

แบบประเมินบทความ/งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชื่อบทความ (ภาษาไทย) : ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการท างานของบุคลากร
ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

(ภาษาอังกฤษ) : The relationship between stress and work stress of the personnel
of Medical Correctional Institution

หัวข้อการพิจารณา

หัวข้อ	คะแนนประเมิน					ข้อแก้ไข / ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. บทคัดย่อ				✓		ส. 11/ค.ค.ว./ก.ค.ว.น.
2. Abstract			✓			ส. 11/ค.ค.ว./ก.ค.ว.น.
3. บทนำ				✓		ส.
4. วัตถุประสงค์การวิจัย/การศึกษา				✓		ส. 11/ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว.น.
5. วิธีการวิจัย/วิธีการศึกษา				✓		ส. 11/ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว.น. 72/1/ค.ค.ว./ก.ค.ว. 81/ค.ค.ว./ก.ค.ว.น.
6. ผลการวิจัย/ผลการการศึกษา				✓		ส. 11/ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว.น.
7. สรุปผลการวิจัย/สรุปผลการการศึกษา				✓		ส. -
8. อภิปรายผล/ข้อเสนอแนะ			✓			ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว. ส.ค.ค.ว.น. 11/ค.ค.ว.น.
9. เอกสารอ้างอิง				✓		ส.
10. ความใหม่และคุณค่าทางวิชาการ				✓		ส.

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร
ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ปริญพร ปัญจมนี และ วิลาสินี จินตลิตติ

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
email: s62563809017@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

สถานการณ์ประชากรวัยแรงงานทั่วโลกกำลังประสบปัญหาความเครียดจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและสุขภาพ ซึ่งทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่บุคลากรมีแนวโน้มจะเกิดความเครียดในการทำงานได้ง่าย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 186 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.99) ปัจจัยด้านความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง ($r = .438$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ส่วนงานการเจ้าหน้าที่นำไปใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านสวัสดิการให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ความเครียด, ความเครียดในการทำงาน, ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

The relationship between stress and work stress of the personnel of Medical Correctional Institution

Preeyaporn Punjamani and Vilasinee Jintalikhitdee

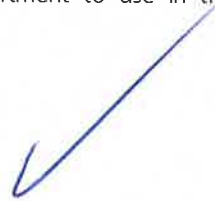
College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University
email: s62563809017@ssru.ac.th

Abstract

The situation of the working-age population around the world was experiencing increasing stress from work. Causing an impact on the quality of work and health. The Medical Correctional Institution was one unit where personnel were prone to work stress easily. The objectives of this research were to: 1) investigate the level of stress in the work of personnel; and 2) study the relationship between stress and work stress of the personnel of Medical Correctional Institution. This research is a quantitative research. The sample group consisted of 186 personnel of Medical Correctional Institution were obtained by stratified sampling. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by using statistics of percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The research findings were as follows: Stress in the work of the personnel of Medical Correctional Institution was in the medium level. ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.99) Stress was positively related to stress in the work of the personnel of Medical Correctional Institution, at moderate level ($r = .438$) with the significance at the .05 level. The findings can also be used as supporting information for the staffing department to use in the development of personnel and improved the welfare for personnel appropriately.

Keywords: Stress, Work stress, Medical Correctional Institution

1. นางสาวปณิศา จันทลิขิตดี



บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ๆ ตั้งแต่อดีต คือ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม ยุคเทคโนโลยี ข่าวสารข้อมูล จนปัจจุบัน คือ ยุคโลกาภิวัตน์ เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ชีวิตประจำวันของประชากรโลกจึงไม่สามารถเหมือนเดิมได้ ต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้สำรวจสถานการณ์ประชากรวัยแรงงานทั่วโลก ระบุว่า มีประชากรวัยแรงงานที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาจากการทำงานมากกว่า 1,900 ล้านคนทั่วโลก โดยทุก ๆ ปี จะมีแรงงานที่เจ็บป่วยจากการทำงานมากกว่า 160 ล้านคน โดยในจำนวนนี้ ร้อยละ 8 ของแรงงานทั้งหมดประสบปัญหาความเครียดจากการทำงาน (เจษฎา โชคดำรงสุข, 2558)

