

ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ในการดำเนินงานวัณโรคของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ใน 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

**Job stress and job satisfaction affecting the effectiveness
of tuberculosis operations at Tambon Health Promotion
Hospitals in 7 upper southern provinces**

ณัฐธิสา บุญเจริญ*, ภูษิตา อินทรประสงค์*, จรรยา ภัทรอาชาชัย**

*คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Natthisa Booncharoen, Bhusita Intaraprasong , Janya Patara-Achachai

*Faculty of Public Health, Mahidol University

**Faculty of Medicine, Thammasat University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบพรรณนาระดับภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 223 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน มีประสิทธิผลการดำเนินงานวัณโรคสูง โดยผู้รับผิดชอบงานด้านวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสามารถในการปรับตัวมากที่สุด ($M = 3.72$) ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน มีระดับต่ำ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานมากที่สุดคือ ลักษณะงาน ($M = 2.16$) และ พึงพอใจในงานด้านการทำงานมากที่สุด ($M = 2.29$) ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ และความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ($r = 0.13, 0.24$ และ -0.15 ตามลำดับ) ความเครียดในงานและความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัณโรค ได้ร้อยละ 7.00 ($R^2 = 0.07$)

ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการลดความเครียดในงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ด้วยการออกแบบการทำงานที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ และเสริมสร้างศักยภาพการตัดสินใจในขอบเขตที่กำหนด มาใช้ในการบริหาร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ ความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การดำเนินงานวัณโรค

Abstract

This research was cross sectional explanatory research which aimed to find the association between job stress and job satisfaction of 223 officers of Tambon Health Promotion Hospitals who treated tuberculosis patients in 7 upper southern provinces of Thailand. Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis were used to analyze the data.

The research results revealed that the officers had a high level of effectiveness. They had the highest capability in adjustment ($M = 3.72$). They had low levels of job stress and job satisfaction. Factors that caused job stress the most were job description ($M = 2.16$) and satisfaction with job characteristics ($M = 2.29$). The experience and job satisfaction had a positive association, and job stress had a low level of negative association with effectiveness of the officers ($r = 0.13, 0.24$, and -0.15 , respectively). Job stress and job satisfaction could explain 7% ($R^2 = 0.07$) of the variance of effectiveness of the officers.

This research recommends that, administrators should establish policies to reduce job stress and increase job satisfaction by designing the functional orientation and increasing decision-making potential in established areas of authority to be used in management and support.

Keywords: Effectiveness, Job stress, Job satisfaction, Tambon health promotion hospital, Tuberculosis operating

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายการปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยในปี 2551 ได้ยกระดับสถานีอนามัย เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ในการให้บริการผสมผสาน และมีทักษะเพิ่มเติมเฉพาะด้าน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม การทำงานเชิงรุกในชุมชน ตลอดจนการใช้และจัดการระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ขณะเดียวกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงานจำกัด ต้องเผชิญกับ

ปัจจัยในการทำงานทั้งภายในและภายนอก ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน¹

วัณโรคเป็นโรคติดต่อที่เป็นปัญหาสาธารณสุขระดับโลก โดยองค์การอนามัยโลก จัดให้ประเทศไทยเป็น 1 ใน 22 ประเทศที่มีปัญหาวัณโรครุนแรง (High TB burden countries) การรักษาผู้ป่วยให้หายด้วยการกำกับกินยาต่อหน้า หรือ Directly Observed Treatment: DOT เป็นการตัดวงจรการแพร่กระจายเชื้อที่ดีที่สุด²

จากรายงานสถานการณ์วัณโรคของประเทศไทย ปีพ.ศ. 2553 พบว่า อัตราความสำเร็จของการรักษาผู้ป่วยวัณโรคใหม่เสมหะพบเชื้อของคนไทย อยู่ที่

ร้อยละ 85.00 ซึ่งเท่ากับเป้าหมายของประเทศ แต่อัตราการตายสูงถึง ร้อยละ 7.00 และอัตราการขาดยาร้อยละ 3.00 ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้การรักษาผู้ป่วยไม่ประสบความสำเร็จ³ และการรักษาที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดไวรัสดื้อยาในขนาดที่ จะจะมีค่ารักษาสูงกว่าผู้ป่วยทั่วไปถึง 100 เท่า โอกาสการรักษาหายเพียงร้อยละ 50 และสามารถแพร่เชื้อไวรัสนิดเดียวให้กับผู้ใกล้ชิด^๔ โดยผลการดำเนินงานวัณโรคของเขตภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด อยู่ที่ร้อยละ 83 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายของประเทศ^๕

