

พฤติกรรมจัดการความเครียดและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี
Stress Management Behaviors and Work-Related Factors Affecting the Work
Performance of Public Health Personnel under District Public Health Offices in Pathum
Thani Province

Citation: สุรัตน์ อนันตสุข. (2569).
พฤติกรรมจัดการความเครียด
และปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสาธารณสุข สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน
จังหวัดปทุมธานี. วารสารสุขภาพสตรอง แอนด์ เฮลท์, 2(3), e5028.

สุรัตน์ อนันตสุข

Surat Ananthasuk

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
Senior Public Health Technical Officer, Mueang Pathum Thani District Public Health Offices, Pathum
Thani Province

*ผู้ประพันธ์บทความ; สุรัตน์ อนันตสุข, Email: St.Ananthasuk@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมจัดการความเครียด และปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 204 คน คัดเลือกด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม 54 ข้อ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมจัดการความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.48) ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.37) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.50) พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.318$, $p=0.002$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.3 ขณะที่ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.503$, $p<0.001$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 34.4

Received: 7 August 2026;
Revised: 25 August 2026;
Accepted: 25 August 2026;
Published: 27 September 2026

บทความวิจัย

การส่งเสริมทักษะการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาและการสร้างโอกาสด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข หน่วยงานควรพัฒนาระบบสนับสนุนบุคลากร การพัฒนาศักยภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสุขภาพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการความเครียด, การทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to investigate the effects of stress management behaviors and work-related factors on the job performance of public health personnel under the District Public Health Offices in Pathum Thani Province, Thailand. The study included 204 public health personnel selected through multistage sampling. Data were collected using a 54-item structured questionnaire. Descriptive statistics were employed to summarize the data, while Multiple Regression Analysis

The results showed that overall stress management behavior was at a high level ($\bar{X}=4.19$, $SD=0.48$), work-related factors were at a moderate level ($\bar{X}=3.38$, $SD=0.37$), and job performance was at a high level ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.50$). Problem-focused coping behavior had a significant positive effect on job performance ($\beta=0.318$, $p=0.002$), explaining 12.3% of the variance. In addition, achievement and career advancement significantly predicted job performance ($\beta=0.503$, $p<0.001$), explaining 34.4% of the variance.

Promoting problem-focused stress management and enhancing opportunities for achievement and career advancement are essential for improving the job performance of public health personnel. Health organizations should strengthen personnel development, organizational support, and human resource management to improve service quality and ensure sustainable health system performance.

Keyword: Stress Management, Work-related, Job Performance

บทความวิจัย

บทนำ (Introduction)

ระบบสุขภาพปฐมภูมิเป็นกลไกสำคัญของระบบสุขภาพไทยในการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้น พื้นฟูสุขภาพ และดูแลปัญหาสุขภาพจิตของประชาชน ความสำเร็จของระบบขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการและกำกับมาตรฐานงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ภาระงาน และความคาดหวังของสังคมที่เพิ่มขึ้น (รัตนันริศ สุวรรณรัตน์ และวีระศักดิ์ เดชอรัญ, 2566) สถานการณ์สุขภาพจิตในระดับประเทศยังสะท้อนความท้าทายในการทำงานของบุคลากรปฐมภูมิ รายงานกรมสุขภาพจิต (2566) ระบุว่าคนไทยมากกว่าร้อยละ 20 เคยมีปัญหาสุขภาพจิต แต่มีเพียงร้อยละ 10.6 ที่เข้าถึงบริการ ส่งผลให้หน่วยบริการปฐมภูมิต้องรับภาระการเฝ้าระวัง คัดกรอง ดูแลรักษา และติดตามผู้ป่วยเพิ่มขึ้น บุคลากร รพ.สต. ต้องรับผิดชอบงานเชิงรุกในชุมชน ขณะที่บุคลากร สสอ. ต้องบริหารและประสานงานหลายภาคส่วน จึงเผชิญความเครียดจากภาระงานและแรงกดดันเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง (สกุลรัตน์ เรืองแสง, 2565; กชกร หงษ์ศรีจันทร์ วูล์ฟ, 2568)

จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวของประชากรและความหลากหลายทางสังคมสูง ทำให้ปัญหาสุขภาพมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพจิต ส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขต้องรับภาระงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น และมีความเสี่ยงต่อความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (รัตนันริศ สุวรรณรัตน์ และวีระศักดิ์ เดชอรัญ, 2566) ตามแนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984 อ้างถึงใน รุจิรา วงศ์วุฒิอักษร, 2564) การจัดการความเครียดแบ่งเป็นการมุ่งแก้ไขปัญหาและการมุ่งจัดการอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยพบว่าการใช้วิธีจัดการความเครียดเชิงสร้างสรรค์ เช่น การวางแผน การขอรับการสนับสนุนทางสังคม และการดูแลสุขภาพตนเอง ช่วยลดผลกระทบของความเครียดและส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการใช้วิธีที่ไม่เหมาะสม (ดรณี เตื่องวิวัฒน์, 2565; แพรวรวิรินทร์ ว่องสุภัคพันธุ์ และคณะ, 2568; สุชาติพิทย์ เย็นศิริ, ยาใจ สิทธิมงคล และนพพร ว่องสิริมาศ, 2568)

นอกจากนี้ ปัจจัยในการทำงาน เช่น ภาระงาน ความชัดเจนของบทบาท สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนในองค์กร ตามแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน เกริกกฤษ เดชอุดม, 2565) ล้วนมีผลต่อระดับความเครียดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน งานวิจัยในประเทศไทยยืนยันว่าภาระงานที่ไม่สมดุล ความคลุมเครือของบทบาท และการขาดการสนับสนุนจากองค์กรสัมพันธ์กับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ขณะที่บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรช่วยลดภาวะหมดไฟและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ทรงวุฒิ ชนะอุดมสุข และธีระวุธ ธรรมกุล, 2565; นิธิภาส พุทธจักร และคณะ, 2565; พิไลภัสตร์ จัทรชัยกุลศิริ, 2564)

บทความวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาจากคุณภาพงาน ระยะเวลา และปริมาณงาน (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน วรินทร์ จงมีสุข, 2562) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากทั้งความเครียดและปัจจัยในการทำงาน จากสถานการณ์และหลักฐานการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขในระบบบริการปฐมภูมิต้องเผชิญกับภาระงานและความกดดันที่เพิ่มขึ้น ขณะที่พฤติกรรมจัดการความเครียดและปัจจัยในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของพฤติกรรมจัดการความเครียดและปัจจัยในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดปทุมธานี จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบสนับสนุนบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการยกระดับคุณภาพบริการสุขภาพในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อศึกษาการจัดการความเครียด และการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการจัดการความเครียด และการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี

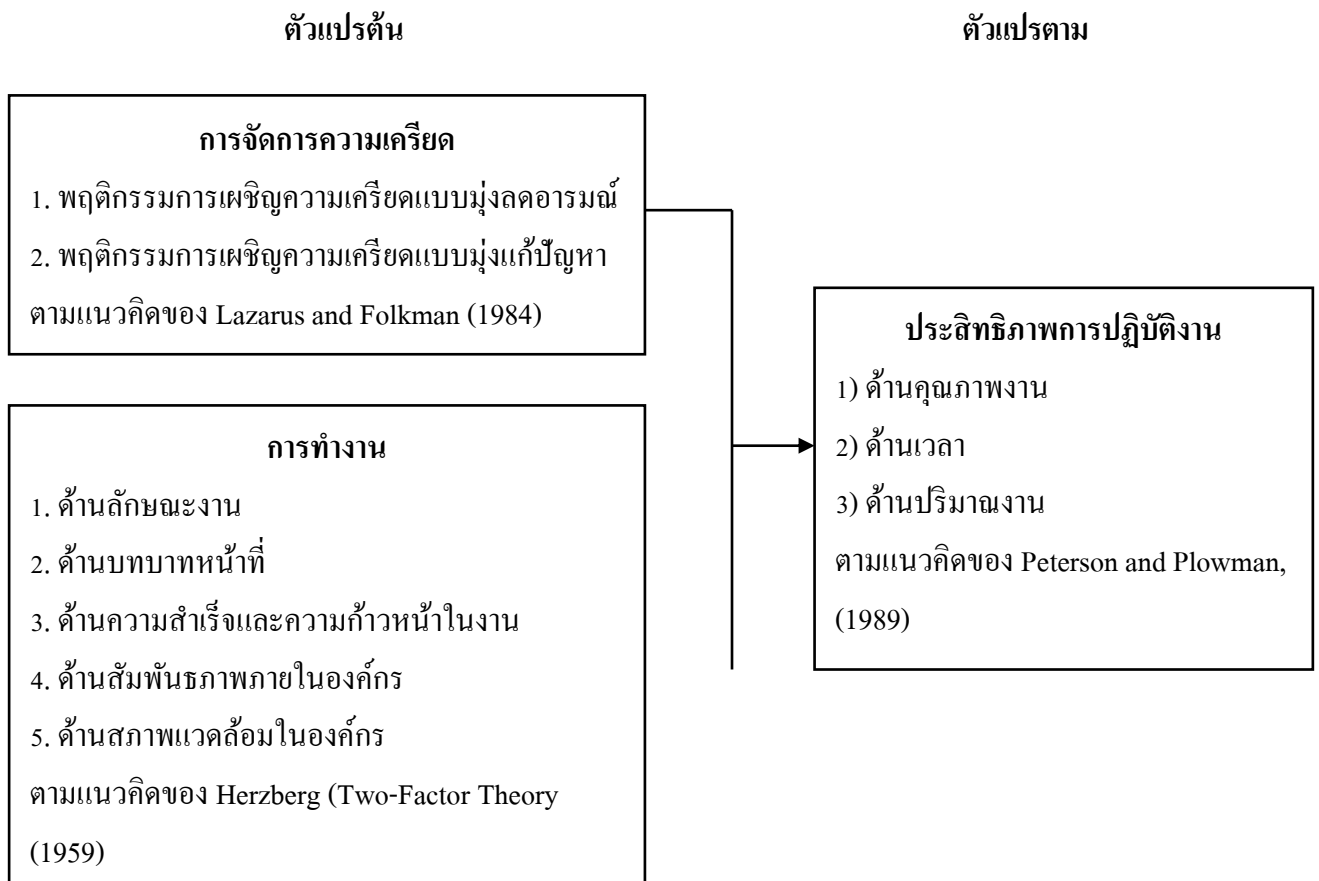
สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

