บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

The Association Between Psychosocial Factors and Psychological Well-Being at Workplace among Emergency Medical Technicians

Received: Jul 7, 2020
Revised: Aug 3, 2020
Accepted: Aug 24, 2020

นันนภัส แววกระโทก พย.ม (Nannaphat Waeokrathok, MSN)[1]
ภรภัทร เฮงอุดมทรัพย์ ปร.ด. (Pornpat Hengudomsub, Ph.D)[2]
ชนัดดา แนบเกษร ปร.ด. (Chanudda Nabkasorn, Ph.D)[3]

บทคัดย่อ

บทนำ: พนักงานฉุกเฉินการแพทย์ทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดันและยากต่อการคาดเดาถึงสิ่งที่จะต้องเผชิญ ด้วยลักษณะการทำงานดังกล่าวจึงมีแนวโน้มที่จะกระทบกับความผาสุกทางใจในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานเหล่านี้

วัตถุประสงค์การวิจัย: เพื่อศึกษาระดับความผาสุกทางใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยเชิงบรรยายเพื่อหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 100 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความผาสุกทางใจในการทำงาน 3) ความมีจิตสาธารณะ 4) ความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 6) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ 7) ความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นครอนบาคแอลฟาเท่ากับ .88, .79, .84, .76, .82 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผาสุกทางใจในการทำงานเท่ากับ 49.04 (SD = 10.10) แสดงถึงกลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.843$, $p < .01$ และ $r = -.777$, $p < .01$) ส่วนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมีจิตสาธารณะ และความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .869$, $p < .01$, $r = .831$, $p < .01$ และ $r = .608$, $p < .01$)

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

[1] *นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยบูรพา, E-mail: waeonannaphat@gmail.com*

[2] *corresponding author: รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, E-mail: pornpath@buu.ac.th*

[3] *รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, E-mail: chanuddan@yahoo.com*
Faculty of Nursing, Burapha University, Chon Buri, Thailand

สรุปผล: การเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน ความมีจิตสาธารณะและความภาคภูมิใจในตนเอง ป้องกันความอ่อนล้าทางอารมณ์และจัดตารางการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว จะมีส่วนช่วยเพิ่มความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

ข้อเสนอแนะ: ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการต่อยอดงานวิจัย ตลอดจนพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

คำสำคัญ : ความผาสุกทางใจในการทำงาน ปัจจัยด้านจิตสังคม พนักงานฉุกเฉินการแพทย์ มูลนิธิ

Abstract

Introduction: Emergency Medical Technicians (EMTs) have been working under pressure and unexpected conditions which are hard to predict what they will face. Due to a nature of this work, there is a tendency that EMTS's psychological well-being (PWB) at work would be affected. This is important for their quality of life and their work.

Research objectives: This study aimed to examine level of PWB at work and the relationships between psychosocial factors and PWB at work among EMTs.

Research methodology: This study employed a descriptive correlational design. A stratified sampling technique was used to recruit 100 EMTs. A set of questionnaires was used to collect data including: 1) demographic record form, 2) PWB at workplace, 3) public mind, 4) self-esteem, 5) emotional exhaustion, 6) relationship with colleagues, and 7) work-family conflict. Their reliabilities using Cronbach's alpha for questionnaires no. 2-7 were: .88, .79, .84, .76, .82, and .91, respectively. Descriptive statistics and the Pearson's product-moment correlation coefficients were used to analyze data.

Results: Results revealed that mean score of PWB at work among EMTs was 49.04 (SD. = 10.10), indicating that the participants had moderate level of PWB at work. Moreover, there were negatively significantly relationships between the emotional exhaustion, work-family conflict, and PWB at work ($r = -.843$, $r = -.777$, $p < .01$, respectively). Meanwhile, relationship with colleagues, public mind, and self-esteem positively significantly related to PWB at work ($r = .869$, $r = .831$, and $r = .608$, $p < .01$, respectively).

Conclusions: Promoting EMTs' positive relationship with colleagues, public mind, and self-esteem helps preventing emotional exhaustion and creating balance of work-family life which will enhance the PWB at work among EMTs.

