

# ความเครียดของบุคลากรด้านวิสัญญีในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดของโรค Covid-19

Charinee Aimnang\*, Sirirat Tribuddharat, Thepakorn Sathitkarmanee, Lamyai Sabangban

ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 40002

## Stress of Anesthesia Personnel at Srinagarind Hospital during Covid-19 Pandemic

Charinee Aimnang\*, Sirirat Tribuddharat, Thepakorn Sathitkarmanee, Lamyai Sabangban

Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen 40002, Thailand

Received: 21 December 2020

Accepted: 19 February 2021

**หลักการและวัตถุประสงค์:** การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ก่อให้เกิดความเครียดต่อบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วย วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ เพื่อประเมินระดับของความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาล

**วิธีการศึกษา:** เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบไปข้างหน้าในกลุ่มวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ระหว่างเดือน สิงหาคม 2563 ถึงเดือนกันยายน 2563 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบประเมินระดับความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20 (SPST-20)) และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

**ผลการศึกษา:** มีผู้เข้าร่วมการศึกษาจำนวน 72 ราย พบว่าระดับความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนน SPST-20 เฉลี่ย  $2.56 \pm 1.34$  พบว่าปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดได้แก่ งานที่ทำมีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติมาก งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้านในงาน ต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นในการทำงาน เกณฑ์ในการประเมินผลงานของหน่วยงานมีความชัดเจน และสถานที่ทำงานมีห้องพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายความเครียดไม่เพียงพอกับบุคลากร

**สรุป:** ภายใต้สภาวะการระบาดของโรค Covid-19 ระดับความเครียดของบุคลากรทางวิสัญญีในโรงพยาบาลศรีนครินทร์อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยนี้ได้นำเสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องใน 5 ด้านเพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานเพื่อลดความเครียดของบุคลากรในกรณีที่เกิดการแพร่ระบาดในครั้งถัดไป

**คำสำคัญ:** ความเครียด, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง, Covid-19, SPST-20, วิสัญญี

**Background and Objective:** The outbreak of Covid-19 has caused stress to medical personnel who dealt with the patients. The objective of this study was to evaluate the level of stress and related factors in anesthesiologists and nurse anesthetists.

**Methods:** This was a prospective descriptive study in anesthesiologists and nurse anesthetists working at Srinagarind Hospital, Khon Kaen University between August and September 2020 with purposive sampling using a questionnaire consisted of Suanprung Stress Test-20 (SPST-20) with related factors.

**Results:** A total of 72 samples were recruited. The overall stress level was moderate with mean SPST-20 score of  $2.56 \pm 1.34$ . The main related factors were: complicated working protocol; expertise requirement; people contact; definite criteria for job promotion; and inadequate rest area.

**Conclusions:** Under the Covid-19 pandemic, the stress level of anesthetic personnel at Srinagarind Hospital was moderate. The related factors in 5 categories were identified for developing interventions to reduce stress in the next pandemic.

**Key word:** Stress, related factor, COVID-19, SPST-20, anesthesia

## บทนำ

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ Covid-19 ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนแบบฉับพลันและรุนแรงไปทั่วโลก มีผู้ติดเชื้อทั่วโลกมากกว่า 172 ล้านคน โดยมียอดผู้เสียชีวิตมากกว่า 3.7 ล้านราย<sup>1</sup> แม้ว่าประเทศไทยจะมีระบบสาธารณสุขที่ดีเยี่ยมจนได้รับคำชมเชยจากองค์การอนามัยโลกว่าสามารถควบคุมโรคนี้ได้ดีเป็นอันดับต้นๆ ของโลก<sup>2</sup> แต่ก็ยังพบการระบาดของโรค Covid-19 ไปทั่วประเทศ มีตัวเลขผู้ป่วยติดเชื้อเข้าสู่ 1.7 แสนคน และมีผู้เสียชีวิตรวม 1,100 คน และยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง<sup>3</sup>

