

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด
ในงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

The Effect of Relationship Between Factors Affecting Work
Stress and Satisfaction at Work on the Performance of
Professional Nurses of Rayong Hospital

ดวงพร พานรัตน์¹

กฤษฎา จรินทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 300 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้กรอกแบบสอบถาม ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ข้อมูลความพึงพอใจในงาน ข้อมูลการปฏิบัติงาน โดยมีสถิติที่เลือกใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี มี

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนน ลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

² อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนน ลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 10,000 บาท พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง และ ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (** P-values < 0.01 หมายถึง T-Value < -2.58 และ T-Value > 2.58) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน, ความพึงพอใจในงาน, การปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objectives of the study were as follows (1) to study which factors affected work performance of professional nurses of Rayong Hospital and (2) to study whether the work satisfaction affected work performance of professional nurses of Rayong Hospital. The sample group consisted of 300 professional nurses. The instrument used for data collection was questionnaires asking about respondents' personal, stress and satisfaction at work, and performance. The statistics consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation, and Structural Equation Modeling (SEM).

From the data analysis, it was found out that the majority of 300 respondents were female nurses whose age ranged from 31 to 40 years. Their length of employment was 11 – 20 years. They were married and had bachelor's degree and their average monthly income was 10,000 baht. From the data analysis, it was that factors affecting work stress influenced the professional nurses' work performance and that satisfaction at work affected work performance of the professional nurses of Rayong Hospital. (** P-values < 0.01 which meant that T-Value < -2.58 and T-Value > 2.58) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

Keywords: *Factors Affecting Work Stress, Satisfaction with Work, Operation, Registered Nurse*

บทนำ

ความผันแปรทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพในประเทศไทยตื่นตัวในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการ

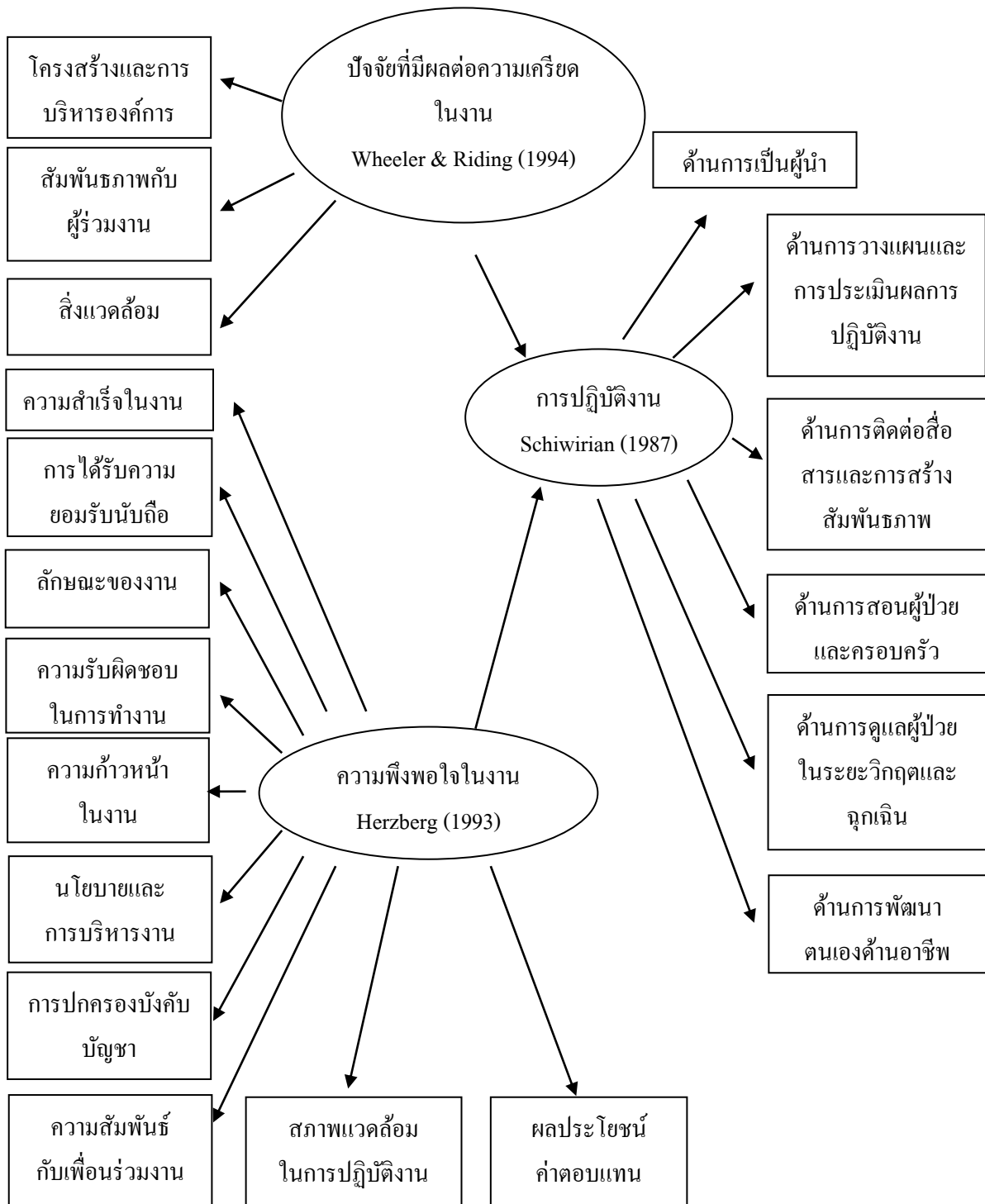
ปฏิบัติงานและคุณภาพเป็นอันดับแรกสุด การทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานแต่ละวัน ความเครียดที่เกิดขึ้นในงานจึงยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยเกิดขึ้นกับบุคคลทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง จนกระทั่งถึงพนักงานทุกคน ทศนคติหนึ่งในการทำงานที่มีความสำคัญ สำหรับองค์กรคือ ความพึงพอใจในงาน (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2545) ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นจะบอก ถึงผลโดยรวมของทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ตนเองทำนั่นเอง แสดงออกมาด้วยทางอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรม โดยความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นนี้จะสร้างความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรันท์, 2551)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระยอง มีปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับใด และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลอย่างไรบ้าง เพื่อการศึกษานี้จะสามารถใช้ข้อมูลในการหาแนวทางปรับปรุงให้องค์กร และเพื่อ เป็นการป้องกันและพัฒนาส่งเสริมให้พยาบาลคงคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง
2. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารทราบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน หรือแก้ไขปรับปรุงนโยบายการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย
2. พยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางลดความเครียดในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