Implications for practice: The results of this study can be used as baseline information for further research and program development aimed to promote PWB at work among EMTs.

Keywords: psychological well-being at work, psychosocial factors, Emergency Medical Technicians, Foundation

บทนำ

มูลนิธิการแพทย์ฉุกเฉินมีความรับผิดชอบในการออกรับเหตุ และเข้ามามีบทบาทสำคัญเพื่อช่วยเสริมการดูแลนอกโรงพยาบาล ณ สถานที่เกิดเหตุ ตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการกระจายการดูแลนอกโรงพยาบาล ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ตั้งแต่ พ.ศ. 2550[1] บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในมูลนิธิการแพทย์ฉุกเฉินมีอยู่หลายระดับด้วยกัน โดยพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ถือเป็นบุคลากรหลักของมูลนิธิและได้รับการอบรมการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ[2] และยังเป็นด่านหน้าลำดับแรกที่ออกช่วยเหลือผู้ป่วยหลังประสบเหตุต่าง ๆ ก่อนรถพยาบาลของบุคลากรการแพทย์ระดับโรงพยาบาลจะมาถึง[3] สำหรับเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีมูลนิธิการแพทย์ฉุกเฉินจำนวนสองแห่ง ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แยกเป็นฝ่ายบริหารงานของมูลนิธิและฝ่ายปฏิบัติงานของมูลนิธิ โดยฝ่ายปฏิบัติงานของมูลนิธิจะมีพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่และเป็นพนักงานประจำ โดยได้รับเงินเดือนจากมูลนิธิ ทำหน้าที่รับประสานการออกรับเหตุต่าง ๆ จากศูนย์รับแจ้งเหตุส่วนกลางที่ประจำอยู่ในโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา รวมถึงการจัดทีมเจ้าหน้าที่ในการออกรับเหตุบนรถพยาบาลฉุกเฉิน ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ประสบเหตุต่าง ๆ ณ จุดที่เกิดเหตุหรือออกรับเหตุต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรการแพทย์ระดับโรงพยาบาล อาทิเช่น การพูดเยียวยาจิตใจในผู้ป่วยที่มีความคิดฆ่าตัวตายด้วยการกระโดดจากที่สูง การควบคุมสถานการณ์การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น ด้วยลักษณะการทำงานดังกล่าวร่วมกับรายงานสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางคมนาคมและการจราจรทางบกประจำปี 2562 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีการออกรับเหตุจำนวน 3,028 ครั้ง โดยจำนวนผู้บาดเจ็บและผู้เสียชีวิต อยู่ที่ 3,164 คนและ 72 คน ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามากที่สุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ[2] ทั้งนี้ยังไม่รวมจำนวนครั้งการออกรับเหตุทั่วไปหรือเหตุอื่น ๆ ที่อยู่ในช่วง 15,000-20,000 ครั้ง/ปี[4] พนักงานฉุกเฉินการแพทย์ของมูลนิธิทั้งสองจึงถือเป็นด่านหน้าในการทำงานที่ต้องมีความรวดเร็ว บ่อยครั้งต้องเผชิญช่วงเวลาคาบเกี่ยวระหว่างนาทีชีวิตและความตาย รวมถึงต้องรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กดดันและยากต่อการคาดการณ์ได้ล่วงหน้า[3] สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ในหลายด้าน เช่น จากการศึกษาของ Courtney, Francis, and Paxton[5] พบว่า การทำงานเป็นกะ (Shift work) ในนักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ทำให้เกิดความเมื่อยล้า แบบแผนการนอนหลับเปลี่ยนแปลง รู้สึกตึงเครียด ความทนต่อแรงกดดันลดลงมากกว่าบุคลากรทั่วไปสอดคล้องกับการศึกษาอัตราการลาออกของบุคลากรการแพทย์ฉุกเฉินพบว่า มีค่าสูงกว่า 3.8 และ 2.4 เท่าของกลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป และบุคลากรการแพทย์ทั่วไปตามลำดับ โดยสาเหตุอันดับแรกเกิดจากความตึงเครียดในการทำงานสูง มีความเครียดเรื้อรัง รู้สึกพึงพอใจและมีความผาสุกทางใจในการทำงาน (Psychological well-being at workplace) ลดลง[6]

ความผาสุกทางใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน[7-8] และเป็นอีกหนึ่งมิติของความผาสุกทางใจที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคคล โดยเฉพาะบุคคลกลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่เป็นวัยทำงาน ด้วยเหตุนี้ความผาสุกทางใจในการทำงาน จึงนับเป็นอีกหนึ่งตัวชี้วัดถึงคุณภาพชีวิต สุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ดี รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตของวัยผู้ใหญ่[9,10] ด้วยเงื่อนไขจำเพาะของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ อาทิเช่น เป็นผู้ที่ได้รับการอบรมเวชกรรมฉุกเฉินเพียงจำนวน 115 ชั่วโมง และได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่งในปริมาณที่ไม่สูงมาก ฯลฯ ประกอบกับต้องทำงานภายใต้บริบทการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความตึงเครียดสูงไม่ต่างจากบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉินระดับอื่น ๆ[11,12] สิ่งดังกล่าวข้างต้นอาจมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ซึ่งความผาสุกทางใจในการทำงานถือว่ามีความสำคัญต่อบุคคลในทุก ๆ อาชีพ เนื่องจากเป็นสิ่งที่เยียวยาให้บุคคลมีความแข็งแกร่งและมีพลังที่พร้อมจะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี[13-14] ดังนั้น การศึกษาถึงระดับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ทั้งสองมูลนิธิจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่อการศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาถึงปัจจัยด้านจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจใน

การทำงาน ที่จะช่วยทำให้เห็นถึงปัจจัยใดบ้างที่สามารถส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานที่ดีขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาการศึกษาและการสำรวจความผาสุกทางใจในการทำงานหรือปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงานของประเทศไทยและในต่างประเทศส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มพนักงานบริษัท ข้าราชการในหน่วยงาน บุคลากรในโรงพยาบาล ไม่ได้มีการศึกษาในพนักงานฉุกเฉินการแพทย์โดยตรง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผาสุกทางใจในการทำงานตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ โดยผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการต่อยอดงานวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ตลอดจนการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ให้เกิดความพึงพอใจมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในชีวิตตนเองและชีวิตครอบครัว และสามารถปฏิบัติงานเป็นกำลังสำคัญด่านแรกร่วมกับบุคลากรทางวิชาชีพในโรงพยาบาล ณ จุดที่เกิดเหตุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความผาสุกทางใจในการทำงาน โดยมีแนวคิดของ Warr[7-8] ซึ่งกล่าวว่า ความผาสุกทางใจในการทำงานเป็นมิติทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยองค์ประกอบทั้งสามเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ ปัจจัยภายในบุคคล ที่เป็นภูมิหลัง ความเชื่อ ค่านิยม อันก่อกำเนิดตัวตนของบุคคลที่มีต่อการทำงานกับปัจจัยภายนอกบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคคล ซึ่งอาจทั้งช่วยส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าในหน่วยงาน และอาจขัดขวางวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล จากการทบทวนผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความมีจิตสาธารณะสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงาน[15,16] ความภาคภูมิใจในตนเองสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงาน[17,18] ความอ่อนล้าทางอารมณ์สัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงาน[13,19] สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงาน[20,21] และความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงาน[22,23] โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงานดังกล่าวมานี้ จัดเป็นปัจจัยด้านจิตสังคม กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังในภาพที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีจิตสาธารณะ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความอ่อนล้าทางอารมณ์ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

