

บทวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สาวิตรี แก้วน่าน*
อรรรรณ แก้วบุญชู**
ทัศนีย์ รวีวิรุณกุล***

บทคัดย่อ

การผลิตบัณฑิตพยาบาลจำเป็นต้องมีสัดส่วนอาจารย์ที่เพียงพอ เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของระบบบริการสุขภาพ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด JOB DEMAND-CONTROL MODEL กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 311 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความเครียดจากการทำงาน (JCO) และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (JSS) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.5 ช่วงอายุที่พบมากที่สุดคือ 31-40 ปี ร้อยละ 50.5 มีสถานภาพคู่ร้อยละ 55.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 89.7 มีประสบการณ์การสอน 1-10 ปีร้อยละ 52.4 มีความเครียดด้านภาระงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 69.5 มีความเครียดด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 62.1 มีความเครียดด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 75.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานคือด้านภาระงาน ($r = -0.152, p < 0.01$) ด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจในงาน ($r = 0.301, p < 0.01$) และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ($r = 0.592, p < 0.01$)

ความเครียดในด้านภาระงาน ด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจในงานและด้านแรงสนับสนุนทางสังคมสูง ทำให้งานของอาจารย์พยาบาลต้องมีความกระตือรือร้น การทำงานในเชิงรุกและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องมีความสามารถในการจัดการควบคุม ผู้บริหารควรวางแผนปรับสมดุลของภาระงาน สนับสนุนอาจารย์พยาบาลในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดสวัสดิการ และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่อไป

คำสำคัญ : ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อาจารย์พยาบาล

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน

** ผู้รับผิดชอบหลัก รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร

RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB SATISFACTION IN AMONG NURSING INSTRUCTORS THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

Sawitree kaewnna*
Orawan Kaewboonchoo**
Tassanee Rawiworrakul***

Abstract

Producing nursing graduates required a sufficient proportion of nursing instructors to produce capable nursing graduates in response to the needs of health service system. This research study aimed to explore the relationship between job stress and job satisfaction among nursing instructors of Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development, Ministry of Public Health, based on the concept of JOB DEMAND-CONTROL MODEL. The samples in this study consisted of 311 nursing instructors, selected by Multi-Stage Sampling. Data were collected through the use of Job Stress Questionnaire (JCQ) and Job Satisfaction Questionnaire (JSS). The data were analyzed by descriptive statistics, i.e. percentage, mean, and standard deviation, as well as, inferential statistics, i.e. Chi-Square test and Pearson's product moment correlation coefficient.

This research study found that the majority of nursing instructors were female (94.5%), and the age group frequently found was 31-40 years old (50.5%). Most of the samples were married (55.3%) and had the Master's Degree (89.7%), with 1-10 years of teaching experience (52.5%). The samples had job stress at a moderate level (69.5%), the stress in terms of control and decision-making power at a moderate level (62.1%), and the stress in terms of social support at a moderate level (75.2%). Factors associated with job satisfaction were workload ($r = -0.152$, $p < 0.01$), control and decision-making power ($r = 0.301$, $p < 0.01$), and social support ($r = 0.592$, $p < 0.01$).

Stress in terms of workload, control and decision-making power, and social support affected the career of nursing instructors. They were required to be enthusiastic, worked proactively, improved their performance on a continuous basis, and equipped themselves with management skills. It was, therefore, essential that the executives consider adjusting or planning for the balanced workload, support nursing instructors by developing their knowledge and skills, providing welfare and assistance corresponding to their needs, and creating work effective environment. These elements could significantly help improve job satisfaction among nursing instructors.

Keywords : Job stress, job satisfaction, nursing instructor

*Student of Master of Nursing Science in Community Nursing Practitioner Program

**Corresponding Author, Associate Professor, Department of Public Health Nursing, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok

*** Assistant Professor, Department of Public Health Nursing, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok

บทนำ

การผลิตบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพ เป็นหน้าที่หลักของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพ¹ โดยมีเอกลักษณ์ในการผลิตบัณฑิตคือเน้นศักยภาพเชิงวิชาชีพเพื่อตอบสนองและส่งเสริมท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาตามระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถาบันพระบรมราชชนกต้องมีการพัฒนาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีจุดมุ่งหมายให้สถาบันมีทิศทางที่เป็นสถาบันการศึกษาที่สามารถบริหารจัดการตนเองด้วยขีดความสามารถของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่² การจัดการศึกษาพยาบาลเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์มีความคิดเชิงวิพากษ์ วิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างพยาบาลวิชาชีพตามความคาดหวังของสังคมในอนาคต ซึ่งปัจจุบันสังคมมีความคาดหวังต่อบัณฑิตพยาบาลสูงขึ้นทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายและให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (มคอ.) ซึ่งกำหนดให้บัณฑิตทุกคนต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล³ การเพิ่มการผลิตบัณฑิตพยาบาลจำเป็นต้องมีสัดส่วนอาจารย์ที่เพียงพอตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด เพื่อผลิตบัณฑิตให้ได้คุณภาพ

มาตรฐาน ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนกประสบปัญหาเรื่องจำนวนอาจารย์พยาบาลที่ลดลง ซึ่งเกิดจากการเกษียณอายุราชการคิดเป็นร้อยละ 5.37 ทำให้สัดส่วนระหว่าง อาจารย์ : นักศึกษาเท่ากับ 1 : 15 มากกว่าเกณฑ์ ที่สภาการพยาบาลกำหนด อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาไม่เกิน 1: 8⁴

อาจารย์พยาบาลมีพันธกิจสำคัญคือ การผลิตกำลังคนที่ทำให้บริการสาธารณสุขควบคู่กับการแสวงหาความรู้ ในการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน การผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีคุณภาพเป็นพยาบาลวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของระบบบริการสุขภาพ ซึ่งอาจารย์มีภารกิจตามพันธกิจสถาบันอุดมศึกษา คือ 1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ 2. ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ 3. ให้บริการวิชาการแก่สังคม 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่เนื่องจากนโยบายการสร้างสภาวะสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุขแนวใหม่ นโยบายปฏิรูประบบราชการรวมทั้งรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ในมาตรา 82 ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดและส่งเสริมสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ มีผลกระทบต่อภารกิจ การจัดการศึกษาของพยาบาลเพื่อผลิตบัณฑิตเข้าสู่ระบบบริการสุขภาพ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องให้การบริการวิชาการ การบริหารบุคคลและบริหารทรัพยากร เพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของสังคม อีกทั้งอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลยังมีบทบาทหน้าที่หลากหลาย ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล สภาพการณ์ที่หลากหลายทั้งในและนอกหน่วยงาน ทำให้เกิดความเครียดจากการปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานจากนโยบายบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ที่ประเมินการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการจากปีละ 1 ครั้งเป็นปีละ 2 ครั้ง และประเมินสมรรถนะการทำงาน ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้อาจารย์พยาบาลต้องปรับตัวกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปมากขึ้นตามลำดับ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้⁵

จากการทบทวนวรรณกรรมหลายๆ การศึกษาในต่างประเทศ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงาน เป็นเรื่องที่น่าสนใจสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาเรื่องความเครียดของพยาบาลกับความพึงพอใจในงานพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดจากการทำงาน⁶ และจากการศึกษาเรื่องผู้เชี่ยวชาญทั่วไปในประเทศอังกฤษพบว่างานที่มีความเครียดสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ และในการศึกษาความพึงพอใจในงานของนักสังคมสงเคราะห์ในหน่วยงานสวัสดิการเด็กพบว่าปัจจัยด้านการจัดการองค์กร เช่น ภาระงานและสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน⁸ Fletcher and Payne ได้ระบุความสัมพันธ์ไว้ว่าหากขาดความพึงพอใจในงานจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ในขณะที่เดียวกันหากความพึงพอใจในงานระดับสูงก็จะทำให้ความเครียดจากการทำงานลดลง จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความเครียดกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁹ ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษาของ Lansbergis เรื่อง

ความเครียดจากการประกอบอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์ โดยใช้ทฤษฎี Job Demand – Control Model แสดงให้เห็นว่าความเครียดจากการทำงานที่ระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานระดับต่ำ¹⁰

จากที่กล่าวมาข้างต้น ยังไม่พบการศึกษาความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ทฤษฎีความเครียดจากการทำงาน (Job Demand – control Model) ของ Robert Karasek¹¹ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรและวางแผนพัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพต่อไป

