

การศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าและภาวะเครียดจากการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

อมรรัตน์ ตันติพิพย์พงศ์ พ.บ.

Prevalence and predicting factors of depression and stress from work in Vachira Phuket Hospital's employees.

Abstract

Mental health problem is a major problem which impacts on workplace hospital's employees, especially depression or stress from work this will the work affects to hospital work which is a service business and mainly take care of patients in the hospital. The objective of this study is to study the prevalence and predicting factors of depression and stress from work in Vachira Phuket hospital's employees. A crosssectional descriptive study was used to study the major mental health problems, including depression and stress from work, using the secondary data from Occupational department. Data from mental health assessment model, 2Q 9Q, and assessing the level and causes of stress. The data was analyzed by frequency and percent. Chisquare was used for predicting factors in this article. The results show that prevalence of depression was 13.3 percent, the level of depression was mild (10.9%). The level of stress was moderate in Benefits and Compensation. Factor that is significantly associated with stress from work is kidney disease. Factors that are significantly associated with depression are marriage status ,have no medical disease and allergic rhinitis. There should be continuous monitoring and seeking solutions to that problems. This will prevent depression and stress from work in Vachira Phuket hospital's employees.

Amornrat Tanthitippong M.D.

Occupational Medicine Department

Vachiraphuket Hospital

Phuket Province 83000

Keywords: stress, depression, mental health

บทคัดย่อ

ปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล โดยเฉพาะภาวะซึมเศร้าหรือภาวะเครียดจากการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในโรงพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานบริการที่ต้องดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นหลัก การศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความทุกข์ของสภาวะสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ทำการศึกษาโดยใช้รูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง โดยศึกษาถึงปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญได้แก่ ภาวะซึมเศร้า โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลจากกลุ่มงานอาชีวเวชกรรมข้อมูลจากแบบประเมินสุขภาพจิต 2Q 9Q และข้อมูลประเมินระดับและสาเหตุของความเครียด ในเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ในปี 2560 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเครียดและภาวะความซึมเศร้า ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และ Chi square ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ของ รพ.วชิระภูเก็ต มีความทุกข์ของภาวะซึมเศร้า ร้อยละ 13.3 โดยส่วนใหญ่มีระดับของภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 10.9) การประเมินภาวะความเครียดพบว่าส่วนใหญ่มีความเครียดระดับน้อย ร้อยละ 72.6 ด้านที่พบระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านประโยชน์และค่าตอบแทน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานภาพสมรส การไม่มีโรคประจำตัว อาการภูมิแพ้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะโรคไต ดังนั้นในการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ ควรมีการติดตามต่อเนื่องและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อันจะเป็นการป้องกันโรคซึมเศร้าและปัญหาความเครียดในเจ้าหน้าที่ต่อไป

คำรหัส : ความเครียด, โรคซึมเศร้า, สุขภาพจิต

Original Articles

นิตยสารฉบับ

ที่มาและความสำคัญ

ปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคซึมเศร้า ความเครียดจากการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในโรงพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานบริการที่ต้องดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นหลัก

จากแบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต (Happinometer) ปีงบประมาณ 2560 เดือนเมษายน-เดือนพฤษภาคม 2560 จำนวน 1,045 คน พบว่าเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยความสุขในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 60 โดยจำแนกเป็นแต่ละด้านดังนี้ (Happy Soul/จิตวิญญาณดี) ร้อยละ 69.36 (Happy Heart/น้ำใจดี) ร้อยละ 66.35 (Happy Body สุขภาพกายดี) ร้อยละ 65.51 (Happy Brain/ใฝ่รู้ดี) ร้อยละ

