**ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร**

**ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**

**ปรีญาพร ปัญจมณี และ วิลาสินี จินตลิขิตดี**

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

email: s62563809017@ssru.ac.th

**บทคัดย่อ**

สถานการณ์ประชากรวัยแรงงานทั่วโลกกำลังประสบปัญหาความเครียดจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและสุขภาพ ซึ่งทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่บุคลากรมีแนวโน้มจะเกิดความเครียดในการทำงานได้ง่าย การวิจัยนี้ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากรกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 186 ราย ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( = 2.95 S.D. = 0.99) ความเครียดของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง (r=.438) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ส่วนงานการเจ้าหน้าที่นำไปใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และนำไปพัฒนาปรับปรุงด้านสวัสดิการให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

**คำสำคัญ:** ความเครียดของบุคลากร, ความเครียดในการทำงาน, ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

**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](mailto: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 investigate the level of stress in the work of personnel and study the relationship between personnel 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 random 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 moderate level. ( = 2.95 S.D. = 0.99) Personnel 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:** Personnel stress, Work stress, Medical Correctional Institution

**บทนำ**

สังคมโลกในยุคปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ๆ ตั้งแต่อดีต คือ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม ยุคเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล 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 ความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงานกำลังกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลรุนแรงมากขึ้น โดยที่คนวัยทำงานร้อยละ 81 พบว่า อยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องตื่นตัวตลอดเวลาส่งผลให้มีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น ความเครียดในสถานที่ทำงานจะส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่น่าหดหู่มากขึ้น โดยที่ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้คนไทยเกิดการเจ็บป่วยได้มากขึ้น (บริษัทซิกน่าประกันภัยจำกัดมหาชน, 2562) โดยเฉพาะผู้ที่ใช้เวลาทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นกลุ่มที่เสี่ยงเกิดความเครียดได้ง่าย อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและสุขภาพ ความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่ตอบสนองต่อ สิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน ในแง่ดีคือ ทำให้ร่างกายตื่นตัว ตอบสนองต่อสิ่งคุกคาม แต่หากความเครียดนั้นเป็นอยู่ระยะยาวนานจะสะสมจนกลายเป็นภัยเงียบ มีโอกาสที่โรคอื่น ๆ ทางกายเกิดตามมา ที่สำคัญ เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ โรคมะเร็ง เป็นต้น (กิตต์กวี โพธิ์โน, 2562) ความเครียดในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือ การลาออก การขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียดไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ลบของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ คือ การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด การมาทำงานสายมากขึ้น การทำงานที่เลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ และมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น (ฐาปนี วังกานนท์, 2556, น. 31)

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นเรือนจำที่ทำหน้าที่พิเศษคือ คุมขังและให้การรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย ที่ถูกส่งมาจากเรือนจำ ต่าง ๆ ดูแลสุขภาพผู้ต้องขังป่วยจากทั่วประเทศ เป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิขนาด 500 เตียง และเป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในประเทศไทยที่รักษาผู้ต้องขังโดยเฉพาะ (ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์, 2564) โรงพยาบาลจัดเป็นสถานที่หนึ่งที่จะต้องพบเจอกับสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อการให้บริการรักษาพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย โดยเฉพาะในเวลาที่มีผู้ป่วยมาใช้บริการมากทำให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ต้องเร่งรีบในการทำงานให้ทันกับผู้ป่วยที่มาใช้บริการ ซึ่งเป็นสิ่งที่อาจก่อให้เกิดความเครียดระหว่างปฏิบัติงานได้ และเป็นจุดหนึ่งที่มีความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนและฟ้องร้อง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มารับบริการ ต้องปฏิบัติงานท่ามกลาง ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความตาย การปฏิบัติงาน ที่มีปริมาณมากเกินไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งผู้ป่วย ญาติและผู้ร่วมงาน ตลอดจนภาวะที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน (ธัญยธรณ์ ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร, 2561) บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ยังต้องสามารถควบคุมผู้ต้องขังได้ การปฏิบัติงานด้วยความหลากหลายในหน้าที่จึงเป็นเอกลักษณ์ของงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่แตกต่างจากโรงพยาบาลภายนอก (รัชนี หาญสมสกุล, 2550, น. 2) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาอย่างเป็นระบบและระมัดระวัง เพราะมีกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับ ความมั่นคงปลอดภัยของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ดังนั้น จะเห็นว่าบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นอาชีพหนึ่งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในงานได้ง่ายโดยมีสาเหตุใหญ่ คือ การมีภาระงานมาก ต้องดูแลผู้ต้องขังที่ป่วย อยู่เวรยามตลอด 24 ชั่วโมง และต้องอยู่ในสถานที่ที่คับแคบและมีรั้วรอบขอบชิด บรรยากาศการทำงานไม่รื่นรมย์ เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย มีความซับซ้อน มีความกดดัน และงานที่ทำต้องพบกับปัญหาอุปสรรค อีกทั้งเป็นงานที่มีความเสี่ยงในการป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี ย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงระดับความเครียดในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากรกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ส่วนงานการเจ้าหน้าที่นำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากรกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

