



# ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเทอร์เนชั่นแนล

พัชราวลัย เรืองศรีจันทร์\*, ศิริลักษณ์ ศุภปิติพร พบ.\*\*

## บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเทอร์เนชั่นแนล และศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

**วิธีการศึกษา** เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใด เวลาหนึ่ง โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเทอร์เนชั่นแนลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพนักงานประจำ โดยปฏิบัติงานในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคม 2553 จำนวน 300 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ 13 ด้าน และแบบวัดความเครียดสวนปรุงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์

**ผลการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 29.4 ปี พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความเครียดระดับสูงถึงสูงมากคิดเป็นร้อยละ 64.3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกเกี่ยวกับงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและปัจจัยสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานความรู้สึกด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ดังนั้นการตระหนักและให้ความช่วยเหลือเพื่อลดระดับความเครียดและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจน่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กร

**คำสำคัญ** ความเครียด พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดึงดูดใจ

วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2554; 56(4): 425-436

\* นิสิตปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\* ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



# Stress of Nurses, Attitude for Development to be a Magnet Hospital and Factors Associated with Stress of Registered Nurses in Private International Hospital

Patcharawan Raungsrijan\*, Siriluck Suppapatiporn M.D.\*\*

## ABSTRACT

**Objective:** To study the level of stress and associated factors about demographic, work and attitude for development to be a magnet hospital among registered nurses in private international hospital.

**Methods:** A cross-sectional descriptive study was conducted. Three hundred full-time registered nurses in one private international hospital in Bangkok were recruited. The research instruments were 3 parts: 1) demographic data and factors associated with job and feelings toward job questionnaire 2) preparation to be magnet hospital factors 13 parts and 3) Suanprung Stress Test questionnaire. Data were analyzed by percentage, mean and standard deviation, Chi-square test.

**Results:** All of sample were women. The average age were 29.4 years. About 64.3% of the nurses had high level of stress. The factors associated with nurses stress were perceiving about the respect from patients, colleagues and supervisors, preparation to be magnet hospital factors 6 parts; part of professional working, professional improvement, organizational culture, staff selection and evaluation, nurse working support and payment management.

**Conclusion:** Most of the sample had high level of stress and factors associated with stress were perceiving about the respect and attitude for development to be magnet hospital. Concern and help for decreasing stress as well as understanding about preparation to be magnet hospital may help organizational development to be a magnet hospital.

**Keywords:** stress, registered nurses, magnet hospital

J Psychiatr Assoc Thailand 2011; 56(4): 425-436

\* Master of Science in Mental health, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

\*\* Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

## บทนำ

ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจและร่างกายของบุคคลที่เสียความสมดุล ซึ่งอาจเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและการคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม โดยสาเหตุนั้นมีทั้งมาจากตัวบุคคลเอง ได้แก่ ความต้องการภายในตัวบุคคล ความเครียดจากเหตุการณ์ที่คาดหวังไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดความคับข้องใจ ส่วนสาเหตุที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนฝูง ที่ทำงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ สภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น<sup>1</sup> ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ สำหรับอาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชน ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหาร วิชาการ ตลอดจนงานพัฒนา และการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ<sup>2</sup> ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดขึ้นได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความเครียดของพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง<sup>3-7</sup> ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน ซึ่งผลของความเครียดนั้นสามารถทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ลำบาก ผิดพลาด มีความคิดอยากลาออกหรือเปลี่ยนงานได้<sup>1</sup> นอกจากนี้ การขาดแรงจูงใจและแหล่งสนับสนุนในการทำงานมีส่วนทำให้พยาบาลมีการลาออกจางาน หรือหันไปทำงานอย่างอื่นมากขึ้น ในปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลได้ขาดแคลนอย่างมาก สำหรับในสหรัฐอเมริกาเคยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เป็นอย่างมากเช่นกัน เมื่อ พ.ศ. 2537 สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา จึงได้ริเริ่มโครงการ Magnet Hospital เพื่อหากลวิธี

