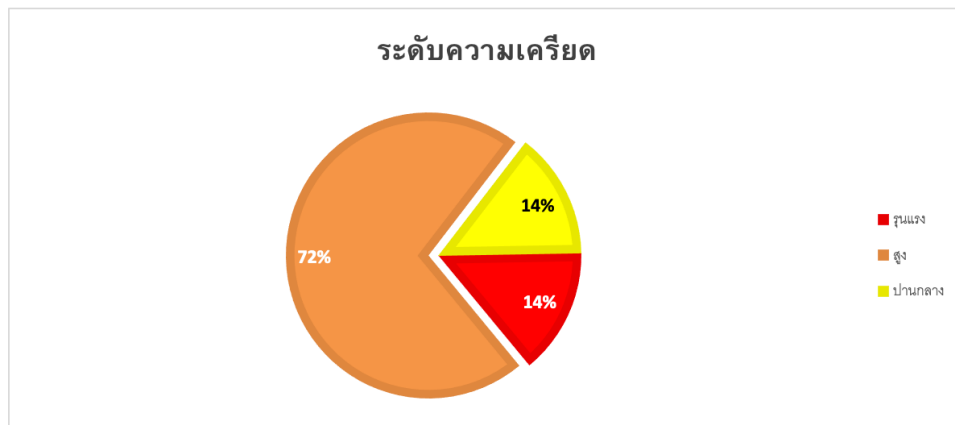


ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร มีระดับความเครียดอยู่ในระดับเครียดสูง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 ระดับความเครียดอยู่

ในระดับเครียดปานกลางมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระดับความเครียดอยู่ในระดับเครียดรุนแรง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ภาพที่ 3

แผนภูมิระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร



ผลการวิเคราะห์สถิติไคสแควร์เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ได้แก่ อายุ (p-value = 0.023) สถานะทางการเงิน (p-value = 0.004) ขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านจิตสังคม (Psychosocial factors) ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ลักษณะงานและภาระงาน (Job characteristics) (p-value = 0.001) บทบาทในองค์กร (Roles and responsibilities) (p-value = 0.017) สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน (Interpersonal relationship) (p-value < 0.001) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) (p-value = 0.014)

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเผชิญความเครียดและระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร พบว่าระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแบบมุ่งแก้ปัญหา โครงการสร้างบรรยากาศในองค์กร (Problem-focused coping behavior) (p-value < 0.001) และพฤติกรรมแบบมุ่งลดอารมณ์ (Emotion-focused coping behavior) (p-value < 0.001) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและปัจจัยจิตสังคมและพฤติกรรมเผชิญความเครียด

อภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความเครียดสูง อาจเนื่องมาจากการต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยที่มาใช้บริการต่อวันเป็นจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ, กิ่งแก้ว สำรวร รื่น, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจร ครองดี, และสุทธธัญญ์ เฟื่องปราง ค. (2562). ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ และอัตรากำลังสำรอง (2557) เรื่องความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาล สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี. และอมรรรัตน์ ต้นติพิทยพงศ์ (2562) เรื่องการศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าและภาวะ

เครียดจากการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต. ที่พบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีระดับความเครียดมากเช่นกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีบุคลากรบางส่วนที่มีระดับความเครียดรุนแรง ซึ่งให้เหตุว่าเป็นปัญหาผู้บริหารควรทำการพิจารณาเพื่อให้การช่วยเหลือที่เหมาะสมอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุในช่วง 29-35 ปี พบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีความเครียดมากกว่าบุคลากรสูงอายุ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อย ยังไม่สามารถปรับตัวได้ดีเหมือนบุคลากรที่มีอายุมากกว่า และมีประสบการณ์มากกว่าสถานะทางการเงินมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ของมีราคาแพงเงินจึงเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิตถ้าเงินเดือนน้อย ทำให้ไม่สมดุลระหว่างรายได้และรายจ่าย ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาย พลอยล้อมแสง (2547) เรื่อง ทัศนคติ และการรับรู้เรื่องรูปร่าง ความเครียด และความ ต้องการควบคุมน้ำหนักของวัยรุ่น ที่ศึกษาระดับความเครียด และภาวะซึมเศร้าของคนไทยที่อยู่ในเขตสาธารณสุข พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสถานะทางการเงินซึ่งครอบคลุมถึงรายได้และรายจ่ายพบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดโดยในกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สินมีระดับความเครียดสูง ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากมีปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมเป็นการทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและตามความถนัดมีการแบ่งงานที่ไม่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cooper, et al. (2001) ที่กล่าวว่า งานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดงานที่หนักเกินไปและความยุ่งยากซับซ้อน มีความกดดันและต้องการความรับผิดชอบสูง และภาระงานมีระยะเวลาจำกัดมีความกดดัน จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยทางจิตสังคมอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ บทบาทหน้าที่ (p-value = 0.017) ซึ่งหมายถึง ภาระความรับผิดชอบของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีมากเนื่องจากมีจำนวนผู้