ในประเทศไทย บุคลากรทางการแพทย์ซึ่งเป็นด่านหน้าในการรับมือกับโรคระบาดนี้มีการติดเชื้อมากกว่าหนึ่งร้อยราย คิดเป็นประมาณร้อยละ 4 ของผู้ติดเชื้อทั้งหมดในไทย โดยร้อยละ 65 ติดเชื้อมาจากการปฏิบัติหน้าที่ อีกร้อยละ 20 ติดเชื้อจากในชุมชน ที่เหลือไม่สามารถระบุได้ว่าติดเชื้อจากที่ไหน ผู้ติดเชื้อส่วนใหญ่ร้อยละ 40 เป็นพยาบาล ร้อยละ 10 เป็นแพทย์ ร้อยละ 10 เป็นผู้ช่วยแพทย์และพยาบาล นอกจากนี้ ร้อยละ 50 ของผู้ติดเชื้อ มีความเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่ไม่เปิดเผยประวัติเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อ Covid-19<sup>4</sup> ปัจจุบันผู้ป่วยกลุ่มที่มีประวัติเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อ Covid-19 มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นโดยไม่สามารถคำนวณปริมาณได้

ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่มีนโยบายในการรับและดูแลทางด้านทางเดินหายใจของกลุ่มผู้ป่วยติดเชื้อ Covid-19 รวมถึงกลุ่มผู้ป่วยที่สงสัยติดเชื้อ โดยเป็นหนึ่งในทีมหลักของโรงพยาบาลในการเข้าดูแลผู้ป่วยกลุ่มนี้ในห้องควบคุมความดันลบ (Negative pressure room) ซึ่งการบริการดังกล่าวส่งผลให้เกิดความเครียด ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด ค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ของบุคลากรทางวิสัญญี ภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในสถานการณ์ที่เกิดโรค Covid-19

## วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่โครงการ HE631416 เป็นการศึกษาระยะยาวแบบไปข้างหน้า (Prospective descriptive study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือครั้งนี้เป็นวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาลของภาควิชาวิสัญญีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทุกรายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ระหว่างเดือน สิงหาคม 2563 ถึงเดือนกันยายน 2563 เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) และยินดีเข้าร่วมในโครงการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องจากวิสัญญีแพทย์ระดับรองศาสตราจารย์ 2 ท่าน แบบสอบถามประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป
2. แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความเครียดที่เกิดขึ้นใช้แบบวัดความเครียดสวนปรง 20 ข้อ (Suanprung Stress

Test-20, SPST-20)<sup>5</sup>

3. ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด
  4. ปัจจัยในการทำงานด้านตำแหน่งงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด
  5. ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด
  6. ปัจจัยการทำงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด
  7. ปัจจัยการทำงานด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด
- โดยแต่ละข้อมีค่าคะแนนให้ประเมินตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยค่าคะแนนยิ่งสูง ยิ่งแสดงว่าปัจจัยนั้นก่อให้เกิดความเครียดมาก นำมาแจกแจงความถี่ และร้อยละ รายงานค่าเป็น จำนวน (ร้อยละ) ส่วนคะแนน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายงานค่าเป็น ค่าเฉลี่ย  $\pm$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 16
- Primary outcome ได้แก่ ระดับความเครียดของวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาล ส่วน secondary outcome ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียด

## ผลการศึกษา

มีผู้เข้าร่วมการศึกษาจำนวน 72 ราย ในส่วนของข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 31 ถึง 40 ปี สมรสแล้ว เป็นวิสัญญีพยาบาล มีอายุการทำงาน 6 ถึง 10 ปี มีการให้บริการผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง จำนวน 1 ถึง 4 ครั้ง คิดว่ามีโอกาสติดเชื้อ แต่ยังไม่แยกตัวจากครอบครัว และมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์รายได้พอใช้ (ตารางที่ 1) พบว่าระดับความเครียดที่เกิดขึ้น โดยรวมมีค่าปานกลางโดยมีค่าคะแนน SPST-20 เฉลี่ยอยู่ที่  $2.56 \pm 1.34$  โดยที่ 3 อันดับแรกมีค่าคะแนน 3.84 ถึง 3.55 ได้แก่ กลัวนำเชื้อกลับไปแพร่กระจายให้สมาชิกในครอบครัว กลัวติดเชื้อ และรู้สึกเป็นกังวลที่เกิดโรค Covid-19 (ตารางที่ 2) ในส่วนของปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด 3 อันดับแรกมีค่าคะแนน 4.36 ถึง 3.97 ได้แก่ งานที่ทำมีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติมาก งานที่ทำเป็นงานที่เกิดความผิดพลาดได้ง่าย และงานที่ต้องแข่งกับเวลา (ตารางที่ 3) ในส่วนของปัจจัยในการทำงานด้านตำแหน่งงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด 3 อันดับแรกมีค่าคะแนน 4.55 ถึง 4.18 ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้านในงานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำความเข้าใจกับกฎระเบียบ และงานในหน้าที่มักจะมีนโยบายใหม่ๆ มาปฏิบัติ (ตารางที่ 4) ในส่วนของปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด 3 อันดับแรกมีค่าคะแนน 4.44 ถึง 2.93 ได้แก่ งานที่ต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษ และเพื่อนร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 5) ในด้านปัจจัยการทำงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด ปัจจัยนี้มีผลให้เกิดความเครียดต่ำ โดยมีค่าต่ำกว่า 3 คะแนนทั้งหมด 3 อันดับแรกมีค่าคะแนน 2.70 ถึง 2.52 ได้แก่ เกณฑ์ในการประเมินผลงานของหน่วยงานมี