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นทีมสุขภาพที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งอยู่ใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจชุมชนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานวัณโรค เช่น ให้ความรู้เรื่องวัณโรคแก่ชุมชน แก้อาสาสมัครสาธารณสุข หรือนำชุมชนเป็นผู้กำกับการกินยาวัณโรค และงานที่ทำหายความสามารถ คือ การลดความรู้สึกรังเกียจผู้ป่วยวัณโรค ทั้งนี้การดำเนินงานวัณโรคเป็นงานละเอียดอ่อน ผู้ป่วยวัณโรคส่วนใหญ่ไม่ยอมเล่าเรื่องการเจ็บป่วยให้ผู้อื่นรู้ เนื่องจากกลัวถูกรังเกียจ^๖ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขที่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุดที่จะสะท้อนประสิทธิผลขององค์การในการดำเนินงานวัณโรคในภาพรวมของประเทศ

ขณะเดียวกันในการทำงานทุกคนจะเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดอยู่แล้ว หากรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ มีความไม่พอใจในตนเอง จากการทำงานมากขึ้นและไม่สามารถแก้ไขได้ บุคคลนั้นจะมีศักยภาพในการทำงานเปลี่ยนไป ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานลดลงทันที และยัง ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน มีการลาป่วย ลากิจ มาสายเป็นประจำ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เสียสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขาดการประสานร่วมมือกันในการทำงาน⁷ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ในองค์กรก็มีผลต่อความสำเร็จในงาน และองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย¹⁰

จากสถานการณ์ปัญหาตั้งที่กล่าวมาข้างต้น การทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลการดำเนินงานวัณโรค จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวัณโรค ให้มีความเหมาะสม กับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรและ ผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสำเร็จในการดูแลผู้ป่วยวัณโรค ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนในชุมชนในที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวัดระดับความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัณโรค ใน 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน
2. เพื่อวิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัณโรค ของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน
3. เพื่อวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรของคะแนนความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบอธิบายภาคตัดขวาง (Cross-sectional Explanatory Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้รับผิดชอบงานวัณโรค

ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน โรงพยาบาลละ 1 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านโรคตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 270 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรของฮีสส์ (Hsieh)¹¹ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากไม่แทนที่ให้ได้จำนวนเท่ากับที่คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ข้างต้น ตามสัดส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละจังหวัด จากรายชื่อของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปี พ.ศ. 2554 จนครบจำนวนทั้งสิ้น 270 โรงพยาบาล

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในการดำเนินงานด้านโรค ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดของพอล มอตต์ (Paul E Mott)¹² จำนวน 8 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ 1 = มีประสิทธิผลน้อยมาก ถึง 5 = มีประสิทธิผลมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.85

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดในงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถาม Occupational Stress Indicator ของ Cooper และคณะ และ Survey Questionnaire ของ Marilya Davidson & Cary Cooper¹³ จำนวน 53 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ 1 = ไม่จริงที่สุด ถึง 5 = จริงที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ)¹⁴ จำนวน 20 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ 1=ไม่พอใจ ถึง 5 = พอใจมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านโรค และประชากรในความรับผิดชอบ การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัย ให้ส่งคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ส่งกลับโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเข้าไปยัง รพ.สต. กลุ่มตัวอย่าง พร้อมหนังสือขอภัยหากผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัยแล้วใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน - 30 สิงหาคม 2557 ได้รับคืนแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.59

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ความเครียด ในงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านโรค และสถิติเชิงอนุมาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานงานด้านโรค โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน และอธิบายความผันแปรระหว่างความเครียดในงานและความพึงพอใจในงานกับ ประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานงานด้านโรค โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 223 คน พบว่า เกินกว่าครึ่งเป็นผู้หญิง ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด มีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานด้านโรคโดยเฉลี่ย 8 ปี และประชากรในความรับผิดชอบโดยเฉลี่ย 5,470 คน ครั้งหนึ่งของโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประชากรในความรับผิดชอบอยู่ระหว่าง 3,001 – 8,000 คน

ภาพรวมประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัณโรคอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.63) เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลพบว่า มากกว่าร้อยละ 90 ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

