ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

สุนิษา กิตติพันธ์วรกุล

DPU

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2555

ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม

เสนอโดย สุนิษา กิตติพันธ์วรกุล

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน์)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว

.... รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์

(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณุทนรพาล)

วันที่ ...23.....เดือน.....เม.ย.....พ.ศ. 2555

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านได้ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจทาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และตลอดจนให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่มีคุณค่าในการจัดทำรายงานวิจัย ทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่าน ที่ได้ให้วิชาความรู้ ชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือว่ามีคุณค่าอย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นและรุ่นพี่สาขารัฐประศาสนศาตร์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านคำปรึกษาแนะนำ ตลอดช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สุดท้ายนี้คณะผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อองค์กรตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

สุนิษา กิตติพันธ์วรกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2. แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย.....	13
2.3 ความเป็นมาและบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน.....	23
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	40
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.4 การทดสอบเครื่องมือวัด.....	43
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	61
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ……..……...	75
5.1 สรุปผลการวิจัย…….	76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย……...	77
5.3 ข้อเสนอแนะ…….	78
บรรณานุกรม……...	80
ภาคผนวก……	84
ประวัติผู้เขียน……...	91

DPU

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 47
4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 47
4.3-1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. 48
4.3-2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. 48
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน 49
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานงาน หรือปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมทั้ง 5ด้าน 50
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน 51
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 52
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนก ตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 53
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ 54
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 55
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 57
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน..... 58
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน..... 59
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านผลตอบแทน..... 60
4.16 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ..... 61
4.17 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ..... 62
4.18 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 63
4.19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 64
4.20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 65
4.21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 66
4.22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 68
4.24 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ..... 69
4.25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ..... 70
4.26 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... 71
4.27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 72
4.28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 73
4.29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 74

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 40

DPU

หัวข้อสารนิพนธ์ : ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ. นครปฐม

ชื่อผู้เขียน : สุนิษา กิตติพันธ์วรกุล

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์

สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา : 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข หรือ อสม. อ.บางเลน จ.นครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐมที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อสม. แตกต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่ในรายด้านแตกต่างกันเพียง 3 ด้าน

ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละต่อประชาชนในหมู่บ้าน เกิดขึ้นเนื่องจากกระทรวงสาธารณสุข เริ่มนำกลวิธีการสารณสุขมูลฐานมาเป็นนโยบายสำคัญตั้งแต่แผนการพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) เป็นต้นมา โดยแนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐาน คือ ประชาชนบริการประชาชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2536 : 3-5) ซึ่งแผนการดำเนินงานที่ผ่านมาในแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 4 5 และ 6 ได้เน้นการพัฒนาโครงสร้างสาธารณสุขในหมูบ้านและชุมชน อันได้แก่ การพัฒนาองค์กร การพัฒนากำลังคน และการจัดตั้งกองทุนให้ครบคลุมหมู่บ้านในเขตชนบท และชุมชนในเขตเมือง ซึ่งเมื่อสิ้นแผนพัฒนาการสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 6 ระบบโครงสร้างการสาธารณสุขมูลฐานจะครอบคลุมหมู่บ้านเต็มที่

จากการที่ กระทรวงสาธารณสุขได้นำ การสาธารณสุขมูลฐาน มาเป็นกลวิธีหลัก ในการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ ภายใต้หลักการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองในรูปแบบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นแกนนำในการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน จนถึงปัจจุบันมี อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มากกว่า 900,000 คน กระจายอยู่ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ มีบทบาทในการดูแลช่วยเหลือประชาชนทางด้านสุขภาพ และเป็นกำลังสำคัญของกระทรวงสาธารณสุขมานานกว่า 30 ปี

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานเพียงประเภทเดียว คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย

(Change agents) การสื่อข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย ดังนี้

พื้นที่ชนบท : อสม. 1 คน ต่อ 8 - 15 หลังคาเรือน

พื้นที่เขตเมือง :

เขตชุมชนหนาแน่น (ชุมชนตลาด) ไม่มี อสม.

