

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากร
หน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่
FACTORS RELATED TO STRESS OF SUPPORTING STAFF
IN CHIANG MAI NEUROLOGICAL HOSPITAL

ผู้วิจัย พัฒนวัติ เรืองจำเนียร¹
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ ณ เชียงใหม่²
 ดร.รพีพร เทียมจันทร์^{3,*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามผลกระทบด้านสุขภาพที่เกิดจากความเครียดทั่วไปจากการทำงาน และแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรหน่วยงานสนับสนุนมีระดับความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียด ($p \leq 0.05$) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.29, 0.51, 0.44, 0.30$ และ 0.25 ; $p \leq 0.05$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ : ความเครียดในการทำงาน, บุคลากรหน่วยงานสนับสนุน

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
(Correspondence)

ABSTRACT

The purposes of this survey research were to study stress levels in the workplace and factors related to stress of supporting staff in Chiang Mai Neurological Hospital. The subjects were 83 supporting staff. The research instruments consisted of 3 parts including Personal Data Questionnaire, Health Impact Caused by Work Stress Questionnaire and 6 Factors Related to stress in workplace Questionnaires. Data were analyzed by using descriptive statistics Chi-square and Correlations analysis. The results showed that supporting staff were at low level of stress and marital status was significantly related to stress levels ($p \leq 0.05$). Additionally, the six factors related to stress in workplace including structure and organizational factors, Role factors, Relationship factor, success and progression factors and job character is factor were significantly and positively related to job stress level ($r = 0.29, 0.51, 0.44, 0.30$ and 0.25 ; $p \leq 0.05$, Respectively)

Keywords : Stress, Supporting staff

บทนำ

โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการแพทย์ มีบทบาทหน้าที่หลักคือการบริการบำบัดรักษาผู้ป่วยด้านโรคระบบประสาท ได้แก่ สาขาประสาทอายุรกรรม สาขาประสาทศัลยกรรม ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย และให้บริการด้านต่างๆ เช่น ตรวจวินิจฉัยด้วยเครื่องมือพิเศษด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย คลินิกทันตกรรม คลินิกจิตวิทยา คลินิกพิเศษอื่นๆ ได้แก่ คลินิกโรคหลอดเลือดสมอง คลินิกโรคลมชัก คลินิกผู้สูงอายุ คลินิกเลิกสูบบุหรี่ และหน้าที่อื่นที่กรมการแพทย์กำหนด รับผิดชอบประชาชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ รูปแบบการบริหารแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มภารกิจใหญ่ คือ กลุ่มภารกิจอำนวยการ กลุ่มภารกิจวิชาการ และกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ ลักษณะงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำในโรงพยาบาลเป็นงานเกี่ยวกับการให้บริการ

คนไข้ แยกเป็น 2 ลักษณะ คือ การรักษาพยาบาลคนไข้ งานด้านการแพทย์และพยาบาล และงานด้านปริมาณ หากมองถึงความสำเร็จของการรักษาพยาบาลผ่านๆ เราจะเห็นแต่เฉพาะหน่วยงานที่ทำหน้าที่รักษาพยาบาลโดยตรง ได้แก่ หน่วยงานผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉิน หอผู้ป่วยต่างๆ ห้องผู้ป่วยหนัก หอผ่าตัด แต่จะมีสักกี่คนทั้งคนภายในโรงพยาบาลและคนภายนอกโรงพยาบาลที่จะสังเกตเห็นถึงภาระหน้าที่ที่หน่วยงานสนับสนุนเป็นตัวคอยสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้ลุล่วงและเป็นไปได้ด้วยดี เราจึงเรียกหน่วยงานกลุ่มนี้ว่า หน่วยงานที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ (Great Back Office) หน่วยงานสนับสนุน (back office) ของโรงพยาบาล ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนและประเมินผล ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และศูนย์พัฒนาคุณภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความเครียด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของ Cooper and Marshall มาเป็นแนวทางในการประเมินปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร 2. ด้านบทบาทหน้าที่ 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน 5. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ 6. ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความเครียด เพื่อเป็นแนวทางในการหลีกเลี่ยง ลด ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและสามารถจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานอย่างถูกวิธีทำให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