ประเทศไทย เป็นประเทศมีความเครียดสูงเป็นอันดับ 5 ของโลก จากทั้ง 23 ประเทศที่ทำการสำรวจในครั้งนี้ โดยมีคนไทยถึงร้อยละ 91 ยอมรับว่าตัวเองมีความเครียด ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ร้อยละ 84 ความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน กำลังกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบมากขึ้น โดยที่คนวัยทำงานร้อยละ 81 พบว่า อยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องตื่นตัวตลอดเวลาส่งผลให้มีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น ความเครียดในสถานที่ทำงานจะส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่น่าหดหู่มากขึ้น โดยที่ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้คนไทยเกิดการเจ็บป่วยได้มากขึ้น (บริษัท ชิกนาประกันภัยจำกัฒนาชน, 2562) โดยเฉพาะผู้ที่ใช้เวลาทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นกลุ่มที่เสี่ยงเกิดความเครียดได้ง่าย อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและสุขภาพ ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน ในแง่ดีคือ ทำให้ร่างกายตื่นตัว ตอบสนองต่อสิ่งคุกคาม แต่หากความเครียดนั้นเป็นอยู่ระยะยาวนานจะสะสมจนกลายเป็นภัยเงียบ มีโอกาสที่โรคอื่น ๆ ทางกายเกิดตามมา ที่สำคัญ เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ โรคกระเพาะ เป็นต้น (กิตติกร โปธิโน, 2562) ความเครียดในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องชี้ความเครียดในการทำงานคือ การลาออก การขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียดไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ลบของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ คือ การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด การมาทำงานสายมากขึ้น การทำงานที่เลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ถ้าตัดสินใจ และมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น (ฐาปนี วัฏกานนท์, 2556, น. 31)

ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นเรือนจำที่ทำหน้าที่พิเศษคือ คุมขังและให้การรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย ที่ถูกส่งมาจากเรือนจำ ต่าง ๆ ดูแลสุขภาพผู้ต้องขังป่วยจากทั่วประเทศ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขนาด 500 เตียง และเป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในประเทศไทยที่รักษาผู้ต้องขังโดยเฉพาะ โรงพยาบาลจัดเป็นสถานที่หนึ่งที่จะต้องพบเจอกับสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อการให้บริการรักษาพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยเฉพาะในเวลาที่มีผู้ป่วยมาใช้บริการมาก ทำให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ต้องเร่งรีบในการทำงานให้ทันกับผู้ป่วยที่มาใช้บริการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากก่อให้เกิดความเครียดระหว่างปฏิบัติงานได้ และเป็นจุดหนึ่งที่มีความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนและฟ้องร้อง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มาใช้บริการ ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความตาย การปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากเกินไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งผู้ป่วย ญาติและผู้ร่วมงาน ตลอดจนภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีบุคลากรในการทำงานที่หลากหลาย ได้แก่ ส่วนบริหารทั่วไป ส่วนปกครองและรักษาการณ์ ส่วนสวัสดิการ และทันตปฏิบัติ กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ส่วนการพยาบาล และกลุ่มงานสหเวชศาสตร์ บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ยังต้องสามารถควบคุมผู้ต้องขังได้ การปฏิบัติงานด้วยความหลากหลายในหน้าที่จึงเป็นเอกลักษณ์ของงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่แตกต่างจากโรงพยาบาลภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาอย่างเป็นระบบและระมัดระวัง เพราะมีกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับ ความมั่นคงปลอดภัยของทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ดังนั้น จะเห็นว่าบุคลากรในทันตสถาน

โรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นอาชีพหนึ่งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในงาน ได้ง่ายโดยมีสาเหตุใหญ่คือ การมีภาระงานมาก ต้องดูแลผู้ต้องขังที่ป่วย อยู่เวรยามตลอด 24 ชั่วโมง และต้องอยู่ในสถานที่ที่คับแคบและมีรั้วรอบขอบชิด บรรยากาศการทำงานไม่รื่นรมย์ เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย มีความซับซ้อน มีความกดดัน และงานที่ทว่าต้องพบกับปัญหาอุปสรรค อีกทั้งเป็นงานที่มีความเสี่ยงในการป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี ย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงระดับความเครียดในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ส่วนงานการเจ้าหน้าที่นำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

