



แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านเขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

Motivation Factor Effecting to Practices Based on Roles Performance
Among Village Health Volunteers in Takbai District, Narathiwat Province.

นอร์ไอนี ยูโซ๊ะ*

NorineeYusoh

อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ**

AmornsakPoum

Received : November 12, 2019

Revised : February 20, 2020

Accepted : June 30, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประชากร คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่มีรายชื่อขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ปีงบประมาณ 2560 จำนวน 637 ราย ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Daniel ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช เท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Pearsons Product Moment Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.91, S.D.=0.289) และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.67, S.D.=0.490) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.191$, $p\text{-value}=0.003$, $r=0.404$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ / อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน / การปฏิบัติงาน

*นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

Public Health Specialist TakBai District Public Health Office Narathiwat Province

**อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Lecturer, Master of Public Health Program Public Health Administration Faculty of Public Health

ABSTRACT

This descriptive research study aimed to study motivation factors effecting to practices based on roles performance among village health volunteers. Population were 637 village health volunteers in Takbai District, Narathiwat Province, which be registered in fiscal year 2018, and sample size calculating used Daniel formula for 264 cases, systematic random sampling was determine. Data collected by questionnaire which are used to examine content validity and reliability test by coefficient Cronbach's alpha about 0.90. An association analysis used Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The result showed that motivation for practicing had mean score with high level (\bar{X} =2.91, S.D.=0.289), and practices based on roles performance among village health volunteers motivation had mean score with high level (\bar{X} =2.67, S.D.=0.490), respectively. An association analysis found the knowledge of village health volunteers practicing and motivation were associated with practices based on roles performance among village health volunteers in Takbai District, Narathiwat Province with statistic significant ($r = 0.191$, p -value=0.003, $r =0.404$, p -value< 0.001, respectively).

Keywords : Motivation / Village Health Volunteers /
Practices Based on Roles Performance

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้นำหลักการและกลวิธีสาธารณสุขมูลฐานมาใช้เพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศ โดยเน้นหลักการการมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพของประชาชน มีเป้าหมายให้ประชาชนมีความสามารถแสดงบทบาทในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชนเพื่อชุมชนได้อย่างยั่งยืนด้วยจิตอาสา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นบุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากหมู่บ้านหรือชุมชนและผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามระเบียบว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554 เป็นกลุ่มของสมาชิกหรือประชาสังคมมีบทบาทอย่างยิ่งในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชน และมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ปัจจุบัน อสม. มีการปรับปรุงรูปแบบวิธีการดำเนินงานการดูแลสุขภาพให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับชุมชนได้อย่างดียิ่ง เป็นที่ประจักษ์และยอมรับของสังคมทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ อสม. อย่างต่อเนื่อง (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2559) เป็นการพัฒนาการเข้าถึงบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิหรือสาธารณสุขมูลฐาน (ณัฐภาณี, 2561) องค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐาน ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ได้แก่ งานโภชนาการ งานสุขศึกษา การรักษาพยาบาล การจัดหายาที่จำเป็น การสุขภาพและการจัดหา

สะอาด อนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว การควบคุมป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่น การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค การส่งเสริมสุขภาพฟัน การส่งเสริมสุขภาพจิต อนามัยสิ่งแวดล้อม คัดกรองผู้บริโภครายใหม่ การป้องกันควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัย และโรคไม่ติดต่อ และเอตส์ (อนนท์, 2556) โดยงานสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน พบว่า อสม. มีส่วนร่วมในการออกเยี่ยมบ้าน ให้คำแนะนำดูแลสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ ให้คำแนะนำฝากครรภ์ให้ครบตามเกณฑ์คุณภาพ มีการค้นหาหญิงตั้งครรภ์รายใหม่ ให้คำแนะนำแก่หญิงหลังคลอดและการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ มีการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคให้ได้รับวัคซีนครบตามเกณฑ์อายุ ด้านงานผู้สูงอายุ ผู้พิการ มีการออกเยี่ยมบ้านและให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้พิการ มีการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก มีการดำเนินการตรวจคัดกรองโรคให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง 35 ปี ขึ้นไป ให้คำแนะนำประชาชนบริโภคผลิตภัณฑ์/อาหาร/เกลือที่ผสมไอโอดีน ให้คำแนะนำประชาชนลดกิน หวาน อาหารมันและเค็ม ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ อสม. ออกเยี่ยมบ้านและให้คำแนะนำการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานคัดกรองผู้บริโภครายใหม่ เฝ้าระวังและให้คำแนะนำการบริโภคอาหารปลอดภัยแก่ผู้บริโภครายใหม่และผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมการจัดทำแผนสุขภาพตำบล ร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำกับเครือข่ายอื่นๆ จัดหางบประมาณจัดกิจกรรมสุขภาพและประเมินผลตามโครงการในแผนสุขภาพตำบล (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตากใบ, 2561)

