



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี

Work Motivation of Village Health Volunteers in Suphanburi Province

จรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ¹ ยุคนธ์ เมืองช้าง¹Charoonlux Pongcharoen¹ Yukon Muangchang¹¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี¹ Borommarajonani College of Nursing Suphanburi

Corresponding author; Charoonlux Pongcharoen Email; Jeabsmart@hotmail.com

Received: 1 August 2018 Revised: 5 November 2018 Accepted: 20 December 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. จำนวน 40 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $SD=.45$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=.69$) ความก้าวหน้า ($r=.64$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r=.62$) ความสัมพันธ์ในการทำงาน ($r=.60$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.55$) และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. ได้ร้อยละ 58.6 การศึกษานี้แสดงถึงความสำคัญของการส่งเสริมในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ อสม. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพประชาชนของ อสม. ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; อาสาสมัครสาธารณสุข; การมีส่วนร่วมของชุมชน; ระบบบริการสุขภาพ



Work Motivation of Village Health Volunteers in Suphanburi Province

Charoonlux Pongcharoen¹ Yukon Muangchang¹

¹ Borommarajonani College of Nursing Suphanburi

Corresponding author; Charoonlux Pongcharoen Email; Jeabsmart@hotmail.com

Received: 1 August 2018 **Revised:** 5 November 2018 **Accepted:** 20 December 2018

Abstract

This descriptive research explored the level of work motivation, relationships and its effects on work motivation of village health volunteers in Suphanburi province. The sample was selected by the multi-stage sampling technique for a total of 348 according to Crazy and Morgan Table. A 40-item questionnaire was used to collect data related to personal, motivation, hygiene and work motivation factors of village health volunteers. The reliability was .91. Data analysis was performed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The results showed high level of work motivation among village health volunteers ($\bar{X}=4.47$, $SD=.45$). Significant factors positively correlated with work motivation at $p<.01$ included wages ($r=.69$), career advancement ($r=.64$), being treated with respect ($r=.62$), work relationships($r=.60$) and work environment ($r=.55$). Stepwise multiple regression analysis showed that 58% of the variation in work motivation of the village health workers was related to wages, career advancement, and treatment with respect. These findings suggest the importance of continuously promoting wages, career advancement, and treat with respect of village health volunteers, as these factors significantly affect work motivation. The benefits will result in an improvement in the delivery of health care for people by village health volunteers. and prevention of computer syndrome among computer users in both public and private sectors.

Keywords: work motivation; village health volunteer, community participation; healthcare system



ความเป็นมาและความสำคัญ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ เป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน อสม. เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากคนในชุมชนโดยพิจารณาจากความสมัครใจและความเสียสละที่จะช่วยเหลืองานด้านการสาธารณสุข มีความต้องการที่จะพัฒนาชุมชนของตนเอง จากนั้น อสม. จะได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้านสาธารณสุขในชุมชน เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในชุมชน การคัดกรองผู้ป่วยเบื้องต้นและให้บริการสาธารณสุขพื้นฐานแก่ชุมชน การดูแลสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก ตลอดจนดูแลสิทธิ์ประโยชน์ด้านสาธารณสุขให้กับคนในชุมชน¹ จะเห็นว่าการจัดบริการสาธารณสุขเบื้องต้นในชุมชน (Primary Health Care services) จะไม่สำเร็จได้หากไม่ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากองค์กรสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยกองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน จึงมีแนวคิดที่นำพลังของ อสม. ที่มีอยู่ในทุกหมู่บ้านทั่วประเทศมาร่วมแรงร่วมใจกันจัดการปัญหาสุขภาพของชุมชน ด้วยการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้กับ อสม. เพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติงานในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน² จากบทบาทดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อสม. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน

แม้ว่าการทำหน้าที่ อสม. จะเกิดจากความสมัครใจและความเสียสละ แต่ทางกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้ อสม. มีสิทธิได้รับสวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าห้องพิเศษจากโรงพยาบาลหรือหน่วยงานบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของอสม. ได้รับค่าป่วยการในการปฏิบัติหน้าที่ มีสิทธิได้รับการประกาศเกียรติคุณ อสม. และบุตรมีสิทธิได้รับโควตาทางการศึกษาในสถาบันการศึกษาในกระทรวงสาธารณสุข และมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งกองทุนต่าง ๆ ที่เป็นสิทธิประโยชน์ของอสม. ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด นอกจากนั้น อสม. จะได้รับค่าป่วยการเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้แก่ อสม. อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของอสม.³ จะเห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ที่ อสม. ได้รับถือเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ อสม.