การดำเนินชีวิตของบุคคลจะมีลักษณะเป็นกิจกรรมต่างๆ มากมาย ซึ่งการทำงานก็ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งในจำนวนกิจกรรมทั้งหลายที่บุคคลต้องกระทำเพื่อให้เกิดการยอมรับ แต่ละ

บุคคลต้องมีการเคลื่อนไหว เพื่อผลิต เพื่อสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อให้ได้รับเกียรติยศชื่อเสียงและผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคคลต้องทำงาน และต้องประสบกับความเครียดจากงานอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก

ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) หมายถึง ความกดดันที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ เกิดความวุ่นวายใจ ทำให้คนเสียความสมดุลของตนเอง ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ความเครียดจึงถือเป็นความรู้สึกที่เป็นสากล และได้มีการวิจัยอย่างกว้างขวางในทางจิตวิทยาสุขภาพ จิตวิทยาการแพทย์ และพฤติกรรมทางการแพทย์ เพราะความเครียดเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ

ความหมายของความเครียดในการทำงาน

Cooper and Marshall (1976) กล่าวว่า ความเครียดจากอาชีพเป็นผลจากปัจจัยภาวะแวดล้อมที่มีผลคุกคามต่อการทำงานของบุคคล ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ งานที่มากเกินไป บทบาทที่สับสน ความขัดแย้งในบทบาท สภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร

ระดับของความเครียด

Janis (1977 อ้างใน พิมพ์พิลาช จอมศรี, 2553) ได้แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นแล้วหมดไประยะเวลาอันรวดเร็ว เป็นนาฬิกาหรือชั่วโมงเท่านั้น เกี่ยวข้องกับสถานการณ์เล็กน้อยในชีวิตประจำวัน เช่น การจราจรติดขัด การพลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น
2. ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดชนิดนี้รุนแรง

กว่าชนิดแรก ระยะเวลาสั้นสุดอาจเป็นชั่วโมง เช่น การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง การทำงานมากเกินไป

3. ความเครียดระดับสูง (Severe stress) ความเครียดชนิดนี้จะแสดงออกอยู่ยาวนานเป็นสัปดาห์เป็นเดือน หรืออาจเป็นปี เกิดจากสาเหตุรุนแรงหรือหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียคนรัก การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต

สาเหตุของความเครียด

Cooper and Marshall (1986 : 21-22 อ้างใน นริศรา วงศ์เลย, 2551) อธิบายสาเหตุของความเครียดมีปัจจัยที่เป็นแหล่งที่มา 6 แห่ง คือ ปัจจัยด้านตัวงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร สัมพันธภาพในการทำงาน และแหล่งภายนอกองค์กร

1. จากองค์กร หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้ามากในการทำงาน เช่น ระบบราชการ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนผู้บริหารหรือทิศทางการทำงาน การใช้เทคโนโลยีระดับสูง และหน่วยงานการให้บริการ

2. จากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากอาชีพไม่เหมาะสมกับตนเอง ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน

3. จากงานที่ปฏิบัติ มีปริมาณมากเกินไป การตัดสินใจในการทำงาน งานที่มีความรับผิดชอบต่อคนอื่น

4. จากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และญาติมิตร การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลดังกล่าว มีผลทำให้เกิดความเครียดได้

5. จากความกดดันภายใน ความคาดหวังในตนเองมีมากเกินไป การมองชีวิตในแง่ลบ การมองภาพพจน์ตนเองในทางลบ

ความต้องการภายในตนเอง ตำแหน่ง อำนาจ และความไม่สามารถที่จะบริหารตนเองในการทำงานให้ดี

6. ปัจจัยภายนอกองค์กร ความสำคัญของความสมดุลที่เหมาะสม ระหว่างชีวิตที่บ้าน กับที่ทำงานไม่เท่ากัน ไม่สัมพันธ์กัน

ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน

Cooper และคณะ (อ้างถึงใน มธุรา จุลเจิม, 2551 : 14) ได้กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานนี้ คือ การลาออก การขาดงาน อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ หากมองในแง่ของผลของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ต่อไปนี้ เช่น

1. การทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด
2. การทำงานสายมากขึ้น
3. การทำงานเลินเล่อ จนผิดพลาดบ่อยๆ

4. ลังเลใจ ไม่กล้าตัดสินใจ
 5. มีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น
- Smith (อ้างถึงใน มธุรา จุลเจิม, 2551) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากความเครียดไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดอาการความเครียดทางร่างกาย
2. อารมณ์ผิดปกติ
3. ความคิดวิตกกังวล
4. พฤติกรรมการปรับตัวผิดปกติ
5. ผิดพลาดต่อเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ

Baron and Greenberg (1990 อ้างใน มธุรา จุลเจิม, 2551) กล่าวถึงผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกลึก

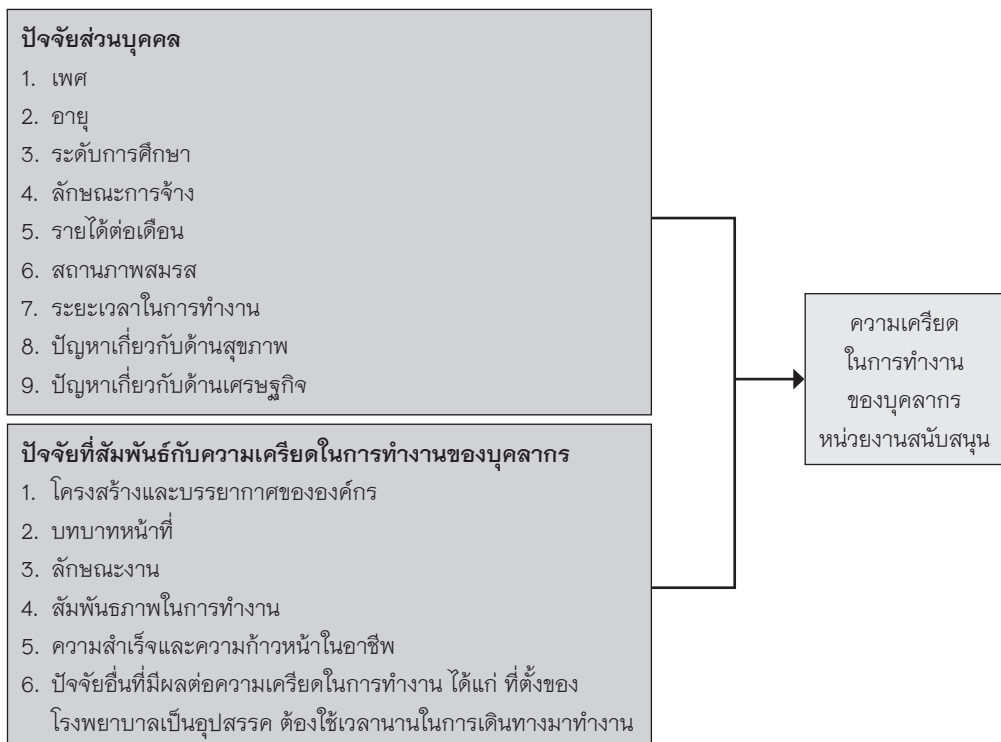
ทุกข์ และอารมณ์เครียด ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยความเครียดในระดับที่เหมาะสมและคงอยู่ในระยะเวลาที่พอเหมาะจะกระตุ้นให้สัมฤทธิ์ผลในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความเครียดนานๆ จะทำให้บุคคลเหนื่อยล้าทางร่างกาย และจิตใจ และอารมณ์ ในที่สุดจะก่อให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ผลสุดท้ายทำให้สัมฤทธิ์ผลการทำงานลดลง

โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

บทบาทหน้าที่หลักของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ

บำบัดรักษาผู้ป่วยด้านโรคระบบประสาท ได้แก่ สาขาประสาทอายุรกรรม สาขาประสาทศัลยกรรม ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย และให้บริการด้านต่างๆ เช่น ตรวจวินิจฉัยด้วยเครื่องมือพิเศษด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย คลินิกทันตกรรม คลินิกจิตวิทยา คลินิกพิเศษอื่นๆ ได้แก่ คลินิกโรคหลอดเลือดสมอง คลินิกโรคลมชัก คลินิกผู้สูงอายุ คลินิกเลิกสูบบุหรี่ และหน้าที่อื่นที่กรมการแพทย์กำหนดรับผิดชอบประชาชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ มีโครงสร้างในการทำงาน แบ่งงานตามกลุ่มภารกิจ (Cluster) 3 กลุ่มภารกิจ ดังนี้ 1. กลุ่มภารกิจอำนวยการ 2. กลุ่มภารกิจวิชาการ 3. กลุ่มภารกิจบริการวิชาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสนับสนุน (Back office) ทั้งหมด จำนวน 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามความเครียดทั่วไปจากการทำงาน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวมีข้อความรวม 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ลักษณะการจ้าง ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีของ Cooper and Marshall ทั้ง 6 ด้าน ได้ศึกษาร่วมกับเอกสาร ตำราและดัดแปลงจากงานวิจัยของ นริศรา วงศ์เลย, 2551. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่” มาปรับเป็นแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจริยธรรมการวิจัยในคน

ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บแบบสอบถามยื่นแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนแต่ละหน่วยงานของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 ชุด และได้ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย (EC) ของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ พิจารณาให้เข้าเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลได้ โดยผู้ศึกษามีเอกสารชี้แจงและเอกสารยินยอมในการเก็บข้อมูล ทำการชี้แจงแก่ผู้เข้าร่วมโครงการให้เซ็นรับทราบก่อนที่จะเก็บข้อมูล โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย และในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระดับของความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ($p < 0.05$)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
3. การใช้ Chi-square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงาน
4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) ใช้ศึกษาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน (ที่ไม่เกี่ยวข้องการดูแลผู้ป่วย) ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสนับสนุน (Back office)

ทั้งหมดจำนวน 83 คน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการศึกษา นำเสนอตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	39.75
หญิง	50	60.25
รวม	83	100.00
อายุ		
21-30 ปี	32	38.55
31-40 ปี	21	25.30
41-50 ปี	9	10.84
51-60 ปี	21	25.31
รวม	83	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	40	48.19
สมรส	37	44.57
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	7.24
รวม	83	100.00
ระดับการศึกษา		
ม.3-ปวส. หรืออนุปริญญา	27	32.53
ปริญญาตรี	48	57.83
สูงกว่าปริญญาตรี	8	9.64
รวม	83	100.00
ลักษณะการจ้าง		
ข้าราชการ	18	21.68
พนักงานราชการ	7	8.43
ลูกจ้างประจำ	13	15.66
ลูกจ้างชั่วคราว	45	54.23
รวม	83	100.00

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน		
6,000–10,000 บาท	21	25.30
10,001–15,000 บาท	26	31.32
15,001–20,000 บาท	16	19.27
20,001 บาทขึ้นไป	20	24.11
รวม	83	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่		
1–5 ปี	40	48.19
6–10 ปี	11	13.25
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	32	38.56
รวม	83	100.00
ปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพ		
มี	27	32.53
ไม่มี	56	67.47
รวม	83	100.00
ปัญหาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ		
มี	35	42.16
ไม่มี	48	57.84
รวม	83	100.00

ตารางที่ 2 ผลกระทบด้านสุขภาพที่เกิดจากความเครียดทั่วไปจากการทำงาน

ตัวชี้วัดระดับความเครียด	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ปวดศีรษะอย่างรุนแรง	2.33	1.07	น้อย
2. มีความรู้สึกอยากอยู่เฉยๆ ไม่อยากทำอะไร	2.43	1.02	น้อย
3. ตื่นนอนตอนเช้า รู้สึกเพลียหรือหมดแรง แม้ว่าจะได้นอนตามปกติ	2.43	0.99	น้อย
4. รู้สึกกลัวและสั่นเมื่อเข้าใกล้ หรือมองเห็นผู้บังคับบัญชา	1.83	0.94	น้อย
5. ต้องทำอะไรแบบซ้ำๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	2.41	1.04	น้อย
6. ไม่มีความสุข และท้อแท้	2.33	1.15	น้อย
7. รู้สึกเบื่อหน่ายไปหมดทุกสิ่งทุกอย่าง อยากหนีไปที่อื่น	2.22	1.08	น้อย
8. หงุดหงิดและโกรธง่าย	2.30	1.00	น้อย
9. เกิดความรู้สึกว่าร่างกายง่ายมากกว่าแต่ก่อน	2.28	0.95	น้อย
10. วิตกกังวลมากเกินไปในเรื่องเล็กน้อย	2.06	0.95	น้อย
11. เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากกว่าปกติ	2.46	1.03	น้อย
12. มีปัญหาเกี่ยวกับการนอน เช่น นอนไม่หลับ นอนหลับไม่สนิท	2.27	1.00	น้อย