ในการดึงดูดและป้องกันการลาออกของพยาบาลจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เพิ่มคุณภาพ และความพึงพอใจของพยาบาล โดยให้เป็นรางวัลเกียรติยศแก่โรงพยาบาลที่สามารถทำให้การพยาบาลได้รับการยอมรับว่า เป็นเลิศโรงพยาบาลที่ได้รับรางวัล Magnet จะเป็นโรงพยาบาลแม่เหล็กดึงดูดให้พยาบาลต้องการร่วมทำงานด้วย ภายใต้บริบทของการพยาบาลเป็นเลิศ พยาบาลที่มีความรักในวิชาชีพ หรือมีความทะนงในศักดิ์ศรีของการพยาบาล จะต้องการทำงานในโรงพยาบาลที่มีสัญลักษณ์ Magnet เพราะจะมั่นใจได้ว่า โรงพยาบาลดังกล่าวมีการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดันให้การพยาบาลมาอยู่แถวหน้าของบุคลากรทั้งหมด มีความทัดเทียม กับสหสาขาวิชาชีพ<sup>8-11</sup>

โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงได้ริเริ่มโครงการ Magnet hospital ขึ้น อย่งไรก็ตามการศึกษากว่าสุขภาพจิตหรือความเครียดของพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลของรัฐ<sup>3-5,12</sup> และศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยทั่วไปด้านต่างๆ ในชีวิต การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาล ปัจจัยสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน และความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (magnet hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานพยาบาลอื่นในการดูแลสุขภาพจิตควบคู่กับการพัฒนาองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์และวิธีการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล ในปี

พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นพนักงานประจำทั้งแผนกผู้ป่วยในและแผนกผู้ป่วยนอก ไม่ได้อยู่ในช่วงการลาคลอดลาศึกษาต่อ หรือลาเกินกว่า 3 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคม พ.ศ.2553 จำนวน 300 ราย ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดของโรงพยาบาล 721 ราย โดยใช้สูตร Yamane และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งจะได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 258 ราย การศึกษาครั้งนี้จึงเก็บตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 ราย

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$
$$n = \frac{721}{1+(721)(0.05)^2}$$
$$= 258$$

จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบมีชั้นภูมิตามลักษณะสายการปฏิบัติงานเป็นแผนกผู้ป่วยในและแผนกผู้ป่วยนอกตามอัตราส่วนได้เป็นแผนกผู้ป่วยใน 148 ราย แผนกผู้ป่วยนอก 152 ราย และทำการสุ่มอย่างง่ายในพยาบาลแต่ละแผนกโดยการจับสลากรายชื่อจนครบจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง 3 ชุดได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน จำนวน 17 ข้อ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด ซึ่งผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวคิดลักษณะโรงพยาบาลที่ตึงเครียด 13 ด้าน<sup>8-11</sup> จำนวน 27 ข้อ เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบตามความคิดเห็นตั้งแต่ต่ำสุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด การแปรผลแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.67 ขึ้นไปหมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด

ความพร้อมในการเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 2.34-3.66 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อความพร้อมในการเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด ค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วง 1.00-2.33 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อความพร้อมในการเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด [แบบสอบถามนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย จิตแพทย์ 1 ท่าน และพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน และทดสอบแล้วพบว่ามีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ดี โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89] 3) แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20, SPST-20)<sup>13</sup> ซึ่งเป็นการประเมินความรู้สึกต่อเหตุการณ์ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ ในแต่ละข้อให้คะแนนความเครียดตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่รู้สึกเครียดถึง 5 หมายถึงรู้สึกเครียดมากที่สุด มีคะแนนรวมไม่เกิน 100 คะแนน โดยคะแนน 0-24 หมายถึงมีระดับความเครียดน้อย คะแนน 25-42 หมายถึงมีระดับความเครียดปานกลาง คะแนนตั้งแต่ 43 คะแนนขึ้นไป มีระดับความเครียดสูงถึงสูงมาก