มีความคิดเห็นต่อระดับของประสิทธิผลการดำเนินงานวัณโรคอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านความสามารถในการปรับตัว มากที่สุด รองลงมาด้านความยืดหยุ่น และน้อยที่สุดด้านความสามารถในการผลิต (Mean = 3.72, 3.63 และ 3.51 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยและระดับประสิทธิผลการดำเนินงานวัณโรคโดยรวมและรายด้าน (n = 223)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน วัณโรค	M	S.D	ระดับประสิทธิผล				
			น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
			จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ภาพรวม	3.63	0.59	0 (0.00)	3 (1.30)	86 (38.60)	125 (56.10)	9 (4.00)
1. ความสามารถในการผลิต	3.51	0.67	1 (0.40)	6 (2.70)	107 (48.00)	97 (43.50)	12 (5.40)
2. ความสามารถในการปรับตัว	3.72	0.67	0 (0.00)	4 (1.80)	78 (35.00)	118 (52.90)	23 (10.30)
3. ความยืดหยุ่น	3.63	0.61	0 (0.00)	7 (3.10)	75 (33.60)	133 (59.60)	8 (3.60)

ความเครียดในงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.16) เมื่อพิจารณาระดับความเครียดในงานพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความคิดเห็นต่อระดับความเครียดในงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 82.10 โดยมีความเครียดในงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมา ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (Mean = 2.16, 2.02, 1.69 และ 1.41 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยและระดับความเครียดในงาน ในภาพรวมและรายด้าน (n = 223)

ความเครียดในงาน	M	S.D.	ระดับความเครียดในงาน					
			สูง		ปานกลาง		ต่ำ	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาพรวม	2.16	0.39	38	17.00	183	82.1	2	0.90
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.16	0.39	37	16.60	184	82.50	2	0.90
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.02	0.65	49	22.00	129	57.80	45	20.20
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	1.41	0.62	16	7.20	59	26.50	148	66.40
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	1.69	0.63	20	9.00	115	51.60	88	39.5

ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัณโรค อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.18) เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความคิดเห็น ต่อระดับความพึงพอใจ

ในงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 74.90 โดย ความพึงพอใจในงาน ด้านการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม และน้อยที่สุด ด้านองค์กร (Mean = 2.29, 2.23 และ 2.06 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมและรายด้าน (n = 223)

ความพึงพอใจในงาน	M	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน					
			สูง		ปานกลาง		ต่ำ	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาพรวม	2.18	0.47	48	21.50	167	74.90	8	3.60
1. ด้านองค์กร	2.06	0.44	29	13.00	179	80.30	15	6.70
2. ด้านลักษณะงาน	2.29	0.54	73	32.70	141	63.20	9	4.00
3. ด้านสภาพแวดล้อม	2.23	0.51	61	27.40	153	68.60	9	4.00

ผลการวิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า

มีเฉพาะประสบการณ์ในการดำเนินงาน วัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผล ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ในระดับต่ำ ($r = 0.13, p\text{-value} \leq 0.01$)

ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ในระดับต่ำ ($r = -0.15, p\text{-value} \leq 0.01$)

โดยความเครียดในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อม ($r = -0.19, -0.18, -0.16$ และ $-0.11, p\text{-value} \leq 0.01$ ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรม ในระดับต่ำ ($r = 0.24, p\text{-value} \leq 0.01$) โดยความพึงพอใจในงาน ด้านองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อม ($r = 0.27, 0.26, \text{และ} 0.23, p\text{-value} \leq 0.01$ ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรม ($n=223$)

ตัวแปร	ประสิทธิผล องค์การ (r)	ความสามารถ ในการผลิต (r)	ความสามารถในการปรับตัว (r)	ความ ยืดหยุ่น (r)
อายุ	-0.03	0.01	-0.00	-0.01
ประสบการณ์ทำงาน	0.13*	0.09	0.10	0.10
ประชากรในความรับผิดชอบ	0.04	0.03	0.04	-0.01
ความเครียดในงาน	-0.15*	-0.01	-0.18*	-0.18*
- ด้านลักษณะงาน	-0.19*	-0.12	-0.19*	-0.16*
- ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.16*	-0.04	-0.18*	-0.26*
อาชีพ				
- ด้านสัมพันธภาพ	-0.18*	-0.02	-0.22*	-0.24*
- ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การ	-0.11	0.02	-0.17*	-0.12
ความพึงพอใจในงาน	0.24*	0.14*	0.28*	0.26*
- ด้านองค์การ	0.27*	0.18*	0.26*	0.22*
- ด้านลักษณะงาน	0.26*	0.13*	0.33*	0.25*
- ด้านสภาพแวดล้อม	0.23*	0.10	0.30*	0.26*

