

นิพนธ์ต้นฉบับ (Original article)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกศันสนีย์ หวานอารมณ์¹ ส.บ., ศันสนีย์ เมฆรุ่งเรืองวงศ์², * Ph.D.

Received: 16 March, 2019

Revised: 17 June, 2019

Accepted: 30 June, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความเครียด ด้านงาน และด้านองค์การ เท่ากับ 0.79, 0.78, และ 0.70 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 1.46$, S.D. = 0.49) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = -0.244$, p-value = 0.038) และตัวแปรระบบบริหารและการจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($\beta = -0.277$, p-value = 0.005) การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าควรสนับสนุนให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปรับระบบบริหารและการจัดการของหน่วยบริการปฐมภูมิ รวมทั้งเปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการลดระดับของความเครียดจากการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพบริการโดยรวมต่อไป

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานตามบทบาท ความเครียด อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

¹หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*ผู้รับผิดชอบบทความ: sunsanee.mnui@gmail.com

Factors affecting the stress in role performance among village health volunteers Plakrad Sub-district, Bangrakam District, Phitsanulok Province

Katchaneeya Wanarome¹ B.P.H., Sunsanee Mekrungrongwong², * Ph.D.

Abstract

This research is investigate factors that could influence the stress in roles performance by 123 village health volunteers in Plakrad Sub-district, Bangrakam District, Phitsanulok Province. Data collected using a questionnaire where Cronbach's alpha coefficient of stress, job factors, and organizational factors are 0.79, 0.78, and 0.70, respectively. Multiple linear regression is used to analyze the data at significance 0.05.

The results found that the mean overall score of the stress in roles performance of village health volunteers was at medium level ($\bar{X} = 1.46$, S.D. = 0.49). The factors related to stress on role performance in the organization include relations with colleagues ($\beta = -0.244$, p-value = 0.038) and the management of the primary care unit ($\beta = -0.277$, p-value = 0.005). This study shows that creating good relationships among village health volunteers and improving the administration and management of primary care, village health volunteers should be supported opportunities to participate in the setting of policy and standards with impact on practice. In order that reducing the severity of job stress, which would mean that work efficiency among village health volunteers will improve, resulting in an overall improvement in the quality of health care.

Keyword : Role performance, Stress, Village health volunteers

¹Undergraduate student, Bachelor of Public Health Program, Faculty of Public Health, Naresuan University

²Assistant Professor at Faculty of Public Health, Naresuan University

*Corresponding author: sunsanee.mnui@gmail.com

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคม และเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดต่อผู้คนจากการศึกษาพบว่า หนึ่งในสาเหตุหลักของความเครียดคือ ปัญหาเรื่องงาน และพบว่าความเครียดในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านจิตสังคม และสภาวะการทำงาน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรม และความคิด (Vichianpradit, Yingratanasuk, & Lormpong, 2013) จากสถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทยในปี พ.ศ. 2560 โดยกรมสุขภาพจิตพบว่า คนไทยมีแนวโน้มเครียดกันมากขึ้น จากผลการให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต 1323 ในปี พ.ศ. 2560 พบประชาชนโทรปรึกษาเรื่องปัญหาเครียด วิตกกังวลมากเป็นอันดับ 1 เกือบ 30,000 สาย เพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่าตัวเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2557 โดยเป็นวัยทำงานมากที่สุด (Department of Mental Health, 2017) สำหรับจังหวัดพิษณุโลก จากข้อมูลปี 2552 พบว่า มีประชากรที่สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 15.4 (Chamratrithirong, Pattaravanich, Prasartkul, Gray, Pacharabenjakul, Suwannopkiao et al., 2011) จากผลการศึกษาปัญหาดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงานและอาจมีหลายคนเป็นหัวหน้าครอบครัว จึงต้องรับภาระปัญหาต่างๆ ภายในบ้าน ดังนั้นอาจก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นอสม. ได้