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยผลการทดสอบถือว่ามีความสำคัญทางสถิติเมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

## ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.4 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.29 มีระดับการศึกษาสูงสุดเป็นปริญญาตรีร้อยละ 93

สถานภาพโสดร้อยละ 81.4 ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 94.7 และไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 89.3

กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลเป็นเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 และมี จำนวน ชั่วโมงที่ทำงาน 8 ถึง 12 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 71.7 สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา การได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

ความคิดเห็นต่อยังเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ 13 ด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยระดับมากต่อยังด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความเป็นเลิศขององค์กร ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ ด้านการจัดอัตรากำลัง ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยระดับปานกลาง (ตารางที่ 2)

ผลการศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพจากแบบวัดความเครียดสวนปรุง พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ตารางที่ 3)

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกที่มีต่องาน (n = 300)

	ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	หญิง	300	100.0
	ชาย		
<b>อายุ</b>	≤ 25 ปี	71	23.7
	>25-30 ปี	123	41.0
	>30-35 ปี	79	26.3
	>35-40 ปี	13	4.3
	>40 ปี	14	4.7
<b>สถานภาพสมรส</b>	โสด	244	81.4
	คู่	55	18.3
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	0.3
<b>ระดับการศึกษา</b>	ปริญญาตรี	279	93.0
	ปริญญาโท	21	7.0
<b>โรคประจำตัว</b>	ไม่มี	268	89.3
	มี	32	10.7
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>	น้อยกว่า 1 ปี	64	21.3
	1-5 ปี	121	40.3
	6-10 ปี	86	28.7
	มากกว่า 10 ปี	29	9.7
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย</b>	ระดับน้อย	15	5.0
	ระดับปานกลาง	160	53.3
	ระดับมาก	125	41.7
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน</b>	ระดับน้อย	10	3.3
	ระดับปานกลาง	151	50.4
	ระดับมาก	139	46.3
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา</b>	ระดับน้อย	16	5.3
	ระดับปานกลาง	199	66.4
	ระดับมาก	85	28.3
<b>ความรู้สึกภูมิใจในงาน</b>	ระดับน้อย	17	5.7
	ระดับปานกลาง	131	43.6
	ระดับมาก	152	50.7
<b>การได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ</b>	ระดับน้อย	18	6.0
	ระดับปานกลาง	162	54.0
	ระดับมาก	120	40.0
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	ระดับน้อย	46	15.3
	ระดับปานกลาง	188	62.7
	ระดับมาก	66	22.0

**ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตั้งดูดีใจและ พืชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์ และคณะ  
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล**

ปัจจัยส่วนบุคคลไม่พบความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนลที่นัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานพบว่าความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) (ตารางที่ 4) สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาล

ตั้งดูดีใจ พบว่าความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตั้งดูดีใจ ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนการทำงาน ของพยาบาล และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ส่วนด้านของ วัฒนธรรมองค์กร และด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน และการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) (ตารางที่ 5)

**ตารางที่ 2** ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตั้งดูดีใจ

ปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตั้งดูดีใจ (Magnet Hospital)	ระดับความคิดเห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ	-(-)	78 (26.0)	222 (74.0)
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ	6 (2.0)	180 (60.0)	114 (38.0)
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4 (1.3)	153 (51.0)	143 (47.7)
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	2 (0.7)	141 (47.0)	157 (52.3)
ด้านการสื่อสารในองค์กร	8 (2.7)	237 (79.0)	55 (18.3)
ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม	2 (0.7)	277 (92.3)	21 (7.0)
ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล	- (-)	180 (60.0)	120 (40.0)
ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ	2 (0.7)	213 (71.0)	85 (28.3)
ด้านการจัดอัตรากำลัง	53 (17.7)	244 (81.3)	3 (1.0)
ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล	11 (3.7)	231 (77.7)	58 (19.3)
ด้านความเป็นเลิศขององค์กร	1 (0.3)	100 (33.3)	199 (66.3)
ด้านโครงสร้างองค์กร	14 (4.7)	259 (86.3)	27 (9.0)
ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน	16(5.3)	246 (82.0)	38(12.7)
ความคิดเห็นโดยรวมต่อการเป็นโรงพยาบาลตั้งดูดีใจ	-(-)	22 (7.3)	278 (92.7)