จากการดำเนินงานดังกล่าว จะเห็นว่า อสม. มีการทำงานครอบคลุมงานสาธารณสุขมูลฐานหรืองานสุขภาพภาคประชาชน แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ว่ามีแรงจูงใจด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของ อสม. ในเขตอำเภอตากใบ เพื่อให้ อสม. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research Study) ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนมิถุนายน-ธันวาคม พ.ศ.2561

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 637 ราย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษาคือ อสม. ที่ขึ้นทะเบียนเป็น อสม. เขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ปีงบประมาณ 2560 และปฏิบัติงานจริงอยู่ในพื้นที่อย่างน้อย 6 เดือนและสามารถอ่านเข้าใจภาษาไทยและสามารถกรอกแบบสอบถามด้วยตนเองได้ กำหนดเกณฑ์การคัดออก ได้แก่ ผู้ที่ไม่สมัครใจตอบแบบสอบถามและเจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณที่ทราบประชากรแน่นอนของ Daniel (2010) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนสามารถยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 264 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อคัดเลือกรายชื่อของ อสม. เป็นตัวแทนในการเก็บข้อมูล โดยนำรายชื่อจากทะเบียน อสม. มาเรียงลำดับรายชื่อตามตัวอักษร ก ถึง ฮ แล้วคำนวณค่าระยะห่างของการสุ่มเท่ากับ 2 หลังจากนั้นเริ่มสุ่มหยิบรายชื่อกลุ่มตัวอย่างคนแรก แล้วหยิบรายชื่อกลุ่มตัวอย่างลำดับถัดไปโดยเว้นระยะห่างของรายชื่อเท่ากับ 2 สุ่มหยิบรายชื่อกลุ่มตัวอย่างไปจนครบจำนวน 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของ อสม.

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าป่วยการ/สวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการนิเทศงานและฝึกอบรม ข้อคำตอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ความคิดเห็นระดับสูง คะแนนระหว่าง 3.67-5.00 ระดับปานกลาง คะแนนระหว่าง 2.34-3.66 และระดับต่ำ คะแนนระหว่าง 1.00-2.33

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ประกอบด้วย งานสุขศึกษา, งานโภชนาการ, งานอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว, งานสุขภาพจิตและการจัดหาน้ำสะอาด, งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค, งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ, งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น, งานจัดหายาที่มีความจำเป็น, งานส่งเสริมสุขภาพฟัน, งานส่งเสริมสุขภาพจิต, งานอนามัยสิ่งแวดล้อม, งานคุ้มครองผู้บริโภค, งานป้องกันควบคุมอุบัติเหตุอุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อ, งานป้องกันควบคุมโรคเอดส์ ข้อคำตอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ ปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) แบ่งเป็น 3 ระดับคือ การปฏิบัติระดับสูง คะแนนระหว่าง 3.67-5.00 ระดับปานกลาง คะแนนระหว่าง 2.34-3.66 และระดับต่ำ คะแนนระหว่าง 1.00-2.33

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1997) เท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (92.08%) มีอายุระหว่าง 40-60 ปี (38.33%) (\bar{X} =45.89, S.D.=10.333, Max=74, Min=22) นับถือศาสนาอิสลาม (51.67%) มีสถานภาพสมรสคู่/แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน (82.92%) จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (42.92%) มีเพียงร้อยละ 4.58 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวน/ทำนา (44.17%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 7,000 บาทต่อเดือน (87.92%) (\bar{X} =4,240.58, S.D.=4240.58, Max=20,000, Min=600) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็น อสม.ระหว่าง 5-15 ปี (56.25%) และมี อสม. ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป (5.42%) (\bar{X} =14.72, S.D.= 8.877, Max=40, Min=1)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (90.83%) (\bar{X} =2.91, S.D.=0.289) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.00, S.D.=0.065) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.00, S.D.=0.000) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.00, S.D.=0.065) ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.00, S.D.=0.065) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.00, S.D.=0.065) ด้านค่าป่วยการ/สวัสดิการอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.95, S.D.=0.227) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.98, S.D.=0.128) ด้านการนิเทศงานและฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.96, S.D.=0.200)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส (n=264)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	218	90.83	22	9.2	-	-	2.91	0.289
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	-	1	0.42	239	99.58	3.00	0.065
ด้านการยอมรับนับถือ	240	100.00	-	-	-	-	3.00	0.000
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	239	99.58	1	0.41	-	-	3.00	0.065