อสม. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชุมชน โดยมีบทบาทสำคัญ คือ แก่ข่าวร้าย กระจายข่าวดี ขี้บริการ ประสานงานสาธารณสุข นำบัดทุกข์ประชาชน มีการถ่ายทอดความรู้ชักนำเพื่อนบ้านหรือประชาชนให้ปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพที่เหมาะสม โดยบทบาทดังกล่าวมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนสามารถเป็นที่ปรึกษาในเรื่องพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม นอกจากนี้ บทบาทที่สำคัญอีกอย่างคือ การดำรงเป็น

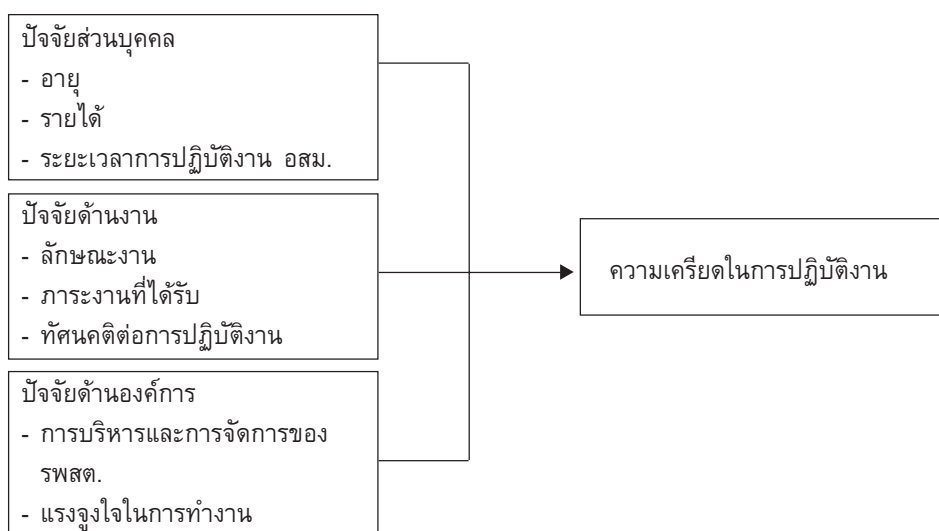
ตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพ ให้ประชาชนในพื้นที่ได้กระทำตามเป็นแบบอย่าง จึงมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน (Budget Bureau, 2013) จะเห็นได้ว่า อสม. เป็นงานจิตอาสาที่ได้รับการอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพให้กับชุมชนโดยประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วน ลักษณะของงานจึงมีความซับซ้อน ยุ่งยาก และปริมาณงานมากเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ประชาชน เจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพ และภาคีเครือข่ายอื่นยังมีความคาดหวังกับ อสม. สูง ในขณะที่ อสม. ต้องปฏิบัติงานหลากหลายที่ได้รับมอบหมายซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวมีค่าตอบแทนน้อยมากไม่เพียงพอต่อการยังชีพ อสม. จึงต้องมีภาระงานประจำของตนเองอีกด้วย รวมทั้งเป็นงานที่แบกรับปัญหาของผู้ป่วยไว้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านความเจ็บป่วย ปัญหาด้านชีวิตที่โดยส่วนตัวอาจมีความสนิทสนมกับผู้ป่วยภายในหมู่บ้านของตน ภารกิจที่มากมายดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Harrison (2015) ที่พบว่า การทำงานในชุมชน มีทั้งความซับซ้อน ความยาก และปริมาณงานที่มาก รวมถึงการจ่ายค่าแรงให้น้อย และการมีสวัสดิการจำกัด ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในด้านความเครียดของคนทำงานให้กับชุมชน

ในการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทั้งในกลุ่มต่างๆ อาทิเช่น ผู้ที่ทำงานด้านสุขภาพ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข พนักงานของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการปฏิบัติงาน มีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น อายุ (Sun, Luo, & Fang, 2013; Yang, Meredith, & Khan, 2015; Phimnuwong, 2014) รายได้ (Rabbani, Perveen, Aftab, Zahidie, Sangrasi, & Oazi, 2016; Yang et al., 2015) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Sun, Gao, Yang, Zang, & Wang, 2016; Tao, Guo, Liu, & Jiping, 2018; Yang et al., 2015; Siangpror, Rawiworrakul, & Kaewboonchoo, 2014) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน (Rabbani, Shipton, Aftab,