1. การจัดการความเครียด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี
2. การทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี

บทความวิจัย

กรอบแนวคิด (Research Framework)

จากศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบการวิจัยดังแสดงภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการจัดการความเครียดและการทำงานของบุคลากร ที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี โดยประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจำนวน 7 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 51 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 375 คน (งานบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี, 2569)

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5 % โดยใช้สูตรของ

บทความวิจัย

Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ชรินทร์ จินดา, 2568) จากการคำนวณข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 194 คน เพื่อป้องกันความสมบูรณ์ของแบบสอบถามในกรณีได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ หรือแบบสอบถามที่ได้รับไม่สมบูรณ์ผู้ศึกษา จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณอีกร้อยละ 5 จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 204 ตัวอย่าง

จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยการเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี โดยประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 7 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 51 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยการแบ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี โดยประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 7 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 51 แห่ง ตามสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในพื้นที่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ ได้จัดทำเครื่องมือโดยอาศัยเกณฑ์ที่ได้จากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วพิจารณาสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน จำนวน 54 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน มีลักษณะคำถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเครียด และปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นโดยการทบทวนวรรณกรรมและประยุกต์ใช้แบบถามของกรวิกา มีสามเสน (2563) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้

ส่วนที่ 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเครียด จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการความเครียด ประกอบด้วย พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา (กฤษณชัย กิมชัย, 2568)

การแปลผล (Interpretation) ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) ในแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

บทความวิจัย

- 3.68 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการความเครียดอยู่ในระดับสูง (ดี)
- 2.34 – 3.67 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.00 – 2.33 หมายถึง พฤติกรรมการจัดการความเครียดอยู่ในระดับต่ำ (ไม่ดี)

ส่วนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) ในแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (นริศรารัตน์ ศรีฉันทมิตร, ประเชษฐ ดิยะปัญญานิตย์ และ ฐนันทวัน โหมยิตคณิน, 2567)

- 3.68 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2.34 – 3.67 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.00 – 2.33 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ซึ่งข้อคำถามที่ใช้วัดเป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Likert Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ชญานิศ จิวมงคลชัย, 2565) มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Rating Scale) ในแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งมีเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (นริศรารัตน์ ศรีฉันทมิตร, ประเชษฐ ดิยะปัญญานิตย์ และ ฐนันทวัน โหมยิตคณิน, 2567)

- 3.68 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2.34 – 3.67 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.00 – 2.33 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข โดยมีค่า IOC ภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

บทความวิจัย

(Cronbach's Alpha Coefficient) ตามแนวคิดของ Cronbach (1974 อ้างถึงใน ชรินทร์ จินดา, 2568) โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.60

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอใน จังหวัดปทุมธานี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ ศึกษา

2. ผู้ศึกษาจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัด ปทุมธานี เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการความเครียด และปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานี

3. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจาก แบบสอบถามที่ได้รับผ่าน Google Form ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลมา ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อสรุปผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการความเครียด และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การขออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม ก่อนดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาจะจัดทำ เอกสารเสนอขอ พิจารณาโครงการวิจัย (Ethics Submission Package) ให้แก่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัย ด้านการแพทย์ และสาธารณสุขในมนุษย์จังหวัดปทุมธานี เพื่อรับการอนุมัติอย่างเป็นทางการโดยได้รับการ รับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยด้านการแพทย์ และสาธารณสุขในมนุษย์จังหวัด ปทุมธานี เลขที่จริยธรรมการวิจัย PPHO - REC 2569/2