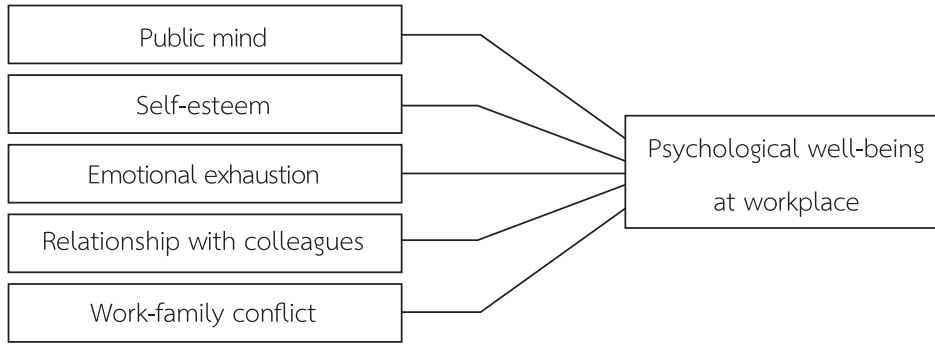


Figure 1 Research Conceptual Framework

สมมติฐานการวิจัย

1. ความมีจิตสาธารณะ ความภาคภูมิใจในตนเองและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

2. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานฉุกเฉินการแพทย์ของมูลนิธิในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและรับเงินเดือนจากมูลนิธิ มีอายุมากกว่า 20 ปี และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 162 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฉุกเฉินการแพทย์ที่เป็นพนักงานประจำของมูลนิธิที่ 1 และ 2 ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 100 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่งานวิจัยกำหนด ได้แก่ มีอายุอย่างน้อย 20 ปี ไม่มีความเจ็บป่วยด้วยโรคทางกายร้ายแรงและโรคทางจิตเวช ยินดีและสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้มาโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G power กำหนดค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test)) เท่ากับ .80 และค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ .30 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 83 คน แต่เนื่องจากในการเก็บข้อมูลอาจมีการสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ จึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20[24] เป็นจำนวน 17 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 100 คน

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ คำนวณตามสัดส่วนประชากรของแต่ละชั้น (Proportionate stratified random sampling) ได้ขนาดตัวอย่างในมูลนิธิที่ 1 จำนวน 38 คน และมูลนิธิที่ 2 จำนวน 62 คน (จากในมูลนิธิที่ 1 จำนวน 64 คน และมูลนิธิที่ 2 จำนวน 98 คน) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่ายด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวัน จำนวนวันหยุดต่อเดือน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ให้เลือกตอบ และแบบเติมคำในช่องว่าง (Open–Ended Questionnaire)

2. ความผาสุกทางใจในการทำงาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Ethonchai[25] โดยใช้แนวคิดของ Warr[7-8] ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในงาน 5 ข้อ ความพึงพอใจในงาน 4 ข้อ ความกระตือรือร้นในการทำงาน 5 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (1 คะแนน = เป็นความจริงน้อยที่สุด, 5 คะแนน = เป็นความจริงมากที่สุด) มีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับสูง (51.34-70.00) ระดับปานกลาง (32.67-51.33) และระดับต่ำ (14.00-32.66)

3. ความมีจิตสาธารณะ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Viriyasubun[26] จำนวน 30 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 24 ข้อ และเชิงลบ 6 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ (0 คะแนน = ไม่จริงเลย, 5 คะแนน = จริงที่สุด ส่วนข้อคำถามเชิงลบให้แปลงคะแนนตรงกันข้ามกัน) มีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความมีจิตสาธารณะระดับสูง (100.01-150.00) ระดับปานกลาง (50.01-100.00) และระดับต่ำ (0-50.00)

4. ความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของ Rosenberg ฉบับภาษาไทยที่แปลและใช้ในงานวิจัยของ Wongpakaran & Wongpakaran[27] จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบอย่างละ 5 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ (1 คะแนน = เป็นความจริงน้อยที่สุด, 4 คะแนน = เป็นความจริงมากที่สุด ส่วนข้อคำถามเชิงลบให้แปลคะแนนตรงกันข้ามกัน) มีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

มีความภาคภูมิใจในตนเองระดับสูง (30.01-40.00) ระดับปานกลาง (20.01-30.00) และระดับต่ำ (10.00-20.00)

5. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามส่วนความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานของ Worawasuwat, Sukultong, Pisan-ake, Mala และ Naowanit[28] มีจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 7 ระดับ (0 คะแนน = ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย, 5 คะแนน = มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง) มีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูง (คะแนนมากกว่า 27) ระดับปานกลาง (17-26) และระดับต่ำ (0-16)

6. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Porbootdee[29] จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อและเชิงลบ 2 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดระดับ 5 ระดับ (1 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 5 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนข้อคำถามเชิงลบให้แปลคะแนนตรงกันข้ามกัน) มีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานระดับสูง (40.34-55.00) ระดับปานกลาง (25.67-40.33) และระดับต่ำ (11.00-25.66)

7. ความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัว ผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Sompobkulavech[30] จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (1 คะแนน = เป็นความจริงน้อยที่สุด, 5 คะแนน = เป็นความจริงมากที่สุด) มีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวระดับสูง (66.01-90.00) ระดับปานกลาง (42.01-66.00) และระดับต่ำ (18.00-42.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีค่าความตรงที่ยอมรับได้ในงานวิจัยที่ผ่านมา ประกอบด้วย แบบสอบถามความผาสุกทางใจในการทำงาน[25] ความมีจิตสาธารณะ[26] ความภาคภูมิใจในตนเอง[27] ความอ่อนล้าทางอารมณ์[28] สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน[29] และความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัว[30] และในงานวิจัยนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาข้อคำถามแล้วว่ามีความเหมาะสมในการนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามความผาสุกทางใจในการทำงาน เท่ากับ .88 ความมีจิตสาธารณะ เท่ากับ .79 ความภาคภูมิใจในตนเอง เท่ากับ .84 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เท่ากับ .76 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .82 และความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เท่ากับ .91

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HS 020/2563 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิ์โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ รูปแบบการวิจัยที่เป็นการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ไม่มีการเปิดเผยถึงข้อมูลใด ๆ ของกลุ่มตัวอย่างและประโยชน์ของการวิจัยที่มีต่อกลุ่มตัวอย่างและหน่วยงานมูลนิธิที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ หลังจากนั้นให้ผู้ร่วมวิจัยลงนามในหนังสือเจตนายินยอมและมีสิทธิ์ยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

วิธีการเก็บรวมรวบข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการหลังจากได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงประธานมูลนิธิทั้งสองแห่งที่เป็นพื้นที่เก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยเข้าพบและแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดโครงการวิจัย รวมทั้งขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการ ผู้วิจัยจะให้ลงนามในหนังสือยินยอมตนให้ทำวิจัย เมื่อได้รับความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยจากผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม หลังจากผู้วิจัยทำแบบสอบถามเสร็จให้เก็บใส่ซองกระดาษที่เตรียมไว้ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลการวิจัยถูกนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความผาสุกทางใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับความผาสุกทางใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 95.00) มีอายุระหว่าง 26-35 ปี (ร้อยละ 74.00) อายุเฉลี่ย 31.21 ปี (SD = 6.40) สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ คือ สมรส (ร้อยละ 57.00) จบการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือ ปวช. (ร้อยละ 51.00) มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 58.00) ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 6,500-10,000 บาท (ร้อยละ 61.00) ทำงานเป็นเวลา 12 ชั่วโมง/วัน (ร้อยละ 62.00) มีเวลาหยุดพักงาน 15 วัน/เดือน (ร้อยละ 58.00)

2. กลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกทางใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 49.04, SD = 10.10) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความกระตือรือร้นในงานและ ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.36 (SD = 4.85), 16.63 (SD = 4.74) และ 15.05 (SD = 3.62) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

3. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.843$, และ $r = -0.777$, $p < .01$ ตามลำดับ) และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมีจิตสาธารณะ และความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.869$, $r = 0.831$, และ $r = 0.608$, $p < .01$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 Description of Psychological well-being (PWB) at workplace of EMTs (n=100)