Sangrasi, Perveen, & Zahidie, 2016; Siangpror et al., 2014) ภาระงาน (Gau, Buettner, Usher, & Stewart, 2013; Harrison, 2015) และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การบริหารจัดการ (Tao et al., 2018; Siangpror et al., 2014) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Li, Hu, Zhou, He, Fan, Liu et al., 2014; Sun et al., 2013; Tao et al., 2018) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (Ludwick, Turyakira, Kyomuhangi, Manalili, Robinson, & Brenner, 2018) ความพอเพียงของทรัพยากรในพื้นที่ (Rabbani et al., 2016a) การทำงานเป็นทีมของภาคส่วนอื่น (Tao et al., 2018) แรงสนับสนุนทางสังคมจากเจ้าหน้าที่หรือเพื่อน (Ludwick et al., 2018; Siangpror et al., 2014; Phimnuwong, 2014) และการสร้างแรงจูงใจ (Rabbani et al., 2016b)

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานตามบทบาทของ อสม. และผลกระทบต่อสุขภาพของ อสม. ในประเทศไทยยังมีอยู่จำนวนน้อย ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของความเครียดจากการทำงานที่คุกคามภาวะสุขภาพของ อสม. จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. ในพื้นที่ตำบลปลักแรด โดยจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ อสม. ในตำบลปลักแรด พบว่า อสม. มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นปัญหาสาธารณสุขภายในตำบล เช่น ปัญหาโรคซึมเศร้า ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ปัญหา ยาเสพติด เป็นต้น ซึ่ง อสม. มีการทำงานที่โดดเด่นและยืนหยัดด้วยหลายรางวัลคุณภาพต่างๆ (Plakrad Health Promoting Hospital, 2015) ซึ่งการดำเนินงานด้านสุขภาพ มี อสม. เป็นกลุ่มหลักที่สำคัญในการวางแผนการแก้ปัญหา จึงคาดว่า อสม. น่าจะมีความเครียดไม่น้อยที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอีกชั้นหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ (Chulachern, 2008) ดังแสดงในภาพ 1 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและเป็นแนวทางในการลดความรุนแรงของความเครียดจากการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. เพื่อให้ อสม. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการโดยรวมต่อไป



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) และการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เลขที่ 529/58 ผู้วิจัยทำการขออนุญาตผู้เข้าร่วมก่อนการเก็บข้อมูล โดยผู้เข้าร่วมได้รับคำอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสามารถซักถามข้อสงสัยก่อนตัดสินใจกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการอย่างสมัครใจ มีการลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ. 2558

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 133 คน (Plakrad Health Promoting Hospital, 2015) เก็บข้อมูลทุกคนในประชากรได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาทั้งสิ้น 123 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 ที่ยินดีเข้าร่วมงานวิจัยและตอบข้อมูลครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ โรคประจำตัว ตำแหน่งงาน อสม. ตำแหน่งงานทางสังคม ลักษณะครอบครัว อาชีพหลัก ระยะเวลาการเป็น อสม. และเหตุผลที่ทำให้เข้าร่วมเป็น อสม. จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาท ประกอบด้วย ลักษณะงาน ภาระงานที่ได้รับ และทัศนคติต่อการ

ปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด (25-125 คะแนน) มีการแปลงผลอิงกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาท ประกอบด้วย ระบบบริหารและการจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจที่ได้รับจากการทำงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนของลิเคอร์ท 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด (12-60 คะแนน) มีการแปลงผลอิงกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาท พัฒนาจากแบบวัดความเครียดสวนปรุง กรมสุขภาพจิต มีจำนวน 15 ข้อคำถาม มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนของลิเคอร์ท มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด (15-75 คะแนน) แบ่งคะแนนระดับความเครียดตามค่าเฉลี่ย ออกเป็น 4 ระดับ ตามเกณฑ์ของแบบวัดความเครียดสวนปรุง คือ เครียดระดับต่ำ (ร้อยละ 0-23) ปานกลาง (ร้อยละ 24-42) สูง (ร้อยละ 43-61) และรุนแรง (มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 62)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยแบบสอบถามทั้งสี่ส่วนผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index; IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาสาสมัครตำบลน้ำชุม จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความเครียด ด้านงาน และด้านองค์การ เท่ากับ 0.79, 0.78, และ 0.70 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปลักแรด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากแบบสอบถามทั้งหมด 133 ฉบับ ได้รับคืนมา 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.4 ของกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมงานวิจัยและตอบข้อมูลครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลทั่วไปใช้สถิติพรรณนาและหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS version 17 (ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ผลการศึกษาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 123 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.8 มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 47.9 ปี (S.D. = 10.76) มีอายุน้อยสุด คือ 23 ปี และมากที่สุด คือ 72 ปี ส่วนใหญ่

มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 76.4 มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา ร้อยละ 56.9 ลักษณะครอบครัวเป็น ครอบครัวเดี่ยวร้อยละ 78.0 ประกอบอาชีพ เกษตรกร ร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ รับจ้างร้อยละ 26.0 มีรายได้เฉลี่ย 4,482.8 บาท (S.D. = 4,003.1) ด้านสุขภาพ พบว่ามีโรคประจำตัวถึงร้อยละ 40.7 ระยะเวลาที่เป็น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ย 10.68 ปี (S.D. = 7.13) โดยให้เหตุผลการมาเป็น อสม. ด้วยความสมัครใจ ถึงร้อยละ 84.6 นอกนั้นคือ เพื่อน อสม. ชวน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชวนเข้าร่วม และค่าตอบแทน เป็นต้น

ระดับปัจจัยด้านงานและด้านองค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยด้านงานในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ภาระงานที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.57) และ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.36) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านองค์การในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.54) รองลงมา คือ แรงจูงใจที่ได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.45) และระบบบริหาร และการจัดการของ รพ.สต. มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.46) ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. (n = 123)

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านงาน			
ลักษณะงาน	3.61	0.36	ปานกลาง
ภาระงานที่ได้รับ	3.66	0.57	ปานกลาง
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.43	สูง
รวม	3.73	0.35	สูง
ปัจจัยด้านองค์การ			
ระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต.	3.56	0.46	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.54	สูง
แรงจูงใจที่ได้รับจากการทำงาน	3.66	0.45	ปานกลาง
รวม	3.70	0.35	ปานกลาง

ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 123 คน พบว่า ไม่มีความเครียด 71 คน (ร้อยละ 57.7) และมีความเครียด 52 คน (ร้อยละ 42.3) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. คือ อยู่ในระดับมีความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 1.46$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีระดับความเครียดปานกลาง โดยชื่อที่มีความเครียดมากที่สุด

