

ความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ปริญพร ปัญจณีย์ และ วิลาสินี จินตลิตติ

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

e-mail: s62563809017@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากรกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 186 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.95 S.D. = 0.99) สำหรับการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทส่วนงาน/กลุ่มงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนบุตร และภาวะหนี้สินต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความเครียดของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับปานกลาง ($r=0.438$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความเครียดของบุคลากร, ความเครียดในการทำงาน, ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

Stress in the work of the personnel of Medical Correctional Institution

Preeyaporn Punjamani and Vilasinee Jintalikhitdee

College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

e-mail: s62563809017@ssru.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) investigate the level of stress in the work of personnel; 2) compare the level of stress in the work of personnel, classified by personal factors; and 3) 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 sampling. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by using statistics of percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test 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) Personal factors of personnel in terms of gender, age, marital status, education level, segment type, duration of service with the organization, average monthly income, number of children and debt conditions were different. There was no difference in the level of stress in the work of the personnel of Medical Correctional Institution. 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.

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 ปีจะมีแรงงานที่เจ็บป่วยจากการทำงานมากกว่า 160 ล้านคน โดยในจำนวนนี้ ร้อยละ 8 ของแรงงานทั้งหมดประสบปัญหาความเครียดจากการทำงาน (เจษฎา โชคดำรงสุข, 2558) โดยเฉพาะผู้ที่ใช้เวลาทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นกลุ่มที่เสี่ยงเกิดความเครียดได้ง่าย อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและสุขภาพ ในแง่ดีคือ ทำให้ร่างกายตื่นตัว ตอบสนองต่อสิ่งคุกคาม แต่หากความเครียดนั้นเป็นอยู่ระยะยาวนาน จะสะสมจนกลายเป็นภัยเงียบ มีโอกาสที่โรคอื่น ๆ ทางกายเกิดตามมาที่สำคัญ เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ โรคเมเร็ง เป็นต้น (กิตติศักดิ์ โพธิ์โน, 2562) ความเครียดในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือการลาออก การขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ หากมองในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ คือ การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด การมาทำงานสายมากขึ้น การทำงานที่เลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ ไม่กล้าตัดสินใจ และมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น (ฐาปนี วังกานนท์, 2556, น. 31)

ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นเรือนจำที่ทำหน้าที่พิเศษคือ คัดกรองและให้การรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย ที่ถูกส่งมาจากเรือนจำต่าง ๆ ทั่วประเทศ เป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิขนาด 500 เตียง และเป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในประเทศไทยที่รักษาเฉพาะผู้ต้องขัง (ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์, 2564) โรงพยาบาลจัดเป็นสถานที่หนึ่งที่จะต้องพบเจอกับสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นจุดที่มีความเสี่ยงต่อการถูกรังเรียนและฟ้องร้อง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มาใช้บริการ ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความตาย การปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากเกินไป ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ร่วมงาน จึงทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน (ธัญธรณ์ ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภพิตร, 2561) โดยทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีบุคลากรในการทำงานที่หลากหลาย แบ่งเป็น 6 ส่วนงาน ได้แก่ ส่วนบริหารทั่วไป ส่วนปกครองและรักษาการณ์ ส่วนสวัสดิการ และทันตปฏิบัติ กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ส่วนการพยาบาล และกลุ่มงานสหเวชศาสตร์ บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ยังต้องสามารถควบคุมผู้ต้องขังได้ การปฏิบัติงานด้วยความหลากหลายในหน้าที่จึงเป็นเอกลักษณ์ของงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่แตกต่างจากโรงพยาบาลภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาอย่างเป็นระบบ รอบคอบ และระมัดระวัง เพราะมีกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับความมั่นคงปลอดภัยของทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ดังนั้น จะเห็นว่าบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นอาชีพหนึ่งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในงานได้ง่าย โดยมีสาเหตุใหญ่คือ การมีภาระงานมาก ต้องดูแลผู้ต้องขังที่ป่วยอยู่เวรยามตลอด 24 ชั่วโมง ต้องอยู่ในสถานที่คับแคบและมีรั้วรอบขอบชิด บรรยากาศการทำงานไม่รื่นรมย์

เสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย มีความซับซ้อน มีความกดดัน อีกทั้งเป็นงานที่มีความเสี่ยงในการป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี ย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน (รัชนิ หาญสมสกุล, 2550)

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงระดับความเครียดในการทำงาน การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ส่วนงานการเจ้าหน้าที่นำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน
2. ความเครียดของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ซึ่งมีทั้งหมด 358 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา เป็นจำนวน 186 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรแต่ละส่วนงาน ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดของบุคลากร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Cooper & Marshall (1976) มาทำการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

ความเครียดในการทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในทันตสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 30 คน ที่ทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อคำถามเป็นรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของบุคลากร และแบบสอบถามความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .897

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามไปยังส่วนงาน/กลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง 6 ส่วน ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทั้งสิ้น 186 ฉบับ ได้รับการตอบกลับภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 12 - 26 มกราคม 2564 และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 186 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.5 มีสถานภาพการสมรสโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.3 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71 ประเภทส่วนงานการพยาบาลมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 5 ปีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 52.2 ส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีภาวะหนี้สินมากกว่า 500,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.9

2. ศึกษาระดับความเครียดของบุคลากร และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่า

2.1 ความเครียดของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.15 S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.58 S.D. = 1.21) รองลงมาคือ ความรู้สึกกลัว

ความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 2.40 S.D. = 1.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้สึก
หมดหวังในชีวิต ($\bar{X}$ = 1.62 S.D. = 0.92)

2.2 ความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.95 S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน
มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.08 S.D. = 1.05) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ
และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}$ = 2.97 S.D. = 1.02) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ
ในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 2.86 S.D. = 0.95) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร
ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ 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

3. การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร
ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ได้ผลวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทส่วนงาน/กลุ่ม
งาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนบุตร และภาวะหนี้สินที่ต่างกัน
มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

3.2 ความเครียดของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ($r = .438$) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงาน
ของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามรายด้าน

ความเครียดของบุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
ความเครียดในการทำงาน			
1. ด้านลักษณะงาน	.398	.000*	มีความสัมพันธ์
2. ด้านบทบาทหน้าที่	.320	.000*	มีความสัมพันธ์
3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.255	.000*	มีความสัมพันธ์
4. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	.337	.000*	มีความสัมพันธ์
5. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	.368	.000*	มีความสัมพันธ์
รวม	.438	.000*	มีความสัมพันธ์

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.99)

2. บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทส่วนงาน/กลุ่มงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนบุตร และภาวะหนี้สินต่างกัน มีระดับความเครียดในการทำงานไม่แตกต่าง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

3. ความเครียดของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับปานกลาง ($r=.438$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

จากการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความเครียดในการทำงาน ของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

การศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.99) คือการที่บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เกิดการรับรู้ ถึงความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คาดว่าจะหนักหรือเกินความสามารถจะแก้ไขได้ อันมีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าว เช่น เกิดความวิตกกังวล เหนื่อยล้า ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับระดับความเครียดของ Janis (1952 อ้างถึงใน นริศรา วงศ์เลย, 2551, น. 8) ที่กล่าวไว้ว่า ความเครียดระดับปานกลางนี้ จะมีระยะเวลาสิ้นสุดเป็นชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากภาระงานที่หนักหรือเร่งด่วน มีเวลาจำกัด ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นไม่รุนแรง เช่น ปวดศีรษะ เหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ซึ่งจะส่งผลกระทบให้เกิดอาการ

ปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อ บริเวณท้ายทอย หลังหรือไหล่ มีความรู้สึกกลัวความผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ นอนไม่หลับ ไม่อยากทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับการแบ่งระดับความเครียดของกรมสุขภาพจิต (2541, น. 12) โดยกล่าวไว้ว่า ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคม บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองอาจแสดงออกมาในลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทั่วไป ไม่รุนแรงจนก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย เป็นระดับความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาลีวัลย์ พานทอง (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ถึงแม้จะพบว่า บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ก็จะได้รับการแก้ไขและป้องกันไม่ให้ระดับความเครียดปานกลางพัฒนาไปอยู่ในระดับสูง เพราะจะส่งผลกระทบต่อความคิดและสภาพร่างกาย จะทำให้รู้สึกเหนื่อยง่าย ตัดสินใจไม่ได้ ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงานได้ง่าย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของบุคลากร กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

การศึกษาวิจัย พบว่า ความเครียดของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง ($r=.438$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 2 อาจเนื่องจากบุคลากรมีการรับรู้และจัดการกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมทางด้านร่างกายจิตใจ ที่เกิดจากความเครียดภายนอกและภายในที่ทำงานได้ดี ทำให้ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ครั้งนี้พบว่า ความเครียดของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper & Cartwright (1997) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน คือปัจจัยเกี่ยวกับภายนอกที่ทำงาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวก็จะติดตัวบุคคลไปสู่ที่ทำงานด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ นริศรา วงศ์เลย (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ที่บุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่เห็นว่ามีผลต่อความเครียด คือ ปัจจัยด้านแหล่งภายนอกองค์กร ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความเครียด จึงส่งผลให้มีความเครียดติดตัวไปสู่ที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงาน หากบุคลากรที่มีระดับความเครียดในระดับที่เหมาะสม จะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพในการทำงานออกมาได้สูงที่สุด ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้งานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (HOSDOC) ของทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในหัวข้อ H: Happy team work มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการป้องกัน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหา

ตลอดจนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เกิดความเครียดน้อยที่สุด ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และยังสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

1.1 บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการแก้ไขเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดสรรงานที่ทำให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ควรมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของ และควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ

1.2 บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพักราชการ ค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ร. และ พ.ต.ส.ร.) นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อาทิเช่น การส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อ การฝึกอบรมต่าง ๆ จัดศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น

1.3 บุคลากรในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภาระงาน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม จะต้องมีแนวทางปฏิบัติการทำงานที่เป็นทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ในด้านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษาเพื่อความหลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัว พฤติกรรมในการจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร ในทันตสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ ทั้งหมด 22 แห่ง เพื่อให้เป็นภาพรวมของประเทศ

2.3 ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการศึกษามากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

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

กิตต์กวี โพธิ์โน. (2562). **วัยทำงานเครียด กลายเป็นนางกวักเรียกโรค** นนทบุรี: เนชั่น.

สัญญาณเตือน 3 ด้าน. ไทยรัฐออนไลน์. สืบค้น 20 มกราคม 2564, จาก

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

เจษฎา โชคดำรงสุข. (2558). **วัยแรงงานมีสถานะเครียด กรมสุขภาพจิตแนะใช้วิธี 4ส1ม**. สืบค้น

3 ตุลาคม 2563, จาก <https://th.rajanukul.go.th/preview-3339.html>.

- ธูปนิ เวียงนันท. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (2564). ทวีร์เรือนจำ. สืบค้น 15 ธันวาคม 2563, จาก
<https://www.hosdoc.com/>.
- ชัยธรรม ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภพิตร. (2561). ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับ
ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.
จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 62(2), 197-209.
- นริศรา วงศ์เลย. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำ
กลางเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาลีวัลย์ พานทอง, สุวรรณ อนุสันติ และพรทิพย์ เกตุรานนท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่าง
สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยา.
พยาบาลสาธารณสุข, 32(3) 151-164.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน
การทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1997). *Managing workplace stress*. Thousand Oaks,
California: Sage.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). *Occupational Source of Stress*. *Journal of*
Occupational Psychology, 4, 11-28.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.