PWB at workplace	$\bar{X}$	SD	Level
Job pleasant	17.36	4.85	Moderate
Job enthusiasm	16.63	4.75	Moderate
Job satisfaction	15.05	3.62	Moderate
Overall PWB at workplace	49.04	10.10	Moderate

ตารางที่ 2 Correlation coefficients for the association between psychosocial factors and PWB at workplace (n = 100)

Factors	PWB at workplace	
	r	Level of Association
Relationship with colleagues	0.869*	High
Emotional exhaustion	-0.843*	High
Public mind	0.831*	High
Work-family conflict	-0.777*	High
Self-esteem	0.608*	High

* p<.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา พบว่า พนักงานฉุกเฉินการแพทย์มีความผาสุกทางใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ที่ประจำในมูลนิธิ เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็ว ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดันสูงยากต่อการควบคุม ทั้งนี้พนักงานฉุกเฉินการแพทย์ยังต้องเผชิญกับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 โดยมีสถิติผู้ป่วยติดเชื้อสะสมสูงที่สุดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงมีสถิติการออกรับเหตุช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุทางคมนาคมและการจราจรทางบกเพิ่มสูงขึ้นทุก ๆ ปี[2] ด้วยภารกิจงานดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบกับความผาสุกทางใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามทฤษฎีความผาสุกทางใจในการทำงาน[6-7] ที่ระบุว่าความผาสุกทางใจในการทำงานเป็นมิติด้านความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันของปัจจัยภายในที่เป็นภูมิหลัง ค่านิยม ความเชื่อในงานของบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกรอบตัวบุคคลในที่ทำงาน จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งการศึกษาของ Chitayasothron[31] พบว่า เพศชายมีความสามารถในการกล้าตัดสินใจ มีความเป็นผู้นำสูง ไม่คิดมากกับการทำงาน มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบากและมีความว่องไวในการทำงานมากกว่าเพศหญิง มีความกล้าในการตัดสินใจจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและไม่คิดมากกับความยากลำบากที่เผชิญจากการทำงาน ประกอบกับข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่ส่วนใหญ่มีอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ซึ่งความสามารถในการเผชิญกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ยากต่อการคาดการณ์ การตัดสินใจในการจัดการดูแลผู้ป่วยให้พ้นภาวะวิกฤตได้รวดเร็วอย่างทันท่วงทีต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานในการออกรับเหตุ[32] นอกจากนี้ การที่กลุ่มตัวอย่างมีวันหยุดพักส่วนใหญ่อยู่ที่ 10-15 วันต่อเดือน ซึ่งอาจมีความเพียงพอในการพักผ่อนและจัดตารางเวลาชีวิตให้มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เมื่อบุคคลสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้นจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน มีความผาสุกทางใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี[22] ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นตัวช่วยสนับสนุนความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ในทางกลับกันข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากการเป็นพนักงานประจำของมูลนิธิส่วนใหญ่อยู่ที่ 6,500-10,000 บาท ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันและการทำงานของพนักงาน ประกอบกับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 หรือ ปวช. ทำให้มีทางเลือกน้อยในการประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงกว่า เหตุผลนี้อาจเป็นตัวทำให้ความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ลดลง จากเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงอาจแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีจิตสาธารณะกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Chongchanit[15] ทั้งนี้เป็นเพราะ เมื่อพนักงานฉุกเฉินการแพทย์รู้สึกปรารถนา มีความต้องการช่วยเหลือผู้ป่วย ร่วมกับมีความตระหนักรู้เข้าใจปัญหาของผู้ป่วยที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ฉุกเฉิน แล้วสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นจากความเจ็บป่วย พิการและการเสียชีวิตจากสถานการณ์นั้นได้ พนักงานฉุกเฉินการแพทย์จะมีความรู้สึกพึงพอใจ มีชีวิตชีวาและสุขสบายใจจากภายในจิตใจเบื้องลึกจากการกระทำดังกล่าว