**สมมติฐานของการวิจัย**

ความเครียดของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร

**ขอบเขตของการวิจัย**

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับความเครียดในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร

2. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทั้งหมด 358 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา เป็นจำนวน 186 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเครียดของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนธันวาคม 2563 - มกราคม 2564

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์รับรู้ถึง ความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คาดคิดว่าหนักหรือเกินความสามารถจะแก้ไข อันมีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน วัดได้จากแบบสอบถาม ตามแนวคิด Cooper & Marshall (1976) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

2. ความเครียดของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อความกดดันจากสิ่งแวดล้อม และไม่สามารถที่จะต่อสู้กับความกดดันนั้นได้ โดยจะมีปฏิกิริยาเมื่อร่างกายได้รับความเครียด เช่น ด้านอารมณ์ ด้านความแปรปรวนทางร่างกาย วัดได้จากแบบสอบถาม ตามข้อมูลวิชาการของกรมสุขภาพจิต (2541)

3. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสาเหตุและปัจจัยของความเครียดในการทำงานของ Cooper & Marshall (1976) มาเป็นตัวแปรความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีทั้งหมด 6 ด้าน แต่ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียง 5 ด้าน เนื่องจากด้านที่ 6 คือแหล่งภายนอกองค์กร และผู้วิจัยต้องการศึกษาสาเหตุและปัจจัยของความเครียดในการทำงานเฉพาะภายในองค์กรเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิจัย 2 ท่าน คือ อนุรัตน์ อนันทนาธร (2559) และ ฐาปนี วังกานนท์ (2556) และใช้ข้อมูลความรู้สึก อาการและพฤติกรรมทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดจากความเครียดของกรมสุขภาพจิต (2541) มาเป็นตัวแปรความเครียดของบุคลากร ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม**

**ความเครียดของบุคลากร**

1. การเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพกาย

เช่น ปวดศีรษะ ปวดหรือเกร็ง

กล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย

2. การเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพจิต

เช่น วิตกกังวล โกรธ ไม่มีความสุข

และเศร้าหมอง

**ความเครียดในการทำงานของบุคลากร**

**ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**

1. ด้านลักษณะงาน

2. ด้านบทบาทหน้าที่

3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

5. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

**ระเบียบวิธีวิจัย**

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ซึ่งมีทั้งหมด 358 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา เป็นจำนวน 186 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละส่วนงาน/กลุ่มงาน ซึ่งมีทั้งหมด 6 ส่วนงาน คือ ส่วนบริหารทั่วไป ส่วนปกครองและรักษาการณ์ ส่วนสวัสดิการและทัณฑปฏิบัติ กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ส่วนการพยาบาล และกลุ่มงานสหเวชศาสตร์ เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้มาจากการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้แบบสอบถามความรู้สึกหรือพฤติกรรม และผลกระทบทางด้านร่างกายจิตใจที่เกิดจากความเครียด ข้อคำถามมีทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3แบบสอบถามความเครียดในการทำงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Cooper & Marshall (1976) มาทำการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ได้ศึกษาร่วมกับเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาปรับเป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามมีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผลจากคะแนนแบบสอบถาม โดยการรวมคะแนนของแบบสอบถาม แล้วใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่งระดับความเครียด โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, น. 150) ดังนี้ (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)/จำนวนชั้น = (5 – 1)/5 = 0.80

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

ระหว่าง 1.00 – 1.80 มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระหว่าง 1.81 – 2.60 มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย

ระหว่าง 2.61 – 3.40 มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ระหว่าง 3.41 – 4.20 มีความเครียดอยู่ในระดับมาก

ระหว่าง 4.21 – 5.00 มีความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เมื่อคำนวณแล้วได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของบุคลากรและความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีค่าเท่ากับ .897

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามให้ แต่ละส่วนงานด้วยตนเอง จำนวน 186 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 12 – 26 มกราคม 2564 จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

**ผลการวิจัย**

1. ศึกษาระดับความเครียดของบุคลากร และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร พบว่า