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ด้านสภาพการทำงาน	239	99.58	1	0.41	-	-	3.00	0.065
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	240	100.00	-	-	-	-	3.00	0.000
ด้านค่าป่วยการ/สวัสดิการ	227	94.58	13	5.42	-	-	2.95	0.227
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	236	98.33	4	1.67	-	-	2.98	0.128
ด้านการนิเทศงานและฝึกอบรม	230	95.83	10	4.17	-	-	2.96	0.200
2. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม.	162	67.50	76	31.67	2	0.83	2.67	0.490
งานสุขศึกษา	159	66.25	81	33.75	-	-	2.66	0.474
งานโภชนาการ	165	68.75	72	30.00	3	1.25	2.68	0.495
งานอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว	188	78.33	52	21.67	-	-	2.78	0.413
งานสุขาภิบาลและการจัดการน้ำสะอาด	180	75.00	56	23.33	4	1.67	2.73	0.479
งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค	194	80.83	46	19.17	-	-	2.81	0.394
งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ	184	76.67	54	22.50	2	0.83	2.76	0.448
งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น	154	64.17	75	31.25	11	4.5	2.60	0.578
งานจัดหาที่มีความจำเป็น	105	43.75	67	27.92	68	28.33	2.15	0.837
งานส่งเสริมสุขภาพฟัน	170	70.83	66	27.50	4	1.67	2.69	0.498

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	ระดับคะแนน							Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ				
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ			
งานส่งเสริมสุขภาพจิต	181	75.42	39	16.25	20	8.33	2.67	0.624	
งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	135	56.25	98	40.83	7	2.91	2.53	0.555	
งานคุ้มครองผู้บริโภค	168	70.00	59	24.58	13	5.41	2.65	0.582	
งานป้องกันควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อ	170	70.83	68	28.33	2	0.833	2.70	0.477	
งานป้องกันควบคุมโรคเอดส์	138	57.50	73	30.42	29	12.08	2.45	0.701	

จากตารางที่ 1 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (67.50%) (\bar{X} =2.67, S.D.=0.490) เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. จำแนกรายด้านพบว่า งานสุขศึกษาทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.66, S.D.=0.474) งานโภชนาการอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.68, S.D.=0.495) งานอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัวอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.78, S.D.=0.413) งานสุขภาพจิตและการจัดหาที่สะอาดอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.73, S.D.=0.479) งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.81, S.D.=0.394) งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่ออยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.76, S.D.=0.448) งานรักษาพยาบาลเบื้องต้นอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.60, S.D.=0.578) งานจัดหาที่มีความจำเป็นอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.15, S.D.=0.837) งานส่งเสริมสุขภาพฟันอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.69, S.D.=0.498) งานส่งเสริมสุขภาพจิตอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.67, S.D.=0.624) งานอนามัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.53, S.D.=0.555) งานคุ้มครองผู้บริโภคอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.65, S.D.=0.582) งานป้องกันควบคุมอุบัติเหตุอุบัติภัยและโรคไม่ติดต่ออยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.70, S.D.=0.477) งานป้องกันควบคุมโรคเอดส์อยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.45, S.D.=0.701) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส (n=264)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม.		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	การแปลผล
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.404	0.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.084	0.194	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการยอมรับนับถือ	0.417	0.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.199	0.002	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านสภาพการทำงาน	0.236	0.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.284	0.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านค่าป่วยการ/สวัสดิการ	0.199	0.002	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.250	0.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านการนิเทศงานและฝึกอบรม	0.270	0.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวก

**p-value<0.001

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเขตอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.404$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.417$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=0.199$, $p\text{-value}=0.002$) ด้านสภาพการทำงาน ($r=0.236$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.284$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านค่าป่วยการ/สวัสดิการ ($r=0.199$, $p\text{-value}=0.002$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.250$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านการนิเทศงานและฝึกอบรม ($r=0.270$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่พบความสัมพันธ์ ($r=0.084$, $p\text{-value}=0.194$)