สมมติฐานของการวิจัย

ความเครียดของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทั้งหมด 358 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา เป็นจำนวน 186 คน
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประเภทส่วนงาน/กลุ่มงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร
 - 3.1.2 ความเครียดของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนธันวาคม 2563 - มกราคม 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์รับรู้ถึงความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คาดคิดว่าหนักหรือเกินความสามารถจะแก้ไข อันมีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน วัดได้จากแบบสอบถาม ตามแนวคิด Cooper & Marshall

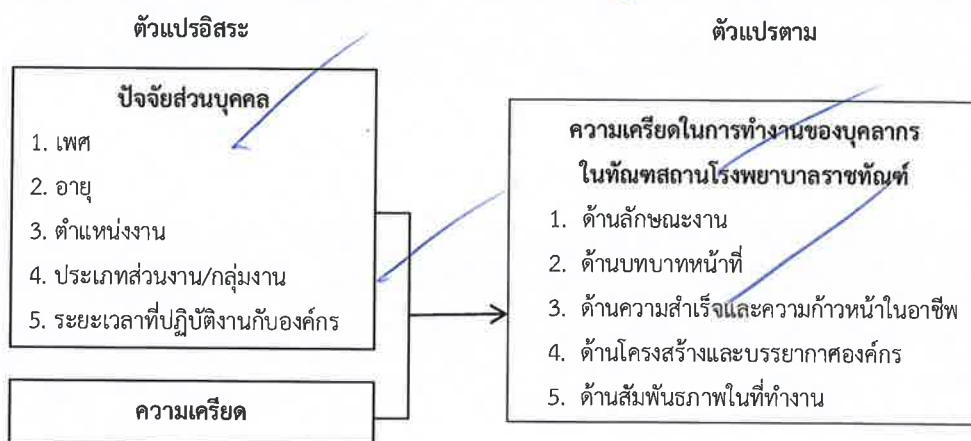
(1976) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

2. ความเครียด หมายถึง ความรู้สึกทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อม และไม่สามารถที่จะต่อสู้กับความกดดันนั้นได้ โดยจะมีปฏิกิริยาเมื่อร่างกายได้รับความเครียด เช่น ด้านอารมณ์ ด้านความแปรปรวนทางร่างกาย

3. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

1. การรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้มาจากการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประเภทส่วนงาน/กลุ่มงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรม และผลกระทบทางด้านร่างกายจิตใจที่เกิดจากความเครียด ข้อคำถามมีทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Cooper & Marshall (1976) มาทำการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ได้ศึกษาร่วมกับเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับเป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามมีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ จำนวน 30 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 15 ข้อ และข้อความทางลบ 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนตอบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเรื่องความเครียดในการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เมื่อคำนวณแล้วได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียด และความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีค่าเท่ากับ .897

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามให้แก่ส่วนงานด้วยตนเอง จำนวน 186 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับความเครียด และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า

1.1 ความเครียดของบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.15$ S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท่าย่อย หลังหรือไหล่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.58$ S.D. = 1.21) รองลงมาคือ ความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.40$ S.D. = 1.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกหมดหวังในชีวิต ($\bar{X} = 1.62$ S.D. = 0.92)

1.2 ความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$ S.D. = 1.05) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.97$ S.D. = 1.02) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{X} = 2.86$ S.D. = 0.95) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามรายด้าน

ความเครียดในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.08	1.05	ปานกลาง
2. ด้านบทบาทหน้าที่	2.93	0.98	ปานกลาง
3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.97	1.02	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	2.92	0.97	ปานกลาง
5. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	2.86	0.95	ปานกลาง
รวม	2.95	0.99	ปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ได้ผลวิจัย ดังนี้

ความเครียดของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ($r=.438$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ข ปรัชญา อติลาภ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามรายด้าน