58.98 (Happy Society/สังคมดี) ร้อยละ 58.65 (Happy Work Life/การทำงานดี) ร้อยละ 58.24 (Happy Family/ครอบครัวดี) ร้อยละ 55.24 (Happy Money/สุขภาพเงินดี) ร้อยละ 52.69 และ (Happy Relax/ผ่อนคลายดี) ร้อยละ 51.65 โดยเฉพาะด้าน Happy Relax ผ่อนคลายดีมีค่าคะแนนต่ำที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาด้านความเครียดจากการทำงาน ครอบครัว การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ โดยสาเหตุของความเครียดอาจมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีหลายปัจจัยร่วมกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารจัดการภายในองค์กร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนสภาพแวดล้อมนอกงานที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความเครียดจึงส่งผลทำให้เกิดอาการเบื่ออาหาร เกิดแผลอักเสบในกระเพาะอาหาร เกิดความผิดปกติด้านจิตใจ ปวดศีรษะข้างเดียว นอนไม่หลับ มีอารมณ์แปรปรวน ส่งผลต่อสัมพันธภาพ

ภายในของครอบครัวและสังคม ผู้มีความเครียดมาก อาจแสดงออกได้หลายทาง เช่น สูบบุหรี่ ดื่มแอลกอฮอล์ ใช้ยาคลายเครียด หรือแสดงอารมณ์ก้าวร้าว นอกจากนี้ ความเครียดมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁵⁾ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาวิจัยภาวะเครียดและภาวะซึมเศร้าของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะทำในกลุ่มประชากรคือพยาบาล จากการศึกษาของสุมนทนา น้อยบุญเต็มและคณะ⁽⁴⁾ พบความชุกร้อยละ 83 การศึกษาของธีระพล ปัญญาวิและคณะ⁽³⁾ ศึกษาเรื่องความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน ไม่ได้ศึกษาความชุก จากการศึกษาของเศรษฐ์ สิทธิปริดาและคณะ⁽⁶⁾ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจุบันโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตยังไม่มีข้อมูลภาวะซึมเศร้า การประเมินระดับความเครียด และสาเหตุของความเครียด เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และการป้องกันในระยะยาว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจึงได้จัดทำการศึกษาข้อมูลทฤษฎีจากกลุ่มงานอาชีพเวชกรรม เรื่องการประเมินสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพจิต ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนารพ.อันจะนำไปสู่เป้าหมาย คนสำราญ งานสัมฤทธิ์และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงความชุกของสภาวะสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาสาเหตุความเครียดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะเครียดและภาวะซึมเศร้า

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Crossectional descriptive

Study) โดยใช้ข้อมูลทฤษฎีจากแบบบันทึกข้อมูลของกลุ่มงานอาชีพเวชกรรมโดยมีข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้แก่ ภาวะซึมเศร้า ภาวะเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 60 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2561

วิธีดำเนินการ

1. ทบทวนบทความและวางแผนการดำเนินการได้แก่ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะเครียด ความสัมพันธ์ภาวะซึมเศร้าของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะเครียด
2. ทำบันทึกข้อความเพื่อขออนุญาตใช้ข้อมูลทฤษฎีที่เก็บโดยใช้แบบฟอร์มการเก็บข้อมูลจากกลุ่มงานอาชีพเวชกรรม
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
4. วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตทั้งหมด เดือนตุลาคม 60 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2561 โดยได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 1,115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลทฤษฎีที่เก็บโดยกลุ่มงานอาชีพเวชกรรม ประกอบด้วย

1. ข้อมูลการประเมินสุขภาพจิต ประกอบด้วย 3 ส่วน
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน สภาพการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ โรคประจำตัว การออกกำลังกาย และกิจกรรมที่เข้าร่วมกับโรงพยาบาล
ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบคัดกรองโรคซึมเศร้า ได้แก่ แบบคัดกรองโรคซึมเศร้าด้วยคำถาม 2Q และแบบประเมินโรคซึมเศร้าด้วยคำถาม 9Q

ตารางที่ 1 แปลผลแบบคัดกรองโรคซึมเศร้า

- ถ้าคำตอบ “ไม่มี” ทั้ง 2 คำถาม ถือว่าปกติ ไม่เป็นโรคซึมเศร้า
- ถ้าคำตอบ “มี” ข้อใดข้อหนึ่ง หรือทั้ง 2 ข้อ หมายถึงเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงหรือมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคซึมเศร้า ให้ทำแบบประเมินโรคซึมเศร้า 9Q