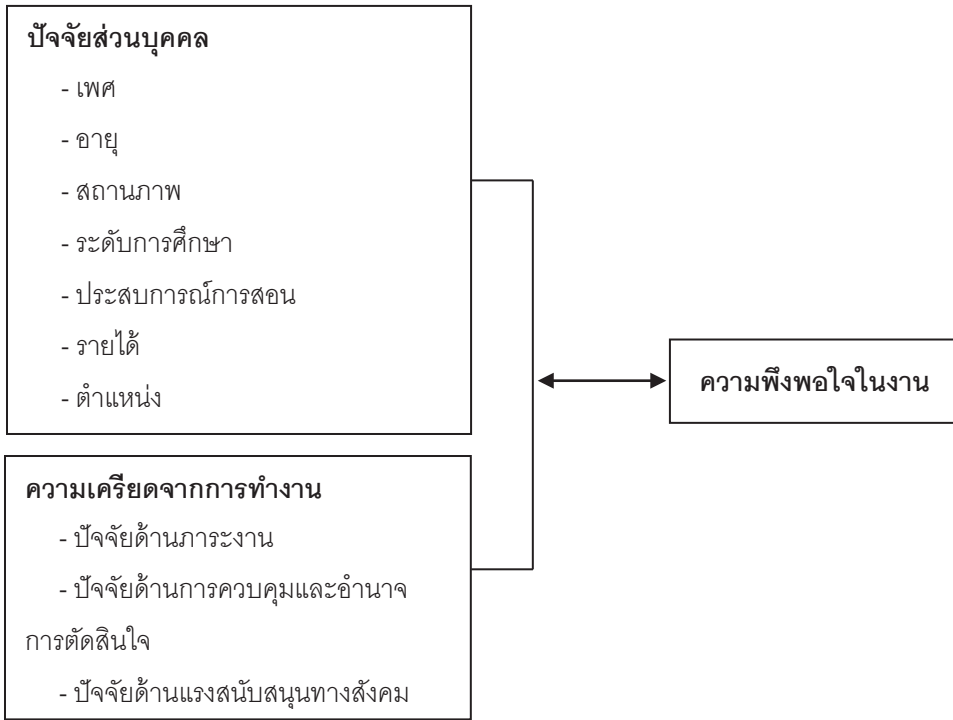
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข

สมมุติฐานการวิจัย

ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลสังกัด ภัทรวังสาธาณสุข

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง:

ประชากร : อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานการสอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดภัทรวังสาธาณสุข จำนวน 1,640 คน

กลุ่มตัวอย่าง : ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างการประเมินสัดส่วนของแดเนียล¹² ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 311 คน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลอาจได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบ หรือไม่สมบูรณ์ จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ได้ขนาด

กลุ่มตัวอย่าง 374 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-state sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเครียดจากการทำงานเป็นแบบประเมินการรับรู้ที่แปลมาจากแบบสอบถาม Job Content Questionnaire (JCQ) ของ Karasek¹³ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ แบ่งองค์ประกอบเป็น การประเมินด้านภาระงาน จำนวน 5 ข้อ การประเมินด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจจำนวน 9 ข้อ และการประเมิน

ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมจำนวน 8 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในงาน Job Satisfaction Survey (JSS) เป็นแบบประเมินตามแนวคิดของสเปคเตอร์¹⁴ มีข้อความทั้งหมด 36 ข้อ ประเมินความพึงพอใจทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร แบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างมากถึงเห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ :

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index, CVI) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบพบว่ามีตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีค่าเท่ากับ 1

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา พบว่ามีระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ที่ 0.82

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รหัส 146/2559 โดยในการเก็บข้อมูลคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย ต่อจากนั้นได้ประสานกลุ่มงานวิจัยของแต่ละวิทยาลัยเพื่อดำเนินการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และให้ผู้เข้าร่วมวิจัยส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 374 ฉบับ เมื่อได้รับคืนนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับเท่ากับ 83.15%

การวิเคราะห์ข้อมูล : คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้วยค่าสถิติค่าไค-สแควร์ (Chi-square test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 94.5 มีอายุในช่วง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.5 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.14 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.7) มีสถานภาพคู่คิดเป็นร้อยละ 55.3 ระดับการศึกษา

สูงสุดคือระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 89.7 มีประสบการณ์การสอน 1-10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 52.4

2. ความเครียดจากการทำงาน พบว่ามีความเครียดจากการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านภาระงานร้อยละ 69.5 ด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจร้อยละ 62.1 และด้านแรงสนับสนุนทางสังคมร้อยละ 75.2

