

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับ
ความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ

สาธารณสุขที่ 5

The Relationships Between Job Demands, Job Controls, Social Support for working
and Psychological Well-Being at Work of Professional Nurses at General Hospitals,
Public Health Inspection Region 5

สุรภี อึ้งชัย* ดร. ชื่นจิตร โพธิ์พิสุทธิ์** นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน และความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำนวน 322 คน ถูกสุ่มโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงเดียว เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปริมาณงาน 3) การควบคุมงาน 4) การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน และ 5) ความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่า CVI ของส่วนที่ 2 ถึง 5 เท่ากับ 0.80, 0.84, 0.91 และ 0.88 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.87, 0.85, 0.88 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปริมาณงาน การควบคุมงาน และ ปริมาณงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปริมาณงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 2.055$, $p = 0.726$) ส่วนการควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 114.211$, $p < 0.001$ และ $\chi^2 = 21.677$, $p = 0.006$)

ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 มีความผาสุกในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นผลดีต่อองค์กร

คำสำคัญ ปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน

ความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงาน

* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช www.stou.ac.th/

*** อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก www.rtnccn.ac.th/

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purposes of this descriptive research were (1) to study the level of job demands, job controls, social support for working and psychological well being of professional nurses, and (2) to study the relationships between job demands, job controls, social support for working and psychological well-being at work of professional nurses at General Hospitals, Public Health Inspection region 5.

The samples consisted of 307 professional nurses selected by the stratified random sampling. Questionnaire was used as a research tool which comprised five sections:- 1) personal data 2) job demands 3) job controls 4) social support for working and 5) psychological well-being at work. The content validity of questionnaires was verified by 5 experts. The CVI of the second to fifth section were 0.80 0.84 0.91 and 0.88 respectively. The Cronbach's alpha coefficients were 0.87 0.85 0.88 and 0.92 respectively. Data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), and Chi-square test.

The results of this study were as follows. 1) Professional nurses rated their job demands, job controls, and psychological well-being at work at the moderate level but they rated their social support for working at the high level. 2) Job demands was not associated with psychological well-being at work ($\chi^2 = 5.016$, $p = 0.262$), while job controls and social support for working were significantly associated with psychological well-being ($\chi^2 = 274.433$, $p < 0.001$ and $\chi^2 = 14.374$, $p = 0.001$ respectively).

The results of this study can be applied to improve work conditions in order to enhance psychological well-being at work among professional nurses and this will contribute to job performance and be good for the organization.

Keywords: job demands, job controls, social support for working, psychological well- being at work

* มหาวิทยาลัยหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช www.stou.ac.th/

*** อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก www.rtn.cn.ac.th/

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญในการให้บริการของสถานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลสุขภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน พยาบาลยังเป็นกำลังสำคัญขององค์กรซึ่งนอกจากให้การดูแลสุขภาพประชาชนแล้วยังทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารและประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ รวมทั้งเป็นสื่อกลางระหว่างแพทย์และผู้รับบริการ จึงทำให้พยาบาลต้องแบกรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ความสนุกสนานในการปฏิบัติงานลดลง และการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ขาดอำนาจในการบริหารจัดการ ขาดอิสระในการตัดสินใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของการปฏิรูประบบสุขภาพ และการพยาบาลวิชาชีพถูกสังคมคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ อดทน อารมณ์ดี ตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน มีหัวใจบริการ และมีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดความเครียดสูงขึ้น ตามที่วิภาดา คุณาวิฑูร, ภทราภรณ์ พุ่มปันคำ และนงคราญ วิเศษกุล (2549) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความเครียดจากบทบาทหน้าที่ คือ ภาระงานที่มากเกินไป มีความขัดแย้งกับแพทย์ และความกังวลเกี่ยวกับการรักษาของแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, ถัดนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล และวรรณิ สัตยวิวัฒน์ (2553) พบว่า พยาบาลมีความเครียดจากปัจจัยเรื่องปริมาณงานมาก คนทำงานน้อยเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การต้องทำงานด้วยความเร่งรีบให้เสร็จตามกำหนดเวลา ต้องทำงานเกินเวลา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสรุปผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลสมุทรสาครการตรวจราชการและนิเทศงานระดับกระทรวงสาธารณสุข รอบที่ 2 ปีงบประมาณ 2556 พบว่า มีผู้ใช้บริการภาพรวมทุกสิทธิของโรงพยาบาลสมุทรสาครในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 7.5 แสนครั้ง เฉลี่ยวันละ 2,600-2,700 คน และรับไว้เป็นผู้ป่วยในเฉลี่ยวันละ 120-130 คน โรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์สัมพันธ์กับอาชีพทำการประมง และอุตสาหกรรมจากการประมง มีบางส่วนที่ประกอบอาชีพภาคการเกษตร และธุรกิจอื่น ๆ จากข้อมูลทะเบียนราษฎร์ พบว่า มีการเคลื่อนย้ายกลุ่มแรงงานทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากจากการทำประมงและอุตสาหกรรมการประมง ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับสถานการณ์ของโรคภัยไข้เจ็บที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการรักษาเนื่องจากจำนวนผู้ป่วยหรือผู้รับบริการมากขึ้น ในขณะที่ต้องคงไว้ซึ่งคุณภาพของการบริการและความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ ส่งผลให้ความสนุกสนานในการปฏิบัติงานลดลง