ได้แก่ ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 1.68$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ กลัวงานผิดพลาด ($\bar{X} = 1.65$, S.D. = 0.86) และรู้สึกสับสนกับการปฏิบัติงาน อสม. บ่อยขึ้น ($\bar{X} = 1.57$, S.D. = 0.73) รู้สึกคับข้องใจกับงานที่ได้รับ ($\bar{X} = 1.54$, S.D. = 0.81) รู้สึกปวดหัวจากความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน อสม. ($\bar{X} = 1.50$, S.D. = 0.66) ท่านรู้สึกปวดเมื่อยจากการปฏิบัติงาน อสม. ($\bar{X} = 1.50$, S.D. = 0.70) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเครียดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาการ พฤติกรรม หรือความรู้สึก ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกกลัวทำงานผิดพลาด	1.65	0.86	เครียดปานกลาง
2. ท่านรู้สึกไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	1.68	0.76	เครียดปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องงานของ อสม. ที่ท่านทำ	1.44	0.80	เครียดปานกลาง
4. ท่านรู้สึกเป็นกังวลกับเรื่องพิษ หรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง เมื่อต้องออกปฏิบัติงาน	1.43	0.71	เครียดปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบในการปฏิบัติงาน อสม.	1.39	0.70	เครียดปานกลาง
6. ท่านมีอาการกล้ามเนื้อตึงหรือปวดจากการปฏิบัติงาน อาสาสมัครสาธารณสุข	1.41	0.56	เครียดปานกลาง
7. ท่านรู้สึกปวดหัวจากความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน อสม.	1.50	0.66	เครียดปานกลาง
8. ท่านรู้สึกปวดเมื่อย จากการปฏิบัติงาน อสม. เช่น ลงพื้นที่ นั่งทำงานนานๆ เกี่ยวกับงาน อสม. เป็นต้น	1.50	0.70	เครียดปานกลาง
9. ท่านรู้สึกวิตกกังวลกับการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุข	1.43	0.65	เครียดปานกลาง
10. ท่านรู้สึกคับข้องใจกับงานที่ได้รับ	1.54	0.81	เครียดปานกลาง
11. ท่านรู้สึกโกรธ หรือหงุดหงิดเวลาปฏิบัติงานเกี่ยวกับ อสม.	1.34	0.57	เครียดปานกลาง
12. ท่านรู้สึกเศร้าจากการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุข	1.31	0.63	เครียดปานกลาง
13. ท่านรู้สึกสับสนกับการปฏิบัติงาน อสม. บ่อยขึ้น	1.57	0.73	เครียดปานกลาง
14. ตั้งสมาธิในการทำปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาสาสมัครสาธารณสุข ลำบาก	1.37	0.60	เครียดปานกลาง
15. ท่านรู้สึกเหนื่อยง่ายเมื่อปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุข	1.37	0.66	เครียดปานกลาง
รวม	1.46	0.49	เครียดปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานงาน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อความเครียด ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต. ที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยสามารถอธิบายได้ว่า หาก อสม. มีคะแนนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เพิ่มขึ้น จะทำให้คะแนนความเครียดลดลง ($Beta = -0.244$, $p\text{-value} = 0.038$) เช่นเดียวกัน หาก อสม. มีคะแนนด้านระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต. เพิ่มขึ้น จะทำให้คะแนนความเครียดลดลง ($Beta = -0.277$, $p\text{-value} = 0.005$) และมีค่า $R^2 = 0.227$ หรือกล่าวได้ว่าตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต. สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 22.7 ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. (n = 123)

ปัจจัย	b	Beta	SE _b	T
ปัจจัยส่วนบุคคล				
อายุ	-0.063	-0.092	0.069	-0.917
รายได้	0.000	-0.150	0.000	-1.717
ระยะเวลาการเป็น อสม.	0.060	0.058	0.102	0.585
ปัจจัยด้านงาน				
ลักษณะงาน	0.422	0.208	0.238	1.771
ภาระงานที่ได้รับ	-0.073	-0.029	0.271	-0.271
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	-0.290	-0.169	0.207	-1.397
ปัจจัยด้านองค์การ				
ระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต.	-1.473	-0.277	0.509	-2.893*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.829	-0.244	0.394	-2.104*
แรงจูงใจที่ได้รับจากการทำงาน	-0.188	-0.059	0.300	-0.629
Constant (a) = 54.913, R = 0.477, R ² = 0.227, F = 3.697*				

* p-value < 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = -0.244, p-value = 0.038) และตัวแปรด้านระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต. (Beta = -0.277, p-value = 0.005) ซึ่งเป็นตัวแปรของปัจจัยด้านองค์การ สามารถอธิบายได้ว่าเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลกับความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. คือ ยิ่งมีคะแนนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี ความเครียดจะลดลง เนื่องจากการทำงานในองค์การเดียวกันจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและแรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ludwick et al. (2018) พบว่า การที่ผู้ทำงาน

ด้านสุขภาพทำงานได้ดี ขึ้นอยู่กับ การได้รับการส่งเสริม การดูแล และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ทำงานด้วยกัน นอกจากนี้การมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มทำให้สามารถแสดงความคิดเห็นและระบายความรู้สึก มีผู้สนใจรับฟังปัญหา ตลอดจนร่วมแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยลดความเครียดได้ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ทำสิ่งที่ดี การได้รับกำลังใจ การได้รับความรักความอบอุ่นจากคนใกล้ชิด สามารถหลีกเลี่ยงพฤติกรรมป้องกันความเครียดได้ นั่นคือ ถ้ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีจะมีความเครียดลดลง (Siangpror et al., 2014; Phimnuwong, 2014) นั่นเอง นอกจากนี้ด้วยลักษณะบุคลิก ของ อสม. ที่จะต้องสามารถเข้าถึงประชาชนทั่วไปได้ดี ทำให้มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานน้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าสัมพันธภาพในทีมงาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม อสม. มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ อสม.