สำหรับจังหวัดสุพรรณบุรีมีประชากร 868,098 คน บุคลากรสาธารณสุขเพียง 3,985 คน และมี อสม. จำนวน 15,242 คน⁴ หากพิจารณาจากจำนวนบุคลากรสาธารณสุขต่อประชาชนที่ต้องรับผิดชอบย่อมถือว่า อสม. เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขในจังหวัดหาก อสม. มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้งานสาธารณสุขบรรลุเป้าประสงค์ได้โดยง่าย อย่างไรก็ตามการกระตุ้นให้ อสม. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มกำลังสามารถจำเป็นจะต้องมีการสนับสนุนปัจจัยที่จะจูงใจอย่างต่อเนื่องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการดำเนินงานสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัด

สุพรรณบุรี



กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดสุพรรณบุรี ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริกเฮอส์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance /Hygiene Factors)⁵ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. สถานภาพทางเศรษฐกิจ
6. ภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ
7. การดำรงตำแหน่งในองค์กรทางสังคม
8. ประสบการณ์ในการรักษาช่วยเหลือ
9. เหตุจูงใจ
10. คิดลาออก

ปัจจัยจูงใจ

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน/อนามัย

1. ความสัมพันธ์ในการทำงาน
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน



ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี

1. ทำเพราะมีใจรัก
2. ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม
4. ทำให้ได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น
5. ทำให้รู้สึกมีคุณค่า

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. โดยทำการศึกษาในระหว่างเดือนมิถุนายน 2560-31 มีนาคม 2561

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรวิจัยครั้งนี้เป็นอสม.ในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งหมด 10 อำเภอ 110 ตำบล 977 หมู่บ้าน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่ความรับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล 174 แห่ง⁴จำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน



15,242 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น อสม. จำนวน 375 คน โดยกำหนดกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)⁶ และใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multiple Random Sampling) อย่างไรก็ตามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืนมา 348 ฉบับ คิดสัดส่วนการตอบกลับเป็นร้อยละ 92.8

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(questionnaire) จำนวน 40 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเอกมน โลหะญาณจารี⁷ และวิชญกร อ่อนประสงค์และสุวัฒนา อ่อนประสงค์⁸ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบการดำรงตำแหน่งในองค์กรทางสังคม ประสบการณ์ในการรักษาช่วยเหลือเหตุฉุกเฉินที่ทำให้เข้ามาเป็นอสม. และความคิดที่จะลาออกจากการเป็นอสม. เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนจำนวน 25 ข้อได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจจำนวน 10 ข้อประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับนับถือ 7 ข้อ 2) ความก้าวหน้าในงาน 3 ข้อและปัจจัยคำจูน จำนวน 15 ข้อประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ในการทำงาน 6 ข้อ 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6 ข้อและ 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม.จำนวน 5ข้อ ได้แก่ 1)ทำเพราะมีใจรัก 2) ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3) เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม 4)ทำให้ได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น และ 5)ทำให้รู้สึกมีคุณค่า