3. ความพึงพอใจในงาน พบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นด้านผลตอบแทนคิดเป็นร้อยละ 76.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่งร้อยละ

56.6 ด้านหัวหน้างานร้อยละ 82.3 ด้านสวัสดิการต่างๆร้อยละ 78.8 ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานร้อยละ 65.0 ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานร้อยละ 76.5 ด้านเพื่อร่วมงานร้อยละ 71.7 ด้านลักษณะงานร้อยละ 68.8 และด้านการสื่อสารในองค์กรร้อยละ 54.3

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 1

Table 1 Correlation between personal factors, job stress and job satisfaction among nursing educators under the approval of Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

Variables	Job satisfaction	
	Chi-square / Pearson's Correlation	p-value
Gender	5.56 ^a	0.062
Age	-0.185 ^b	0.065
Marital status	60.83 ^a	0.165
Education level	11.80 ^a	0.019*
Teaching experience	-0.161 ^b	0.109
Job stress		
- Job demand	-0.152 ^b	0.007**
- Job control and decision latitude	0.301 ^b	0.000**
- Social Support	0.592 ^b	0.000**

^a = (Chi-square test)

^b = (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

* = P<.05

** = P<.01

การอภิปรายผล

1. ความเครียดจากการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ด้านภาระงานส่วนใหญ่มีความเครียดด้านภาระงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือความเครียดด้านภาระงานระดับสูงร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดความเครียดด้านภาระงานระดับต่ำร้อยละ 13.8 สอดคล้องกับการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความเครียดจากการทำงานระดับปานกลางร้อยละ 64.8 และปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไปสูงที่สุด¹⁵ และยังสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความตั้งใจในงาน พบว่า พยาบาลมีความเครียดจากการทำงานด้านภาระงานในระดับปานกลางร้อยละ 66.7¹⁶ และจากการศึกษาความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ พบว่า ภาระงานทางด้านวิชาการส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของอาจารย์ระดับปานกลางและสูง คิดเป็นร้อยละ 91.5 แม้ว่าภาระงานที่รับผิดชอบจะถูกกำหนดด้วยปริมาณและคุณภาพสูง อีกทั้งยังมีภาระงานด้านการเรียนการสอน จำนวนนักศึกษาที่ต้องรับผิดชอบ และภาระงานอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากการสอน¹⁷

ด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่มีความเครียดด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือความเครียดด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจในงานระดับต่ำร้อยละ 22.5 และน้อยที่สุดความเครียดด้านการควบคุมและ

อำนาจการตัดสินใจในงานระดับสูงร้อยละ 15.4 สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความตั้งใจในงาน พบว่า พยาบาลมีความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมและอำนาจตัดสินใจในระดับปานกลางร้อยละ 70.4¹⁶

ด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนใหญ่มีความเครียดด้านแรงสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาคือความเครียดด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ระดับสูงร้อยละ 14.5 และน้อยที่สุดความเครียดด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ระดับต่ำร้อยละ 10.3 สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความตั้งใจในงาน พบว่า พยาบาลมีความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลางร้อยละ 72.4¹⁶

อย่างไรก็ตาม การศึกษารังนี้ยังพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความเครียดในด้านภาระงานระดับสูงร้อยละ 16.7 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดได้แก่ งานที่ต้องการความรวดเร็ว งานที่หนัก ทำงานเกินหน้าที่รับผิดชอบ เวลาในการทำงานไม่เพียงพอ และขาดอิสระท่ามกลางความขัดแย้ง ความเครียดด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำถึงร้อยละ 22.5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจคือ งานที่ต้องการทักษะที่สูง อิสระในการตัดสินใจในงานได้ด้วยตนเองน้อย ความเครียดด้านแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 10.3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดด้านแรงสนับสนุนทางสังคมคือ หัวหน้างานของอาจารย์พยาบาลไม่สามารถบริหารจัดการ