ตารางที่ 2 แปลผลของคะแนนแบบคัดกรองภาวะโรคซึมเศร้า

คะแนนรวม	การแปลผล
น้อยกว่า 7	ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้า
7-12 คะแนน	มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อย
13-18 คะแนน	มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับปานกลาง
มากกว่า 19 คะแนน	มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับรุนแรง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงานได้แก่ แบบประเมินความเครียด ST-5 และแบบประเมินคำถามเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดในการทำงานโดยดัดแปลงจากงานวิจัย เรื่องปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด⁽¹⁾ เพื่อศึกษาสาเหตุของความเครียดในการทำงาน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน (ภาระงาน)	จำนวน 9 ข้อ
2. ด้านบทบาทและหน้าที่ในหน่วยงาน	จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านสังคม และครอบครัว	จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
7. ด้านประโยชน์และค่าตอบแทน	จำนวน 1 ข้อ

ตารางที่ 3 แปลผลคะแนนสาเหตุความเครียดในการทำงาน

คะแนนรวม	การแปลผล
0-4 คะแนน	เครียดน้อย
5-7 คะแนน	เครียดปานกลาง
8-9 คะแนน	เครียดมาก
10-15 คะแนน	เครียดมากที่สุด

ตารางที่ 4 แปลผลคะแนนสาเหตุความเครียดในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน	การแปลผล
ความเครียดระดับน้อยที่สุด	1.00-1.80
ความเครียดระดับน้อย	1.81-2.60
ความเครียดระดับปานกลาง	2.61-3.40
ความเครียดระดับมาก	3.41-4.20
ความเครียดระดับมากที่สุด	4.21-5.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากแบบบันทึกข้อมูลจากกลุ่มงานอาชีวเวชกรรมโดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 60 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สร้างรหัสแบบข้อมูลทุติยภูมิ และคีย์ข้อมูลลงฐานข้อมูล โปรแกรม SPSS
2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Crossectional Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ และร้อยละ
3. การใช้ Chisquare ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,115 คน พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 918 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 เพศชาย จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 เจ้าหน้าที่จะมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 514 คนคิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และอายุ 41-50 ปี จำนวน

194 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 382 คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และอยู่ในช่วง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 16.6 การจำแนกตามสภาพการจ้างงานมากที่สุดคือ ข้าราชการ จำนวน 337 คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และพนักงานราชการมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา คือ พนักงานประจำตึก จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 626 คนคิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 392 คิดเป็นร้อยละ 35.4 และหย่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวจำนวน 842 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และโรคประจำตัวที่พบบมากที่สุด คือ โรคความดันโลหิตสูง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 รองลงมาคือ โรคภูมิแพ้ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และไขมันในเลือดสูง จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 3.9 การออกกำลังกายของเจ้าหน้าที่พบว่า ส่วนใหญ่จะออกกำลังกายนานๆ ครั้ง จำนวน 530 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ความถี่ 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ไม่เคยออกกำลังกาย จำนวน

80คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และชมรมที่เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกับโรงพยาบาลมากที่สุด คือ เติญ-ว้าง จำนวน 250คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมาคือ ฟิตเนส จำนวน 170คน คิดเป็นร้อยละ 18.6เข้าร่วมมากกว่า 2 ชมรมหรือกิจกรรม จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และยังไม่ได้เข้าร่วมชมรม จำนวน 33คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีภาวะโรคไต

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะซึมเศร้า

ตารางที่ 5 แสดงความถี่และร้อยละภาวะซึมเศร้าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตด้วยคำถาม 2Q

ใน 1 เดือนที่ผ่านมา รวมวันนี้ท่านรู้สึก : หดหู่ เศร้า หรือท้อแท้	จำนวน(คน) N=1115	ร้อยละ
มี	377	33.8
ไม่มี	738	66.2