(Sato, Pongvongsa, Nonaka, Kounnavong, Nansounthavong, Moji et al., 2014; Chaiyakul, 2016)

สำหรับตัวแปรด้านระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต. มีผลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของ อสม. เนื่องจากการบริหารจัดการที่ดี มีแบบแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีกฎและมีข้อบังคับต่างๆ ที่ชัดเจนในการทำงาน รวมทั้งมีทรัพยากรในพื้นที่ และทรัพยากรสนับสนุนการทำงานที่ดี จะทำให้ความเครียดของ อสม. น้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าหากองค์กรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน ประกอบกับมีความภูมิใจในเอกลักษณ์ของงาน จึงทำให้ปฏิบัติงาน ในบทบาท และหน้าที่นั้นๆ ได้ดี ส่งผลให้ความเครียดจากการทำงานงานลดลง (Kulwattanapun, Suwannapong, Howteerakul, & Tipayamonkhogul, 2018) จากผลการศึกษาจะเห็นว่า อสม. จะมีความเครียดในเรื่องของการไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ กลัวทำงานผิดพลาด และรู้สึกสับสนกับการปฏิบัติงาน อสม. บ่อยขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Siangpror et al. (2014) พบว่า นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยังมีน้อย ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางสังคมและกายภาพ (Harrison, 2015; Ludwick et al., 2018; Tao et al., 2018; Siangpror et al., 2014) มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ

ตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อความเครียดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาการเป็น อสม. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ภาระงาน และทัศนคติในการทำงาน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามบทบาท เนื่องจาก อสม. มักจะมีวุฒิทางอารมณ์ที่สูง มีการทำงานแบบประสานงานร่วมกับบุคคลหลายองค์กร และสามารถปรับตัวต่อความยากลำบากในการทำงาน รวมถึงปรับอารมณ์

ในการระงับความเครียดได้โดยเป็นไปตามผลการศึกษาที่พบว่า อสม. ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 47.9 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของ Haq, Iqbal, & Rahman (2008) ที่พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของคนที่ทำงานด้านสุขภาพในชุมชน

สำหรับตัวแปรรายได้ ชัดแย้งกับการศึกษาของ Haq et al. (2008) ที่พบว่า รายได้ หรือการมีเศรษฐกิจทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของคนที่ทำงานด้านสุขภาพในชุมชน อย่างไรก็ตาม อาจเนื่องจากการทำงานเป็น อสม. ในประเทศไทย เป็นการทำงานด้วยจิตอาสา จะเห็นได้จากผลการศึกษาที่พบว่าส่วนใหญ่สมัครใจในการเข้าร่วมเป็น อสม. ถึงร้อยละ 84.6 ด้วยเหตุนี้เรื่องเงินหรือรายได้จึงไม่ส่งผลต่อความเครียด

ในส่วนของตัวแปรระยะเวลาการเป็น อสม. ไม่ส่งผลต่อความเครียด โดย อสม. ส่วนใหญ่ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีค่าเฉลี่ย 10.68 ปี ชัดแย้งกับการศึกษาของ Sun et al. (2016) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานชุมชนของนักเรียนพยาบาล มีผลต่อความเครียดในบทบาทการทำงาน ($r = 0.151$, $p\text{-value} < 0.01$) และการศึกษาของ Yang et al. (2015) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานที่น้อยกว่า 5 ปี ของเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพจิตในประเทศสิงคโปร์มีผลต่อความเครียดในบทบาทการทำงาน จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพที่สั่งสมมานาน ทำให้สามารถเผชิญกับความเครียดต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 การศึกษาเป็นอาชีพที่มีความเครียดมากกว่า อสม.

สำหรับปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ตัวแปรภาระงาน ชัดแย้งกับการศึกษาของ Harrison (2015) ที่พบว่า งานที่มากเกินไป ส่งผลต่อความเครียดของคนที่ทำงานให้บริการในชุมชน และการศึกษาของ Gau et al. (2013) ที่พบว่า จำนวนคนที่กลุ่มอาสาสมัครดูแลมีผลต่อภาระของ อสม. อย่างไรก็ตามเนื่องจากภาระงานในส่วนของ อสม. มักจะมีการแบ่งงานในพื้นที่ตามเขตที่รับผิดชอบ ดังนั้นภาระงานของ อสม. ในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีขอบเขตชัดเจน คือ อสม. 1 คน ดูแล

ประชาชนประมาณ 5-10 ครั้งเรือน ในด้านของตัวแปร ลักษณะงาน อสม. มักจะเป็นการทำงานในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะแตกต่างจากงานในส่วนของการพยาบาลที่มักจะทำงานในเชิงของการรักษาพยาบาลมากกว่า

สำหรับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลกับความเครียด เนื่องจากส่วนใหญ่ อสม. จะมีจิตใจอาสาสามารถทำงานให้กับชุมชน มักจะไม่หวังสิ่งตอบแทน หรือความก้าวหน้าใดๆ จากการทำงาน เป็น อสม. ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สนใจในการเข้าร่วมเป็น อสม. ถึงร้อยละ 84.6 นอกจากนี้ จำนวน อสม. ที่อยู่ในพื้นที่มีจำนวนไม่มากเกินไป ประกอบกับหน่วยบริการปฐมภูมิ มีนโยบายจัดฝึกอบรม และมีการหมุนเวียน อสม. ในการไปฝึกอบรมเสริมความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเบื้องต้น กับหน่วยงานอื่นๆ อาทิเช่น สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลอำเภอ หรือกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ขัดแย้งกับผลการศึกษาที่พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ จะต้องมีการสนับสนุนการดูแล การให้การอบรม การมีเงินเดือน เป็นปัจจัยให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานในปากีสถาน (Rabbani et al., 2016b)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรเสนอผลการวิจัยนี้ผ่านผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงคณะกรรมการที่ดูแลการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. เพื่อเป็นแนวทางในการลดความรุนแรงของความเครียดจากการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. เพื่อให้ อสม. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรทีมสุขภาพ ควรหาแนวทางพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้ อสม. มีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปรับระบบบริหารและการจัดการของ รพ.สต. ซึ่งเป็นหน่วยที่ดูแล อสม. โดยตรง ให้เข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น เพื่อสนับสนุนการทำงานของ อสม. ในระดับตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และเน้นการสร้างความสัมพันธ์

จากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเน้นการบริหารจัดการ รพ.สต. ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ถึงสาเหตุ ปัจจัย และหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ในการป้องกันความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสุขภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และพื้นที่หนึ่งเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาซ้ำเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และผู้บริหารสาธารณสุขในเขตพื้นที่ตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ที่อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- Budget Bureau. (2013). *Evaluation report FY 2013 in Village Health Volunteer Volunteers Promotion Project*. Bangkok: Budget Bureau. (in Thai)
- Chaiyakul, T. (2016). Factors influencing participation in village health management practices of village health volunteers Ubon Ratchathani province. *Journal of Public Health Nursing*, 30(2), 34-48. (in Thai)
- Chulachern, M. (2008). *The relationships between personal factors, job factors, and job stress among employees at J.D. Pools Group Co., Ltd.* Master of Science, Graduate School, Chiangmai University. (in Thai)
- Chamratrithirong, A, Pattaravanich, U, Prasartkul, P, Gray, R, Pacharabenjakul, K, Suwannopkiao, R, et al. (2011). *Thai mental health situation: A Multivariate Analysis of economic and social factors by individual and provincial*