การส่งเสริมความสนุกสนานในการปฏิบัติงานและการลดความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการได้ ซึ่ง Yildiz, Ayhan, and Erdogan (2009) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน และการมีความสุขในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้พยาบาลไม่ลาออกจากงาน และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานคือการมีโอกาสทำงานที่เป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคม กับความสนุกสนานในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ซึ่งมีที่ตั้ง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ทางภูมิศาสตร์และลักษณะทางเศรษฐกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษามาบริหารจัดการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน และความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

สมมุติฐานการวิจัย

ปริมาณงาน การควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยด้านปริมาณงานและการควบคุมงานของ Karasek (1979) ที่เสนอแนวคิดว่าปริมาณงานมาก และมีการควบคุมงานน้อยส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และทำให้ความผาสุกทางใจในการทำงานลดลง โดยปริมาณงาน ประกอบด้วย 1) ความกดดันด้านเวลา 2) ความขัดแย้งในบทบาท และการควบคุมงาน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการใช้ทักษะ 2) อำนาจในการตัดสินใจในงาน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานใช้กรอบแนวคิดของ Thoits (1982) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร 3) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ส่วนความผาสุกทางใจใช้กรอบแนวคิดของ Warr (2007) ที่กล่าวว่าความผาสุกทางใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า โรงพยาบาลพระจอมเกล้า และโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งหมด 1,314 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำนวน 307 คน และเพื่อป้องกันข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและสูญหายจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 322 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเทียบตามสัดส่วนของประชากร

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ในแต่ละโรงพยาบาล และสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำการในแต่ละโรงพยาบาลด้วยวิธีการสุ่มแบบเชิงเดี่ยว (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มเลือกอย่างอิสระแบบไม่แทนที่ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปริมาณงาน 3) การควบคุมงาน 4) การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน และ 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุดจนถึงเป็นจริงน้อยที่สุด โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า CVI ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 เท่ากับ 0.80, 0.84, 0.91 และ 0.88 ตามลำดับ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.87 0.85 0.88 และ 0.92 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ให้การรับรองโครงการวิจัย ผู้วิจัยทำหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไปทั้ง 4 โรงพยาบาลที่อยู่ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และมอบแบบสอบถามที่บรรจุใส่ซองให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วให้ใส่ซองแล้วปิดผนึกซอง โดยผู้วิจัยนัดหมายรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลา 2 สัปดาห์ แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 322 ชุด แบบสอบถามถูกนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 307 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.3 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.7 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.7 ปี อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 59 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 92.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 91.2 ปฏิบัติงานในแผนกงานผู้ป่วยใน ร้อยละ 59.9 รองลงมาคือ แผนกงานผู้ป่วยหนัก ร้อยละ 14.0 และแผนกผู้ป่วยนอก ร้อยละ 11.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 15 ปี ร้อยละ 64.8 รองลงมาคือตั้งแต่ 15 – 25 ปี ร้อยละ 29.0 และค่าเฉลี่ยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเท่ากับ 12.3 ปี ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 15 ปี ร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 15 – 25 ปี ร้อยละ 35.8 ค่าเฉลี่ยระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 16.2 ปี