ใน 1 เดือนที่ผ่านมา รวมวันนี้ท่านรู้สึก : เบื่อ ทำอะไรก็ไม่เพลิดเพลินหรือไม่	จำนวน (คน) N=1115	ร้อยละ
มี	449	40.3
ไม่มี	666	59.7

จากตารางที่ 5 พบว่าใน 1 เดือนที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่มีอาการหรือความรู้สึกหดหู่ เศร้า หรือท้อแท้ จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ไม่มีความรู้สึก จำนวน 738 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และใน 1 เดือนที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่มีอาการหรือความรู้สึก เบื่อ ทำอะไรก็ไม่เพลิดเพลิน จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ไม่มีอาการ จำนวน 666 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7

ตารางที่ 6 แสดงความถี่และร้อยละภาวะซึมเศร้าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตด้วยคำถาม 9Q

การแปลผล	จำนวน(คน) (N=1115)	ร้อยละ
ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้า	967	86.7
อาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อย	121	10.9
มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับปานกลาง	21	1.9
มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับรุนแรง	6	0.5

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละภาวะซึมเศร้าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่มีอาการของโรคซึมเศร้า จำนวน 967 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 และมีภาวะซึมเศร้าจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 แบ่งเป็นมีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อยจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 มีอาการโรคซึมเศร้าระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และมีอาการโรคซึมเศร้าระดับรุนแรง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ แบบประเมินความเครียดด้วย ST-5 และระดับ สาเหตุของความเครียด

ตารางที่ 7 แสดงความถี่และร้อยละภาวะเครียดเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

การแปลผล	จำนวน(คน) (N=1115)	ร้อยละ
เครียดน้อย	809	72.6
เครียดปานกลาง	232	20.8
เครียดมาก	44	3.9
เครียดมากที่สุด	30	2.7

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละภาวะเครียดเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความรู้สึกเครียดเล็กน้อย จำนวน 809 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมา คือ รู้สึกเครียดปานกลาง จำนวน 232 คิดเป็นร้อยละ 20.8 รู้สึกเครียดมากจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และรู้สึกเครียดมากที่สุดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุความเครียดและระดับความรู้สึกเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

สาเหตุของความเครียด	ระดับความเครียด					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	เครียดน้อยที่สุด (1)	เครียดน้อย (2)	เครียดปานกลาง (3)	เครียดมาก (4)	เครียดมากที่สุด (5)			
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน								
- ต้องปฏิบัติงานหลายๆอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน	279 (25.0)	285 (25.6)	371 (33.3)	126 (11.3)	54 (4.8)	2.45	1.125	น้อย
- ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	368 (33.0)	323 (29.0)	278 (24.9)	114 (10.2)	32 (2.9)	2.21	1.097	น้อย
- ปริมาณงานและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป	290 (26.0)	299 (26.8)	316 (28.3)	158 (14.2)	52 (4.7)	2.45	1.154	น้อย
- มีกฎระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป	373 (33.5)	320 (28.7)	294 (26.4)	105 (9.4)	23 (2.1)	2.18	1.063	น้อย
- เวลาในการปฏิบัติงานไม่แน่นอน	475 (42.6)	314 (28.2)	221 (19.8)	81 (7.3)	24 (2.2)	1.98	1.053	น้อย