* Significant at the 0.05 level (2-tailed)

และผลการวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรของคะแนนความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวันโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบนโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

พบว่า ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวันโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ได้ร้อยละ 7.00 (Adjusted $R^2 = 0.07$) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวันโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ($n = 223$)

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p-value
		B	Std.Error			
1	ค่าคงที่	4.01	0.17	-	23.52	.000
	ความเครียดในงาน	-0.20	0.09	0.15	2.30	.002
Adjusted $R^2 = 0.02$, p-value = .022						
Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p-value
		B	Std.Error			
2	ค่าคงที่	3.33	0.25	-	13.34	.000
	ความเครียดในงาน	-0.18	0.08	0.14	2.13	.034
	ความพึงพอใจในงาน	0.29	0.08	0.24	3.63	.000
Adjusted $R^2 = 0.07$, p-value = .000						

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน ต่อประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวันโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวันโรค

ให้มีความเหมาะสม กับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล มีเฉพาะประสบการณ์ในการดำเนินงานวันโรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวันโรค

แสดงว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานวัณโรค จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการทำงานวัณโรคระหว่าง 1-5 ปี และได้ดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ทำให้เข้าใจสภาพผู้ป่วย ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี สามารถดูแลผู้ป่วยครบ การรักษา โดยในการรักษาผู้ป่วยวัณโรคแต่ละราย ต้องใช้เวลาในการรักษาอย่างน้อย 6 เดือน⁴ สอดคล้องกับเพ็ญภา ปั่นทุลลักษณ์⁹ และเสาวนิภา สุ่มหวล¹⁵ พบว่า ประสิทธิภาพทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับ สิทธนะ วชิระสิริกุล และคณะ¹⁶ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานวัณโรคมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2. ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ในระดับต่ำ แสดงว่าหากความเครียดในงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในการดำเนินงานวัณโรคจะลดลง เนื่องจาก ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวันมีมาก ต้องทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง และงานที่รับผิดชอบมีความเร่งด่วน ซึ่งภาระงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ต้องดำเนินงานตามนโยบายและตัวชี้วัดต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขที่ถ่ายทอดลงมา มีจำนวนมาก และการดำเนินงานวัณโรค เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวัณโรคต้องอาศัยความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยสูง ให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาต่อเนื่องจนหายอย่างน้อย ใช้เวลา 6 เดือน⁴ เพื่อไม่ให้ผู้ป่วยแพร่กระจายเชื้อวัณโรคไปสู่บุคคลอื่นหรือชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของฟิลลิป ไรซ์ (Phillip L Rice)¹⁷ กล่าวว่า ความเครียดในงานจะคุกคามคนทำงาน เนื่องจาก มีภาระรับผิดชอบมากเกินไป แต่มีเวลาในการทำงานน้อย ขาดแคลนในสิ่งที่ต้องการจากการงาน เช่น