มารับบริการจำนวนมาก ส่งผลให้มีระดับความเครียดมากขึ้น ด้วย จากผลการศึกษา

พบว่า สัมพันธ์ภาพ 411 การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในองค์กร (p-value <0.001) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของบุคคลภายในองค์กรเพราะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกันในการทำงานและทำงานด้วยกัน โดยพบว่า ในกลุ่มที่มีสัมพันธภาพในองค์กรที่ดีจะมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ขณะที่ความก้าวหน้าในงาน (p-value = 0.014) มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในงานน้อย-ปานกลางจะมีระดับความเครียดสูง อย่างไรก็ตามพบว่าโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด จากการสังเกตในขณะทำการเก็บข้อมูล พบว่าองค์กรมีความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลรวมถึงมีข้อมูลระบุเกี่ยวกับงานไว้อย่างชัดเจน บรรยากาศของการทำงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมีลักษณะของกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่เป็นไปในเชิงบวก มีการบริหารจัดการภายในที่ดี จึงเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

การศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า เมื่อบุคลากรเผชิญกับความเครียด จึงมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดทั้งสองรูปแบบคือแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งลดอารมณ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่า เมื่อบุคลากรมีความเครียดมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาที่มีระดับมากขึ้น แสดงว่าบุคคลมีการเคร่งเครียดจะพยายามใส่ใจเพื่อแก้ปัญหา มากขึ้นเพื่อลดความเครียดของตน ขณะเดียวกัน พบว่าระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเผชิญความเครียดของลาซาลัส (Lazarus, R. S., Folkman, S.,1984) ที่ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเผชิญความเครียดจะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งในแบบมุ่งแก้ปัญหาและแบบมุ่งลดอารมณ์ได้เช่นกัน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1

แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ผลต่อ ความเครียด
1. ด้านลักษณะงานและภาระงาน	2.01	0.938	ปานกลาง
2. ด้านบทบาทในองค์กร	2.36	0.887	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	2.06	0.870	ปานกลาง
4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.33	0.872	มาก
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	1.89	0.936	ปานกลาง
6. ด้านปัญหานอกเหนือจากงาน	1.73	0.889	ปานกลาง
ภาพรวม	2.06	0.899	ปานกลาง

ตารางที่ 2

แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน	ความเครียดในการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
1. ด้านลักษณะงานและภาระงาน	0.238	0.013*
2. ด้านบทบาทในองค์กร	0.239	0.012*
3. ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน	0.176	0.067
4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.241	0.012*
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	0.312	0.001**
6. ด้านปัญหานอกเหนือจากงาน	0.167	0.083

*p<0.05 **p<0.01

สรุป

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับระดับความเครียดของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ได้แก่ อายุ สถานะทางการเงิน ลักษณะงาน และเมื่อบุคลากรเผชิญความเครียดจะมีการแสดงพฤติกรรมเผชิญความเครียดทั้งพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา และพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ควรดำเนินการ ดังนี้ ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสมไม่มากเกินไป อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภาระงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาสำหรับการจัดการธุระส่วนตัว รวมถึงให้เวลากับครอบครัว ในส่วนนี้อาจมีการจัดตั้งทีมจิตแพทย์เพื่อประเมินและให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจพูดคุยเพื่อระบายความไม่สบายใจ ทำจิตบำบัด