สาเหตุของความเครียด	ระดับความเครียด					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	เครียดน้อยที่สุด (1)	เครียดน้อย (2)	เครียดปานกลาง (3)	เครียดมาก (4)	เครียดมากที่สุด (5)			
- งานที่ต้องปฏิบัติตาม แรงบีบและเวลาจำกัด	302 (27.1)	304 (27.3)	286 (25.7)	157 (14.1)	66 (5.9)	2.44	1.194	น้อย
- งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ	529 (47.4)	307 (27.5)	188 (16.9)	71 (6.4)	20 (1.8)	1.88	1.022	น้อย
- งานที่ปฏิบัติมีความ ซ้ำซาก น่าเบื่อ	470 (42.2)	337 (30.2)	216 (19.4)	62 (5.6)	30 (2.7)	1.96	1.039	น้อย
- ไม่สามารถปฏิบัติงาน เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	485 (43.5)	303 (27.2)	220 (19.7)	73 (6.5)	34 (3.0)	1.98	1.081	น้อย
รวม						2.17	1.09	น้อย
2. ด้านบทบาทและหน้าที่ในหน่วยงาน								
- คำชี้แจง คำสั่งในการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	469 (42.1)	305 (27.4)	242 (21.7)	77 (6.9)	22 (2.0)	1.99	1.045	น้อย
- การวางแผนในการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	464 (41.6)	315 (28.3)	236 (21.2)	85 (7.6)	15 (1.3)	1.99	1.027	น้อย
- ขาดโอกาสในการแสดง ความคิดเห็น	489 (43.9)	309 (27.7)	236 (21.2)	53 (4.8)	28 (2.5)	1.94	1.032	น้อย
- การติดต่อประสานงาน ภายในหน่วยงานไม่เป็น ระบบ	409 (36.7)	325 (29.1)	264 (23.7)	76 (6.8)	41 (3.7)	2.12	1.093	น้อย
รวม						2.01	1.05	น้อย
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน								
- อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ	339 (30.4)	300 (26.9)	283 (25.4)	112 (10.0)	81 (7.3)	2.37	1.216	น้อย
- ขอบเขตและบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจน	430 (38.6)	329 (29.5)	242 (21.7)	84 (7.5)	30 (2.7)	2.06	1.069	น้อย
- เครื่องมือ อุปกรณ์ไม่มี ความทันสมัย	418 (37.5)	326 (29.2)	248 (22.2)	79 (7.1)	44 (3.9)	2.11	1.107	น้อย
- ความกดดันจากสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงาน	366 (32.8)	320 (28.7)	265 (23.8)	108 (9.7)	56 (5.0)	2.25	1.159	น้อย

สาเหตุของความเครียด	ระดับความเครียด					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	เครียดน้อยที่สุด (1)	เครียดน้อย (2)	เครียดปานกลาง (3)	เครียดมาก (4)	เครียดมากที่สุด (5)			
- ปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานในหน่วยงานไม่ได้	597 (53.5)	284 (25.5)	177 (15.9)	41 (3.7)	16 (1.4)	1.74	0.951	น้อยที่สุด
- สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความร้อน ฝุ่น เสียงดัง	442 (39.6)	317 (28.4)	226 (20.3)	84 (7.5)	46 (4.1)	2.08	1.125	น้อย
4. ด้านสังคม ครอบครัว								
- ปัญหาหนี้สิน และค่าใช้จ่ายในครอบครัว	496 (44.5)	280 (25.1)	222 (19.9)	75 (6.7)	42 (3.8)	2.00	1.119	น้อย
- ปัญหาเรื่องสุขภาพของตนเอง	544 (48.8)	314 (28.2)	174 (15.6)	61 (5.5)	22 (2.0)	1.84	1.007	น้อย
- ปัญหาการเจ็บป่วยของสมาชิกในครอบครัว	562 (50.4)	278 (24.9)	177 (15.9)	66 (5.9)	32 (2.9)	1.86	1.067	น้อย
- ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว	740 (66.4)	219 (19.6)	103 (9.2)	37 (3.3)	16 (1.4)	1.54	0.897	น้อยที่สุด
- ภาระหนักในครอบครัว	601 (53.9)	257 (23.0)	174 (15.6)	57 (5.1)	26 (2.3)	1.79	1.032	น้อยที่สุด
- การดำเนินชีวิตไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	560 (50.2)	285 (25.6)	181 (16.2)	55 (4.9)	34 (3.0)	1.85	1.056	น้อย
- สูญเสียสิ่งที่มีค่าในชีวิต	75 (67.4)	183 (16.4)	97 (8.7)	42 (3.8)	42 (3.8)	1.60	1.045	น้อยที่สุด
รวม						1.78	1.03	น้อยที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน								
- มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหน่วยงาน	520 (46.6)	283 (25.4)	185 (16.6)	71 (6.4)	56 (5.0)	1.98	1.157	น้อย
- เพื่อนร่วมงานไม่มีน้ำใจ ไม่ตรี และเอื้ออารีต่อกัน	549 (49.2)	288 (25.8)	172 (15.4)	60 (5.4)	46 (4.1)	1.89	1.106	น้อย
- โดนเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	595 (53.4)	284 (25.5)	163 (14.6)	43 (3.9)	30 (2.7)	1.77	1.012	น้อยที่สุด