ความเครียด	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
ความเครียดในการทำงาน			
1. ด้านลักษณะงาน	.398	.000*	มีความสัมพันธ์
2. ด้านบทบาทหน้าที่	.320	.000*	มีความสัมพันธ์
3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ในอาชีพ	.255	.000*	มีความสัมพันธ์
4. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	.337	.000*	มีความสัมพันธ์
5. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	.368	.000*	มีความสัมพันธ์
รวม	.483	.000*	มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 2 ผลลัพธ์ข้างต้นแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเครียดของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.438$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r=.398$) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน($r=.368$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กันน้อย ได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($r=.255$)

สรุปและอภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน ของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.99) คือการที่บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เกิดการรับรู้ ถึงความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คาดว่าหนักหรือเกินความสามารถจะแก้ไขได้ อันมีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับระดับความเครียดของ Janis (1952) ที่กล่าวไว้ว่า ความเครียดระดับปานกลาง ความเครียดชนิดนี้จะมีระยะเวลาสั้นสุดเป็นชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากภาระงานที่หนักหรือเร่งด่วน มีเวลาจำกัด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เกิดอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ นอนไม่หลับ ไม่อยากทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับการแบ่งระดับความเครียดของกรมสุขภาพจิต (2541, น. 12) โดยกล่าวไว้ว่า ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้น

ดาวิณ

1 พง 2

อดิศา

ในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคม บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองอาจแสดงออกมา
ในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วไป ไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายเป็นระดับ
ความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น (กมลวิเศษสิงห์)

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ถึงแม้จะพบว่า บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีความเครียดใน
การทำงานในระดับปานกลาง แต่ก็ควรจะได้รับการแก้ไขและป้องกันไม่ให้ระดับความเครียดปานกลางพัฒนาไปอยู่ในระดับสูง
เพราะจะส่งผลกระทบต่อความคิดและสภาพร่างกาย จะทำให้รู้สึกอ่อนแอ เหน็ดเหนื่อยง่าย ตัดสินใจไม่ได้ไม่มีสมาธิในการทำงาน
และอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงานได้ง่าย เมื่อเกิดความเครียดคนจะหมกมุ่นกับปัญหาของตัวเองไม่คิดถึงคนอื่น
รอบข้างและบางครั้งมีอารมณ์ฉุนเฉียว ก้าวร้าว ไม่โง่งง ไม่อยากเข้าสังคม ส่งผลในด้านความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวและ
เพื่อนฝูง หากเก็บความเครียดในระยะยาวจะมีผลทำให้เกิดปัญหาครอบครัวหรือเสียความสัมพันธ์กับเพื่อน การบำบัด
ความเครียดขั้นต้นอาจช่วยได้ด้วยการจัดการแก้ไขที่สาเหตุความเครียด แต่ถ้าจัดการไม่ได้การบำบัดด้วยวิธีทางเลือกต่าง ๆ
เช่น การออกกำลังกาย เข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการ การฝึกสมาธิ การฝึกโยคะ การใช้โภชนาบำบัด การขอคำแนะนำปรึกษา
การระบายความรู้สึก การหาที่พึ่งทางใจที่เหมาะสมในสังคม มีผลช่วยทั้งป้องกันและแก้ไขความเครียดไม่ให้เกิดขึ้นได้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$ S.D. = 1.05) อธิบายได้ว่า ลักษณะงานทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากร
ต้องการให้มีการเข้าเวรหมุนเวียน เข้า บ่าย ดึก ในปริมาณที่เหมาะสม และงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต ทั้งสุขภาพทาง
ร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ขึ้นไป ในด้านความต้องการความ
มั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) โดยกล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ความ
ต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม โดยอาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยมนงานที่มีความมั่นคง เรียกร้อง
นโยบายประกันภัย เรียกร้องที่พักที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น ถ้าบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ได้รับการ
ตอบสนองความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัยเพียงพอแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่มีความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$ S.D. = 0.98) อธิบาย
ได้ว่า บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการให้หน้าที่ความรับผิดชอบมี
ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
และมีความชัดเจนในบทบาทของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ซินไอรส์ หัสบัวเรอ (2531, น. 75-77) โดยกล่าวว่า
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ไม่ความชัดเจนของหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และสอดคล้อง
กับธนดล หาญอมรเศรษฐ (2539, น. 37-38) ได้กล่าวว่าสาเหตุความเครียดในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
เพราะว่าการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่องานของตน ทำให้ตนเองไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ได้
ผลที่ตามมาคือความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$
S.D. = 1.02) อธิบายได้ว่า ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน
โดยบุคลากรต้องการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ร. และ พ.ต.ส.ร.) นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ
และมีโอกาสพัฒนาตนเองตามแนวทางที่มุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Slocum & Woodman (1998)
อธิบายความเครียดในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาทางอาชีพ สาเหตุหลักของความเครียดในการทำงาน
ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ เช่น ความก้าวหน้า การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคง
ในอาชีพ เช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงาน
ได้ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ ของ Mayo โดยกล่าวไว้ว่า การจะทำให้คนงานได้รับความพอใจ
สูงขึ้น และมีกำลังความสามารถในการผลิตมากขึ้น ต้องเห็นความสำคัญของการรู้จักชักนำคนให้ทำงาน โดยการฝึกอบรมและ