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละของระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล

ระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ
เครียดน้อยถึงปานกลาง	107	35.7
เครียดสูงถึงสูงมาก	193	64.3

Mean = 49.73, S.D. = 16.21, Median = 50, Min = 4, Max = 86

**ตารางที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานกับระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน	เครียดน้อยถึงปานกลาง		$\chi^2$	p-value
	จำนวน (ร้อยละ)	เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน (ร้อยละ)		
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย</b>				
น้อยที่สุดและน้อย	2 (13.3)	13 (86.7)	13.843	0.001**
ปานกลาง	46 (28.8)	114 (71.2)		
มากและมากที่สุด	59 (47.2)	66 (52.8)		
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน</b>				
น้อยที่สุดและน้อย	-(-)	10 (100.0)	15.468	0.001**
ปานกลาง	43 (28.5)	108 (71.5)		
มากและมากที่สุด	64 (46.0)	75 (54.0)		
<b>การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา</b>				
น้อยที่สุดและน้อย	3 (18.8)	13 (81.2)	10.759	0.005**
ปานกลาง	62 (31.2)	137 (68.8)		
มากและมากที่สุด	42 (49.4)	43 (50.6)		

\*\* p < 0.01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด (Magnet Hospital) กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

ความคิดเห็นต่อความพร้อมในการเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด	เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน (ร้อยละ)	$\chi^2$	p-value
ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ				
ระดับน้อยและปานกลาง (N=78)	16 (20.5)	62 (79.5)	10.549	0.001**
ระดับมาก (N=222)	91 (41.0)	131 (59.0)		
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ				
ระดับน้อยและปานกลาง (N=157)	45 (28.7)	112 (71.3)	7.042	0.008**
ระดับมาก (N=143)	62 (43.3)	81 (56.7)		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร				
ระดับน้อยและปานกลาง (N=143)	42 (29.4)	101 (70.6)	4.721	0.030*
ระดับมาก (N=157)	65 (41.4)	92 (58.6)		
ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล				
ระดับน้อยและปานกลาง (N=180)	54 (30.0)	126 (70.0)	6.298	0.012*
ระดับมาก (N=120)	53 (44.2)	67 (55.8)		
ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล				
ระดับน้อยและปานกลาง (N=242)	77 (31.8)	165 (68.2)	8.080	0.004**
ระดับมาก (N=58)	30 (51.7)	28 (48.3)		
ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน				
ระดับน้อยและปานกลาง (N=262)	86 (32.8)	176 (67.2)	7.282	0.007**
ระดับมาก (N=38)	21 (55.3)	17 (44.7)		

\*\* p < 0.01 , \* p < 0.05

## วิจารณ์

จากผลการศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล ในกลุ่มตัวอย่าง 300 ราย พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเครียดเท่ากับ 49.73 ซึ่งสูงกว่าจากการศึกษาอื่น ซึ่งพบว่าพยาบาลมีความเครียดในระดับปานกลางประมาณร้อยละ 36-66<sup>4,7</sup> และระดับสูงถึงรุนแรงร้อยละ 23-35<sup>4,6</sup> และพบความชุกของปัญหา

สุขภาพจิตในพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 10.3<sup>12</sup> สำหรับการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนความเครียดอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษานี้เป็นโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนลซึ่งมีขนาดใหญ่บริการผู้ป่วยจำนวนมากและหลากหลาย และอาจเนื่องจากความแตกต่างของชนิดแบบวัดที่ใช้ประเมินความเครียด อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ควรได้รับการดูแลและแก้ไข เนื่องจาก



ความเครียดระดับสูงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ และส่งผลต่อการดำเนินชีวิต การตัดสินใจได้<sup>1</sup> ดังนั้นจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลความเครียดของพยาบาลดังกล่าว