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Saekuang[18] ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานฉุกเฉินการแพทย์รับรู้ถึงคุณค่า และความสามารถของตนเองที่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยจากสถานการณ์ฉุกเฉินได้สำเร็จ พนักงานฉุกเฉินการแพทย์จะมีความพึงพอใจกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้ป่วยคนอื่น ๆ ต่อไป

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความอ่อนล้าทางอารมณ์กับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Qu & Wang[13] ทั้งนี้เป็นเพราะ หากพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

มีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน รวมถึงเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ พนักงานฉุกเฉินการแพทย์จะรู้สึกห่อเหี่ยวใจ ไร้ความกระตือรือร้นและพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Khunphet & Binyala[21] ทั้งนี้เป็นเพราะ เมื่อพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ไว้ใจในความสามารถของกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานฉุกเฉินการแพทย์จะมีความรู้สึกรื่นรมย์ใจ ทำงานอย่างมีชีวิตชีวาและสนุกสนานกับการทำงานช่วยเหลือผู้ป่วย

6. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Panatik et al[22] ทั้งนี้เป็นเพราะ หากพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ไม่สามารถจัดสรรเวลาการทำงาน มีเวลาการทำงานล่วงล้ำกับการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัว ทำให้รู้สึกเครียด กดดัน สับสน แบ่งเวลาระหว่างการทำงานและระหว่างชีวิตครอบครัวไม่สมดุล พนักงานฉุกเฉินการแพทย์จะมีความสุข สนุกสนานกับการทำงานลดลง เบื่อหน่ายในการทำงานเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยสามารถนำมาประยุกต์เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานในองค์กรที่มีพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ทำงานอยู่

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดการศึกษาถึงปัจจัยทำนายหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์หรือบุคลากรสาขาอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการศึกษาวิจัยสร้างโปรแกรมที่ส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานพนักงานฉุกเฉินการแพทย์หรือบุคลากรสาขาอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ที่ประจำในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เนื่องจากมีบริบทการทำงานและระเบียบที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผาสุกทางใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. สามารถนำไปต่อยอดการทำวิจัยหาปัจจัยด้านจิตสังคมที่ทำนายความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

References

1. Narenthorn EMS Center, Rajavithi Hospital. Important history of the EMS system in Thailand [Internet]. 2014 [cited 2018 Mar 8]. Available from: https://www.narenthorn.or.th /node/62 (in Thai)
2. National Institute for Emergency Medicine. The law, announce, criteria and procedure about education, training and certificate for emergency staff. Bangkok: Ultimate printing; 2017. (in Thai)
3. Khuhakan R, Chusaeng S, Somton A, Suwanrak U, Suwanrak S. Situational report of the Thai Emergency Medical System 2016. Bangkok: Panyamit; 2017. (in Thai)
4. Thai RSC. Information about traffic accident location in specified range [Internet]. 2019 [cited 2018 Dec 19]. Available from: http://www.thairsc.com/ (in Thai)