1. แนวคิดความเครียดในงาน

Wheeler and Riding (1994) กล่าวถึงปัจจัยถึงความเครียด ดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมี 4 กลุ่ม ดังนี้

1) ลักษณะงาน ได้แก่ การให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยการสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติ บทบาทในการทำงาน การเผชิญภาวะวิกฤตของผู้ป่วย และรวมถึงการทำงานที่นอกเหนือจากงานของพยาบาลและประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) โครงสร้างและการบริหารองค์กร ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน การบริหารงานบุคคล ความมั่นคงขององค์กร การจัดระบบงานและสายการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร

3) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานกับผู้ร่วมงาน การประสานงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานและทีมสุขภาพ

4) สิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ทั้งสภาพอากาศในที่ทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2. แนวคิดความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1993) การจูงใจของ Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีผลช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

5) ผลประโยชน์ค่าตอบแทน หมายถึง สวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีขึ้นอยู่กับการบริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตเจ้านั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ และปัจจัยที่ใช้จูงใจทั้งสองอย่างพร้อมกัน

3. แนวคิดการปฏิบัติงาน

แนวความคิดของ Schiwiarian (1987) กล่าวถึงความสามารถ 6 ด้านที่เป็นหัวใจของการปฏิบัติการพยาบาลโดยกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลเพื่อใช้ทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งพยาบาลวิชาชีพสามารถใช้ในการประเมินตนเองในเรื่องความถี่และคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ด้านการเป็นผู้นำ (Leadership)

พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานระดับรองลงมาสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสมตามบทบาท รับฟังข้อเสนอแนะ รู้จักกล่าวยกย่องชมเชยในความสำเร็จของสมาชิกในทีมพยาบาล รวมทั้งเป็นผู้ริเริ่มนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการวางแผนและประเมินผลทางการพยาบาล (Planning/ Evaluation)

พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ ทักษะในการประเมินปัญหาของผู้ป่วย กำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการแก้ไขปัญหาย่างทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและสามารถค้นหาข้อมูล จัดอันดับความสำคัญของปัญหา วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์และครอบคลุมอาการเปลี่ยนแปลงได้ล่วงหน้าและเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละคน รวมทั้งสามารถวางแผนและประเมินผลการพยาบาลร่วมกันกับสมาชิกในทีมได้ถูกต้อง ตลอดจนสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (Interpersonal Relationship)

พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานและทีมสุขภาพ ใช้เทคนิคการติดต่อสื่อสารทั้งการเขียนและการพูด เพื่อสร้างความไว้วางใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยรวมทั้งผู้ร่วมงานในวิชาชีพเดียวกันและต่างวิชาชีพ โดยเฉพาะสัมพันธภาพระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของการพยาบาล ถ้าผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความร่วมมือในกระบวนการพยาบาลจะส่งผลให้คุณภาพ การบริการดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการเกี่ยวกับรักษาพยาบาลรวมถึงสามารถอธิบายให้ผู้ป่วยและครอบครัวทราบเข้าใจขั้นตอนการรักษาเพื่อการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง

3.4 ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว (Teaching)

พยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการพยายามแสวงหาความร่วมมือจากทีมสุขภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยการสอนผู้ป่วยและครอบครัวนั้นเป็นได้เป็นได้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มขึ้นอยู่กับความต้องการและสถานการณ์ของผู้ป่วย รวมถึงบทบาททั้ง 4 มิติของพยาบาล ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลวิชาชีพจะต้องใช้การสอนควบคู่กับการให้การพยาบาลทุกครั้ง

3.5 ด้านการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน (Critical care)

พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ ทักษะ การตัดสินใจรวดเร็วและเหมาะสมในการดูแลผู้ป่วยที่ต้องเผชิญกับภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลันซึ่งอาจได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิตโดยช่วยให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัยและไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนจากการรักษาพยาบาล รวมถึงการรู้จักเลือกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนสามารถประเมินสถานการณ์ ปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤต ๆ ได้อย่างถูกต้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลวิชาชีพต้องใช้หลักความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้ป่วย เพื่อสามารถประคับประคองทางด้านจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัวได้เป็นอย่างดี

3.6 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (Profession development)

พยาบาลวิชาชีพต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบและการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและคุณภาพทางการพยาบาลโดยมุ่งให้บริการเชิงวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้ หรือศาสตร์ทางการพยาบาล แสวงหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งให้ความร่วมมือต่อองค์การวิชาชีพ ปฏิบัติตามกฎหมายจรรยาบรรณและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง เพื่อให้โมเดลที่สร้างขึ้นมีความแข็งแกร่งและเป็นไปตามวิธีของโปรแกรมสำเร็จรูปที่ได้ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีเกณฑ์อัตราส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรประชากรอย่างน้อยที่ 15 ต่อ 1 (กลุ่มตัวอย่าง 15 คนต่อตัวแปรประชากร 1 ตัว) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551) โดยงานวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 20 ตัวแปร จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 300 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 50 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน

ในการสร้างแบบสอบถามได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ โดยมีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ หลังจากนั้นได้นำไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้ค่า Cronbach's alpha ที่เกิน 0.70 (Nunnally, 1978) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสมการโครงสร้าง (SEM)

การทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลจะใช้ทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central Limit Theorem) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สำหรับประชากรใด ๆ แล้ว ถ้าเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 30$) การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติเสมอ (Normal Distribution) (Bartz, 1999)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 10,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความเครียดด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ เป็นงานที่ใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้ต้องเครียดตลอดเวลา มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.05$) ลำดับที่ 2 คือ เป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคจากผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.04$) ลำดับที่ 3 คือ มีปริมาณงานที่มากจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.86$) ลำดับที่ 4 คือ ต้องรับอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายของผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.73$) ลำดับที่ 5 คือ ทำงานไม่ตรงกับความสามารถ หรือความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.28$)

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านโครงสร้างและการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ หน่วยงานได้รับงบประมาณสนับสนุนที่จำกัด มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ลำดับที่ 2 คือ โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์กรมีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง

($\bar{X} = 2.81$) ลำดับที่ 3 คือ การขาดการสนับสนุนในการทำงานจากหัวหน้าหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) ลำดับที่ 4 คือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 2.63$) ลำดับที่ 5 คือ การระบุเป้าหมายความต้องการในงานไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.55$)