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (n=72)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>เพศ</b>	
ชาย	9 (12.5)
หญิง	63 (87.5)
<b>อายุ (ปี)</b>	
< 30	11 (15.3)
31 - 40	31 (43.1)
41 - 50	14 (19.4)
51 - 60	16 (22.2)
<b>สถานภาพสมรส</b>	
โสด	22 (30.6)
สมรส	47 (65.3)
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3 (4.1)
<b>สถานะทางการปฏิบัติงาน</b>	
วิสัญญีแพทย์	13 (18.1)
วิสัญญีพยาบาล	59 (81.9)
<b>การทำงานในภาควิชาวิสัญญีวิทยา (ปี)</b>	
1 - 5	19 (26.4)
6 - 10	25 (34.7)
11 - 15	7 (9.7)
16 - 20	6 (8.3)
> 21	15 (20.8)
<b>ภาวะเสี่ยงของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ให้บริการผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง / ติดเชื้อ COVID -19</b>	
ใช่	41 (56.9)
ไม่ใช่	31 (43.1)
<b>แสดงจำนวนครั้งในผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ดูแลผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง / ติดเชื้อ COVID -19</b>	
1-4	33 (45.8)
> 4	11 (15.3)
ไม่ได้ดูแล	28 (38.9)
<b>คิดว่ามีโอกาสติดเชื้อ COVID -19</b>	
ใช่	52 (72.2)
ไม่ใช่	20 (27.8)
<b>กลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อ COVID -19 ต้องแยกตัวจากครอบครัว</b>	
ใช่	22 (30.6)
ไม่ใช่	50 (69.4)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (n=72) (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ติดเชื้อ COVID -19 แล้วต้องแยกตัวจากครอบครัว</b>	
ใช่	13 (18.6)
ไม่ใช่	59 (81.4)
<b>ฐานะทางเศรษฐกิจ</b>	
รายได้เหลือเก็บ	17 (23.6)
รายได้พอใช้	45 (62.5)
รายได้ไม่พอใช้และมีหนี้สิน	10 (13.9)

ตารางที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเครียดที่เกิดขึ้น โดยใช้แบบประเมินสวนปรง<sup>2</sup> (Suanprung Stress Test-20, SPST-20) (n = 72)

	ค่าคะแนน (mean ± SD)
1. กลัวทำงานผิดพลาด	3.32 ± 1.15
2. ครอบครัวมีความขัดแย้งกันเรื่องเศรษฐกิจ	2.06 ± 1.12
3. รู้สึกเป็นกังวลที่เกิดโรคอุบัติใหม่ โควิด- 19 (Covid- 19)	3.55 ± 1.14
4. กลัวติดเชื้อ	3.58 ± 1.23
5. กลัวนำเชื้อกลับไปแพร่กระจายให้สมาชิกในครอบครัว	3.84 ± 1.17
6. เงินไม่พอใช้	2.72 ± 1.21
7. รู้สึกกล้ามเนื้อตึง หรือปวดเมื่อย	2.63 ± 1.27
8. มีอาการปวดหัวจากความตึงเครียด	2.66 ± 1.3
9. มีอาการปวดหลัง	2.71 ± 1.33
10. ความอยากอาหารลดลงหรือเปลี่ยนแปลงจากเดิม	2.15 ± 1.21
11. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียว	2.34 ± 1.29
12. มีความรู้สึกวิตกกังวล	2.71 ± 1.37
13. มีความรู้สึกคับข้องใจ	2.43 ± 1.24
14. มีความรู้สึกโกรธ	2.21 ± 1.19
15. รู้สึกเศร้าใจ	2.22 ± 1.14
16. มีความรู้สึกว่าความจำไม่ค่อยดี	2.64 ± 1.37
17. รู้สึกสับสน	2.08 ± 1.12
18. มีความรู้สึกตั้งสมาธิลำบาก	2.21 ± 1.20
19. รู้สึกเหนื่อยง่าย	2.44 ± 1.35
20. มีความรู้สึกเป็นหวัด	2.64 ± 1.33
<b>ค่าเฉลี่ยของ SPST-20</b>	<b>2.56 ± 1.34</b>