อภิปรายผล

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. จะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขที่มีความสอดคล้องกับปัญหาและตรงกับความต้องการของประชาชน มีความเชื่อมโยงกับงานบริการสาธารณสุขพื้นฐาน (Basic health service) ซึ่งหน่วยบริการสาธารณสุขจะเป็นผู้จัดบริการให้กับประชาชน เป็นงานที่ อสม.สามารถร่วมดำเนินกิจกรรมได้ ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบของงานสุขภาพภาคประชาชน จำนวน 14 องค์ประกอบ ได้แก่ งานโภชนาการ งานสุขศึกษา การรักษาพยาบาล การจัดหาหายที่จำเป็น การสุขภาพีบาลและการจัดหาหน้าสะอาด

อนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว การควบคุมป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่น การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค การส่งเสริมสุขภาพฟัน การส่งเสริมสุขภาพจิต อนามัยสิ่งแวดล้อม คัมครองผู้บริโภค การป้องกันควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัย และโรคไม่ติดต่อ และเอดส์ พบว่า อสม. สามารถปฏิบัติงานในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (67.50%) พบว่า การปฏิบัติงานของ อสม.ที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค (80.83%) รองลงมาคือ งานอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว (78.33%) และงานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ (76.67%) สำหรับการดำเนินงานที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ งานจัดหาที่จำเป็น (43.75%) กิจกรรมที่ อสม. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นั้นเป็นการดำเนินงานด้านสาธารณสุข โดยประชาชนที่มีจิตสาธารณะจะสมัครมาทำหน้าที่ อสม. เพราะถือว่าเป็นบุคคลที่ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ที่สุด (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.001$) อธิบายเหตุผลได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เพื่อให้เกิดการกระทำที่บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการหรือเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ตรงกับทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของ McClelland (1953) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่มีความเพียงพอ หรือมีการจัดสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมจัดงานสังสรรค์การแข่งขันกีฬาภายในองค์กรหรือการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นเป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีกับงานที่ปฏิบัติให้เพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุนจิตร์ (2556) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน และการศึกษาวิจัยของ จีรภา (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ตำบลเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.001$) และการศึกษาวิจัยของ ยุพิน (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมโรคติดต่อของอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.001$) นอกจากนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ สุริมาศ (2557) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานผู้สูงอายุในชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.001$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของ อสม. ในทุกด้านต่างก็เป็นปัจจัยที่สำคัญหรือเป็นตัวกระตุ้นให้อสม. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อสม. ได้เป็นอย่างดี แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ กนกกร (2557) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อสม. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (83.7%) ซึ่งแรงจูงใจมีส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ด้วยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 นี้จึงทำให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงานของ อสม. (Work Achievement) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ($P\text{-value} = 0.194$) เนื่องจากความสำเร็จในงานคือการทำงานที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักแก้ปัญหา ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นคื่องานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น McClland. (1953) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Kanokrat. (2559) พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประจักษ์ (2558) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของ อสม. ประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสารข้อมูลทางด้านสุขภาพของ อสม. ไปสู่ประชาชนในชุมชน

ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ($P\text{-value} < 0.001$) เพราะการได้รับการยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ อสม. การที่ประชาชนในชุมชนให้การยอมรับนับถือ อสม. จะมีการแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป การได้รับการยอมรับของบุคคลเป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้คือ การได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือนหรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่น การได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหารที่ให้การยอมรับในสิ่งทีนอกเหนือจากผลงานของบุคลากร ดังนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนในชุมชนจะทำให้ อสม. เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับการวิจัยของ สุสีมาศ (2557) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ($P\text{-value} < 0.005$)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work It-self) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ($P\text{-value} = 0.002$) เนื่องจากความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับงานที่พึงพอใจด้วยลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถไม่ซ้ำซากจำเจและสร้าง

ความรู้สึกก้าวหน้าในอาชีพการงาน ดังนั้น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติจะทำให้ อสม.เกิดความรู้ ความชำนาญและคำแนะนำ การให้คำปรึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังทำให้ อสม.มีความมั่นใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป (ยุพิน, 2556)

ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ($P\text{-value}<0.001$) สภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อสม. ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในชุมชนด้วยจิตอาสาที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และมีการทำงานอย่างเป็นทีมงานเป็นการรวมกลุ่มให้เกิดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำ กิจกรรมในชุมชนของตนเองทำให้อสม.เห็นผลงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรรณ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดรีมเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด แตกต่างจากการศึกษาของ ยัวร์ตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ($P\text{-value}<0.001$) การพบปะสังสรรค์ของบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี การบริหารจัดการเกี่ยวกับความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมและไม่เข้มงวดเปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ข้อมูลย้อนกลับให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากรจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้

ด้านค่าป่วยการ/สวัสดิการ (Salary and Benefits) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ($P\text{-value}=0.002$) เงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่งานผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นรูปของค่าจ้างหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานบุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่ต่างกันตามผลของงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่าได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลที่มีผลงานมากกว่าย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานแทน กระบวนการบริหารจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัสหรือเงินก้อนจะมีผลต่อการประสพผลสำเร็จในขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ธาณินทร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ ของ อสม. จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพของ อสม.

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. (P-value<0.001) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ นวีสันต์ (2558) รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย พบว่า อสม. มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับการยกย่องจากการช่วยเหลือประชาชนในชุมชน เป็นพลังใจ ของ อสม. ที่ได้รับจากผู้ ที่ อสม. ดูแลหรือช่วยเหลือทางสุขภาพหรือช่วยชีวิตในยามวิกฤตได้สำเร็จ ได้รับการ สนับสนุน ยกย่องชื่นชมจากเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้วย เป็นความรู้สึกมีความสุขใจจากการได้รับการสนับสนุนจาก ทีมงาน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน อสม. เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจที่เพื่อน อสม. หรือทีมงาน ด้วยกันร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อชุมชนอย่างเต็มที่

ด้านการนิเทศงานและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. (P-value<0.001) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาตรี (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อสม. เทศบาลตำบลหาด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง การได้รับการนิเทศงานจาก เจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. แต่แตกต่างกับการศึกษาของ สุพรรณ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อสม. ในตำบลแม่แฝก อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัย ด้านนิเทศงาน อสม. ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับการปฏิบัติงานโดยรวมของประชากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาสาสมัครสาธารณสุขอำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบ แบบสอบถามและให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ราชปองขันธุ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2559). หนังสือที่ระลึกและรายงานผลการจัดงานวันอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งชาติ ประจำปี 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรคมิพม์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จิรภา สุขสวัสดิ์. (2547). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุนจิตร ธุสุจิเรช. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชาตรี จันทรตา (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐภาณี บัวดี, อติเรก พันเขียว. (2561). แนวทางการพัฒนาการเข้าถึงบริการสุขภาพสาธารณสุขมูลฐานของกลุ่มประชากรข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. สังกัด : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 24(พิเศษ), 86-102.
- ธานินทร์ ไชยานุกุล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดอุบลราชธานี. พยาบาลสาธารณสุข, 30(2), 34-46.
- นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2558). รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย, 35(2), 45-67.
- ประจักษ์ ก๊กก้อง และคนอื่นๆ. (2558). สมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. สังกัด : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 21(2), 187-197.
- ยุพิน อัมพรมาช. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมโรคติดต่อไม่เรื้อรังของอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุรรัตน์ ลีละพงศ์วัฒนา (2554). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สาธารณสุขอำเภอตากใบ, สำนักงาน. (2561). แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสม. ปี 2561. นราธิวาส : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตากใบ.

- สุพรรณง ฐเกียรติย (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อสม. ในตำบลแม่แฝก อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรีมาศ ราชประโคน. (2557). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์สาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนนท์ รักดี. (2556). การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในการดำเนินงานการพิทักษ์สิทธิผู้บริโภคในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2556. ยะลา : ศูนย์ฝึก่อบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- อรวรรณ จันทร์ชื่น (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดรีมเวิลด์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Best, J.W. (1977). **Research is Evaluation**. (3 rd ed.). Englewood cliffs : N.J. Prentice Hall.
- Cronbach. (1997). **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper and Row.
- Daniel W.W. (2010). **Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Sciences**. (9thed.). New York : John Wiley & Sons.
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.
- Kunasaraphan, K. (2559). Motivation and Choices of Language Learning Strategies of Undergraduate Students in International College, Suan Sunandha Rajabhat University. **The Golden Teak : Humanity and Social Science Journal (GTHJ)**, 2(Special Issue), 35-45.
- McClland, David C., et al. (1953). **The Achievement Motive**. New York : Supplenton Century Croffs, Inc.