ตัวชี้วัดระดับความเครียด	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
13. กระสับกระส่าย เดินไปเดินมา หรือนั่งไม่ติดที่	1.78	0.81	น้อยที่สุด
14. ไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	2.06	0.81	น้อย
รวม	2.22	0.64	น้อย

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเครียดในการทำงาน	
	Chi-square	P-Value
เพศ	1.68	0.45
อายุ	6.61	0.31
สถานภาพสมรส	9.62*	0.02
ระดับการศึกษา	2.00	0.87
ลักษณะการจ้าง	6.57	0.39
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	2.40	0.77
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.42	0.68
ปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพ	2.50	0.29
ปัญหาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ	1.48	0.54

ตารางที่ 4 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน	ความเครียดในการทำงาน	
	r	p-Value
1. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร	0.29**	0.00
2. ด้านบทบาทหน้าที่	0.51**	0.00
3. ด้านลักษณะงาน	0.25*	0.01
4. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.44**	0.00
5. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.30**	0.00
6. ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความเครียด เช่น ที่ตั้งของโรงพยาบาล เป็นอุปสรรค	0.16	0.12

** p<0.01

* p<0.05

สรุป อภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษานุคลาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสนับสนุนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จำนวน 83 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี และมีสถานภาพโสด โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 1-5 ปี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพ และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ

ข้อมูลความเครียดทั่วไปจากการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า นุคลาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสนับสนุนของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จำนวน 83 คน มีคะแนนความเครียดในการทำงานระดับต่ำ (2.22 ± 0.64)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความเครียด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ ปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพ และปัญหาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด แต่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.025$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรา จุลเจิม (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ.ดี.พูลส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน พบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเจ.ดี.พูลส์

สำหรับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ มีค่า $r=0.51$ ($p < 0.01$) นั่นคือ ลักษณะที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ มีความสัมพันธ์แบบตามกันทางบวกกับความเครียดของบุคลากร ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีคามไม่ชัดเจนในบทบาทของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ทำงานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด และเกิดความขัดแย้งต่อคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและเกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาตาสาริโนคักดี (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน พบว่า ด้านรูปแบบการทำงาน มีความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ การไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้นั้น ปัจจัยในด้านรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีค่า $r=0.44$ ($p<0.01$) นั่นคือ ลักษณะที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์แบบตามกันทางบวกกับความเครียดของบุคลากร ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีการทำงานก้าวร้าวหน้าทึกันเพราะบทบาทของตำแหน่งมีความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความขัดแย้งและใช้อารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงาน อีกประเด็นที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานก็คือผู้ร่วมงานมีการลาออก โยนย้ายบ่อยทำให้ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานใหม่ ซึ่งผลการศึกษาได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรา จุลเจิม (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเจ.ดี.พูลส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท เจ.ดี.พูลส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า $r=0.30$ ($p<0.01$) นั่นคือ ลักษณะที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์แบบตามกันทางบวกกับความเครียดของบุคลากร ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีความคิดเห็นว่า บุคลากรไม่มีโอกาสได้พัฒนาตนเองตามแนวทางที่มุ่งหวังไว้ ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ทำให้เกิดความกังวลในการโดนย้าย

หน่วยหรือตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งผลการศึกษาได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ ปัญญาดวง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน พบว่า ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ระดับ 5 ที่กล่าวไว้ว่าความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร มีค่า $r=0.29$ ($p<0.01$) นั่นคือ ลักษณะที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์แบบตามกันทางบวกกับความเครียดของบุคลากร ร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ลักษณะโครงสร้างและรูปแบบของหน่วยงานไม่เหมาะสม ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศในองค์กรไม่ดี มีสวัสดิการในการทำงานของบุคลากรที่ไม่เหมาะสม สถานที่ในการทำงาน แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ทักษะสภาพทำให้รู้สึกเครียด และโต๊ะทำงานไม่เป็นสัดส่วน หรือไม่มีความเป็นส่วนตัว ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่เกิดความเครียดในการทำงานได้ แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ

ปนัดดา ใจบุญ (2553) ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ในพื้นที่ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน พบว่า ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางผกผันกันในระดับค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $r=0.25$ ($p<0.01$) นั่นคือ ลักษณะที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์แบบตามกันทางบวกกับความเครียดของบุคลากรร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการทำงานล่วงเวลา ปริมาณงานที่มากจนเกินไป การทำงานแข่งกับเวลา และการทำงานที่มีความซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของยุทธศาสตร์ เย็นทรวง (2550) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะสภาพงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความเครียดระหว่างพนักงานกลุ่มปฏิบัติการกับพนักงานกลุ่มสำนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 150 คน และพนักงานกลุ่มสำนักงาน จำนวน 150 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน พบว่า คุณลักษณะสภาพงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความเครียดในการทำงานของพนักงานกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มสำนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ปัจจัยด้านอื่น คือ ที่ตั้งของโรงพยาบาลเป็นอุปสรรค ต้องใช้เวลานานในการเดินทางมาทำงาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากร แต่ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา วงศ์เลย (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร

ในเรือนจำกลางเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน พบว่า ปัจจัยด้านแหล่งภายนอกองค์กรกับความเครียดในการทำงาน เช่น ปัญหาด้านการเดินทางมาทำงาน มีผลแบบตามกันต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่ มีค่าเท่ากับ 0.054 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการจัดสรรหาบุคลากรและปรับปรุงแก้ไขปัญหา ตลอดจนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และนำข้อมูลจากงานวิจัยมาจัดทำคู่มือส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ เพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร

ควรกำหนดสายบังคับบัญชาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ด้านบทบาทหน้าที่

ควรมีการกำหนดบทบาทและขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานหรือฝ่าย ได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ลดการซ้ำซ้อนของงานและเพื่อไม่ให้เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ซึ่งกันและกัน

ป้องกันปัญหาความไม่เป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

ควรให้บุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานมีการอบรม พัฒนาตนเอง และพิจารณาประเมินสมรรถภาพตามความสามารถรายบุคคลอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ควรมีกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรมีกิจกรรม

ที่ให้บุคลากรในโรงพยาบาลทำร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและให้คำปรึกษา แนะนำในการทำวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. **ความเครียดของคนไทย การศึกษาระดับชาติปี 2546**. กรุงเทพฯ : ปิยอนด์พับลิชชิง. 2548.
- กนกรัตน์ สุชะตุงคะ. **ความเครียด**. วารสารทางจิตวิทยาคลินิก. 17 (มกราคม-มิถุนายน) : 58-63, 2529.
- เกตุรินทร์ ปัญญาตวง. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานจากการรับรู้ของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- กันยา สุวรรณแสง. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา, 2540.
- ชญาดา สารโน้ดกดี. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554.
- นริศรา วงศ์เลย. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- พิมพ์พิสาข์ จอมศรี. **ความเครียดและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษา คณะพยาบาล-ศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- ปนัดดา ใจบุญ. **ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติกรมคุมประพฤติ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ**. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

มธุรา จุลเจิม. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและความเครียดในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเจ.ดี.พูลส์จำกัด.** เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ยุทธศาสตร์ เย็นทรวง. **คุณลักษณะสภาพงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความเครียดระหว่างพนักงานกลุ่มปฏิบัติการกับพนักงานกลุ่มสำนักงาน.** เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่. **ประวัติโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ (ออนไลน์).** สืบค้นจาก : <http://www.cmneuro.go.th/> [5 พฤศจิกายน 2555]