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่อ งานที่พบความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาล วิชาชีพได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดสูงมีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยหรือปานกลางต่อปัจจัยดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล ห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยสาเหตุเรื่องงาน<sup>6</sup> นอกจากนี้พบว่าปัจจัยขององค์กร ในด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด<sup>4,14</sup> และพยาบาลที่คงอยู่ในงาน จะเป็นพยาบาลที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ฟังพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ<sup>15</sup> จะเห็นได้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาจส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานต่อไปได้ ดังนั้นการส่งเสริมด้านปัจจัยดังกล่าวอาจจะช่วยลดความเครียดหรือลดอัตราการลาออกจากงานได้

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ 13 ด้าน จากการศึกษพบว่า มี 6 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

ในด้านนี้ระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความตระหนักในหน้าที่การให้บริการบริการผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตามพบว่าพยาบาลที่มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อความพร้อมในด้านนี้สัมพันธ์กับความเครียดสูงถึงสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพพยาบาลต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและผู้ป่วยพึงพอใจ<sup>8-11</sup> ดังนั้นความคิดเห็นต่อความพร้อมระดับน้อย ย่อมทำให้ไม่มั่นใจและเกี่ยวข้องกับ ความเครียดได้ ส่วนปัจจัยด้านพัฒนาวิชาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร พยาบาลมีความคิดเห็นในด้านนี้ ในลักษณะใกล้เคียงกัน แต่กลุ่มที่มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลาง มีร้อยละความเครียดสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล และด้านการบริหารจัดการ ค่าตอบแทน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ในระดับน้อย และปานกลางและสัมพันธ์กับความเครียดสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องมีการอบรม ศึกษาต่อเนื่องตลอดเวลา ยอมรับในการบริหารงานของพยาบาลระดับผู้บริหาร ซึ่งมีการตรวจสอบผลการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ในขณะที่มีการทำงานในสภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ยังไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร รวมถึงผลตอบแทน และสวัสดิการอาจไม่เหมาะสมกับความสามารถและผลงานรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง<sup>8-11</sup> ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมามีพบว่าปัจจัยด้านการทำงานเรื่อง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการบริหารและการสนับสนุน ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาล<sup>16</sup> นอกจากนี้ พบว่าแหล่งที่มาของความเครียดพยาบาลสาเหตุหนึ่งมาจากภาระงานที่มากเกินไปและ

ความไม่พร้อมในการเผชิญกับความต้องการทางอารมณ์ของผู้ป่วยและญาติ<sup>17</sup> และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม บทบาทที่ไม่ชัดเจน และการจัดการที่ปราศจากผู้นำ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเพิ่มระดับอารมณ์เครียดของพยาบาล<sup>18</sup> ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียดให้ชัดเจนหรือประเมินถึงความเข้าใจหรือความกังวลในปัจจุบันต่างๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและให้การช่วยเหลือ น่าจะมีส่วนช่วยในการลดความเครียดที่เกิดขึ้นได้ เช่น ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ การคำนึงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเจตคติต่อการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ การคิดค่ารักษาพยาบาลที่เป็นธรรม ความพึงพอใจในคุณภาพบริการ ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ซึ่งได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้สามารถจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง รวมถึงการจัดตั้งหน่วยงานที่ให้บริการงานที่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ควรพิจารณาในการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียดและแนวทางลดความเครียด ทั้งนี้การที่พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากและปานกลางด้านวัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความเชื่อ ค่านิยม และมีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเป็นหัวใจของทีมสุขภาพ<sup>9-11</sup> ซึ่งน่าจะทำให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข ลดอัตราการออกจากงานได้อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเทอร์เนชั่นแนลแห่งหนึ่งเท่านั้นที่ได้มีการริเริ่มพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลตึงเครียด ซึ่งยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพอาจมีความแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอื่นหรือศึกษาในช่วงเวลาอื่นได้ และในการศึกษารั้งต่อไปถ้าศึกษาเพิ่มเติมในปัจจุบันด้านการจัดการหรือปรับตัวต่อความเครียด