เขตชุมชนแออัด อสม. 1 คน ต่อ 20 - 30 หลังคาเรือน

เขตชุมชนชานเมือง อสม. 1 คน ต่อ 8 - 15 หลังคาเรือน

ดังนั้น ในหมู่บ้าน/ชุมชนหนึ่ง ๆ อาจมีจำนวน อสม. ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับจำนวนหลังคาเรือนของหมู่บ้าน/ชุมชนนั้น ๆ โดยทั่วไปจะมี อสม. ประมาณ 10 - 20 คนต่อหมู่บ้าน (เว็บไซต์กลุ่มพัฒนา อสม. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14 มกราคม 2554)

โดยคุณสมบัติของ อสม. ได้แก่ บุคคลที่ชาวบ้านในละแวกหรือคุ้มยอมรับและเชื่อถือ สมัครใจและเต็มใจช่วยเหลือชุมชนด้วยความเสียสละ มีเวลาเพียงพอที่จะช่วยเหลือชุมชน (อยู่ประจำในหมู่บ้าน ไม่ย้ายถิ่นในระยะเวลา 1 - 2 ปี และมีความคล่องตัวในการประสานงาน ต้องอ่านออกเขียนได้ เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านพัฒนาสุขภาพ และการพัฒนาชุมชน และไม่ควรเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐ)

ส่วนวิธีการคัดเลือก อสม. ให้ใช้วิธีการประชาธิปไตยในการคัดเลือกบุคคลเป็น อสม. โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจัดประชุมกรรมการหมู่บ้าน อสม. ทุกคนในหมู่บ้านและผู้นำอื่น ๆ เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงบทบาทของ อสม. และจำนวน อสม. มอบหมายให้กรรมการหมู่บ้าน อสม. และผู้นำดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสรรหา อสม.

2) แบ่งละแวกหรือคุ้มบ้านออกเป็นคุ้มละ 8 - 15 หลังคาเรือน สอบถามหาผู้สมัครใจและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด คัดเลือกเข้ารับการอบรมเป็น อสม. ในกรณีที่มีผู้สมัครเกิน 1 คน ให้คณะผู้ดำเนินการสรรหา อสม. จัดประชุมหัวหน้าครอบครัวหรือผู้แทนครอบครัวในละแวกหรือคุ้มนั้น ๆ เพื่อลงมติโดยใช้เสียงส่วนใหญ่คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเป็น อสม. ประจำละแวกบ้านหรือคุ้ม

อนึ่ง การคัดเลือก อสม. สามารถปรับเปลี่ยนได้ หากชุมชนหรือคณะกรรมการหมู่บ้านมีความเห็นเป็นอย่างอื่น แต่ต้องเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมและมีขั้นตอนที่โปร่งใส

อสม. มีบทบาทในการเป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agents) พฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน และมีหน้าที่ แก้ข่าวร้าย กระจายข่าวดี ชี้บริการ ประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1) เป็นผู้สื่อข่าวสารสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน นัดหมายเพื่อนบ้านมารับบริการสาธารณสุข แจ้งข่าวสารสาธารณสุข เช่น การเกิดโรคติดต่อที่สำคัญหรือโรคระบาดในท้องถิ่น ตลอดจนข่าวความเคลื่อนไหวในกิจกรรมสาธารณสุข รับข่าวสารสาธารณสุขแล้ว แจ้งให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่นทราบอย่างรีบด่วนในเรื่องสำคัญ เช่น เรื่องโรคระบาดหรือโรคติดต่อต่าง ๆ รับข่าวสารแล้ว จดบันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการปฏิบัติงานของ อสม.

2) เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การใช้สถานบริการสาธารณสุขและการใช้ยา การรักษาอนามัยของร่างกาย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหาน้ำสะอาด โภชนาการและสุขาภิบาลอาหาร การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประจำถิ่น การอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว การดูแลรักษาและป้องกันสุขภาพเหงือกและฟัน การดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิต การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อที่สำคัญ การป้องกันและแก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัย การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การจัดหายาจำเป็นไว้ใช้ในชุมชน และการส่งเสริมการใช้สมุนไพรและแพทย์แผนไทย ฯลฯ

3) เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้แก่ การส่งต่อผู้ป่วยและการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ การจ่ายยาเม็ดคุมกำเนิดในรายที่เจ้าหน้าที่สาธารณาสุขได้ตรวจแล้ว และจ่ายถุงยางอนามัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เช่น เกี่ยวกับบาดแผลสด กระดูกหัก ข้อเคลื่อน ฯลฯ การรักษาพยาบาลเบื้องต้นตามอาการ

4) หมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ ศสมช. โดยมีกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ได้แก่ จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน ถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมตามปัญหาของชุมชน ให้บริการที่จำเป็นใน 14 กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น เฝ้าระวังปัญหาโภชนาการ โดยการชั่งน้ำหนักเด็กและร่วมแก้ไขปัญหาเด็กขาดสารอาหารและขาดธาตุไอโอดีน เฝ้าระวังด้านอนามัยแม่และเด็ก โดยการติดตามหญิงมีครรภ์ให้มา

ฝากท้องและตรวจครรภ์ตามกำหนด เฝ้าระวังด้านสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค โดยการติดตามให้มารดานำเด็กไปรับวัคซีนตามกำหนด และเฝ้าระวังเรื่องโรคติดต่อประจำถิ่น โดยการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย เป็นต้น เป็นผู้นำในการบริหารจัดการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยใช้งบประมาณหมวดอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับจากกระทรวงสาธารณสุข หรือจากแหล่งอื่น ๆ เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้กระบวนการ จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) และรวมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของหมู่บ้าน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นบุคคลผู้มีความเสียสละ โดยทำหน้าที่ช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกลจากความเป็นเมือง ซึ่งในพื้นที่อยู่อาศัยของผู้วิจัยกล่าวคือ อ.บางเลน จ.นครปฐม เป็นพื้นที่เป้าหมายที่ผู้วิจัยมีความสนใจจะทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม เพื่อจะได้ข้อมูลเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี2ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี2ปัจจัยด้านสุขอนามัยของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี2ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม โดยเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี2ปัจจัยด้านสุขอนามัยของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม โดยเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3.2 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3.3 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3.4 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสุขอนามัยในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3.5 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสุขอนามัยในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3.6 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสุขอนามัยในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ใน 3 ตำบล ได้แก่ ต.บัวปากท่อ ต.ไทรงาม และ ต.บางเลน รวมจำนวน 199 คน (เว็บไซต์ระบบสารสนเทศ งานสุขภาพภาคประชาชน, 14 มกราคม 2554) จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญได้ตัวอย่างจำนวน 133 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

- ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อม และผลตอบแทน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน (ธันวาคม 2554-กุมภาพันธ์ 2555)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ จะได้ใช้เป็นข้อสนเทศให้กับ อ.บางเลน จ.นครปฐม ในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง ควบคุมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านต่อไป

1.6 นิยามศัพท์

ในการศึกษาครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และมีตำแหน่งงานเป็นอาสาสมัครด้านสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใน อ.บางเลน จ.นครปฐม

1.6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

1.6.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) หมายถึง ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

- ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่อาสาสมัครสาธารณะสุขทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เขารู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จและงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่นๆ

- การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาสาสมัครสาธารณสุข ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้แสดงความนิยมนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุข มีความรู้สึกดีและไม่ดีต่อการทำงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถหรือก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งอาสาสมัครสาธารณสุข เช่น ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.6.4 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง นโยบายและการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข คุณภาพของการบังคับบัญชาจากสาธารณสุขระดับตำบล อำเภอ จังหวัด

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ของนักวิชาการหลายท่านและนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อและใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มีดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

2.3 ความเป็นมาและบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกรวมระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกความพึงพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวังไม่เพียงแต่งานที่ทำอยู่นั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาด้วย (Smith, Kehdall and Hulin อ้างถึงใน โพธิ์เพชร พิลาพันธ์เดช, 2543 : 13)

จากความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจ มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา และให้ความหมายไว้มากมาย กล่าวโดยสังเขปดังนี้

Feldman and Arnold (อ้างถึงใน ณัทฐา กรีหิรัญ, 2550 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