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.42$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ บรรยากาศการทำงานที่ผู้ร่วมงานไม่เป็นมิตร มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.52$) ลำดับที่ 2 คือ การเกิดความขัดแย้งไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.49$) ลำดับที่ 3 คือ ผู้ร่วมงานในที่มการพยาบาลไม่มีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.40$) ลำดับที่ 4 คือ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานก้าวร้าวในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.29$)

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ สถานที่ทำงานเก่า คับแคบ ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) ลำดับที่ 2 คือ เครื่องมือในการทำงานชำรุด ไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ลำดับที่ 3 คือ สภาพอากาศในที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) ลำดับที่ 4 คือ การเผชิญกับงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงเกินความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญน้อย ($\bar{X} = 2.83$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.88$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.97$) ลำดับที่ 2 คือ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.93$) ลำดับที่ 3 คือ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.86$) ลำดับที่ 4 คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในที่มพยาบาลยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.56$) ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรในที่มพยาบาลยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก

($\bar{X} = 3.56$) ลำดับ 3 คือ หน่วยงานของท่านให้การยกย่องในผลการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.47$) ลำดับที่ 4 คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคลากรในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ลำดับที่ 5 คือ ได้รับประกาศนียบัตร และคำชมเชยจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)

ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.95$) ลำดับ 2 คือ งานมีความหลากหลาย ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.76$) ลำดับที่ 3 คือ งานมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.63$) ลำดับที่ 4 คือ งานมีความควบคุมน้อย และมีความยืดหยุ่นมาก มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ลำดับที่ 5 คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับชั่วโมงที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$)

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านรับผิดชอบงานในโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.76$) ลำดับที่ 2 คือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.72$) ลำดับที่ 3 คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.52$) ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) ลำดับที่ 5 คือ ได้รับผิดชอบงานใหม่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.13$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมภายในหน่วยงาน มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ลำดับที่ 2 คือ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ลำดับที่ 3 คือ โอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) ลำดับที่ 4 คือ งานที่ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.51$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ การรับทราบนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความสำคัญใน

ลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.53$) ลำดับที่ 2 คือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$) ลำดับที่ 3 คือ การสื่อสารตามสายการบังคับบัญชามีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.51$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.60$) ลำดับที่ 2 คือ ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) ลำดับที่ 3 คือ ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.45$) ลำดับที่ 4 คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.45$)

ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ความมีน้ำใจและอัธยาศัยดีของเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.74$) ลำดับที่ 2 คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) ลำดับที่ 3 คือ การปรึกษาหารือกันในที่มการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.57$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ความสมดุลของบุคลากรในการทำงาน มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) ลำดับที่ 2 คือ ความพอเพียงในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ลำดับที่ 3 คือ ความเหมาะสมของสภาพหอผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$)

ด้านผลประโยชน์ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) ลำดับที่ 2 คือ ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) ลำดับที่ 3 คือ ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและความรับผิดชอบในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.49$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พยาบาลในหน่วยงาน มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มี

ค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.61$) ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.60$) ลำดับที่ 3 คือ ผู้ร่วมงานทุกท่านยอมรับความสามารถ และการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.56$) ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีการริเริ่มวิทยาการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.20$)

การปฏิบัติงานด้านการวางแผนและประเมินผลทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.79$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านมีการประเมินสภาพผู้ป่วยทุกครั้งก่อนการพยาบาล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.85$) ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถวางแผนการพยาบาลร่วมกันกับสมาชิกในทีมได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.80$) ลำดับ 3 คือ ท่านมีการจดบันทึกอาการสัญญาณชีพจร และอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยอย่างละเอียดทุกครั้งใน แบบบันทึกทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.78$) ลำดับที่ 4 คือ แผนทางการพยาบาลของท่านสอดคล้องกับแผนรักษาของแพทย์ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.74$)

การปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.82$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.90$) ลำดับที่ 2 ท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในวิชาชีพเดียวกันและต่างวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.89$) ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถอธิบายให้ผู้ป่วยและครอบครัวทราบ เข้าใจขั้นตอนการรักษาเพื่อการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.82$) ลำดับ 4 คือ ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดความต้องการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.75$) ลำดับ 5 คือ ท่านเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานร่วมกับผู้ร่วมงานและทีมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.71$)