5. Courtney J, Francis A, Paxton S. Caring for the country: fatigue, sleep and mental health in Australian rural paramedic shift workers. J Community Health 2013;38(1):178-86.
6. David G, Brachet T. Retention, learning by doing, and performance in Emergency Medical Services. HSR 2012;44(3):902-25.
7. Warr PB. Decision latitude, job demands, and employee well-being. Work &Stress 1990;4(4) :285-94.
8. Warr PB. The measurement of well-being and other aspect of mental health. J Occup Psychol 1990;63:193-210.
9. Skevingtona SM, Böhnkeb JR. How is subjective well-being related to quality of life? Do we need two concepts and both measures?. Soc Sci Med 2018;206:22-30.
10. Saengsuk C. Personnel management affecting teachers' job satisfaction in Chachoengsao primary educational service, area 2. J RRU 2015;12(28):103-14. (in Thai)
11. Donnelly EA. Occupationally related stress exposures and stress reactions in the Emergency Medical Services [Dissertation]. Florida: The Florida State University; 2010.
12. Somboon P. Stress and associated factors among Ruamkatanyu rescue workers in Bangkok metropolis [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2009. (in Thai)
13. Qu HY, Wang CM. Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. Chinese Nurs Res 2015;2(3):61-6.
14. St.John. Creating a workplace wellbeing policy [Internet]. 2018 [cited 2020 Jul 27]. Available from: https://www.sja.org.uk/globalassets/documents/training/sja_wellbeing_ policy_guide .pdf.
15. Chongchanit S. The development of factors contributing to the public mind of personnel in the catholic private hospital, J Res Devel 2013;8(2):19-28.
16. Chueatong S, Cheuncham J, Phulom N, Chiangta P. Effects of the public conscious development program on service mind and happiness of nursing students at Boromarajonani College of Nursing, Saraburi. J Nurs Educ 2012;5(2):30-7. (in Thai)
17. Du H, King RB, Chi P. Self-esteem and subjective well-being revisited: The roles of personal, relational, and collective self-esteem. Plos one 2017;12(8):1-17.
18. Saekuang P. Competency, self-esteem, and happiness at work affecting the efficiency of salespersons in Bangkok [Thesis]. Bangkok: Bangkok University; 2015. (in Thai)
19. Chatzea VE, Pistolla DS, Vlachaki SA, Melidoniotis E, Pistolla G. PTSD, burnout and well-being among rescue workers: seeking to understand the impact of the European refugee crisis on rescuers. J Psychiatr Res 2018;262:446-51.
20. Rungmatekul T. Factors affected to Kasikorn bank employees's job happiness, in Nakhon Sawan province. In: report for 4th National conference of Kamphaeng phet Rajabhat University; 2017 Dec 22; Research Institute, Kamphaengphet Rajabhat University. Kamphaengphet; 2017. p. 698-710. (in Thai)

21. Khunphet S, Binyala H. Factors associated with happiness in working of professional nurses in operating room at tertiary hospital of Southern Thailand. Int J Humanit Soc sci 2017;4(2):69-80.
22. Panatik SAB, Badri SKZ, Rajab A, Rahmana HA, Shaha IM. The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. Soc Behav Sci 2011;29: 1500-7.
23. Yoyyim S, Jadesadalug V. Factors influencing job satisfaction, job performance and intention to leave of guide. J Bus Eco Communications 2017;12(2):133-44.
24. Stanley L, David WH, Janelle K, Stephen KL. Adequacy of sample size in health studies. England: John Wiley & Sons; 1990.
25. Ethonchai S. The relationships between job demands, job control, social support in work, and psychological well-being at work of professional nurses at general hospitals in Public Health Inspection Region 5 [Thesis]. Bangkok: Sukhothai Thammathirat University; 2012. (in Thai)
26. Viriyasubun B. The relationships between perceptions of corporate governance culture, public consciousness, and perceptions of good quality of work life of employees at an automotive spare parts company [Thesis]. Bangkok: Ramkamhaeng University; 2010. (in Thai)
27. Wongpakaran T, Wongpakaran N. A comparison of reliability and construct validity between the original and the revised version of the Rosenberg Self-Esteem Scale. Psychiatr Investig 2012; 9(1):54-8.
28. Worawasuwat N, Sukultong L, Pisan-ake K, Mala M, Naowanit P. The development of model to enhancing psychological immunity and burnout prevention for Health Region 7 Health Officials: EPI-BP Model [Internet]. 2017 [cited 2018 Dec 8]. Available from: http://aimhc.net/new/ _admin/ download/-291-1501685265.pdf
29. Porbootdee M. Relationship between organizational commitment and intention to stay; the moderator effect of chance to development and relationship among co-worker: a case study of a insurance company [Thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2015. (in Thai)
30. Sompobkulavech P. Relationships between big five personality, work-family conflict, and subjective well-being of pharmacists in hospitals [Thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2010. (in Thai)
31. Chitayasothron D. Sex role: a psychological perspective. UTCC J 2008; 28(1):195-208. (in Thai)
32. Arsenault AD. Work-related stress and trauma for emergency medical services personnel: coping and recommendations for mental health providers. J Prehosp Emerg Care 2016; 16(1):76-85.