สาเหตุของความเครียด	ระดับความเครียด					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	เครียดน้อยที่สุด (1)	เครียดน้อย (2)	เครียดปานกลาง (3)	เครียดมาก (4)	เครียดมากที่สุด (5)			
- บุคลากรในหน่วยงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน	693 (62.2)	255 (22.9)	123 (11.0)	26 (2.3)	18 (1.6)	1.58	0.893	น้อยที่สุด
- ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากการประสานงานกับคนในหน่วยงาน	644 (57.8)	280 (25.1)	127 (11.4)	42 (3.8)	22 (2.0)	1.67	0.955	น้อยที่สุด
รวม						1.50	1.02	น้อยที่สุด
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน								
- ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	479 (43.0)	303 (27.2)	195 (17.5)	81 (7.3)	57 (5.1)	2.04	1.164	น้อย
- ขาดโอกาสในการเรียนรู้งาน และพัฒนาทักษะ	501 (44.9)	294 (26.4)	203 (182)	74 (6.6)	43 (3.9)	1.98	1.116	น้อย
รวม						2.01	1.14	น้อย
7. ด้านประโยชน์และค่าตอบแทน								
- รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับงานที่ทำ	279 (25.0)	258 (23.1)	284 (25.5)	152 (13.6)	142 (12.7)	2.66	1.328	ปานกลาง
รวม						2.66	1.328	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสาเหตุความเครียดและระดับความรู้สึกเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านสาเหตุความเครียดในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน พบว่า

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน (ภาระงาน) ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.17 (SD=0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียด คือ ต้องปฏิบัติงานหลายๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน

รองลงมาคือ ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน และงานที่ต้องปฏิบัติต้องเร่งรีบและเวลาจำกัด มีค่าเฉลี่ย 2.45 (SD=1.125), 2.45(SD=1.154), 2.44 (SD=1.194) ตามลำดับ

ด้านบทบาทและหน้าที่ในหน่วยงาน ส่วนใหญ่ระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.01 (SD=1.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียด คือ การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานไม่เป็นระบบ รองลงมาคือ คำชี้แจง คำสั่งในการปฏิบัติงานชัดเจนและการวางแผน

ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 2.12 (SD=1.093), 1.99 (SD=1.045), 1.99 (SD=1.027) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.10 (SD=1.10) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเครียด คือ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ รองลงมาคือ ความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์ไม่มีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 2.37 (SD=1.126), 2.25 (SD=1.159), 2.11 (SD=1.107) ตามลำดับ

ด้านสังคม ครอบครัว ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 1.78 (SD=1.03) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเครียด คือ ปัญหาหนี้สิน และค่าใช้จ่ายในครอบครัว รองลงมาคือ ปัญหาการเจ็บป่วยของสมาชิกในครอบครัว และการดำเนินชีวิตไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 2.0 (SD=1.119), 1.86 (SD=1.067), 1.85 (SD=1.056) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 1.50 (SD=1.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเครียด คือ มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหน่วยงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานไม่มีน้ำใจไมตรีและเอือมอารีต่อกัน และโดนเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 1.99 (SD=1.157), 1.89 (SD=1.106), 1.77 (SD=1.012) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.01 (SD=1.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเครียด คือ ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ ขาดโอกาสในการเรียนรู้งานและพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ย 2.04 (SD=1.164), 1.98 (SD=1.116) ตามลำดับ

ด้านประโยชน์และค่าตอบแทนส่วนใหญ่มิมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.66 (SD=1.328) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเครียด คือ รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่างานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 2.66 (SD=1.328)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ สถานภาพสมรส การไม่มีภาวะโรคประจำตัว การมีอากรภุมณ์แพ้