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบคำถามปลายปิด (close ended questionnaire) ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert) แต่ละข้อคำถามจะให้ทางเลือกในการตอบ 5 ตัวเลือกคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามประกอบด้วย ข้อความในเชิงบวก (positive items) จำนวน 29 ข้อและข้อความในเชิงลบ (negative items) จำนวน 1 ข้อโดยการให้คะแนนระดับการวัด ถ้าข้อความในเชิงบวก (positive item) กำหนดเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 5 คะแนน เห็นด้วยเท่ากับ 4 คะแนน ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1 คะแนน และถ้าข้อความในเชิงลบ (Negative Item) จะทำการกลับค่าคะแนนก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับเกณฑ์แปลผลข้อมูลกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์⁹ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมากค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อยและค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (validity) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) จำนวน 3 คน เลือกข้อคำถามที่คะแนนมากกว่า 0.5 และแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอสม. จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach alphacoefficient)¹⁰ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และเมื่อแยกแต่ละด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือเท่ากับ .89 ความสัมพันธ์ในการทำงานเท่ากับ .91 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากับ .88 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .90 ความก้าวหน้าในงานเท่ากับ .87 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ .88 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดสุพรรณบุรี ให้กับอสม. กลุ่มเป้าหมายทางไปรษณีย์จำนวน 375 ฉบับและพบมีการส่งข้อมูลกลับจำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.8 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 เดือน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมของการทำการศึกษาในการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมศึกษาเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. การใช้หลักเอกลัทธิ (autonomy) หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและควมมีอิสระในการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมวิจัยในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในกิจกรรมการวิจัย โดยไม่ถูกบังคับ ด้วยการให้ข้อมูลหรืออธิบายให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ และการทำกิจกรรมก่อนการตัดสินใจหรือการอาสาสมัครเข้าร่วมในการวิจัย ชี้แจงให้วัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม และอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบข้อมูลที่เก็บไป ทุกอย่างจะเก็บเป็นความลับ และชี้แจงว่าสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา
2. หลักการไม่ทำให้เกิดอันตราย (non-maleficent) หมายถึง การระมัดระวังในการที่จะไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงหรือทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้เข้าร่วมศึกษา รวมทั้งการปกปิดความลับของกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ระบุชื่อ-สกุลกลุ่มตัวอย่างและมีการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำมาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดสุพรรณบุรี นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (correlation)
4. ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ก. ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คนพบว่าอสม.ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.9 อายุเฉลี่ย 48.6 ปี สถานภาพคู่ ร้อยละ 72.1 จบการศึกษาระดับประถม ร้อยละ 47.7 รองลงมามัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า ร้อยละ 45.1 รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 48.6 รองลงมารายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ



32.5 มีภาระครอบครัว ร้อยละ 75.9 ไม่เคยดำรงตำแหน่งใดๆ ร้อยละ 53.7 มีประสบการณ์ในการรักษาช่วยเหลือคนอื่นก่อนเป็น อสม. ร้อยละ 64.9 เหตุจูงใจที่ทำให้เข้ามาเป็น อสม. คือสมัครใจและมีใจรัก ร้อยละ 47.1 และไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากการเป็น อสม. ร้อยละ 84.2

ข. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่าในภาพรวมอสม.จังหวัดสุพรรณบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก (mean=4.23-4.49) โดย อสม. ให้ความพึงพอใจกับปัจจัยความสัมพันธ์ในการทำงานระดับสูงสุด (mean=4.51, SD=.41) ส่วนที่ต่ำที่สุดคือปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (mean=4.23, SD=.49) ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (n=348)

ปัจจัย	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	ระดับ
1.การได้รับการยอมรับนับถือ	4.40	.41	มาก
2.ความสัมพันธ์ในการทำงาน	4.51	.41	มากที่สุด
3.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.49	.43	มาก
4.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.23	.49	มาก
5.ความก้าวหน้าในงาน	4.46	.46	มาก

ค. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อสม.มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับมาก (mean=4.47, SD=.45) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเหตุผลของการปฏิบัติงาน อสม. คือ ทำเพราะมีใจรัก (mean=4.61, SD=.49) เห็นว่าเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม (mean=4.57, SD =.50) และทำให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น(mean=4.51, SD =.50) อยู่ในระดับมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. (n=348)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น		
	mean	SD	ระดับ
1. ทำเพราะมีใจรัก	4.61	.49	มากที่สุด
2. ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.51	.52	มากที่สุด
3. เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.57	.50	มากที่สุด
4. ทำให้ได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น	4.19	.73	มาก
5. ทำให้รู้สึกมีคุณค่า	4.45	.62	มาก
รวม	4.47	.45	มาก



ง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม.