คณิต ดวงหัสดี (2537) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้น

ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

Gillmer (1965 : 254 – 255 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี 2544 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Vroom (1967 อ้างถึงใน จิรพงศ์ ใบทอง, หน้า 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้ตอบสนองในสิ่งที่ตัวเองเลือกรับรู้ตามความคาดหวังในรางวัลที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งได้ผลประโยชน์มากที่สุดและพยายามจะทำงานเพื่อนำไปสู่สิ่งที่จะได้รางวัลนั้นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 36) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมยศ นาวีการ (2533 : 14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนร่วมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนที่มีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

กิติมา ปรีดีดิลก (2539 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆของงานและผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Looke (อ้างถึงใน โพธิ์เพชร พิลาพันธ์เดช, 2543 : 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกสบายใจหรือสุขใจ อันเป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลได้รับการชื่นชมและยกย่องจากการทำงานหรือประสบการณ์ของเขา

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น โดยทั่วไปนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมิติความพึงพอใจในการรับบริการ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Oskamps (1984 อ้างถึงใน อรวรรณ เมฆทัศน์, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ 3 นัย คือ

1.1.1 ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้

1.1.2 ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ

1.1.3 ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 775) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้ที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ (Quirk, 1987)

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า "ความพึงพอใจ" ในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ และความรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงาน ให้บริการในทุกสถานการณ์และทุกสถานที่ ในฐานะที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.1.2 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงาน จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ของงาน ซึ่งมีองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ (Gilmer อ้างถึงใน โพธิ์เพชร พิลาพันธ์เดช, 2543 : 14) ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ทั้งชายและหญิงมักมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. สถานที่การทำงานและการจัดการ (Company and Management) เป็นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) รายได้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่ง

ผู้ที่ทำงานจะจัดอันดับค่าจ้างไว้เกือบอันดับสูงสุด แต่ให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับคนงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน หากได้ทำงานตามที่ถนัดหรือตามความสามารถจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

6. การครบคุมดูแลหรือกรนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือให้สังคมยอมรับตน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในภายนอกองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

Feldman and Arnold (อ้างถึงใน ชูศักดิ์ ประยูร, 2547 : 16) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในวานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. รายได้หรือค่าจ้าง ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ค่าจ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน คือ

1.1 เงิน เป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้โดยนำไปใช้จ่ายแลกกับอาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งพักผ่อนหย่อนใจต่างๆ

1.2 เงิน เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และความเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกว่า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของฝ่ายบริหาร

2. การกำกับดูแล เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชาการกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ และทักษะทางการบริหารความเป็นผู้นำสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ หัวหน้างานที่สนับสนุนและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

2400

2.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่สำคัญละความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงานและโอกาสที่จะดำเนินได้เองตลอดกระบวนการ

4. เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มทำงานเป็นแหล่งของความพึงพอใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกที่ไม่ค่อยมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน จะมีความรู้สึกไม่พอใจ และมีแนวโน้มจะลาออกจากงาน กลุ่มทำงานยังเป็นแหล่งที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีทัศนคติและค่านิยมคล้ายคลึงกัน ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันจะทำให้ความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในแต่ละวันลดน้อยลง นอกจากนั้น ความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่ม ยังมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความพึงพอใจในงาน

5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่อง การควบคุม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และต้องการความเป็นธรรม

6. สภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตาม สภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ลักษณะต่างๆ อันได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพัก บริเวณที่ทำงานมีอุณหภูมิความชื้น การถ่ายเทอากาศ แสง เสียง และอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

6.1 สภาพการทำงานที่ดี จะก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย สภาพการทำงานที่ไม่ดี มีผลต่อสุขภาพทางกาย เช่น อากาศร้อนมากเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ และการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น

6.2 สภาพการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะไม่มีสิ่งรบกวน เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสมจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 122) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันจากภายในของบุคคลเอง ได้แก่ แรงขับ (Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย

1.1 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถานบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึ่งพาอาศัยได้และรู้จักพึ่งพาผู้อื่น

1.4 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจการตกอยู่ภายใต้การนำของผู้อื่นหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

Bemard (1968 อ้างถึงใน http://www.vcharkarn.com/uploads/56/56921.doc) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มิใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและ ผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (1959 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี, 2544 : 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลอง สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีสององค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