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงาน การควบคุมงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.5$, $\bar{X} = 3.1$ และ $\bar{X} = 3.1$ ตามลำดับ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.6$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปริมาณงานหรือภาระงาน	3.48	0.550	ปานกลาง
การควบคุมงาน	3.06	1.044	ปานกลาง
การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน	3.55	0.749	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.09	1.001	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ปัจจัยด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 5.016$, $p = 0.262$) ในขณะที่ ปัจจัยเรื่องการควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 274.433$, $p < 0.001$ และ $\chi^2 = 14.374$, $p = 0.006$ ตามลำดับ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุม การสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

ปัจจัย	ความพึงพอใจ (n)			χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
ปริมาณงาน				5.016	0.262 ¹
น้อย	2	2	1		
ปานกลาง	48	74	68		
มาก	40	42	30		

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	ความพึงพอใจ (n)			χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
การควบคุมงาน				274.433	<0.001 ^{2**}
น้อย	68	20	1		
ปานกลาง	21	81	12		
มาก	1	17	86		
การสนับสนุนทางสังคม				14.374	0.006 ^{1**}
น้อย	10	7	7		
ปานกลาง	46	70	36		
มาก	34	41	56		

¹Pearson Chi-Square Test.

²Fisher's Exact Test (Some cells have expected count less than 5.)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.5$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ทั้งปัจจัยด้านความกดดันด้านเวลาและความขัดแย้งในบทบาท พยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “ท่านมีผู้ป่วยในความรับผิดชอบมากแต่มีบุคลากรในทีมน้อย” “ท่านคิดว่าปริมาณงานที่มากและต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดทำให้มีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้” “ท่านรู้สึกถูกกดดันด้วยเวลาที่จำกัดเมื่อต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ” “ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายบางอย่างไม่ใช่งานในบทบาทหน้าที่” และ “ท่านรู้สึกไม่สบายใจที่ต้องปฏิบัติงานเกินบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ” ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องทำตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยความกดดันนี้เกิดจากการรับรู้ในปริมาณงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ในปริมาณงานที่ท่าน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

คนหนึ่งอาจรับรู้ว่ามีปริมาณงานนั้นมากเกินไปจนเกินความสามารถของตนเอง แต่สำหรับอีกคนอาจรับรู้ว่ามีปริมาณงานนั้นน้อยและสามารถทำงานนั้นได้ (ภักทิลดา บุญปั้น, 2553)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 มีอำนาจในการตัดสินใจในงานและสามารถใช้ทักษะความรู้ในศาสตร์ของพยาบาลวิชาชีพตามขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาปัจจัยการควบคุมงานรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ “ท่านสามารถบริหารจัดการงานพยาบาลในหอผู้ป่วยได้ แม้ว่าจะมีบุคลากรจำนวนจำกัด” ($\bar{x} = 3.5$) รองลงมาคือ “ท่านมีความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ” ($\bar{x} = 3.3$) ซึ่งสอดคล้องกับ Catalano (1994) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากเรือเอกหญิงสุธิดา เรืองเพ็ง (2550) ศึกษาในพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าการมีอำนาจควบคุมงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมสามารถควบคุมสถานการณ์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เนื่องจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานราชการที่มีโครงสร้างที่แน่นอน มีระเบียบขั้นตอนในการดำเนินงาน อำนาจในการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว และทำงานตามวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่ถูกลงไว้อย่างแน่นอน

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.6$) นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 รับรู้ได้ถึงการคำจุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากรในการทำงาน หากบุคคลได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน จะทำให้รู้สึกมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นซึ่งสอดคล้องกับ กัลยาณี อึ้งกนา (2549) ที่ศึกษาการทำงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับมากในด้านการปฏิบัติงานโดยการให้กำลังใจ ให้คำชมเชย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกาญจนา พานิชมาท (2546) ที่ศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และพบว่าพยาบาลได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ แตกต่างจากพัทธกรณ จินกุล (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก และหลากหลายสาขาวิชาชีพ ทำให้การเข้าถึงทรัพยากร ข่าวสารเป็นไปได้น้อย

1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.1$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ของเจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โดยรวมอยู่