ในการทำงานร่วมกันได้และสวัสดิการที่อาจารย์พยาบาลควรได้รับไม่เหมาะสม เนื่องจากภารกิจของอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นภารกิจระดับอุดมศึกษาต้องประกอบไปด้วยภาระงาน 4 ด้าน ได้แก่ ภาระงานการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีงานด้านนโยบายเพิ่มการผลิตบัณฑิตพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขทำให้อาจารย์มีภาระงานเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดจากการทำงานด้านภาระงาน จากทฤษฎี Job Demand-Control Model จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความเครียดในด้านภาระงานสูง แต่การควบคุมและอำนาจการตัดสินใจและแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ จะมีโอกาสเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่างๆ เช่น โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคระบบทางเดินอาหาร อาจารย์พยาบาลกลุ่มนี้ควรได้รับการดูแลโดยการลดภาระงาน ทั้งในด้านการเรียนการสอน และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรเพิ่มการควบคุมและอำนาจการตัดสินใจในงานอีกทั้งแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงาน¹⁸

2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือมีความพึงพอใจในงานระดับต่ำร้อยละ 23.2 และน้อยที่สุดคือมีความพึงพอใจในงานระดับสูงร้อยละ 22.8 สอดคล้องกับการศึกษาผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อการตัดสินใจย้ายและลาออกของอาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวม

ระดับปานกลาง⁴ สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และยังสามารถสอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และยังสามารถสอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง¹⁹

จากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าด้านที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่งร้อยละ 29.6 ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานร้อยละ 25.7 และด้านการสื่อสารในองค์กรร้อยละ 31.0 สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตพบว่า มีความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำและยังใกล้เคียงกับการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย พบว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน²⁰ และยังสอดคล้องกับการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง พบว่าพยาบาล

วิชาชีพมีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 21.6²¹ ซึ่งจากลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลภายใต้ความขาดแคลนอาจารย์พยาบาลขณะที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมในสภาพเช่นนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนที่ต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจต่ออาจารย์พยาบาลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานอย่างเหมาะสม อันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และทำให้วิทยาลัยพยาบาลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ²² การให้รางวัลตามสถานการณ์จะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน การมอบหมายงานภายใต้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามในสถาบัน การมอบรางวัลตามความสำเร็จที่ได้ตกลงร่วมกัน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน²³

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับความพึงพอใจ

ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($p=0.019$) สอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานและความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ²² และยังสอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความเครียดจากการทำงานด้านภาระงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ($p=0.007$) สอดคล้องกับการศึกษา THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB SATISFACTION AMONG INDUSTRIAL TECHNICAL TEACHER EDUCATORS พบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดจากการทำงานด้านภาระงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับการศึกษา OCCUPATIONAL STRESS AMONG HEALTH CARE WORKER : A TEST OF THE JOB DEMAND - CONTROL MODEL พบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากราชการ¹¹

ความเครียดจากการทำงานด้านการควบคุมและอำนาจในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($p=0.000$) สอดคล้องกับการศึกษา OCCUPATIONAL STRESS AMONG HEALTH CARE WORKER : A TEST OF THE JOB DEMAND-CONTROL MODEL พบว่าการไม่มีการควบคุมและอำนาจในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน¹¹

ความเครียดจากการทำงานด้านแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($p=0.000$) สอดคล้องกับการศึกษา OCCUPATIONAL STRESS AMONG HEALTH CARE WORKER : A TEST OF THE JOB DEMAND-CONTROL MODEL พบว่าการไม่

มีแรงสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน

จากการศึกษาเป็นไปตามทฤษฎี Job Demand-Control Model จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีความเครียดทั้งในด้านภาระงาน การควบคุมและอำนาจการตัดสินใจและแรงสนับสนุนทางสังคมระดับสูง ทำให้งานของอาจารย์พยาบาลต้องมีความกระตือรือร้น มีความขยันขันแข็งในการทำงานสามารถทำงานในเชิงรุก พัฒนางานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งต้องมีความสามารถในการจัดการ ควบคุม ซึ่งผู้บริหารควรวางแผนปรับสมดุลของภาระงานสนับสนุนอาจารย์พยาบาลในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดสวัสดิการ และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของอาจารย์พยาบาล จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานเพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่อไป

จุดแข็งของงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือมาตรฐานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง

จุดอ่อนของงานวิจัย

การตอบกลับแบบสอบถามผู้วิจัยได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรวบรวมแบบสอบถามส่งให้ผู้วิจัย อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่กล้าตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่แท้จริง ควรมีการศึกษาหลายวิธีร่วมกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