**ตารางที่ 3** ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด (n = 72)

	ค่าคะแนน (mean ± SD)
1. งานที่ท่านทำมีการเปลี่ยนแปลงแบบกระชั้นชิด	3.90 ± 1.06
2. งานที่ท่านทำต้องแข่งกับเวลา	3.97 ± 0.97
3. งานที่ท่านทำมีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติมาก	4.36 ± 0.75
4. งานที่ท่านทำมีปริมาณมากเกินไป	3.43 ± 0.99
5. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ยากเกินความสามารถ	2.52 ± 1.02
6. งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความวิตกกังวลมาก	3.37 ± 1.22
7. งานที่ท่านทำต้องควบคุมอารมณ์ในขณะทำงาน	3.79 ± 1.06
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่สนุก	2.32 ± 1.02
9. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	1.66 ± 0.69
10. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เกิดความผิดพลาดได้ง่าย	4.09 ± 1.08
11. งานที่ท่านทำมีความซ้ำซากจำเจ	2.69 ± 1.04
12. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ	1.98 ± 0.81
13. งานที่ท่านทำไม่มีอิสระในการตัดสินใจ	2.90 ± 1.09

**ตารางที่ 4** ปัจจัยในการทำงานด้านตำแหน่งงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด (n = 72)

	ค่าคะแนน (mean ± SD)
1. งานที่ท่านทำไม่มีความชัดเจนในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย	2.72 ± 1.17
2. ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน	2.24 ± 1.01
3. งานในตำแหน่งงานของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	1.65 ± 0.60
4. งานที่ท่านทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน	4.55 ± 0.62
5. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องทำความเข้าใจกับกฎระเบียบ	4.22 ± 0.71
6. งานในหน้าที่ของท่านมักจะมีนโยบายใหม่ ๆ มาปฏิบัติ	4.18 ± 0.73

**ตารางที่ 5** ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด (n = 72)

	ค่าคะแนน (mean ± SD)
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษ	3.01 ± 1.11
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนในที่ทำงาน	1.84 ± 0.52
3. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความสามารถของท่าน	1.97 ± 0.50
4. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องการทำงานกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1.76 ± 0.63
5. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการทำงานกับบุคคลอื่น	1.86 ± 0.53
6. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือได้	1.76 ± 0.66
7. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	1.75 ± 0.64
8. งานของท่านต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นในการทำงาน	4.44 ± 0.57
9. งานของท่านต้องติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ เรื่องงาน	1.75 ± 0.62
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน	2.93 ± 1.15

ความชัดเจน หลักเกณฑ์การพิจารณาเงินประจำตำแหน่งยังไม่เหมาะสม และถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าที่เป็นจริง (ตารางที่ 6) สำหรับปัจจัยการทำงานด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด มีค่าคะแนนค่อนข้างสูง 3 อันดับแรกมีค่าคะแนน 4.08 ถึง 3.28 ได้แก่ สถานที่ทำงานมีห้องพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดไม่เพียงพอกับบุคลากร สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบไม่เหมาะสม และเครื่องมือให้บริการระดับความรู้สึกไม่เพียงพอ (ตารางที่ 7)

### วิจารณ์

การศึกษานี้พบว่า ภายใต้อิทธิพลของการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 บุคลากรของภาควิชาวิสัญญีวิทยา ทั้งวิสัญญีแพทย์และวิสัญญีพยาบาลมีความเครียดในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากสถานการณ์การระบาดยังไม่รุนแรง โดยเกรงว่าตนเองอาจจะติดเชื้อและนำไปแพร่ให้แก่บุคคลในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร บุญชาติ ที่สรุปว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย Covid-19 มีความเครียดสูงเพราะเป็นโรคใหม่ที่ไม่มีใครรู้จัก<sup>6</sup> โดยที่ Lazarus และ Folkman ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลเป็นผู้ประเมินด้วยสติปัญญา (cognitive appraisal) ว่าความสัมพันธ์นั้นเกินขีดความสามารถหรือแหล่งประโยชน์