1.1 ความเครียดของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( = 2.15 S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย ( = 2.58 S.D. = 1.21) รองลงมาคือ ความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ( = 2.40 S.D. = 1.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกหมดหวังในชีวิต (= 1.62 S.D. = 0.92) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความเครียดของบุคลากร** |  | **S.D.** | **ระดับ** |
| 1. ปวดศีรษะข้างเดียวหรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง | 2.38 | 1.10 | น้อย |
| 2. ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ | 2.58 | 1.21 | น้อย |
| 3. เสียงสั่นปากสั่นหรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ | 2.03 | 1.07 | น้อย |
| 4. มึนงงหรือเวียนศีรษะ | 2.20 | 1.10 | น้อย |
| 5. นอนไม่หลับ นอนหลับยาก หรือฝันร้ายเพราะคิดมากกังวลใจ | 2.29 | 1.17 | น้อย |
| 6. รู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ | 2.40 | 1.13 | น้อย |
| 7. รู้สึกวิตกกังวล | 2.32 | 1.06 | น้อย |
| 8. รู้สึกโกรธ หรือหงุดหงิด | 2.21 | 1.00 | น้อย |
| 9. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง | 1.93 | 1.00 | น้อย |
| 10. รู้สึกหมดหวังในชีวิต | 1.62 | 0.92 | น้อยที่สุด |
| 11. รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่อยากจะทำอะไร | 1.94 | 1.07 | น้อย |
| 12. รู้สึกเพลียจนไม่มีแรงจะทำอะไร | 1.88 | 1.00 | น้อย |
| **รวม** | **2.15** | **1.07** | **น้อย** |

1.2 ความเครียดในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( = 2.95 S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( = 3.08 S.D. = 1.05) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ( = 2.97 S.D. = 1.02) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (=2.86 S.D.=0.95) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาล

ราชทัณฑ์ จำแนกตามรายด้าน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความเครียดในการทำงาน** |  | **S.D.** | **ระดับ** |
| 1. ด้านลักษณะงาน | 3.08 | 1.05 | ปานกลาง |
| 2. ด้านบทบาทหน้าที่ | 2.94 | 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 กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรใน ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ได้ผลวิจัย ดังนี้

ความเครียดของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (r=.438) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กันปานกลาง(r=.398) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน(r=.368) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กันน้อย ได้แก่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (r=.255) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร

ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามรายด้าน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ความเครียดในการทำงาน** | **ความเครียดของบุคลากร** | | |
| **ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)** | **P-value** | **ระดับความสัมพันธ์** |
| 1. ด้านลักษณะงาน | .398 | .000\* | ปานกลาง |
| 2. ด้านบทบาทหน้าที่ | .320 | .000\* | ปานกลาง |
| 3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ | .255 | .000\* | น้อย |
| 4. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร | .337 | .000\* | ปานกลาง |
| 5. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน | .368 | .000\* | ปานกลาง |
| **รวม** | **.438** | **.000\*** | **ปานกลาง** |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปและอภิปรายผล**

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( = 2.95 S.D. = 0.99)

2. ความเครียดของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับปานกลาง (r=.438) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

**1. ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร**

การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( = 2.95 S.D. = 0.99) คือการที่บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เกิดการรับรู้ ถึงความกดดันจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่คาดว่าหนักหรือเกินความสามารถจะแก้ไขได้ อันมีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ท้อแท้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่น Janis (1952) อธิบายว่า ความเครียดระดับปานกลาง ความเครียดชนิดนี้ จะมีระยะเวลาสิ้นสุดเป็นชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากภาระงานที่หนักหรือเร่งด่วน มีเวลาจำกัด ซึ่งจะส่งผลกระทบให้บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เกิดอาการปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ นอน ไม่หลับ ไม่อยากทำงาน เป็นต้น เพราะความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคม บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองอาจแสดงออกมา ในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วไป ไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายเป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น (กรมสุขภาพจิต, 2541, น. 12)