สอนทักษะของการบริหารให้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางเทคนิคที่คนงานนั้นมีอยู่แล้ว รวมทั้งการร่วมงานกันเป็นทีม ดังนั้น ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร

ความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$ S.D. = 0.97) อธิบายได้ว่า โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรทำให้เกิดความเครียดในการทำงานโดยบุคลากรต้องการการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร การมีลักษณะโครงสร้างและรูปแบบขององค์กรที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tayloy (1986) ได้กล่าวไว้ สาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร คือการที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกัน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล การขาดเครื่องอำนวยความสะดวก จะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$ S.D. = 0.95) อธิบายได้ว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของบุคลากรทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ขั้นที่ 4 ความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem) โดยกล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น ต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก ดังนั้น สัมพันธภาพในที่ทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถาน

โรงพยาบาลราชทัณฑ์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง ($r = .438$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า อาจเนื่องจากบุคลากรมีการรับรู้และจัดการกับความเครียดหรือพฤติกรรมทางด้านร่างกายจิตใจ ที่เกิดจากความเครียดในเรื่องทั่ว ๆ ไปในชีวิตประจำวันได้ดี ส่วนความเครียดในการทำงาน อาจเกิดจากความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้ดี หรือเนื่องจากมีสวัสดิการช่วยเหลือจากที่ทำงานที่เพียงพอในระดับหนึ่ง เช่น บ้านพักเจ้าหน้าที่ ร้านค้าสวัสดิการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ทำให้ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ครั้งนี้พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Cartwright & Cooper (1997) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ โดยที่ 5 ปัจจัยแรก จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับภายนอกที่ทำงาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว บางครั้งเราเรียกความไม่สมดุลดังกล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจุบันพบว่า โครงสร้างของครอบครัวเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งต่างจากในอดีตที่ผ่านมา ผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อลักษณะงานที่เปลี่ยนรูปแบบไปด้วย การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานดังกล่าวบางครั้งก่อให้เกิดความเครียด เนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งความไม่สมดุลดังกล่าวเชื่อมโยงกับอาการทางจิตอันเนื่องมาจากความเครียด โดยเฉพาะผู้หญิง พ่อแม่ที่อยู่ในวัยทำงาน คู่รักที่มีอาชีพเดียวกัน ความขัดแย้งระหว่างงานของแต่ละบุคคลกับครอบครัวมี

3 รูปแบบ ได้แก่ ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากมีเวลาและพลังงานอย่างจำกัด ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากพฤติกรรม ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความเครียด ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของงานและครอบครัว เป็นสิ่งที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ยิ่งทุ่มเวลาให้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ยิ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น นอกจากความขัดแย้งอันเนื่องมาจากบุคคลมีเวลาและพลังงานอย่างจำกัดแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากบทบาทตามปกติและความคาดหวังของผู้อื่น หรือเรียก