**ตารางที่ 6** ปัจจัยการทำงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด (n = 72)

	ค่าคะแนน (mean ± SD)
1. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.91 ± 0.66
2. งานที่ท่านทำมีโอกาสพัฒนาตนเองได้มากขึ้น	1.69 ± 0.61
3. งานที่ท่านทำได้รับโอกาสพิจารณาความสามารถเป็นพิเศษ	1.95 ± 0.72
4. เกณฑ์ในการประเมินผลงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	2.70 ± 1.15
5. ท่านถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าที่เป็นจริง	2.52 ± 1.10
6. หลักเกณฑ์การพิจารณาเงินประจำตำแหน่งยังไม่เหมาะสม	2.66 ± 1.12
7. งานในตำแหน่งของท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าเท่าที่ควร	2.38 ± 1.08
8. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.28 ± 1.20
9. สายงานของท่านสามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างเต็มที่	1.73 ± 0.80

**ตารางที่ 7** ปัจจัยการทำงานด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด (n = 72)

	ค่าคะแนน (mean ± SD)
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบไม่เหมาะสม	3.44 ± 1.19
2. เครื่องมือให้บริการระงับความรู้สึกไม่เพียงพอ	3.28 ± 1.11
3. เครื่องมือช่วยให้บริการระงับความรู้สึกมีสภาพเก่า ล้าสมัย	3.14 ± 1.12
4. หน่วยงานท่านขาดการอำนวยความสะดวกเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับการให้บริการระงับความรู้สึก	2.81 ± 1.07
5. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างไม่เพียงพอ	2.28 ± 1.21
6. ห้องทำงานไม่มีการระบายอากาศ หรือไม่สามารถทำห้องแยกโรคความดันลบได้ หรือมีอุณหภูมิไม่เหมาะสมไม่ได้มาตรฐาน	3.01 ± 1.30
7. สถานที่ทำงานมีห้องพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายความเครียดไม่เพียงพอกับบุคลากร	4.08 ± 1.09
8. แต่ละคนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกันในการทำงาน	2.65 ± 0.98
9. แต่ละหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	2.38 ± 1.05

(resource) ที่ตนเองจะใช้ต่อต้านได้ และรู้สึกว่าคุณค่าความเป็นอันตรายสูญเสีย หรือทำลายความมั่นคงของชีวิต และในการที่บุคคลมีความเครียดได้ในระดับนั้นขึ้นอยู่กับการประเมินสถานการณ์ของตนเองว่า ทำให้ตนเกิดอันตราย รู้สึกสูญเสียหรือคุณค่าต่อชีวิตของตนเองหรือไม่<sup>7</sup> การจะลดความเครียดจึงอยู่ที่การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ภาวะการแพร่ระบาดทำให้มีระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติมากขึ้นเนื่องจากงานที่ทำให้เกิดความผิดพลาดง่าย ภาระงานที่มากขึ้น ทำให้ต้องทำงานแข่งกับเวลาเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด โดยมีการศึกษาความเครียดของวิสัญญีแพทย์ในประเทศไทย พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดได้แก่ ภาระงานที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด<sup>8</sup> การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้านในงานและยังต้องทำความเข้าใจกับกฎระเบียบใหม่ๆ ที่ทยอยออกมา อีกทั้งงานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นในการทำงานโดยเฉพาะเมื่อได้รับการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ทำให้บางครั้งเพื่อนร่วมงานมีการใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้แก่ สถานที่ทำงานมีห้องพักผ่อนไม่เพียงพอเนื่องจากสถานที่ทำงานมีความคับแคบ และเครื่องมือให้บริการระงับความรู้สึกไม่เพียงพอ ในส่วนนี้ควรที่หน่วยงานที่รับผิดชอบพึงแก้ไขเพื่อลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดปานกลางได้แก่ กลับกลับไปแพร่กระจายเชื้อให้สมาชิกในครอบครัว กลัวติดเชื้อเนื่องจากโรคนี้เป็นโรคใหม่ สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานมีเกณฑ์ในการประเมินชัดเจนและมีการประเมินที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มาสรีน ศุภลักษณ์และคณะ ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน<sup>9</sup>