บทความวิจัย

ผลการวิจัย (Result)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 82.35 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 28.92 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.77 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาทร้อยละ 29.41 ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ ร้อยละ 65.69 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.25

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการจัดการความเครียด ของบุคลากรสาธารณสุข (n=204)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การจัดการความเครียด			
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์	4.24	0.50	สูง
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา	4.15	0.51	สูง
ภาพรวม	4.19	0.48	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีการจัดการความเครียด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.48) โดยพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.24 และ 4.15 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการของบุคลากรสาธารณสุข (n=204)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยในการทำงาน			
ด้านลักษณะงาน	3.40	0.63	ปานกลาง
ด้านบทบาทหน้าที่	3.50	0.55	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	3.53	0.66	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	3.20	0.52	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	3.29	0.56	ปานกลาง
ภาพรวม	3.38	0.37	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.56	มาก
ด้านเวลา	3.98	0.60	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.57	0.59	ปานกลาง
ภาพรวม	3.83	0.50	มาก

บทความวิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.37) โดยด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.66) ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.50) โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านเวลา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.60) ขณะที่ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของพฤติกรรมระหว่างการจัดการความเครียดที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

การจัดการความเครียด	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.367	0.295		8.021	< 0.001
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์	0.042	0.102	0.004	0.409	0.683
พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา	0.312	0.100	0.318	3.128	0.002
R = 0.351 R² = 0.123 Adjusted R² = 0.114 SE_{Est} = 0.478 F = 14.111 p = <0.01*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าการจัดการความเครียด สามารถอธิบายถึงอิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R = 0.351$, $R^2 = 0.123$, Adjusted $R^2 = 0.114$, $F = 14.111$, $p < .001$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 12.3 ทั้งนี้ ความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.318$, $p = 0.002$) ในขณะที่พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.042$, $p = 0.683$)

บทความวิจัย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างทำงานที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	β	t	
ค่าคงที่	1.935	0.272		7.120	< 0.001
ด้านลักษณะงาน	- 0.040	0.055	- 0.049	- 0.719	0.473
ด้านบทบาทหน้าที่	0.124	0.066	0.136	1.888	0.060
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	0.387	0.047	0.503	8.231	< 0.001*
ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร	0.108	0.064	0.111	1.680	0.095
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	- 0.033	0.054	- 0.037	- 0.615	0.539
R = 0.586 R² = 0.344 Adjusted R² = 0.327 SE_{Est} = 0.417 F = 20.757 p = <0.01*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R = 0.586$, $R^2 = 0.344$, Adjusted $R^2 = 0.327$, $SE_{Est} = 0.417$, $F = 20.757$, $p = <0.001$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 34.4 ทั้งนี้ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.503$, $p < 0.001$) ในขณะที่ปัจจัยในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31–35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นข้าราชการ และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขมีการจัดการความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา ขณะที่ปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านเวลา ส่วนด้านปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า

บทความวิจัย

การจัดการความเครียดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในขณะที่พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($p > .05$) และปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ขณะที่ด้านบทบาทหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน และด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านเวลา ส่วนด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่พบอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

อภิปรายผล (Discussion)

การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดปทุมธานีมีพฤติกรรมการจัดการความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ขณะที่ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปรับตัวต่อภาระงานและแรงกดดันจากการปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิได้ค่อนข้างดี แม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร อัตราค่าจ้าง และความคาดหวังจากประชาชนที่เพิ่มขึ้นก็ตาม ขณะที่พฤติกรรมการจัดการความเครียดของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถควบคุมอารมณ์ ขอมรับสถานการณ์ และปรับตัวต่อความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งลดอารมณ์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984) ที่อธิบายว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาคือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์สาเหตุ วางแผน และจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากกว่าการจัดการความเครียดที่มุ่งเพียงการควบคุมอารมณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า การใช้วิธีการจัดการความเครียดเชิงสร้างสรรค์ เช่น การวางแผน การแสวงหาความช่วยเหลือ และการแก้ไขปัญหาคือสาเหตุ สามารถลดผลกระทบของความเครียดและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการหลีกเลี่ยงปัญหาหรือการจัดการอารมณ์เพียงอย่างเดียว

ขณะที่ปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังรับรู้ข้อจำกัดของระบบการทำงาน ทั้งในด้านการสนับสนุนจากองค์กร การทำงานร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ว่าจะได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับหนึ่งก็ตาม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการ

บทความวิจัย

ทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดความเหมาะสมก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่พบอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณภาพงานของตนเองดี โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับการยอมรับ และมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และผลผลิตของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ด้านปริมาณงานกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านคุณภาพงานและด้านเวลา สะท้อนว่าบุคลากรยังเผชิญข้อจำกัดด้านการะงานและอัตราค่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขยายบทบาทของหน่วยบริการปฐมภูมิและความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน แม้ว่าจะยังสามารถรักษาคุณภาพของงานและบริหารเวลาได้ดี แต่ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอาจเป็นความท้าทายต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว หากไม่ได้รับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา ควบคู่กับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างระบบสนับสนุนภายในองค์กร จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ทั้งในด้านคุณภาพงาน การบริหารเวลา และผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำหนดนโยบายด้านการบริหารบุคลากรสาธารณสุขในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา เช่น การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับภาระงานและสถานการณ์กดดันได้อย่างเหมาะสม

บทความวิจัย

2. ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรสนับสนุนความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ ฝึกอบรม ศึกษาต่อ จัดทำผลงานวิชาการ และมีระบบยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

3. หน่วยงานควรปรับระบบการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และอัตรากำลัง รวมทั้งลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้ง ด้านคุณภาพ เวลา และปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาระงานของบุคลากร

2. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจปัญหา สาเหตุ และความต้องการของบุคลากร ได้ลึกซึ้งมากขึ้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือพื้นที่จังหวัดอื่น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบทการทำงาน และนำผลไปใช้พัฒนาระบบงานได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กชกร หงษ์ศรีจันทร์ วูลเลย์. (2568). การพัฒนารูปแบบวิธีการลดความเครียดในบุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 11(4), 26-39.
- กรมสุขภาพจิต. (2566). รายงานการสำรวจระดับความเครียดสุขภาพจิต ปี 2566. กระทรวงสาธารณสุข. <https://dmh-elibrary.org/items/show/1681>
- กรวิภา มีสามเสน. (2563). พฤติกรรมการจัดการความเครียดและปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกริกฤช เชนอุดม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันนอกชายฝั่ง ด้านงานสำรวจปิโตรเลียมของบริษัทเอกชนต่างชาติแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- งานบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี. (2569). ข้อมูลจำนวนบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2569. [เอกสารข้อมูลภายใน]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี.

บทความวิจัย

- ชญานิส จิวมงคลชัย. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานในธุรกิจตัวแทนรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชรินทร์ จินดา. (2568). ทักษะคิของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(1), 1-12
- ครุณี เตื่องวิวัฒน์. (2565). ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมการช่วยชีวิตเบื้องต้น ในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดของโรคโควิด19: กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน. 9(1), 59-76
- ทรงวุฒิ ชนะอุดมสุข และธีระวุธ ธรรมกุล. (2565). ภาวะความเครียด ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี, 20(1), 63-76.
- นริศรารัตน์ ศรีฉันทมิตร, ประเชษฐ ดิยะปัญญนิตย์, และฐนันวริน โฆษิตคณิน. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจทำความสะอาดในกรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(1), 97-108.
- นิธิภาส พุทธจักร และคณะ. (2568). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ, 11(2), 141-153.
- พิไลภัสสร ฉัตรชัยกุลศิริ. (2564). ความชุกและปัจจัยเสี่ยงที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์สถานประกอบการในสาขาวิทยาในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 2019. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 66(4), 439-454.
- แพรววรินทร์ ว่องสุกักพันธุ์ และคณะ. (2568). ความเครียด ภาวะซึมเศร้า และกลยุทธ์การรับมือของบุคลากรทางการแพทย์เขตสุขภาพที่ 10 ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. 42(1), 26-37.
- รัตน์นริศ สุวรรณรัตน์ และวีระศักดิ์ เดชอริญ. (2566). รูปแบบการดำเนินงานตามบทบาทสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหลังการกระจายอำนาจของกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิและสาธารณสุข. 3(1), 1-13.
- รุจิรา วงศ์วุฒิอักษร. (2565). อิทธิพลของสถานการณ์ความเครียดที่มีต่อการประเมินทางปัญญา การเผชิญปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความหย่อนตัวของนิสิตปริญญาตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บทความวิจัย

สกุลรัตน์ เรืองแสง. (2566). ความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดปทุมธานีในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา. (งานวิจัยอิสระ), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุชาติพิทย์ เข็นศิริ, ยาใจ สิริหมงคล และนพพร ว่องสิริมาศ. (2568). ปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19. *วารสารสภาการพยาบาล*, 40(1), 131-149.

Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin