

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม
Factors Affecting Work Performance Success of Outstanding Village Health
Volunteers in Disease Prevention and Control, Nakhon Pathom Province

ธนพร สวานทอง, ฉันทนา โสวัตร*

Tanaporn Suanthong, Chantana Sowat*

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

Sirindhorn College of Public Health, Suphanburi

*Correspondence to: chantana@phcsuphan.ac.th

Received: Oct 8, 2025 | Revised: Dec 18, 2025 | Accepted: Jan 6, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบพรรณานี้ แบบคู่ขนาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น ด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 54 คน ด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 13 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Chi-Square และวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นสาระ ผลการศึกษาพบว่า อสม.ดีเด่นส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 79.6 มีอายุ 50-59 ปี ร้อยละ 44.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ร้อยละ 68.5 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ อสม. ดีเด่น อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.23, \sigma=0.451$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อสม. ดีเด่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.51, \sigma=0.333$) และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ อสม. ดีเด่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.64, \sigma=0.328$) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ($p>0.05$) ขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($p<0.05$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($p<0.01$) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาเชิงวิจัยคุณภาพ ได้ข้อค้นพบใหม่ ที่พบว่า “จิตอาสา” เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ โดย อสม. ดีเด่น ทำงานด้วยใจไม่หวังผลตอบแทน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ข้อเสนอแนะ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และจิตอาสา ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควรมีการวิจัยต่อเนื่องเกี่ยวกับจิตอาสาในบริบทต่างๆ และเปรียบเทียบความสำเร็จในพื้นที่อื่น

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

Abstract

This mixed-method study as a convergent parallel mixed-methods design aimed to examine factors influencing the job performance success of outstanding Village Health Volunteers (VHVs) in disease prevention and control in Nakhon Pathom Province, Thailand. Quantitative data were collected from 54 VHVs using a questionnaire, and qualitative data from 13 key informants through in-depth interviews. Descriptive statistics, Chi-square tests, and thematic analysis were employed to analyze data. The results revealed that most VHVs were female (79.6%), aged 50–59 years (44.4%), with 11–20 years of experience (68.5%). Perceived organizational support was high ($\mu=3.23, \sigma=0.451$), particularly emotional-psychological support ($\mu=3.50, \sigma=0.462$). Achievement motivation ($\mu=3.51, \sigma=0.333$) and job performance success ($\mu=3.64, \sigma=0.328$). Personal factors had no relationship with success ($p>0.05$), while perceived organizational support ($p<0.05$) and achievement motivation ($p<0.01$) had significant relationships with success. The qualitative research found that “volunteerism” is the heart of success, as outstanding village health volunteers work with dedication without expecting rewards, are committed to continuous self-development, and receive organizational support. Recommendations: relevant agencies should strengthen achievement motivation and volunteerism, promote continuous learning, and support experience sharing. Further research on volunteerism in different contexts and comparison of success in other areas should be conducted.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Performance Success, Achievement Motivation, Village Health Volunteers

บทนำ

ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ว่าเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่โดดเด่นด้านสาธารณสุขมูลฐาน โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นกลไกสำคัญในการดูแลสุขภาพชุมชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานสาธารณสุขมูลฐาน ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้อย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วม⁽¹⁾ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตลอดสามทศวรรษ (พ.ศ.2535-2555) คลอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่

การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ โดยเฉพาะการป้องกันโรคถือเป็นภารกิจสำคัญที่สุด เน้นการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อในท้องถิ่น⁽²⁾ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 กำหนดกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานไว้ 14 กิจกรรม แม้หลายกิจกรรมจะยุติลง แต่เครือข่าย อสม. ยังคงเป็นกลไกขับเคลื่อนสุขภาพที่สำคัญของไทย⁽³⁾

ในอดีต อสม. เป็นจิตอาสาที่ทำงานด้วยความเสียสละเพื่อช่วยเหลือชุมชนให้เข้าถึงการ

รักษา และมีสุขภาพดี โดยไม่หวังผลตอบแทน⁽⁴⁾ นับตั้งแต่ก่อตั้งโครงการอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขึ้นในปี พ.ศ.2520 จนถึงแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) จึงปรับเปลี่ยน (ผสส.) เป็น (อสม.) ปรับเปลี่ยนงานสาธารณสุขเดิมเป็นระบบสุขภาพภาคประชาชนที่เน้นความเสมอภาคและเป็นธรรม เมื่อก้าวเข้าสู่แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) บทบาท อสม. ถูกยกระดับให้กว้างขวางขึ้น กลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณสุขและนักรจัดการสุขภาพชุมชน นอกจากนี้งานส่งเสริมป้องกันโรคแล้ว ยังรับผิดชอบเฝ้าระวังโรคอุบัติใหม่ ดูแลผู้สูงอายุและสุขภาพจิต พร้อมทั้งสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพให้ประชาชนดูแลตนเองได้อย่างยั่งยืน⁽⁵⁾

คณะรัฐมนตรีกำหนดในวันที่ 20 มีนาคมของทุกปีเป็น “วันอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งชาติ” โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้จัดคัดเลือก อสม. ดีเด่นมาตั้งแต่ปี 2530 ถึงปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของสังคม พร้อมทั้งประกาศเกียรติคุณเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แก่ อสม. ทั่วประเทศ ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก อสม. ดีเด่น 5 ระดับ 14 สาขา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ เน้นด้านการป้องกันและควบคุมโรคทั้ง 6 สาขา คือ สาขาการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ สาขาการส่งเสริมสุขภาพ สาขาภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ สาขาการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเอดส์ในชุมชน สาขาการจัดการสุขภาพชุมชน และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม และสาขาการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ⁽⁵⁾ ซึ่งสาขาเหล่านี้ครอบคลุมภารกิจหลักของงานสาธารณสุขมูลฐาน เกณฑ์การคัดเลือกพิจารณาจากการครองตน ครองคน ครองงาน แสดงความเป็นจิตอาสา มุ่งมั่น ทุ่มเท เสีย

สละ เป็นผู้นำแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชน มีผลงานประจักษ์และเป็นแบบอย่างได้⁽⁶⁾ ในปี พ.ศ.2567 ประเทศไทยมี อสม. ทั้งสิ้น 1,090,163 คน โดยจังหวัดนครปฐมมี อสม. 11,569 คน ซึ่งในช่วงปีงบประมาณ 2563-2568 มี อสม. ดีเด่น 104 คน และด้านการป้องกันควบคุมโรค ทั้ง 6 สาขา จำนวน 54 คน⁽⁷⁾

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสามประการที่เชื่อมโยงกันเป็นระบบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก⁽⁸⁾ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร⁽⁹⁾ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์⁽¹⁰⁾ โดย อสม. ต้องมีสมรรถนะที่ดีควบคู่กับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งการสนับสนุนที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่⁽¹¹⁾ การสนับสนุนที่ครอบคลุมทั้งด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความมั่นคงในการทำงาน และการสนับสนุนด้านจิตใจ จะส่งผลให้ อสม. เกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ⁽⁹⁾ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยความสำเร็จของ อสม. ดีเด่นโดยเฉพาะในจังหวัดนครปฐม และยังไม่พบการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ดังนั้นการศึกษานี้จึงใช้การวิจัยแบบผสมวิธีแบบคู่ขนานของ Creswell โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณพร้อมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ และให้ความสำคัญกับการวิจัยทั้งสองแบบเท่ากัน⁽¹²⁾ เพื่อเปิดช่องว่างความรู้ และอธิบายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ อสม. ดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม ได้อย่างลุ่มลึก ชัดเจน และครอบคลุมตรงตามบริบทในจังหวัดนครปฐม ทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงาน

ของ อสม. ดีเด่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิด

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) แบบคู่ขนาน (Convergent Parallel Design)⁽¹²⁾ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร⁽⁹⁾ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์⁽¹⁰⁾ โดยนำองค์ประกอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน⁽⁸⁾ มากำหนดสมรรถนะหลักในการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม

วิธีการศึกษา

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) แบบคู่ขนาน (Convergent Parallel Design) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณพร้อมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ⁽¹²⁾

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค

จังหวัดนครปฐม จำนวน 6 สาขา ได้แก่ สาขาการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ สาขาการส่งเสริมสุขภาพ สาขานามัยปัญหาท้องถิ่นด้านสุขภาพ สาขาการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเอดส์ในชุมชน สาขาการจัดการสุขภาพชุมชน และอนามัยสิ่งแวดล้อม และสาขาการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม จำนวน 54 คน (ร้อยละ 100) โดยใช้ Total enumeration

การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 13 คน จากทั้ง 6 สาขา ด้วยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เกณฑ์การคัดเลือก

ผู้ให้สัมภาษณ์เป็น อสม. ดีเด่น จังหวัดนครปฐม ทุกระดับ โดยคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับคัดเลือกในระดับสูงสุด กรณีมีหลายคนให้พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ได้รับคัดเลือกมากที่สุด หากเท่ากันให้เลือกระดับสูงสุด และหากยังเท่ากันให้ดูจากประสบการณ์การทำงานที่มากที่สุด โดยผู้เข้าร่วมยินดีให้สัมภาษณ์ หลังจากได้รับข้อมูลครบถ้วน

เกณฑ์การคัดออก

ผู้ให้สัมภาษณ์มีอาการเจ็บป่วยรุนแรง กะทันหัน ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ไม่อยู่ในพื้นที่ในวัดนัดหมาย ปฏิเสธหรือยุติการให้สัมภาษณ์

เครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภท/ระดับที่ได้รับคัดเลือก สาขาที่ได้รับ

คัดเลือก ภายใน 6 ปีที่ผ่านมาท่านเคยได้รับคัดเลือก ให้เป็นอสม.ดีเด่นมาก่อนหรือไม่ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้สนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยดัดแปลงแบบสอบถามจากผกาทิพย์ บัวพงษ์ และคณะ⁽¹³⁾ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยดัดแปลงแบบสอบถามจากผกาทิพย์ บัวพงษ์ และคณะ⁽¹³⁾ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยดัดแปลงแบบสอบถามจากชูลีกร คงบุญ⁽¹⁴⁾ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 25 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้คำถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก คือ ระดับความคิดเห็น มากที่สุด (4 คะแนน) มาก (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)⁽¹⁵⁻¹⁷⁾

เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้สร้างข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด และข้อคำถามการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบคู่ขนานของ Creswell ที่ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณพร้อมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ⁽¹²⁾ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง และสมุดจดบันทึก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรง

เชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ที่มีประสบการณ์ในงานวิจัยแบบผสมผสาน 2) ผู้ที่มีประสบการณ์ในงานสาธารณสุขชุมชน และ 3) ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาชุมชน ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าคะแนน IOC รายข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) วิเคราะห์โดยใช้ (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.967 ในส่วนของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้น ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งเน้นที่ความครอบคลุม และความเหมาะสมของภาษา ถ้อยคำ ซึ่งได้ข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขในประเด็นหลักและประเด็นย่อย ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณพร้อมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลแบบแก่นสาระ (Thematic analysis)⁽¹⁸⁾ โดยสรุปผลการวิจัยด้วยวิธีการนำผลการวิจัยที่เหมือนกันมาวิเคราะห์ เพื่อแสดงถึงความสอดคล้องกัน และนำข้อมูลที่ต่างกันมาเปรียบเทียบเพื่อวิเคราะห์เป็นผลการวิจัย⁽¹⁹⁾

จริยธรรมวิจัย ได้รับพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เลขที่ PHCSP 2568-018 ลงวันที่ 27 เมษายน 2568

ผลการศึกษา

ข้อมูลเชิงปริมาณ

ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม จำนวน 54 คน พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.6 เพศชาย ร้อยละ 20.4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ร้อยละ 44.4 มีสถานภาพสมรส คู่ มากที่สุด ร้อยละ 50.0 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด ร้อยละ 35.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 44.4 และประกอบอาชีพเกษตรกร และค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 31.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 68.5

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.23, \sigma=.451$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านจิตวิทยาอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.50, \sigma=.462$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu=3.35, \sigma=.562$) และด้านการปฏิบัติ

งาน ($\mu=3.33, \sigma=.515$) ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.51, \sigma=.333$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.66, \sigma=.394$) รองลงมา ความต้องการความสำเร็จ ($\mu=3.50, \sigma=.417$) และความต้องการอำนาจ ($\mu=3.36, \sigma=.462$) ตามลำดับ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.64, \sigma=.328$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=3.80, \sigma=.335$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu=3.71, \sigma=.385$) และด้านการบริการที่ดี ($\mu=3.61, \sigma=.376$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม (N=54)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		X ²	p-value
	จำนวน (ร้อยละ)			
	น้อย	มาก		
เพศ			0.983	0.734
ชาย	1 (9.1)	10 (90.9)		
หญิง	4 (9.3)	39 (90.7)		
อายุ			0.972	0.676
35 - 55 ปี	3 (9.4)	29 (90.6)		
56 - 76 ปี	2 (9.1)	20 (90.9)		

ตัวแปรที่ศึกษา	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		X ²	p-value
	จำนวน (ร้อยละ)			
	น้อย	มาก		
สถานภาพสมรส			0.019	0.026
โสด/หม้าย/หย่าร้าง	5 (18.5)	22 (81.5)		
คู่	0	27 (100)		
ระดับการศึกษา			0.885	0.619
ขั้นพื้นฐาน	3 (8.8)	31 (91.2)		
อุดมศึกษา	2 (10.0)	18 (90.0)		
รายได้			0.972	0.676
น้อยกว่า 10,000 บาท	3 (9.4)	29 (90.6)		
10,001 บาทขึ้นไป	2 (9.1)	20 (90.9)		
อาชีพ			0.902	0.642
ทำงานที่บ้าน	2 (8.7)	21 (91.3)		
ทำงานนอกบ้าน	3 (9.7)	28 (90.3)		
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			0.194	0.227
7 - 21 ปี	3 (6.8)	41 (93.2)		
22 - 36 ปี	2 (20.0)	8 (80.0)		
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			0.004	0.013
ระดับน้อย	4 (28.6)	10 (71.4)		
ระดับมาก	1 (2.5)	39 (97.5)		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			0.001	0.002
ระดับน้อย	4 (44.4)	5 (55.6)		
ระดับมาก	1 (2.2)	44 (97.8)		

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แบบบูรณาการเป็นเครื่องมือ ความสำเร็จนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เครือข่าย และองค์กร เช่น รพ.สต. และหน่วยงานภายนอก ผ่านการอบรม และการให้การยอมรับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำงานร่วมกันผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่อง ผ่านการทำงานและผลงานที่มีคุณภาพ การวางแผน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อสม.ดีเด่น มีความทุ่มเท และความมุ่งมั่น ในการทำงานแทบทุกวันตลอดทั้งปี โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ผลลัพธ์สำคัญเหล่านี้ สร้างความน่าเชื่อถือ และการยอมรับจากชุมชน ทำให้ อสม. ได้รับการไว้วางใจให้เป็นผู้นำด้านสุขภาพ และยังนำไปสู่การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่เข้มแข็ง สิ่งที่มีค่าที่สุดคือ ความภาคภูมิใจและความสุขในชีวิตที่ได้จากการทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นนี้จะกลายเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม จนได้รับการยอมรับให้เป็น อสม.ดีเด่นในที่สุด

ข้อค้นพบใหม่ที่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์การวิจัย

จิตอาสาเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่เป็นแกนหลักที่ทำให้ อสม. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจิตอาสาไม่ใช่แค่ปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นรากฐานของความสำเร็จ ซึ่งทุกคนให้ความหมายว่าเป็น “งานจิตอาสา” ที่ทำด้วย “ใจ” เพื่อช่วยเหลือคนในชุมชน โดยไม่หวังค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แต่ทุ่มเทด้วยหัวใจที่เต็มเปี่ยมด้วยความรักและความห่วงใยต่อชุมชน อสม.ดีเด่นหลายคนทำงานมานาน 10-20 ปี โดยผ่านช่วงเวลาที่ไม่มีความค่าตอบแทนเลย แม้ปัจจุบันจะได้รับค่าตอบแทนที่น้อยมาก แต่กลับทุ่มเทการทำงานเกือบ 7 วันต่อสัปดาห์ ค่าตอบแทนที่น้อยไม่ได้เป็นอุปสรรค กลับกลายเป็นบททดสอบที่คัดกรองให้เหลือเฉพาะผู้ที่มีจิตอาสาอย่างแท้จริง การไม่ยึดติดกับค่าตอบแทน

ทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีข้อจำกัดและพร้อมเสียสละเพื่อชุมชน จิตอาสาในบริบทของ อสม.ดีเด่นไม่ใช่แค่การมีใจช่วยเหลือ แต่ทำให้เกิด “ความสุขจากการให้” ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่ามากกว่าเงินตรา การทำงานจิตอาสาทำให้พวกเขาได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในการดูแลสุขภาพชุมชน สร้างความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากชุมชน รวมทั้งความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำประโยชน์ให้กับชุมชน แม้การสนับสนุนจากองค์กร ครอบครัว และเพื่อน อสม.เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญ แต่จิตอาสาคือรากฐานที่แท้จริงของความสำเร็จ เพราะเป็นพลังภายในที่ทำให้ อสม.ดีเด่นสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและทำงานเพื่อชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อค้นพบใหม่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ

ความรู้และการพัฒนา เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จของ อสม.ดีเด่น ซึ่งกระบวนการพัฒนาความรู้ไม่ได้จำกัดเพียงการศึกษาในระบบ แต่เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ผสมผสานความรู้ทางวิชาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงเข้าด้วยกัน อสม.ดีเด่นส่วนใหญ่สร้างความรู้เชิงประจักษ์จากประสบการณ์การทำงานยาวนาน 10-20 ปี พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือการควบคุมโรคติดต่อ แม้ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พวกเขาเรียนรู้จากความผิดพลาด แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน และมองการประกวดเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีคุณค่า ถึงแม้บางคนมีจุดอ่อนด้านการพูดต่อหน้าสาธารณะ แต่ปรับตัวด้วยการพัฒนาวิธีถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสม

เช่น การสาธิต การลงมือปฏิบัติ และการเป็นตัวอย่างที่ดี ผลลัพธ์จากการพัฒนาความรู้สร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากชุมชน ทำให้พวกเขา กลายเป็นผู้นำด้านสุขภาพที่แท้จริง สามารถให้คำปรึกษา เป็นตัวกลางระหว่างชุมชนกับหน่วยงานสาธารณสุข และถ่ายทอดความรู้สู่ อสม.รุ่นใหม่ การพัฒนาความรู้จึงเป็นวงจรการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม โดยแรงจูงใจนี้แสดงออกผ่านสามมิติที่ทำงานสอดคล้องกัน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จที่ทำให้ตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นบรรลุผล ความต้องการความผูกพันที่สร้างพลังร่วมในการทำงานเป็นทีม และความต้องการอำนาจที่เป็นแรงผลักดันจากการได้รับการยอมรับจากสังคม กระบวนการที่แรงจูงใจนำไปสู่ความสำเร็จเริ่มจากการตั้งเป้าหมายชัดเจน ตามด้วยการท้าทายตนเองให้ก้าวข้ามขีดจำกัด อสม.ดีเด่นมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้และพัฒนา พวกเขาหลายคนทำงานมา 10-20 ปี โดยผ่านช่วงเวลาที่ไม่มีค่าตอบแทนเลย แต่ยังคงทำงานต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จิตอาสาเป็นรากฐานที่ทำให้แรงจูงใจมีความยั่งยืน การทำงานด้วยใจโดยไม่หวังผลตอบแทนทำให้ อสม.มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและชุมชนอย่างแท้จริง เมื่อจิตอาสาผสมผสานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะเปลี่ยนเป็นความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ใช่จุดสิ้นสุด แต่เป็นจุดเริ่มต้นใหม่ที่สร้างความมั่นใจและแรงผลักดันให้ตั้งเป้าหมายสูงขึ้น สร้างเป็นวงจรแห่งความสำเร็จที่ต่อเนื่องและพัฒนาสุขภาพชุมชนในระยะยาว

วิจารณ์

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม สะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ อสม.ดีเด่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ แต่น่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นที่สำคัญกว่า เช่น การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นกัน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดย อสม. มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมาก ($\mu=3.23, \sigma=.451$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger et al. และ Rhoades and Eisenberger ที่พบว่า เมื่อองค์กรให้การสนับสนุนดูแล และเอาใจใส่บุคลากรอย่างดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าต้องตอบแทนองค์กร โดยทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในกรณีของ อสม.ดีเด่น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทำให้เกิดความผูกพัน^(9,20) และแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน⁽²⁰⁾ และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า อสม.ดีเด่นทุกคนให้ความหมายกับงานว่าเป็น “งานจิตอาสา” ที่ทำด้วย “ใจ” โดยไม่หวังค่าตอบแทน ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนความสำเร็จ แต่เป็นเพียงปัจจัยเสริมที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จมากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็น

ปัจจัยภายนอก สอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่า อสม. หลายคนทำงานต่อเนื่อง 10-20 ปี แม้ผ่านช่วงที่ไม่มีค่าตอบแทนเลย เมื่อพิจารณาราย พบว่า ด้านจิตอาสรมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดย อสม. ที่ได้รับการยกย่อง ชื่นชม และการให้เกียรติจากเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้รู้สึกมีคุณค่า และมีกำลังในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านจิตอาสรมณ์มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร⁽²¹⁾ และได้รับการยอมรับ และการให้เกียรติจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽²²⁾ แตกต่างกับผลการศึกษา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสะท้อนได้ว่า อสม. ดีเด่นเป็นงานจิตอาสา ที่มีความคาดหวังด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้าน ๆ อื่น ในขณะที่เดียวกันก็รู้สึกว่าการที่ได้นั้นยังไม่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ที่ดี และด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งความแตกต่างนี้มาจากลักษณะของงานที่แตกต่างกัน โดยนักวิจัยให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่ง ขณะที่ อสม. ดีเด่น เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพเพื่อนำความรู้ไปใช้ในชุมชน⁽¹³⁾

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรคจังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า อสม. ดีเด่นมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนา และชุมชน มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้เจอกับอุปสรรค แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลักดันให้อสม. แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จิตอาสาเป็น

รากฐานที่ทำให้แรงจูงใจมีความยั่งยืน การทำงานด้วยใจโดยไม่หวังผลตอบแทนทำให้อสม. มุ่งเน้นพัฒนาตนเองและชุมชนอย่างแท้จริง เมื่อจิตอาสาผสมผสานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ อสม. ดีเด่นอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่น เช่น ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ และการแสวงหาผลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของ อสม. ดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค ที่ต้องทำงานเชิงรุกเพื่อลดการเจ็บป่วยในชุมชน และต้องเผชิญกับสถานการณ์โรคระบาดใหม่ ๆ อยู่เสมอ⁽¹⁰⁾ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล/พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร^(23,24) และตามงานวิจัยครั้งนี้ พบว่าการที่ อสม. ดีเด่น มีความมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจด้านการป้องกันและควบคุมโรคให้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานและเกินความคาดหวัง คือกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

ข้อค้นพบใหม่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ

จิตอาสา หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น ที่พบว่า จิตอาสาไม่ใช่แค่ปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นรากฐานของความสำเร็จที่ อสม. ดีเด่นทุกคนให้ความหมายว่า เป็น “งานจิตอาสา” ที่ทำด้วย “ใจ” เพื่อช่วยเหลือคนในชุมชน ซึ่งการมีจิตอาสาเป็นแก่นแท้ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม การเสียสละ อดทน และทุ่มเทเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะในงานด้านสุขภาพที่ต้องเผชิญ

กับความเสียหายและความท้าทายอย่างการป้องกัน และควบคุมโรค สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่เสริมพลังอำนาจให้ อสม. สามารถทำงานส่งเสริมสุขภาพได้อย่างเข้มแข็ง และยั่งยืน⁽²⁵⁾ และจิตอาสา และความเสียสละเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ ของ อสม. ในระบบอย่างต่อเนื่อง การคงอยู่และปฏิบัติงานอย่างยาวนานด้วยความทุ่มเทดังกล่าว ย่อมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในที่สุด⁽²⁶⁾ อีกทั้งการศึกษาดังกล่าว ยังเน้นการทำงานของ อสม. เป็นอาสาสมัคร โดยไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยการมีจิตอาสาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีและการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างสำเร็จลุล่วง การทำงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคโดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤต เช่น โรคระบาด ต้องการความทุ่มเทและการทำงานที่นอกเหนือจากกรอบเวลาปกติ ซึ่งคุณลักษณะของจิตอาสาจะทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทรงพลังที่สุด^(27,28) และ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า อาสาสมัครมีความไม่แน่นอนในการทำงานระยะยาว และให้ความสำคัญกับสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินมากกว่า⁽²⁹⁾ และความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยสำคัญ⁽³⁰⁾ ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า จิตอาสาเป็นรากฐานของความสำเร็จ และเป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้ อสม. ดีเด่น สามารถทำหน้าที่ด้านการป้องกัน และควบคุมโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนที่สุด ความรู้และการพัฒนาตนเองถือเป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่นด้านการป้องกันและควบคุมโรค จังหวัดนครปฐม โดย อสม. มุ่งพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ผสมทั้งความรู้ทางวิชาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประสบการณ์ปฏิบัติจริง ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถ

พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับชุมชน และกลายเป็นผู้นำด้านสุขภาพที่แท้จริง การเรียนรู้จากหลากหลายแหล่ง ทั้งการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดที่ระบุว่าสมรรถนะประกอบด้วยความรู้และทักษะที่ต้องนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความสำเร็จ ความสำเร็จหรืออื่น ในการพัฒนาตนเอง⁽³¹⁾ และสอดคล้องกับการศึกษา ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สัมพันธ์กับความต้องการฝึกอบรม⁽³²⁾ และการศึกษาที่ชี้ว่าประสบการณ์และการฝึกอบรมส่งผลต่อสมรรถนะ นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งการสอนงานจาก รพ.สต. และการรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้า⁽³³⁾ สอดคล้องการสนับสนุนจากองค์กรนำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อสม. ดีเด่นยังใช้เวทีประกวดเป็นช่องทางแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีคุณค่า^(34,35) เช่นเดียวกับการศึกษาที่พบว่า แม้จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การค้นพบช่องว่างสมรรถนะ⁽³⁶⁾ แสดงถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบต่อไป เพื่อให้งานสาธารณสุขมูลฐานยั่งยืน⁽³⁷⁾

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) กระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้วยการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่ท้าทาย สร้างเครือข่ายการทำงานให้กับ อสม. และกำหนดให้ อสม. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากจิตอาสา เป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ อสม. และเป็นแรงจูงใจภายใน องค์กรควรเน้นการสร้างควมภาคภูมิใจในงานและคุณค่า

ของการช่วยเหลือชุมชน มากกว่าการมุ่งเน้นที่ผลตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว

2) ควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการความรู้ทางวิชาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง จัดให้มีการสนับสนุนด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า อย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อให้ อสม. สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับจิตอาสา ในบริบทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่ทำให้ อสม.มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้ในระยะยาว แม้จะมีข้อจำกัดด้านค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในบริบทต่างประเทศ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น ในบริบทที่แตกต่างกัน และควรขยายการศึกษาไปยังจังหวัดอื่น ๆ ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น จังหวัดในภูมิภาคต่าง ๆ จังหวัดที่มีความเจริญต่างกัน หรือพื้นที่ที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ต่างกัน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบเปรียบเทียบ (Comparative Quantitative Research) หรือการวิจัยแบบผสมวิธีเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

1. ภูติท เตชาติวัฒน์. สาธารณสุขมูลฐานโลกยุคใหม่. โพสต์ทูเดย์ [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 29 ต.ค. 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.posttoday.com/politic/columnist/655374>
2. ชลธิชา แก้วอนุชิต, ขวัญศิริ ทองพูน, อัมมัตดา ไชยกาญจน์. ก้าวสู่การปฏิรูปสาธารณสุขมูลฐานในศตวรรษที่ 21. วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา 2557; 9(1):108-20.
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. มาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด; 2560.
4. อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. จากจิตอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานทรงคุณค่าสู่ถูกจ้าง/ฐานเสี่ยงทางการเมืองราคาถูก. ผู้จัดการออนไลน์ [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [เข้าถึงเมื่อ 29 ต.ค. 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://mgronline.com/daily/detail/9620000077754>
5. ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง จังหวัดชลบุรี. การขับเคลื่อนและพัฒนาการดำเนินงาน อสม.ดีเด่นภาคกลางประจำปี 2567. ชลบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ; 2567.
6. มฤคธราช ไชยภาพ. การคัดเลือก อสม.ดีเด่นระดับเขตสุขภาพที่ 1, 2, 3 และภาคเหนือ ประจำปี พ.ศ.2567. วารสารสาธารณสุขมูลฐาน (ภาคเหนือ) 2567; 34(1):1.
7. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. ข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ดีเด่น. นครปฐม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม; 2568.
8. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.); 2553.

9. Eisenberger R, Hutchison S, Sowa D. Perceived Organization Support. *Journal Applied Psychology* 1986; 71(3):500-7.
10. McClelland DC. *The Achievement Society*. New York: The Free Press; 1961.
11. อัญชลี งามผิว, พรธณี บัญชรหัตถกิจ, ทศพร ชูศักดิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายอสม.หมอบริการบ้านไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดนครนายก. *วารสารการแพทย์และสาธารณสุขเขต 4* 2567; 14(3):11-22.
12. Creswell JW. *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. 2nd edition. Thousand Oaks (CA): SAGE Publications; 2022.
13. ผกาทิพย์ บัวพงษ์, กฤษดา เขียววัฒนสุข. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย* 2564; 26(1):179-94.
14. ชูสิทธิ์ คงบุญ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อมาตรฐานสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดนครพนม. *วารสารวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางสุขภาพ* 2566; 4(1):139-49.
15. Chang L. Using Confirmatory Factor Analysis of Multitrait-Multimethod Data to Assess the Psychometric Equivalence of 4-Point and 6-Point Likert Type Scales. Paper presented at the Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education; 1993. [Internet]. [cited 2024 Jan 15]. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED358119.pdf>
16. Wright BD, Masters GN. *Rating scale analysis*. Chicago: MESA Press; 1982.
17. Wright BD, Stone MH. *Best test design*. Chicago: MESA Press; 1979.
18. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol* 2006; 3(2):77-101.
19. Creswell JW, Plano Clark VL. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 2017.
20. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal Applied Psychology* 2002; 87(4):698-714.
21. อาทิตยา ศรีวังพล, จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์, เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมบ่งชี้ความคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจการบินของประเทศไทย. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม* 2567; 4(1):31-46.
22. ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารชุมชนวิจัย* 2562; 13(1):154-66.
23. ชาตรี เพชรรัตน์, พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาตในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย* 2563; 2(2):1-18.
24. ภัทรวิดี ล้วนศรีมงคล, รัชยา ภักดีจิตต์. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก

- จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย 2565; 1(1):32-42.
25. อรธิดา พลจร. สมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. พัทลุง: มหาวิทยาลัยทักษิณ; 2563. 180 หน้า.
 26. เบญจญา วิบูลย์จันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2560. 140 หน้า.
 27. ภาวัญชนอร ทิพย์เพชร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2560. 92 หน้า.
 28. อัญชลี งามผิว, พรรณี บัญชรหัตถกิจ, ทศพร ชูศักดิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายอสม.หมอบริการบ้านไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดนครนายก. วารสารการแพทย์และสาธารณสุขเขต 4 2567; 14(3):11-22.
 29. Richard O. Public Health Volunteers Perspective on Motivation: An Assessment by Spotlight on Africa Uganda Foundation. Nur Primary Care 2022; 6(6):1-8.
 30. ยมาภรณ์ ทักษิณ. สมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ตำบลห้วยน้ำขาว [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. พัทลุง: มหาวิทยาลัยทักษิณ; 2563. 185 หน้า.
 31. McClelland DC. Testing for competence rather than for “intelligence”. Am Psychol 1973; 28(1):1.
 32. สาวิตรี อินทรณรงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2561. 85 หน้า.
 33. พชรกรณ์ นิยมเวช, นงนุช วงศ์สว่าง. การศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการสุขภาพชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการและการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช. 2567; 4(1):1-13.
 34. สมพงษ์ เพชร. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2561. 126 หน้า.
 35. อัจฉรีย์ มานะกิจ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน. วารสาร Veridian E –Journal 2562; 12(6):2267-82.
 36. ภาวัญชนอร ทิพย์เพชร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2560. 92 หน้า.
 37. ณัฐธิดา พฤทธิกานนท์, ยุทธนา แยกกาย. สมรรถนะวิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วารสารวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2567; 66(2):285-97.