เงินเดือนไม่พอ ไม่พอใจในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่พอใจกับความ ก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับความคุกคามจากผู้ร่วมงาน ที่ทำงานไม่เหมาะสม เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวัณโรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบนในระดับต่ำ แสดงว่าหากความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในการดำเนินงานวัณโรค จะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ดี มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างอิสระ จะเห็นได้ว่าจากนโยบายการปรับปรุงลักษณะและโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น ปรับพื้นที่รองรับผู้ป่วยให้ทันสมัย จัดภูมิทัศน์ให้ผ่อนคลาย มีมุมความรู้เรื่องสุขภาพในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ บอร์ดนิทรรศการ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น สามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างอิสระ ส่งผลต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในการดำเนินงานวัณโรค สอดคล้องกับเพ็ญภา ปั่นทุลลักษณ์⁹ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับจิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม⁸ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผล การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับกลาง และยังสอดคล้องกับสมเกียรติยศ วรเดช และคณะ¹⁸ พบว่า บุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลงขลา จังหวัดพัทลุง มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความพึงพอใจในงานสามารถเพิ่มประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานโรค ใน 7 ภาคใต้ตอนบนได้มากกว่าความเครียดในงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพึงพอใจในงานที่องค์การส่งเสริมให้มีการบริการสังคม สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานดี ซึ่งค่าความผันแปรที่ได้น้อยกว่าผลการวิจัยของบุญนิต สายสุ่ม¹⁹ ที่ได้นำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังสามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงาน โรค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา ได้อีกร้อยละ 93.00 เช่น ภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหาร การทำงานเป็นทีม คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทำให้เกิดความเครียดในงานมากที่สุด และความพึงพอใจในงานด้านองค์การน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน น่าจะกำหนดนโยบายลดความเครียดด้านลักษณะงาน ด้วยวิธีการระบุบทบาทให้ชัดเจน มอบหมายผู้รับผิดชอบงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และประสบการณ์ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยวิธีการเพิ่มคุณค่าภารกิจที่ทำ เสริมสร้างศักยภาพในการตัดสินใจ ในขอบเขตที่กำหนด มีความอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นได้ด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาป้อนข้อมูลกลับเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน น่าจะ สนับสนุน ส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงานโรค และผลักดันให้มีการนำเสนอผลการดำเนินงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในเวทีประชุมวิชาการระดับต่าง ๆ และส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบงานโรค ได้รับการอบรมความรู้ และฟื้นฟูทักษะการดำเนินงานโรค อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคเขต และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรสนับสนุนการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานโรค อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน น่าจะออกแบบการทำงานที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ให้มีการแบ่งผู้รับผิดชอบงานโรคอย่างน้อยสองคน ยกย่อง ชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ผลงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีในการทำงาน และควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา จัดสรรรางวัลการบรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมคนดีขององค์การ และผู้บริหารจะต้องประกาศเกียรติคุณแก่เจ้าหน้าที่นั้นให้ทราบโดยทั่วกัน ให้รางวัลตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือรางวัลเลื่อนตำแหน่งกับเจ้าหน้าที่ด้วย รวมทั้งจัดให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้การทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการออกไปทำงานร่วมกัน นำข้อมูลสุขภาพไปเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง กระบี่ ภูเก็ต พังงา และกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่อนุญาต

และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน เพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา สนับสนุนให้ งานสำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

1. ชูชัย ศุภวงศ์, สมศักดิ์ ชุมทรัพย์, ศุภกิจ ศิริลักษณ์, ลัดดา ดำริการเลิศ, สุพัตรา ศรีวินิชากรม, เกษม เวชสุทธานนท์. คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2552.
2. World Health Organization. Global Tuberculosis Report 2012. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data; 2012: 124.
3. สำนักวิจัยโรค กรมควบคุมโรค. ฐานข้อมูลผลการดำเนินงานวัณโรคประเทศไทย [ออนไลน์]. 2553 เข้าถึงได้จาก : <http://192.167.7.2/cohort>
4. สำนักวิจัยโรค กรมควบคุมโรค. แผนยุทธศาสตร์การควบคุมวัณโรคแห่งชาติ เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ 2558. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: อักษรกราฟฟิค แอนด์ดีไซน์; 2554: 7-8.
5. สุขสันต์ จิตติเมธี. คู่มือแกนนำวัณโรคสำหรับชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วาย. เค. เอช. กราฟิค แอนด์ เพรส จำกัด; 2554: 1.
6. ศิริณีภา จิตติเมธี. คู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่สถานีนามัยหรือเทศบาล การมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมวัณโรค. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย; 2552: 17.
7. สุจริต ทุมจันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน และ
8. จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
9. เพ็ญภา ปันทุลักษณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี; 2553.
10. ปรียาพร วงศ์อนุดรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต; 2535.
11. Hsieh F Y. Sample site table for logistic regression. *Statistics in Medicine*; 1989: 795-802.
12. Paul E Mott. *The Characteristics of Effective Organization*. New York: Harper and Row; 1972.
13. จูติรัตน์ อัสวนพเกียรติ. ลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเชิงบวกกับความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2548.
14. Weiss D J, et. al. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*; 1967.
15. เสาวณีภา ช่างหวล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน การรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติงานของพยาบาลอนามัยโรงเรียน (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.

16. สิทธิชนะ วชิระสิริกุล, วสุธร ต้นวัฒนกุล, นิภา มหารัชพงศ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางการควบคุมโรคแห่งชาติ ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชลบุรี. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 2557; 9(2): 76-84.
17. Phillip L Rice. Stress and Health. 8th ed. Brooks Cole; 1991: 194.
18. สมเกียรติยศ วรเดช, ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ และดวงพร ถวัลย์ชัยวัฒน์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 2558; 24(2): 262-72.
19. บุญนริศ สายสุ่ม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานเฝ้าระวังตามการรับรู้ของ
20. หัวหน้าสถานเฝ้าระวังกระทรวงสาธารณสุขประเทศไทย (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.