อีกอย่างว่า ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากพฤติกรรมนั่นเอง อย่างเช่น บุคลากรภายในองค์กรถูกคาดหวังให้มีความทะเยอทะยาน มีเป้าหมายในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นงานเป็นหลัก บางครั้งการทำงานจะสำเร็จได้บุคลากรภายในองค์กรต้องมีความอดทนอดกลั้นแบบอดทนอดกลั้นที่กล่าวมา ตรงกันข้ามกับสถานการณ์ภายในบ้านหรือครอบครัว ซึ่งต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ดูแล ต้องการความสบายใจ และเป็นที่ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นหลัก ความคาดหวังของพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรและบ้าน อาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นได้ ส่วนความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความเครียดซึ่งเกิดจากการถูกรบกวนทางอารมณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเงื่อนไขของงาน อาทิเช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่สู้จะดีนัก ความไม่ปลอดภัยในงาน และการขาดโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเองล้วนส่งผลต่ออารมณ์เชิงลบทั้งสิ้น ความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นในที่ทำงานอาจติดตัวไปบุคคลไปด้วย ซึ่งอาจมีผลต่อสมาชิกภายในครอบครัว เช่นเดียวกันความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวก็อาจจะติดตัวบุคคลไปสู่ที่ทำงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสอดคล้องกับ ปาณิก เวียงชัย (2563) โดยกล่าวว่า แม้ว่าความเครียดจะส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ แต่ความเครียดก็ยังมีข้อดีอยู่อีก อย่างคือ ทำให้เราเกิดความมุ่งมั่นในการเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยในการทำงานต่าง ๆ ดังกฎของ เยอร์เคส-ดอดสัน (Yerkes-Dodson Law) ที่อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียด (stress level) กับสมรรถภาพ (performance) ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยแสดงให้เห็นว่าหากบุคคลที่มีระดับความเครียดในระดับที่เหมาะสม จะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพในการทำงานออกมาได้สูงที่สุด แต่หากมีความเครียดในระดับต่ำก็จะรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้น ทำให้มีสมรรถภาพการทำงานต่ำ หรือหากมีความเครียดในระดับที่สูงเกินไปก็จะทำให้สมรรถภาพในการทำงานลดลงได้ เกิดผลเสียต่อการทำงาน ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ

ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความเครียด จึงส่งผลให้มีความเครียดติดตัวไปสู่วิชาการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงาน หากบุคลากรที่มีระดับความเครียดในระดับที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพในการทำงานออกมาได้สูงที่สุด ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้งานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (HOSDOC) ของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในหัวข้อ H: Happy team work มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการป้องกัน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ตลอดจนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เกิดความเครียดน้อยที่สุด ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และยังสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

1.1 บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานของบุคลากร ให้มีระยะเวลาการเข้าเวรหมุนเวียน เข้า บ่าย ดึก ที่เหมาะสมไม่มาก/น้อย จนเกินไป เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาสำหรับการจัดการธุระส่วนตัวรวมถึงใช้เวลากับครอบครัว ในส่วนนี้อาจมีการจัดกิจกรรมสำหรับการกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัวอีกทางหนึ่ง

1.2 บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการแก้ไขเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดสรรงานที่ทำให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ควรมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากร และควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ

1.3 บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพักราชการ ผลตอบแทนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ร. และ พ.ต.ส.ร.) นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพที่ค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาส

พัฒนาตนเอง อาทิเช่น การส่งเสริมในเรื่องการศึกษาคือ การส่งเสริมให้การฝึกอบรมต่าง ๆ จัดศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น หรือ กลุ่มงานที่คล้ายกับองค์กรที่ทำงาน

1.4 บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภาระงาน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานที่เป็นทิศทางเดียวกัน รวมถึงการจัดสายบังคับบัญชาให้มีลักษณะชัดเจน

1.5 บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามเทศกาลสำคัญ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ และการแข่งกีฬา รวมถึงมีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ในด้านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาเพื่อความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัว พฤติกรรมในการจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ทั้งหมด 22 แห่ง เพื่อให้เป็นภาพรวมของประเทศ

2.3 ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการศึกษามากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. (2562). แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2563 – 2565. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก

<http://plan.correct.go.th/wp/wp-content/uploads/2019/12/แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์-พ.ศ.-2563-2565-1.pdf>.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2541). คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด. นนทบุรี: ผู้แต่ง.