2. รูปแบบของงานวิจัย ควรมีการติดตามความเครียดจากการทำงานและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในระยะยาว เพื่อดูปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ และส่งเสริมความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเครียดจากการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ในรายองค์ประกอบให้เหมาะสมและสามารถนำไปประเมินผลในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ

4. ควรมีการนำแบบประเมินความเครียดจากการทำงาน (JCO) และแบบประเมินความพึงพอใจในงาน (JSS) ไปศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรและทีมสุขภาพกลุ่มอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- 1 Office of the Permanent Secretary for Public Health. Public Health Statistic. Copy. 2012 (in Thai)
- 2 Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development. Strategy Plan 2011-2015. Copy. 2015 (in Thai)
- 3 Rujkorakarn D. Presentation Document Nursing Conference 2014. [cited 2014 Feb 25]. Available Form : http://www.nur.psu.ac.th/nur/news_show.aspx?id=13191. (in Thai)
- 4 RaShokarn N. Result Job Satisfaction for Intend to stay and Leave in Nursing Instructor Praboromarajchanok Institute Public Health Ministry. 2009. [cited 2013 Sep 5]. Available Form : http://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=129&ReclId=8&obj_id=33&showmenu=no. (in Thai)
- 5 Siratirakul L, Uppor W, Pongcharoen C. Quality of Work Life and Work Happiness among Nursing Instructors in Colleges of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. Journal of Phrapokkklao Nursing College. 2013; 24(1): 10-21. (in Thai)
- 6 Stamps PL, Piedmonte EB. Nurses and work satisfaction: An index for measurement. Michigan: Health Administration Press. 1986.
- 7 Cooper CL, Strew A. Successful stress management in a week. London. Headway Hodder & Stoughton. 1993.
- 8 Vinokur AD, Van R M, Gramlich EM, Price RH. Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the jobs program : A preventive intervention for the unemployed. Journal of Applied Psychology. 1991; 76, 213-219.
- 9 Fletcher JB, Payne R. Stress and work : A Review and a Theoretical Framework. Part 1. Personnel Review. 1980; 9. 1-20.
- 10 Landsbergis PA. Occupation stress among health care worker : A test of the job demand-control model. Journal of Organizational Behavior. 1988; 9, 217-239.
- 11 Karasek R.A. Job Demand Job decision latitude and mental strain : implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. 1979; 24. 285-308.
- 12 Daniel W. Biostatistic : a Foundation for analysis in the Health sciences (7th ed). Canada: John Wiley & Son; 1991.
- 13 Karasek RA. Demand/control model: A social, emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior development. The Encyclopedias of Occupational Health and Safety. 1998; 4(2): 34.36 – 34.14).

- 14 Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences. Thousand Oaks: SAGE Publications. 1985.
- 15 Tanaree W. Working stress of Chiangmai Rajabhat University's Officer. Master of Public Health. Chaingmai University. 2008. (in Thai)
- 16 YingYuad B. Relationship Between Job Stress and Intention to Stay in Profession Among Registered Nurses in PHANAKHON SI AYUTTHAYA Province, Thailand. Thesis Public Health Nursing. Mahidol University 2010. (in Thai)
- 17 Koo-ngammak J. Work Stress of Instructor in State Universities. Nida Development Journal. 2014; 52(1) : 259-285. (in Thai)
- 18 Karasek R.A., Theorell T. Healthy Work. New York . Basic Books ; 1990.
- 19 Suwannasit W. Job satisfaction in Nusre in Sub-district Hospital Chaing Mai Province. Nursing Journal. 2006; 33(3):167-173 (in Thai)
- 20 Jinarat V. The Leadership Influence to Organization Culture and Satisfaction of Academician and Staff of Private University in Thailand. Journal of Political Science and Law Kalasin Rajabhat University. 2015;4(1): 1-26. (in Thai)
- 21 Jindarat N. Intention to stay in occupation of registered nurse at a community hospital region 1 : Central, Thailand. Journal of Nursing Division. 2014;42(3):69-83. (in Thai)
- 22 Kirdmongkol K. Job Satisfaction for Nurse Lecturers' Performance in Department of Nursing , Faculty of Medicine, Mahidol University, Ramathibodi Hospital. EAU Heritage Journal. 2009; 85-93. (in Thai)
- 23 Bass B.M, Avolio B.J.. The four is Transformational Leadership. Journal of European Industrial Training, 1995; 15 (2).