- levels. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (in Thai)
- Department of Mental Health. (2017). *Department of Mental Health revealed that stressful problems to win the championship hotline 1323 in the year 2560*. Retrieved Feb 6, 2018, from <http://www.prdmh.com>. (in Thai)
- Gau, Y. M., Buettner, P., Usher, K., & Stewart, L. (2013). Burden experienced by community health volunteers in Taiwan: a survey. *BMC Public Health*, 13:491(491), 1-8. doi: 10.1186/1471-2458-13-49
- Haq, Z., Iqbal, Z., & Rahman, A. (2008). Job stress among community health workers: a multi-method study from Pakistan. *International Journal of Mental Health Systems*, 2, 15-15. doi: 10.1186/1752-4458-2-15
- Harrison, L. (2015). Feeling the Heat: Social Workers and Work Stress. *Impact on service quality, efficiency and sustainability of recent Commonwealth community service tendering processes by the Department of Social Services*. from <https://www.aph.gov.au/DocumentStore.ashx?id=bd91ea18-209a-45bb-ba4a>.
- Kulwattanapun, P., Suwannapong, N., Howteerakul, N., & Tipayamonkholgul, M. (2018). Job-related Stress among Perioperative Nurses in a Super-tertiary Hospital in Bangkok. *Journal of Phrapokklao Nursing College*, 29(2), 1-12. (in Thai)
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), e004897. doi: 10.1136/bmjopen-2014-004897
- Ludwick, T., Turyakira, E., Kyomuhangi, T., Manalili, K., Robinson, S., & Brenner, J. L. (2018). Supportive supervision and constructive relationships with healthcare workers support CHW performance: Use of a qualitative framework to evaluate CHW programming in Uganda. *Human resources for health*, 16(1), 11-11. doi: 10.1186/s12960-018-0272-1
- Phimnuwong, W. (2014). Stress preventive behaviors of public health staffs in sub-district hospitals of Srisaket province. *Research and Development Health System Journal*, 7(1), 9-27. (in Thai)
- Plakrad Health Promoting Hospital. (2015). *Annual report 2015 Plakrad Health Promoting Hospital*. Phitsanulok: Plakrad Health Promoting Hospital Bangrakam District, Phitsanulok province. (in Thai)
- Rabbani, F., Perveen, S., Aftab, W., Zahidie, A., Sangrasi, K., & Qazi, S. A. (2016). Health workers' perspectives, knowledge and skills regarding community case management of childhood diarrhoea and pneumonia: a qualitative inquiry for an implementation research project "Nigraan" in District Badin, Sindh, Pakistan. *BMC health services research*, 16(1), 462-462. doi: 10.1186/s 129 13-016-1699-5
- Rabbani, F., Shipton, L., Aftab, W., Sangrasi, K., Perveen, S., & Zahidie, A. (2016). Inspiring health worker motivation with supportive supervision: a survey of lady health supervisor motivating factors in rural Pakistan. *BMC health services research*, 16(1), 397-397. doi: 10.1186/s12913-016-1641-x

- Sato, Y., Pongvongsa, T., Nonaka, D., Kounnavong, S., Nansounthavong, P., Moji, K., . . . Kobayashi, J. (2014). Village health volunteers' social capital related to their performance in Lao People's Democratic Republic: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 14(123), 1-9. doi: 10.1186/1472-6963-14-123.
- Siangpror, P., Rawiworakul, T., & Kaewboonchoo, O. (2014). Factors correlated to job stress among nurses in specialised cancer hospitals, central region of Thailand. *Journal of Health Science Research*, 8(1): 17-27. (in Thai)
- Sun, L., Gao, Y., Yang, J., Zang, X.-Y., & Wang, G. (2016). The impact of professional identity on role stress in nursing students: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 63, 1-8. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.010>
- Sun, Y., Luo, Z., & Fang, P. (2013). Factors Influencing the Turnover Intention of Chinese Community Health Service Workers Based on the Investigation Results of Five Provinces. *Journal of Community Health*, 38(6), 1058-1066. doi: 10.1007/s10900-013-9714-9
- Tao, L., Guo, H., Liu, S., & Jiping, L. (2018). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research*, 29(3), 510-518.
- Vichianpradit, K., Yingratanasuk, T., & Lormpong, S. (2013). Factors related to occupational stress among registered nurses in autonomous university hospitals. *Proceedings of the Research presentation in the 2nd National Graduate study Conference* (p. 582-593): Nontaburi. (in Thai)
- Yang, S., Meredith, P., & Khan, A. (2015). Stress and burnout among healthcare professionals working in a mental health setting in Singapore. *Asian Journal of Psychiatry*, 15, 15-20. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ajp.2015.04.005>