กระทรวงสาธารณสุข. (2547). คู่มืออยู่อย่างมีความสุขในเรือนจำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์เกษตรกรแห่งประเทศไทย.

กิตต์กวี โพธิ์โน. (2562, พฤษภาคม 1). วัยทำงานเครียด กลายเป็นนางกวักเรียกโรค แนะสังเกตสัญญาณเตือน 3 ด้าน.

ไทยรัฐออนไลน์. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1557755>.

เจษฎา โชคดำรงสุข. (2558). วัยแรงงานมีสภาวะเครียด กรมสุขภาพจิตแนะใช้วิธี 4ส1ม. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก

<https://th.rajanukul.go.th/preview-3339.html>.

ชินโอสถ หัสบำเรอ. (2531). ความเครียดจากการทำงานและวิธีการแก้ไข.วารสารการศึกษา กทม., 12(9), 75-77.

ฐาปนี วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส

อินดัสตรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัญญธรณ์ ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภพิติพร. (2561). ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 62(2), 197-209.

นริศรา วงศ์เลย. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บริษัท ชิกนาประกันภัย จำกัด (มหาชน). (2562). ไทยติดโผประเทศสุดเครียด Top 5 ของโลก แซงด์วีชเจนเนอเรชันกดดัน

หนักสุด. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.brandbuffet.in.th/2019/11/thailand-top-5-stress-countries-by-cigna/>.

- เบญจศัพท์ เวศม์วิบูลย์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการ กองบังคับการ กรมอุทการเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปานิก เวียงชัย. (2563). การตอบสนองทางสรีรวิทยาต่อความเครียด. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก <http://biology.ipst.ac.th/?p=2767>.
- พัชรา บัณยรักษ์. (2553). ความเครียดของข้าราชการทหารในกรมกำลังพลทหารบก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มาลีวัลย์ พานทอง, สุวรรณ อนุสันติ และพรทิพย์ เกษรอนันท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา. พยาบาลสาธารณสุข, 32(3) 151-164.
- รัชนี้ หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วชิระ เพ็ชรธรรม และ กลางเดือน โพชนา. (2559). ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาติออกชายฝั่งอ่าวไทย. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 18(1), 10-20.
- วัลลภ รัฐนิตรานนท์. (2562). การประยุกต์เทคนิคทางสถิติในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิกิพีเดีย. (2562). ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. สืบค้น 17 ตุลาคม 2563, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์>.
- สมบัติ ธิยาพันธ์ และ นิยดา ภู่อุสาสน์. (2552). ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียด และพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. กองการพยาบาล, 36(3), 32-46.
- สุพรรณี พุ่มแพง และ บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ. เกื้อการุณย์, 22(2), 140-153.
- อนรรตน์ อนันทนาธร. (2559). ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ ลือบุญรัชชัย. (2545). การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ตูทอง. (2562). เครียดได้ คลายเป็น. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.prdmh.com/สาระสุขภาพจิต/สาระน่ารู้สุขภาพจิต/1402-เครียดได้-คลายเป็น.html>.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1974). Stress Employee Health and Organizational Effectiveness : A Facet Analysis Model and literature Review. Personal Psychology.
- Campbell, R. J. (2004). Psychiatric Dictionary (8th ed.). New York: Oxford University Press, 13.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1997). Managing workplace stress. Thousand Oaks, California: Sage.
- Cooper, C. L. & J, Marshall. (1976). Occupational Source of Stress. Journal of Occupational Psychology, 4, 11-28.
- Farmer, R. E., et.al. (1984). Stress Management for Human Service. New bery Park, CA: Sage Publication.
- Herzberg, F. & Snyderman, B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Weiley & Sons.
- Janis, I. L. (1952). Psychological stress. New York: John Weiley & Sons.