การปฏิบัติงานด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านพยายามแสวงหาความร่วมมือจากทีมสุขภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยให้สามารถดูแลตนเอง มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.67$) ลำดับที่ 2 ท่านได้สอนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ป่วยและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.66$) ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้สอนเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.62$) ลำดับ 4 คือ ท่านได้สอนเกี่ยวกับการป้องกันโรคแก่ผู้ป่วยและ

ครอบครัว มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.59$) ลำดับที่ 5 คือ ท่านได้สอนเกี่ยวกับการฟื้นฟูสุขภาพ แก่ผู้ป่วยและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.58$)

การปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านสามารถประเมินได้ว่าผู้ป่วยคนใดที่อยู่ในภาวะวิกฤตและต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด มีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.00$) ลำดับที่ 2 ท่านสามารถตัดสินใจในการให้การพยาบาลเพื่อชีวิตผู้ป่วยร่วมกับทีมรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและทันทั่วทั้งที่มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.93$) ลำดับที่ 3 คือ ท่านเลือกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.85$) ลำดับที่ 4 คือ ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ป่วยได้เมื่อผู้ป่วยต้องการมีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.82$) ลำดับที่ 5 คือ ท่านสามารถดูแล อธิบาย และ ประคับประคองจิตใจให้ผู้ป่วยและญาติที่อยู่ในภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.76$)

การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านให้ความร่วมมือต่อองค์กรวิชาชีพ ปฏิบัติตามกฎหมายจรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพมีความสำคัญในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.98$) ลำดับที่ 2 ท่านมีความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและคุณภาพทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.78$) ลำดับที่ 3 คือ ท่านแสวงหาโอกาสการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.64$) ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีการมุ่งให้บริการเชิงวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้หรือศาสตร์ทางการพยาบาลการมีค่าเฉลี่ยระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.61$)

สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการศึกษาความสัมพันธ์ความเครียดใน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยองพบว่าองค์ประกอบ JOBPER, STRESS และ JOBSATIS มีความเที่ยงสูง (ค่ามากกว่า 0.60) และองค์ประกอบของ JOBPER สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบ LEADER PLAN TEACH CARE และ DEVEL ได้ต่ำ (ต่ำกว่า 0.50) ส่วน COMMUN ได้สูง (สูงกว่า 0.50) และ องค์ประกอบของ STRESS สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบ JOBDES STRUC RELATION ได้ต่ำ (ต่ำกว่า 0.50) ส่วน ENVIRON ได้สูง (สูงกว่า 0.50) องค์ประกอบของ JOBSATIS สามารถอธิบายความ

แปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบ SUCCESS RESPECT JOB RESPON COMMAND RELACO ENWORK PAY ได้ต่ำ (ต่ำกว่า 0.50) ส่วน PROGRESS และ POLICY ได้สูง (สูงกว่า 0.50) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ เท่ากับ 135.06 ที่องศาอิสระเท่ากับ 114 มี P-value เท่ากับ 0.08 ดังนั้น GFI เท่ากับ 0.96 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.03 มีค่าที่ดีมากเนื่องจากน้อยกว่า 0.05 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) ค่า RMR เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) ค่า NFI เท่ากับ 0.98 ค่า NNFI เท่ากับ 0.99 ดังนั้น CFI เท่ากับ 1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเนื่องจากค่าของดัชนีเหล่านี้ควรมีค่าตั้งแต่ 0-1 โดยค่าที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานทุกตัวมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยที่การปฏิบัติงานที่มีผลมากที่สุดคือ COMMUN (การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ) ที่ 10.06 รองลงมาคือ DEVEL (การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ) ที่ 9.69 รองลงมาคือ PLAN (ด้านการวางแผนและประเมินผลทางการพยาบาล) ที่ 9.58 รองลงมาคือ CARE (ด้านการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน) ที่ 8.61 และน้อยที่สุดคือ TEACH (ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว) ที่ 8.55 ในส่วนของความเครียดในงานที่มีผลมากที่สุดคือ ENVIRON (ด้านสิ่งแวดล้อม) ที่ 12.54 รองลงมา คือ STRUC (โครงสร้างและการบริหารองค์กร) ที่ 10.39 และน้อยที่สุด คือ RELATION (สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน) ที่ 7.97 ในส่วนของความพึงพอใจในงานที่มีผลมากที่สุดคือ PROGRESS (ความก้าวหน้าในงาน) ที่ 14.36 รองลงมา POLICY (นโยบาย) ที่ 13.60 และน้อยที่สุด คือ ENWORK ที่ 3.96 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) ของ STRESS (ปัจจัยที่มีต่อความเครียดในงาน) ที่ส่งผลต่อ JOBPER (การปฏิบัติงาน) มีค่าเท่ากับ -0.01 อิทธิพลทางตรง (DE) มีค่าเท่ากับ -0.01 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) ของ JOBSATIS (ความพึงพอใจในงาน) ที่ส่งผลต่อ JOBPER (การปฏิบัติงาน) มีค่าเท่ากับ 0.61 อิทธิพลทางตรง (DE) มีค่าเท่ากับ 0.61 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.38 หรือ 38%