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสภาวะสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

ผลการศึกษาด้านความชุกของภาวะโรคซึมเศร้าในเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตพบว่า ความชุกของภาวะโรคซึมเศร้า ร้อยละ 13.3 และส่วนใหญ่มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อยร้อยละ 10.9 มี ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20 - 30 ปี และมีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี แต่ผู้ที่เสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้ามากที่สุดจะอยู่ในช่วงอายุที่มากกว่า 50 ปีขึ้นไป และอายุที่มากขึ้นจะมีความเสี่ยงของภาวะโรคซึมเศร้ามากยิ่งขึ้น⁽⁴⁾

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของภาวะซึมเศร้าได้แก่ สถานภาพสมรส⁽⁴⁾ โดยพบว่า สถานภาพที่ต้องอยู่คนเดียว (โสด) มีความสัมพันธ์ต่อภาวะซึมเศร้า อาจจะเนื่องมาจากการที่ต้องอยู่คนเดียว ไม่มีผู้ให้ช่วยเหลือหรือรับฟังปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าได้ อีกประการหนึ่งน่าจะเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามอายุน้อย น่าจะอยู่ในสถานะโสดก็น่าจะเป็นอีกเหตุผลหนึ่ง

ปัจจัยด้านการไม่มีภาวะโรคประจำตัว ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะซึมเศร้า อาจจะมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อย

สุขภาพยังสมบูรณ์แข็งแรง ทำให้มีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล อีกประการหนึ่งก็คือ การแยกโรคประจำตัวเป็นรายโรคทำให้ส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบางหัวข้ออาจจะไม่พบผู้ป่วยเลยก็ได้

ปัจจัยด้านการมีอากรภูมิแพ้ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะซึมเศร้า อาจจะต้องทบทวนข้อมูลดิบว่าผู้ที่มีโรคภูมิแพ้ทั้งหมดกี่คน และมีคะแนน9Qเท่าไร โดยโรคภูมิแพ้จะมีการกำเริบในช่วงที่ร่างกายมีความเครียดและภูมิแพ้บางชนิดอาจพบร่วมกับภาวะซึมเศร้าเรื้อรังได้ และอาจต้องใช้การคำนวณทางสถิติแบบmultiple logistic regression เพื่อตัดปัจจัยที่มีผลต่อกันให้เหลือเพียงปัจจัยเดียว

ปัจจัยด้าน สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีระดับความเครียดมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์และค่าตอบแทน มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากภาระงาน ลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีปริมาณงานที่ต้องรองรับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต้องเร่งรีบ แข่งกับเวลา มีเวลาในการทำงานจำกัด และเจ้าหน้าที่มีความต้องการการได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม คาดหวังที่จะได้รับค่าแรง ค่าจ้าง รางวัล ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ได้ทุ่มเทกับงาน รวมไปถึงการขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส และค่าล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่สวัสดิการการขึ้นเงินเดือนทั่วไป และงานที่มั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำเนินชีวิต ทำให้สาเหตุด้านประโยชน์และค่าตอบแทนส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด^{(5) (7) (8)} และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะเครียด ได้แก่ การมีภาวะโรคไต ซึ่งการมีโรคประจำตัวเป็นโรคไตเป็นโรคเรื้อรัง⁽⁵⁾ ส่งผลให้เกิดความเครียดได้

จากปัญหาดังกล่าว ทางโรงพยาบาลควรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาลและจัดตั้งชมรมควรมี

ความต่อเนื่องให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมชมรมจริงๆ ควรมีการอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติม แนะนำเกี่ยวกับการจัดการความเครียดในการทำงานและการป้องกันภาวะโรคซึมเศร้าและควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข⁽⁶⁾ป้องกันในระยะยาวต่อไป