มีรายงานเกี่ยวกับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในภาวะที่ต้องดูแลผู้ป่วย Covid-19 ในหลายประเทศ เช่น ประเทศเยอรมันนี พบว่ามีผู้เกิดอาการซึมเศร้า (depression) และกังวล (anxiety) สูงถึงร้อยละ 2.2 ถึง 14.5 โดยมีปัจจัยเสี่ยงได้แก่ อายุ เพศ อาชีพ สาขาความเชี่ยวชาญ ชนิดของงาน และระดับความใกล้ชิดกับผู้ป่วย Covid-19 โดยมีคำแนะนำว่าหน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมและมาตรการเพื่อจัดการกับปัญหานี้<sup>10</sup> ในประเทศอิตาลีพบว่าความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดูแลผู้ป่วย Covid-19 อยู่ในเกณฑ์สูงและอาจเกิด secondary trauma นำไปสู่ปัญหาทางกายและทางจิตอื่นๆ และสรุปว่าควรมีการหามาตรการป้องกันความเครียดเพื่อใช้ในกรณีที่เกิดโรคระบาดครั้งใหม่ในอนาคต<sup>11</sup> จะเห็นได้ว่าระดับความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในต่างประเทศสูงกว่าของประเทศไทย เนื่องจากความรุนแรงของการแพร่ระบาดสูงกว่ามาก

เนื่องจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในครั้งนี้เกิดอย่างฉับพลันและมีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วไปทั่วโลก เป็นอุบัติภัยที่ไม่เคยพบมาก่อน จึงทำให้ทุกประเทศไม่มีประสบการณ์และขาดมาตรการในการลดความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยที่ติดเชื้อนี้ ผลการศึกษาในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดที่เกิดขึ้น คงจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้กำหนดมาตรการ



การปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์  
ในกรณีที่ต้องรับมือกับการระบาดของโรคครั้งต่อไปในอนาคต  
การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดหลายประการได้แก่ ตัวอย่างที่  
ใช้ศึกษามีปริมาณไม่มากและอยู่ในโรงพยาบาลเดียว การ  
ประเมินระดับความเครียดในแบบสอบถามค่อนข้างจะเป็นการ  
ใช้ความรู้สึก (subjective) อาจมีผลต่อความน่าเชื่อถือและความ  
แม่นยำของผลการศึกษา ควรมีการศึกษาในลักษณะหลาย  
สถาบัน (multi-center)

### สรุป

ระดับความเครียดของบุคลากรด้านวิสัญญีในโรงพยาบาล  
ศรีนครินทร์ภายใต้สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 อยู่  
ในเกณฑ์ปานกลาง โดยงานวิจัยนี้ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
ความเครียดทั้ง 5 ด้าน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนด  
มาตรการต่างๆ เพื่อลดความเครียดของบุคลากรในกรณีที่เกิด  
การระบาดรุนแรงทำนองเดียวกันในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

1. Covid-19 Coronavirus Pandemic. [cited June 3, 2021]. Available from: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>.
2. World Health Organization (WHO). [cited June 3, 2021]. Available from: <https://www.hfocus.org/content/2020/11/20459>.
3. รายงานสถานการณ์ โควิด-19. [cited June 3, 2021]. Available from: <https://covid19.ddc.moph.go.th/>.
4. บุคลากรการแพทย์ติดเชื้อโควิด-19 เพิ่มรายวัน เหตุขาดแคลนอุปกรณ์ป้องกัน. [cited April 14, 2020]. Available from: <https://www.hfocus.org/content/2020/04/18981>.
5. สุวัฒน์ มหัตถ์นรินทร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, พิมพ์มาศ ตาปัญญา. การสร้างแบบวัดความเครียดสวนปรง. วารสารสวนปรง 2540; 13: 1-20.

6. ศิริพร บุญชาติ. ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยโรคใช้หัวใจใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯ 2553.
7. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Pub. Co.; 1984.
8. Phuping Akavipat, Tithigunya Duangrat, Wanna Srirojanakul. Workload, stress, life satisfaction and quality of life among anesthesiologists in Thailand. Thai J Anesthesiol 2017; 41: 8-18.
9. มาสรีน ศุกปลักษ์, จริญญา เจริญโล่ทองดี, ดารณี มีตรสุภาพ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2554; 5: 32-39.
10. Bohlken J, Schomig F, Lemke MR, Pumberger M, Riedel-Heller SG. [COVID-19 Pandemic: Stress Experience of Healthcare Workers - A Short Current Review]. Psychiatrische Praxis 2020; 47: 190-197.
11. Vagni M, Maiorano T, Giostra V, Pajardi D. Coping With COVID-19: Emergency stress, secondary trauma and self-efficacy in healthcare and emergency workers in italy. Front Psychol 2020; 11: 566912.

SMJ