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 สมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2: ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านโครงสร้างและการบริหารองค์กร 3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 4. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากพอที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเรียนรู้งานต่าง ๆ ในหน่วยงาน และมีความชำนาญในการทำงาน ก็จะช่วยให้อาการเครียดสามารถควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ที่มากกระทบ และยังช่วยลดภาวะที่เครียดที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีผลต่อการยอมรับนับถือตระหนักในความสามารถของตน จึงมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ภาคภูมิใจในการทำงานของตน จึงมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน เกิดความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำลายความสามารถของตน จึงเปรียบเสมือนเป็นประสบการณ์ทางบวกมากกว่าที่จะเป็นผลเสียที่สร้างความกดดัน หรือความเครียดแก่พยาบาลวิชาชีพอย่างเดียว นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี ทองแพง (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม พบว่า ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม อยู่ในระดับที่มีความเครียดน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการปฏิบัติงานเป็นไปทางตรงกันข้าม พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานลง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิต ทุมจันทร์ (2546) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2: ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง เนื่องจากความพึงพอใจในงานนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน นอกจากนั้นพยาบาลวิชาชีพอาจมีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายงาน และได้ปฏิบัติอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มี โดยสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิต ทุมจันทร์ (2546) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ($P \leq 0.01$ $r = .424$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ (2539) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในหน่วยงานควรให้มีการติดตาม ประเมินภาวะเครียดของของพยาบาลวิชาชีพ แม้ในการศึกษาครั้งนี้จะพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยองจะมีภาวะเครียดน้อยก็ตาม เพราะหากพยาบาลวิชาชีพมีภาวะเครียดสะสมอยู่จำนวนมาก และไม่ได้รับการแก้ไข ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้วย

2. ควรมีการจัดระบบงานเพื่อลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น มีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงชั่วโมงความต้องการพยาบาล หรือการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอแก่การใช้งาน หรือการจัดสภาพแวดล้อมของหอผู้ป่วยเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ยังเพื่อเป็นการลดการเสี่ยงต่อการเกิดการเกิดโรค เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรหาแนวทางในการช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาพยาบาลวิชาชีพที่มีความเครียด โดยอาจจะมีการจัดสถานที่สำหรับให้คำปรึกษา มีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ ดำเนินงาน หรืออาจจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อลดความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ และยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพด้วยกัน

4. ผู้บริหารควรหาแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าในงาน ควรเสริมสร้างเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสได้รับพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทั้งยังทำให้มีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นอีกด้วย หากกระทำอยู่เสมอเช่นนี้จะเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน และส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กรนั้นๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยจำแนกตามแผนก เนื่องจากรายละเอียด ลักษณะของงาน ปริมาณงานของแต่ละแผนกมีความแตกต่างกันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกลงไปอีก

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในงาน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและศึกษาถึงกลไกการปรับตัวในสภาวะต่าง ๆ เมื่อเกิดความเครียดในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลากรในหน่วยงานเกิดความเครียด เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานหรือให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

3. ควรมีการศึกษาโดยเปรียบเทียบความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจากต่างโรงพยาบาลด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาแล้วนำไปปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรของตนเอง

บรรณานุกรม

- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์ จำกัด.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปารวี ทองแพง. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุจิต ทุมจันทร์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2551). *แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS (พิมพ์ครั้งที่2)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุภาพัญญ์ ปาณะวัฒนพิสุทธิ. (2539). *ความพึงพอใจในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน เขต 8*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bartz, A.E. (1999). *Basic Statistical Concept*. Englewood NJ: Prentice Hall.