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร อยู่ในระดับสูง สาเหตุมาจากการทำงานที่ต่อเนื่องเฉลี่ย 20.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ต้องใกล้ชิดผู้ป่วยโควิด ไม่มีโอกาสได้พบเจอคนในครอบครัว ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ปรับเปลี่ยนเวลาในการขึ้นเวรหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสพักผ่อน และควรแก้ไขเกี่ยว

กับความซับซ้อนของบทบาทความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการแพทย์ ให้มีความเอกเทศไม่ต้องรับผิดชอบที่ละหลายงาน

1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่บางส่วนไม่สามารถรับมือกับความเครียดในสถานการณ์โควิด ที่มียอดผู้ติดเชื้อสูงขึ้นทุกวันได้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญ และใส่ใจความรู้สึกของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงาน และคงความสัมพันธ์ไว้ให้มั่น พยายามอย่าสนทนากันเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์โควิด ควรหาโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนการพูดจาโต้ตอบอย่างเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้กำลังใจเป็นยาสำคัญที่ทุกคนต้องการอย่างมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) การจัดการกับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่

ทหาร ที่สำคัญ คือ การพิจารณาความเหมาะสมสถานการณ์ลักษณะงาน รวมทั้งพัฒนาปัจจัยทางจิตสังคมในการทำงาน เช่น บทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในงาน และความเพียงพอของบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดของบุคลากร ควรจะมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรื่องของทักษะการจัดการความเครียดและแก้ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานที่มีอายุมากกว่า ขณะเดียวกัน นอกจากนี้ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาอบรม หรือแนะนำในเรื่องของการจัดการความเครียดที่ถูกต้องกับบุคลากร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการกับปัญหาและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยควรให้ความสำคัญกับ การเชิญชวนให้ประชาชนทั่วไป เห็นความสำคัญของการฉีดวัคซีน เพื่อลดภาระของบุคลากรทางการแพทย์ ให้ประชาชนเริ่มต้นจากการดูแลตัวเอง และคนในครอบครัวเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัส covid-19 สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

บรรณานุกรม

- นันทวดี อุ่นละมัยและคณะ. (2561). การจัดการความเครียดในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 5(1), 104-117.
- นันทภรณ์ รักศีลธรรม. (2562). ความเครียดในการทำงาน กลวิธีการเผชิญปัญหาความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 32(2), 163-176.
- สมชาย พลอยเลื่อมแสง. (2535). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่เข้ารับรักษาในโรงพยาบาล กับระยะเวลาที่กลับไปอยู่ในชุมชนของผู้ป่วยจิตเภท. *วารสารจิตเวชวิทยาสาร*, 8(2), 18-36.
- สิมาพร พรหมสาร. (2564). ความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลศิริราช ระหว่างการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารเวชสารแพทย์ทหารบก*, 74(3), 197-204.
- สมชาย พลอยเลื่อมแสง. (2547, 23 มีนาคม). *ทัศนคติและการรับรู้เรื่องรูปร่าง ความเครียด และความต้องการควบคุมน้ำหนักของวัยรุ่นไทย*. <http://library.dmh.go.th/sp/dublin.php?ID=1873#.Yt-LAXZBzIU>.
- นิธิพงศ์ ศรีบุญจมาศ, กิ่งแก้ว ส้ารายริน, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจร ครองดี, และสุทธธัญญ์ เฟื่องปรางค. (2562). ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ. *EAU HERITAGE JOURNAL Social Science and Humanity*, 9(3), 194-201.
- ธิดิ ดวงสร้อยทอง. (2557). ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาล สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนน. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 23(4), 695-703.
- อมรรัตน์ ตันติพิทยพงศ์. (2562). การศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าและภาวะเครียดจากการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต. *วารสารวิชาการแพทย์ เขต 11*, 33(1), 203-216.

- Lazarus, R. S., Folkman, S.,(1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer The participants were 517 adolescents and young adults (age M = 18.95). *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839-852.
- Aldwin, C. F., & Schaefer, S. C., Coyne, JC, & Lazarus, RS. (1980, August). *Ways of coping: A process measure*. In meeting of the American Psychological Association, Los Angeles.