1.2 การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygine Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนระกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สถานภาพการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Murrey

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Murrey (อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 : 53) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ได้ลึกซึ้งกว่านักจิตวิทยาคนอื่นๆ โดยได้แบ่งลักษณะความต้องการของมนุษย์ไว้สองประเภทใหญ่ๆ พอสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นปฐมภูมิ หรือความต้องการทางกาย (Primary of Viscorogemic Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายโดยตรง ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร เพศ การพักผ่อน การขับถ่าย ฯลฯ

2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ หรือความต้องการทางจิตใจ (Secondary of Psychogenic) จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายไม่ได้รับความพึงพอใจหรือกระบวนการของอินทรีย์ไม่สมดุลกัน เขาได้ตั้งชื่อลักษณะความต้องการทางจิตใจไว้ถึง 28 ชนิด และอธิบายความหมายของแต่ละชนิดไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีชีวิต ได้แก่

2.1.1 ความต้องการครอบครอง (Acquisition) เป็นความต้องการที่บุคคลอยากได้ อยากมี อยากครอบครอง ในสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น ผลประโยชน์ ผลกำไร ทรัพย์สินทรัพย์สมบัติ กรรมสิทธิ์ เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการปกป้องรักษา (Conservation) เป็นความต้องการที่จะสะสม ซ่อมแซม ทำความสะอาดหรือการปกป้องรักษาสิ่งต่างๆ

2.1.3 ความต้องการเป็นระเบียบ (Orderliness) เป็นความต้องการจัดระเบียบสิ่งของให้อยู่ในสภาพสะอาด เรียบร้อย เป็นระบบ

2.1.4 ความต้องการรักษาเอาไว้ (Retention) เป็นความต้องการที่จะเก็บสิ่งของที่เป็นของตนมิให้เสียหาย การรู้จักประหยัด มัธยัสถ์

2.1.5 ความต้องการประดิษฐ์และก่อสร้าง (Construction) เป็นความต้องการที่จะประดิษฐ์และก่อสร้าง

2.2 ความต้องการที่แสดงถึงความทะเยอทะยาน มีอำนาจ ปรารถนาความสำเร็จและความมีชื่อเสียง ได้แก่

2.2.1 ความต้องการความเหนือกว่า (Superiority) เป็นความต้องการอยากเด่นได้รับความสำเร็จ และได้รับยอมรับนับถือ

2.2.2 ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Achievement) เป็นความต้องการชนะอุปสรรคได้รับผลสำเร็จและมีอำนาจ

2.2.3 ความต้องการจำได้ (Recognitions) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยและเคารพนับถือ

2.2.4 ความต้องการแสดงออก (Exhibition) เป็นความต้องการแสดงออกแสดงตัวให้บุคคลอื่นรู้สึกถูกกระตุ้น สนุกสนานเบิกบานใจ ตื่นเต้นตกใจหรือความรู้สึกตื้นเต้นหวาดกลัวอื่นๆ

2.2.5 ความต้องการรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรี (Inviolacy) เป็นความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของตนเอง ไม่ดูถูกและเหยียดหยาม รักษาชื่อเสียงของตนเองไว้

2.2.6 ความต้องการหลีกเลี่ยงลักษณะที่ด้อยกว่า (Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความอับอาย ปกด้อย การถูกหัวเราะเยาะ

2.2.7 ความต้องการป้องกันตนเอง (Defensiveness) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากการถูกตำหนิและความต้องการที่จะพิสูจน์หรือแสดงเหตุผลของการกระทำของบุคคล

2.2.8 ความต้องการลบล้าง (Counteraction) เป็นความต้องการต่อต้าน ตอบโต้และแก้แค้นผู้ที่ให้ตนพ่ายแพ้หรือล้มเหลว

2.3 ความต้องการที่จะทำสิ่งที่เกี่ยวกับการใช้อำอาจของตน การต่อต้าน หรือการยินยอม ได้แก่

2.3.1 ความต้องการเคารพนับถือ (Deference) เป็นความต้องการที่จะยกย่องชื่นชมและยอมรับตาผู้นำ หรือความต้องการที่ยินดีบริการหรือตอบแทนด้วยความพอใจ