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พบว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ($r=.684$, $p<.01$) รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=.630$, $p<.01$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ($r=.501$, $p<.01$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม.

ปัจจัย	1	2	3	4	5
1.การได้รับการยอมรับนับถือ					
2.ความสัมพันธ์ในการทำงาน	.684**				
3.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.630**	.625**			
4.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.548**	.536*	.601**		
5.ความก้าวหน้าในงาน	.501**	.554**	.623**	.592**	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.617**	.597**	.689**	.546**	.635**

** $p<.01$

จ. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม.

เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงานและการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถเขียนสมการทำนายแรงจูงใจได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = .203 + .220A + .334B + .260C$$

(A=ค่าตอบแทนและสวัสดิการ B=ความก้าวหน้าในงาน C=การได้รับการยอมรับนับถือ)

และสมการนี้มีอำนาจในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. ได้ร้อยละ 58.6 ($R^2 = .586$, Adjusted R Square= .580 , $F=96.915$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม.

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Correlation	t	p-value
	B	SE			
ค่าคงที่(Constant)	.203	.198		1.025	.306
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.220	.057	.199	3.830	.000
ความก้าวหน้าในงาน	.334	.056	.315	5.948	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	.260	.048	.261	5.401	.000



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า อสม. จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 48.6 ปี อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของอสม. เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละ ทั้งเวลา กำลังกาย กำลังใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งในทางจิตวิทยาผู้หญิงเป็นเพศที่มีความเต็มใจที่จะยอมรับบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าผู้ชาย¹¹ ตลอดจนในสังคมไทยผู้หญิงไม่ได้มีหน้าที่หลักในการหารายได้ให้กับครอบครัว ดังนั้นจึงมีเวลาสำหรับการปฏิบัติหน้าที่จิตอาสาหรือการสมัครเป็น อสม. สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี รอดสวัสดิ์และเกสร สำเภาทอง¹² พรทวี สุวรรณพร นภภรณ์ สันพนวัฒน์¹³ และของการศึกษาสุตารัตน์ หล่อเพชร¹⁴ พบว่าสมาชิก อสม. ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง

ส่วนประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อสม. มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (mean=4.47, SD=.45) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนสูงสุดได้แก่ ทำเพราะมีใจรัก ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนทำให้ได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกมีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า อสม. ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือความรับผิดชอบและความก้าวหน้า นอกจากนี้ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในการทำงานและสภาพการทำงานเมื่อใดที่ปัจจัยจูงใจลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยค้ำจุน/อนามยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอยและหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด¹⁵ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิชญ์ และสุวัฒนา อ่อนประสงค์⁸พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดอุบลราชธานีทั้งในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .50-.69$)¹⁶ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r=.69$) ความสัมพันธ์ในการทำงาน ($r=.60$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=.55$) ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมาทางสาธารณสุขจังหวัดและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล (รพ.สต.) ได้จัดทำสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับ อสม. ตลอดจนการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับ อสม. ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)⁵ ที่กล่าวว่าปัจจัยอนามัย/ค้ำจุนได้แก่ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงานผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิชญ์และสุวัฒนา อ่อนประสงค์⁸พบว่าผลประโยชน์ตอบแทนและความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและ อสม. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม.



นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความก้าวหน้า ($r=.64$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($r=.62$) อธิบายได้ว่าที่ผ่านมา อสม. ได้รับการตอบสนองในปัจจัยความก้าวหน้าในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การได้รับความรู้ การอบรมฟื้นฟูความรู้และได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานและเจ้าหน้าที่และการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและตัว อสม. ด้วยตนเอง ลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)⁵ กล่าวว่าปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิชฌุ และสุวัฒนา อ่อนประสงค์⁶ พบว่าการได้รับความรู้ด้านสาธารณสุขและการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม.