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ถึงแม้จะพบว่า บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีความเครียด ในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ก็ควรจะได้รับการแก้ไขและป้องกันไม่ให้ระดับความเครียดปานกลางพัฒนาไปอยู่ในระดับสูง เพราะจะส่งผลต่อความคิดและสภาพร่างกาย จะทำให้รู้สึกอ่อนแอ เหน็ดเหนื่อยง่าย ตัดสินใจไม่ได้ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงานได้ง่าย เมื่อเกิดความเครียดคนจะหมกมุ่นกับปัญหาของตัวเอง ไม่คิดถึงคนอื่น รอบข้างและบางครั้งมีอารมณ์ฉุนเฉียว ก้าวร้าว โมโหง่าย ไม่อยากเข้าสังคม ส่งผลในด้านความสัมพันธ์กับคน ในครอบครัวและเพื่อนฝูง หากเก็บความเครียดในระยะยาวจะมีผลทำให้เกิดปัญหาครอบครัวหรือเสียความสัมพันธ์กับเพื่อน การบำบัดความเครียดขั้นต้นอาจช่วยได้ด้วยการจัดการแก้ไขที่สาเหตุความเครียด แต่ถ้าจัดการไม่ได้การบำบัดด้วยวิธีทางเลือกต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย เข้าร่วมในกิจกรรมนันทนาการ การฝึกสมาธิ การฝึกโยคะ การใช้โภชนบำบัด การขอคำแนะนำปรึกษา การระบายความรู้สึก การหาที่พึ่งทางใจที่เหมาะสมในสังคม มีผลช่วยทั้งป้องกันและแก้ไขความเครียดไม่ให้เกิดขึ้นได้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( = 3.08 S.D. = 1.05) อธิบายได้ว่า ลักษณะงานทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการให้มีการเข้าเวรหมุนเวียน เช้า บ่าย ดึก ในปริมาณที่เหมาะสม และงานที่ทำมีความปลอดภัยในชีวิต ทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ ตัวอย่างเช่น Maslow (1943) อธิบายว่า ในด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) โดยกล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม โดยอาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยมงานที่มีความมั่นคง เรียกร้องนโยบายประกันภัย เรียกร้องที่พักที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น ถ้าบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้าน ความมั่นคงปลอดภัยเพียงพอแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่มีความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( = 2.94 S.D. = 0.98) อธิบาย ได้ว่า บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการให้หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานงานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความชัดเจนในบทบาทของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนริศรา วงค์เลย (2551) พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ในการทำงานของบุคลากร ในเรือนจำกลางเชียงใหม่คือปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่

ความเครียดในการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( = 2.97 S.D. = 1.02) อธิบายได้ว่า ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ร. และ พ.ต.ส.ร.) นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ และมีโอกาสพัฒนาตนเองตามแนวทางที่มุ่งหวัง นอกจากนี้ Hellriegel, Slocum & Woodman (1998) อธิบายความเครียดในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาทางอาชีพ สาเหตุหลักของความเครียดในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ เช่น ความก้าวหน้า การมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่งคงในอาชีพ เช่น การไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานได้ และ Mayo (1933 อ้างถึงใน นริศรา วงค์เลย, 2551, น. 22-23) ระบุว่าการจะทำให้คนงานได้รับความพอใจสูงขึ้น และมีกำลังความสามารถในการผลิตมากขึ้น ต้องเห็นความสำคัญของการรู้จักชักนำคนให้ทำงาน โดยการฝึกอบรมและสอนทักษะของการบริหารให้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางด้านเทคนิคที่คนงานนั้นมีอยู่แล้ว รวมทั้งการร่วมทำงานกันเป็นทีม ดังนั้น ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จึงส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร

ความเครียดในการทำงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( = 2.92 S.D. = 0.97) อธิบายได้ว่า โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรทำให้เกิดความเครียดในการทำงานโดยบุคลากรต้องการการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร การมีลักษณะโครงสร้างและรูปแบบขององค์กรที่ความเหมาะสม เช่น Taylor (1986 อ้างถึงใน อนุรัตน์ อนันทนาธร, 2559, น. 21) เสนอว่า สาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร คือการที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกัน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล การขาดเครื่องอำนวยความสะดวก จะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (=2.86 S.D.=0.95) อธิบายได้ว่า ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของบุคลากรทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยบุคลากรต้องการความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความสามารถ โดย Maslow (1943) ชี้ว่าความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem) โดยกล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น ต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก ดังนั้น สัมพันธภาพในที่ทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร

**2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรใน ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์**

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง (r=.438) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า อาจเนื่องจากบุคลากรมีการรับรู้และจัดการกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมทางด้านร่างกายจิตใจ ที่เกิดจากความเครียดในเรื่องทั่ว ๆ ไปในชีวิตประจำวันได้ดี ส่วนความเครียดในการทำงาน อาจเกิดจากความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ทำงานได้ดี หรือเนื่องจากมีสวัสดิการช่วยเหลือจากที่ทำงานที่เพียงพอในระดับหนึ่ง เช่น บ้านพักเจ้าหน้าที่ ร้านค้าสวัสดิการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ทำให้ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ครั้งนี้พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน ดังที่ Cooper & Cartwright (1997) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน คือปัจจัยเกี่ยวกับภายนอกที่ทำงาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวก็อาจจะติดตัวบุคคล ไปสู่ที่ทำงานด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ นริศรา วงค์เลย (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานที่บุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่เห็นว่ามีผลต่อความเครียด คือ ปัจจัยด้านแหล่งภายนอกองค์กร โดยปาณิก เวียงชัย (2563) บรรยายว่า แม้ว่าความเครียดจะส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ แต่ความเครียดก็ยังมีข้อดีอยู่อีกอย่างคือ ทำให้เราเกิดความมุ่งมั่นในการเอาชนะปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยในการทำงานต่าง ๆ ดังกฎของ เยอร์คีส-ด็อดสัน (Yerkes-Dodson Law) ที่อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียด (stress level) กับสมรรถภาพ (performance) ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยแสดงให้เห็นว่าหากบุคคลที่มีระดับความเครียดในระดับที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพ ในการทำงานออกมาได้สูงที่สุด แต่หากมีความเครียดในระดับต่ำก็จะรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้น ทำให้มีสมรรถภาพการทำงานต่ำ หรือหากมีความเครียดในระดับที่สูงเกินไปก็จะทำให้สมรรถภาพในการทำงานลดลงได้ เกิดผลเสียต่อการทำงาน ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ

ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความเครียด จึงส่งผลให้มีความเครียดติดตัวไปสู่ที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงาน หากบุคลากรที่มีระดับความเครียดในระดับที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพในการทำงานออกมาได้สูงที่สุด ทำให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้งานประสบความสำเร็จ

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (HOSDOC) ของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในหัวข้อ H: Happy team work มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการป้องกัน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ตลอดจนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เกิดความเครียดน้อยที่สุด ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และยังสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ควรมีนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านการชมเชย การให้รางวัลค่าตอบแทน การให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน

1.2 ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของงานโดยการมอบ ความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตัวเองมีความภูมิใจในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับความไว้วางใจ เกิดความพึงพอใจ ในงานส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

1.3 ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ควรมีนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมการเพิ่มทักษะให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อาทิเช่น การส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้การฝึกอบรมต่าง ๆ จัดศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น หรือกลุ่มงานที่คล้ายกับองค์กรที่ทำงาน

1.4 ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ควรมีนโยบายหรือแนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภาระงาน มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความชัดเจน ของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จะต้องมีแนวทางปฏิบัติการทำงานที่เป็นทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ และอยากทำงาน

1.5 ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามเทศกาลสำคัญ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ มีการดำเนินกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายในแผนกหรือส่วนงานเดียวกัน รวมถึงระหว่างส่วนงานให้มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกลมเกลียวกันภายในองค์กร เช่น การแข่งกีฬา เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ในด้านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาเพื่อความหลากหลาย มากยิ่งขึ้น อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัว พฤติกรรมในการจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ทั้งหมด 22 แห่ง เพื่อให้เป็นภาพรวมของประเทศ

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพทัณฑสถานแต่ละแห่ง เนื่องจากมีบริบทในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจต้องใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับการศึกษามากขึ้น

**เอกสารอ้างอิง**

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

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสําหรับการบริหารและวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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.

ฐาปนี วังกานนท์. (2556). **ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส**

**อินดัสตรี จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (2564). **ทัวร์เรือนจำ**. สืบค้น 15 ธันวาคม 2563, จาก https://www.hosdoc.com/.

ธัญยธรณ์ ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร. (2561). **ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของ**

**พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 62(2),

197-209.

นริศรา วงค์เลย. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่**.

(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บริษัท ซิกน่าประกันภัย จำกัด (มหาชน). (2562). **ไทยติดโผประเทศสุดเครียด Top 5 ของโลก แซนด์วิชเจนเนอเรชั่น**

**กดดันหนักสุด**. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก https://www.brandbuffet.in.th/ 2019/11/thailand-top-5-

stress-countries-by-cigna/.

ปาณิก เวียงชัย. (2563). **การตอบสนองทางสรีรวิทยาต่อความเครียด**. สืบค้น 3 ตุลาคม 2563, จาก

http://biology.ipst.ac.th/?p=2767.

รัชนี หาญสมสกุล. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน**

**กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุรัตน์ อนันทนาธร. (2559). **ภาวะความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจ สังกัด**

**ตำรวจภูธร ภาค 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

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.

Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1998). **Organizational Behavior** (8th ed.).

Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.

Janis, I. L. (1952). **Psychological stress**. New York: John Weiley & Sons.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and

Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Maslow, A. H. (1943). **A theory of human motivation**. Psychological Review, 50(4), 370–396.