ของพยาบาลวิชาชีพ น่าจะเป็นแนวทางในการช่วยป้องกันและลดความเครียดได้

## สรุป

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเทอร์เนชั่นแนลส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูงถึงสูงมาก ปัจจัยสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพและด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ดังนั้นการตระหนักและให้การช่วยเหลือจัดการเพื่อลดความเครียด รวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงเครียด น่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณฝ่ายบริหาร และฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเทอร์เนชั่นแนล ที่สนับสนุนการทำวิจัย เอื้ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย และขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เห็นความสำคัญและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

## References

1. Sariwat L. Psychology in daily life. Bangkok: O.S.printing house, 2006.
2. Leuboontawatchai O. Mental health and Psychiatric Nursing. Bangkok: Chulalongkorn University, 2000.
3. Ploylaumsang L. Stress of nurses working at inpatient department and coping behaviors Suanprung psychiatric hospital, Chiang Mai province. Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health 2001; 14:38-51.

4. Leelatanaporn H. Mental health survey in healthcare personnel of Samut-Sakorn hospital during 2008. *J Psychiatr Assoc Thailand* 2009; 54(2): 159-68.
5. Tanchaisawat S. The relationship between selected factors and stress of the professional nurses at Songklanakarind hospital. Bangkok: A thesis of master degree in public health nursing, Graduate school, Mahidol University; 1992.
6. Pholwichai R. Work stress among nurses in emergency room private hospitals in Bangkok metropolis. Bangkok: A thesis of master degree in mental health, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University; 2006.
7. Pumeechokchai W. Job stress and coping strategies of registered nurses and technician nurses in Somdejprapinklow hospital. Bangkok: A thesis of master degree in community, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University; 2003.
8. Pomsoong C. Strategies to lead nurses of Bumrungrad hospital to being excellent and receiving magnet awards in 3 years. Bangkok: An independent study of master degree in business admisniration, Graduate school, Mahanakorn University of Technology; 2008.
9. Kramer M, Schmalenberg CE. Staff nurses identify essentials of magnetism. In: McClure M, Hinshaw AS, eds. Washington DC: American Nurses Publishing; 2002.
10. Hinshaw AS. Building management into health organizations. In: McClure M, Hinshaw AS, eds. Washington DC: American Nurses Publishing; 2002.
11. Uden LD, Monarch K. The ANCC Magnet recognition program: converting research finding into action. In: McClure M, Hinshaw AS, eds. Washington DC: American Nurses Publishing; 2002.
12. Arunpongpaisal S, Pattamang Y, Suwannamach P. Prevalence of mental health problem among registered nurses at Roiet hospital. *J Psychiatr Assoc Thailand* 2008; 53(1): 21-30.
13. Mahatnirunkul S, Pumpaisalchai W, Tapanya P. Suanprung stress test. Chiang Mai: Suanprung hospital; 1997.
14. Eiamyingpanich R. Factors effect to work stress of medical personnel in Charoenkrung Pracharak hospital, medical service department of Bangkok: A thesis of master degree in social work, Faculty of Social administration: Thammasat University; 1988.
15. Taoundong P, Namphon N. The relationship between personal factors, job satisfaction, work capability with attachment to registered nurses organization in intensive care unit in hospital belong to Ministry of Public Health. *Thai Journal of Nursing Council* 2003; 18(1): 36-43.

16. Sungmek D, Pipatwanitcha N. The relationship between personal factors and work factors with operative nurse stress in eastern hospital. Journal of Primary Health Care : Central edition 1995; 11(1): 1-20.
17. Gray-Toft P, Anderson JG. Stress among hospital nursing staff: Its causes and effects. Social Science & Medicine 1981; 15(5): 639-47.
18. Gray-Toft P, Anderson JG. Stress among hospital nursing staff: Its causes and effects. Social Science & Medicine 1981; 15(5): 639-47.