เมื่อพิจารณาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($b=.220$) ความก้าวหน้าในงาน ($b=.334$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($b=.260$) เป็นสามตัวแปรหลักที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$) ปัจจุบัน อสม. จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกระทรวงสาธารณสุข โดยมีสิทธิได้รับสวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าห้องพิเศษจากโรงพยาบาลหรือหน่วยงานบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ได้รับค่าป่วยการในการปฏิบัติหน้าที่ มีสิทธิได้รับการประกาศเกียรติคุณ อสม. และบุตรมีสิทธิได้รับโควตาทางการศึกษาในสถาบันการศึกษาในกระทรวงสาธารณสุข และมีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกจากนี้ยังได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องที่ช่วยให้ อสม. รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของวิชฌุ และสุวัฒนา อ่อนประสงค์⁶ พบว่าการได้รับความรู้ด้านสาธารณสุข การได้รับการยอมรับนับถือ สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเนื่องจากอสม.เป็นบุคคลสำคัญที่เป็นตัวช่วยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในการดูแลสุขภาพของประชาชน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุข

2. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการอบรมเพิ่มพูนให้ความรู้แก่ อสม. เพื่อให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุข

3. สนับสนุนการให้คุณค่าและยกย่องให้เกียรติแก่งานอสม.อย่างต่อเนื่อง เมื่ออสม.สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมาย จะทำให้มีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อสุขภาพของประชาชน



References

1. Department of Health Service Support. Manual for modern health village volunteer. Bangkok:The association of agricultural marketing cooperative;2011. (in Thai).
2. Department of Health Service Support. Manual for community health manager on five non-communicable disease.(2nded.).Bangkok:The society of agricultural cooperative Ltd;2012. (in Thai).
3. Department of Health Service Support. Organization of Ministry of Public Health for health village volunteer Bangkok:The association of agricultural marketing cooperative;2010. (in Thai).
4. Strategic Development Suphanburi Health Office. Annual report health statistic Suphanburi Health Office ; 2015. (in Thai).
5. Herzberg F. The Motivation to Work. New York:Wiley;1959.
6. Krejcie RV, Morgan DW. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement 1970;30(3):607-10.
7. Lohayanjaree A. Motivation Factors in Working of Public Health Volunteers in Thonburi, Bangkok. Thesis : Bansomdejchaopraya Rajabhat University;2007. (in Thai).
8. Ornprasong W, Ornprasong S. Factor influencing Motivation of Village Health Volunteers in Kalasin Province. Journal of Health Science 2007;16(3):463-70. (in Thai).
9. John W. Best. Research in Education 4th ed. New Jersey: Prentice- Hall Inc.;1981.
10. Cronbach, LJ. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika 1951; 16(3): 297-334.
11. Saritwanich S. Modern organizational behaviors: Concepts and theory. (2nded.). Bangkok: Thammasart University;2009. (in Thai).
12. Rodsawad P, Sumpowthong K. Factors related to the implementing mental health promotion by health volunteers in Laksi community, Bangkok. The Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health 2016;30(3):92-108. (in Thai).
13. Suwanaprom P, Sanpanawat N, Wongglao. Factors Affecting the Performance for the Health Promotion of the Elderly of the Village Public Health Volunteers in UbonRatchathani Province. UbonRatchathani Province Journal for Public Health Research 2014;3(2):5-17. (in Thai).
14. Lopet S. Associated factors to role performance in primary health care of village health volunteers. Journal of YalaRajabhat University 2011;6(2):140-49. (in Thai).
15. Kalyanamitra K. Two powerful motivation factors to successes. Valaya Alongkorn Review(Humanities and Social Science) 2016;5(3) :175-83. (in Thai).
16. Chienchana C. Using multiple variables for research. Bangkok:Chulalongkorn University; 2015. (in Thai).