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ในระดับปานกลาง นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นทุกข์ เบื่อหน่าย และไม่กระปรี้กระเปร่าขณะขึ้นปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 อยู่ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมการประมงมีประชากรแฝงเป็นกลุ่มแรงงานต่างชาติจำนวนมาก ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเหล่านี้ต้องมปริมาณงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานลดลง แต่งงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) และพรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แนวคิดความสุขของไดเนอร์ (Diener, 2003) ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของกัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ที่พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

2.1 ปัจจัยด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 2.055$, $p = 0.726$) อธิบายได้ว่าปริมาณงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีประชากรแฝงจากแรงงานต่างชาติมาก ทำให้มีผู้มาใช้บริการมาก เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐซึ่งมีค่าใช้จ่ายต่ำ โดยที่กลุ่มแรงงานต่างชาติเหล่านี้เป็นกลุ่มผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังไม่สูงในการเข้ารับบริการ จึงไม่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นความกดดันซึ่งมีผลต่อการรับรู้ต่อปริมาณงานที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.5$)

2.2 ปัจจัยด้านการควบคุมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 114.211$, $p < 0.001$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการงานพยาบาลในหอผู้ป่วยและตัดสินใจปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรศักดิ์ บุรณตรีเวช และตะวันชัย จิรประมุขพิทักษ์ (2545) ที่พบว่าความสามารถในการควบคุมงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ทำให้เกิดความไม่สบายใจ ส่งผลให้ความผูกพันทางใจลดลงได้

2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 21.677$, $p < 0.001$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นหรือลดลงได้ นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากรในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังที่ บาส (Bass, 1998) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะขัดหรือป้องกันความเครียดหรือปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ทำให้เกิดความสุข

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับลัทธินิยม สดุดี (2550) ที่ศึกษาพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาครั้งนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า ปริมาณงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การที่จะส่งเสริมหรือสร้างเงื่อนไขเพื่อสนับสนุนให้เกิดความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น ควรพิจารณาในเรื่องการควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มอิสระ หรืออำนาจในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านการพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะโรค และเพิ่มการสนับสนุนทางสังคมในด้านทรัพยากร เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มบุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะจิตสังคมของบุคคล เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กาญจนา พานิชมาท (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วารสารสภาการพยาบาล 19(2), 26-38
- เจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) “ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, ถัดนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล, และวรรณิ สัตย์วิวัฒน์ (2553) “ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล” *วารสารการพยาบาล* 28, 1 (มกราคม – มีนาคม): 67-75
- บุญใจ ศรีสถิตินรากร (2545) “ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัทธกรณ จินกุล (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับการสำเร็จในวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรรณิภา สืบสุข (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัณทิลา บุญปั้น (2553) “ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ภาระงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกภายใต้บทบาทสื่อความผูกพันต่องานของข้าราชการระดับ 1-6 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ลักขมี สุดดี (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิภาดา คุณาวิกิตกุล, ภัทธกรณ หุ่นคำ, และนงคราญ วิเศษกุล (2549) “ความเครียดจากบทบาทหน้าที่ การเผชิญปัญหาและปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาล” *วารสารการพยาบาล* ปีที่ 33, 2 (เมษายน – มิถุนายน): 1-13
- สุธิดา เรืองเพ็ง (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรศักดิ์ บุรณตรีเวช และตะวันชัย จิระประมุขพิทักษ์ (2545) “สภาพความเครียดจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์” *วารสารวิชาการสาธารณสุข* 11(3): 312-316
- Bass, B. M. (1998) *Transformational leadership : Industrial and education impact*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Catalano, J. C. (1994) “A survey of educator empower nurse for practice”. *Nursing Outlook* 42(1). 36-41.
- Diener, E., & Oishi, S. (2003). “Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well – being”. Retrieved September 10, 2010, from <http://www.psych.uiuc.edu/~edener/hottopic/diener – Oishi.pdf>
- Karasek, R.A. (1979). “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign.” *Administrative Science Quarterly*. 24 (June): 285-308.
- Thoits, P.A., (1982). “Conceptual methodological and theoretical problem in studying social support as a buffer against life stress”. *Journal of Health and Social Behavior*. 23(10), 145-149.

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Erlbaum Associates.

Yildiz, Z, Ayhan, S, and Erdogmus, S. (2009). “The impact of nurses’ motivation to work, job satisfaction, and socio-demographic characteristics on intention to quit their current job: An empirical study in Turkey.” *Applied Nursing Research*, 22: 113 – 118.