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดคือ กลุ่มประชากรที่ได้ อาจไม่ได้เป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั้งหมด เนื่องจากแบบสอบถามที่ได้กลับมาไม่ครบ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลและรับราชการ อาจต้องทำการศึกษาเพิ่มเติม โดยแยกกลุ่มประชากรตามหน้าที่หรือสภาพการจ้างงาน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีหน้าที่ความรับผิดชอบและสภาพการทำงานต่างกัน อาจเห็นภาพชัดเจนและให้ความช่วยเหลือตรงจุดมากขึ้น ปัจจัยที่มีผลกับภาวะเครียดและภาวะซึมเศร้าอาจต้องทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาปัจจัยที่มีผลและใช้การคำนวณทางสถิติแบบmultiple logistic regression เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีผลอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้อาจแสดงให้เห็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อช่วยเหลือ ดูแล และป้องกันเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะซึมเศร้าและภาวะเครียดจากการทำงานและเป็นแนวทางในการทำวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

สรุปผลการศึกษา

จากการประเมินสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้แก่ ภาวะซึมเศร้า ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ และสาเหตุความเครียดจากการทำงาน⁽³⁾⁽⁴⁾ จำนวน 1,115 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตมีภาวะซึมเศร้า จำนวน 148 คน คิดเป็นความชุกร้อยละ 13.3 โดยแบ่งเป็น 3 ระดับคือ มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับน้อย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 มีอาการของโรคซึมเศร้าระดับรุนแรง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตแบ่งเป็น 3ระดับ ได้แก่ เครียดระดับน้อย เครียดระดับปานกลาง เครียดระดับมาก และเครียดระดับมากที่สุด ดังนั้นความรู้สึกเครียดเล็กน้อย จำนวน 809 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รู้สึกเครียดปานกลาง จำนวน 232 คิดเป็นร้อยละ 20.8 รู้สึกเครียดมากจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 รู้สึกเครียดมากที่สุดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดในระดับปานกลาง ได้แก่ สาเหตุด้านประโยชน์และค่าตอบแทน คือ รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่างานที่ทำ และส่วนใหญ่ความเครียดของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับน้อย

โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะเครียด ได้แก่ การมีภาวะโรคไต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะซึมเศร้าได้แก่ สถานภาพสมรส การไม่มีภาวะโรคประจำตัว การมีอากรภูมิแพ้

การทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะเครียดและภาวะซึมเศร้าของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ทางโรงพยาบาลควรมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายภาวะเครียดจากการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่และจัดตั้งชมรมให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าชมรมอย่างต่อเนื่องจริงๆ ควรมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแนะนำเกี่ยวกับการจัดการความเครียดในการทำงานและการป้องกันภาวะซึมเศร้าและควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข⁽⁶⁾ป้องกันในระยะยาวต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและทีมบริหาร กลุ่มงานอาชีวเวชกรรมโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตที่ได้ให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้การวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สุภาพณี วังกานนท์. ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2556.
2. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.(ออนไลน์). สืบค้นจาก<https://med.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/09042014-1017>, (สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2560).
3. วีระพล ปัญญาวิ, วรวิสา ลูวิระ. ความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารการพัฒนาศาสนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2558; 2(4): 185-197.
4. สุมณฑา น้อยบุญเต็ม. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556
5. สมบัติ วิทยาพันธ์, นิยดา ภู่อุสาสน์. ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียด และพฤติกรรม การดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักแพทย์กรุงเทพมหานคร.วารสารกองพยาบาล.2552; 36(3):32-46.
6. เศรษฐ สุทธิปริดา, เขมมาวี รักษาชีพ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน:

- กรณีศึกษาโรงพยาบาลบีแคร์เมดิคอล
เซ็นเตอร์ กรุงเทพฯ;2553
7. สุภรณ์รัชสัทย์.ความเครียดของพยาบาล
ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ,
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร;
2551
8. NCP Safety and Environmental Service
Co.,Ltd. (ออนไลน์). สืบค้นจาก [http://
www.npc-se.co.th/npc_date/npc_
previews.asp?id_head=11&id_
sub=36&id=992](http://www.npc-se.co.th/npc_date/npc_previews.asp?id_head=11&id_sub=36&id=992) (สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม
2560).