2.3.2 ความต้องการเลียนแบบ (Simi lance) ความต้องการเลียนแบบ ลอกเลียนเอาอย่างหรือทำตนให้ทัดเทียมผู้อื่น เห็นด้วยหรือเชื่อถือผู้อื่น

2.3.3 ความต้องการเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นความต้องการที่จะต่อต้านขัดขวางจากอำนาจชักจูง สิ่งชักจูงหรืออิทธิพล ความต้องการต่อต้านและต่อสู้เพื่ออิสรภาพ

2.3.4 ความต้องการความแตกต่าง (Contrariness) เป็นความต้องการที่จะทำตนให้ต่างจากผู้อื่น ความมีลักษณะเฉพาะ ความเป็นเอกลักษณ์

2.4 ความต้องการก้าวร้าวบุคคลอื่นๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่

2.4.1 ความต้องการก้าวร้าว (Aggression) เป็นความต้องการที่จะโจมตีหรือทำร้ายเป็นความต้องการก้าวร้าว รุกรานผู้อื่นหรือทำร้ายผู้อื่น รวมทั้งเจตนาหัวเราะเยาะผู้อื่น

2.4.2 ความต้องการอ่อนน้อมถ่อมตน (Abasement) เป็นความต้องการที่ยอมตาม ทำตาม ยอมรับการลงโทษ ถ่อมตน

2.4.3 ความต้องการหลีกเลี่ยงการตำหนิ (Avoidance of Blame) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการตำหนิ การกล่าวโทษ การตัดออกจากสังคม หรือการทำโทษโดยการระงับแนวทางที่เคยปฏิบัติ ประพฤติตามกฎเกณฑ์ และระเบียบ

2.5 ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น ได้แก่

2.5.1 ความต้องการสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นความต้องการผูกมิตรและสังสรรค์กับผู้อื่น

2.5.2 ความต้องการปฏิเสธ (Refection) เป็นความต้องการที่จะแบ่งแยกปฏิเสธไม่ใส่ใจ หรือแยกตัวเองจากผู้อื่น

2.5.3 ความต้องการการทะนุถนอม (Nurturance) เป็นความต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุน เลี้ยงดู หรือปกป้องรักษา

2.5.4 ความต้องการช่วยเหลือ (Succedanea) เป็นความต้องการหรือแสวงหาความช่วยเหลือหรือการปกป้องคุ้มครองจากผู้อื่น ให้ผู้อื่นเห็นใจ พึ่งพาผู้อื่น

2.6 ความต้องการที่เกี่ยวข้องทางสังคม ได้แก่

2.6.1 ความต้องการร่าเริง (Play) เป็นความต้องการพักผ่อน ทำตนให้สนุกสนานการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เพลิดเพลินและสิ่งบันเทิง

2.6.2 ความต้องการความรู้ (Cognizance) เป็นความต้องการสำรวจ แสวงหาความรู้ การตอบสนองความอยากรู้อยากเห็น

2.6.3 ความต้องการคำอธิบาย (Exposition) เป็นความต้องการที่จะชี้แจงและสาธิตให้ความรู้ บรรยาย อธิบาย ตีความหมาย

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor (อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2542 : 271) ได้กล่าวถึงการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองต่อสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับทัศนะหรือความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวบุคคลเป็นหลัก โดยทฤษฎี X ได้สรุปพฤติกรรมมนุษย์ในแง่มุม

แรงจูงใจ คือ มนุษย์ปกติไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส ดังนั้นเมื่อให้คนปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับ สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ

ทฤษฎี X เป็นความคิดเห็นตามแบบประเพณีเกี่ยวกับการอำนวยการ และการควบคุมงาน (The Traditional View of Direction and Control) ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้ คือ (จุมพล พนิมพานิช, 2529 : 68)

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยง

2. เนื่องจากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องถูกบังคับ ถูกควบคุม ถูกสั่งงาน ถูกขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อทำให้เขามีความพยายามที่เพียงพอโดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่ง ปรารถนาหรือต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนืออื่นใด

ทฤษฎี Y การประสานบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ (The Integration of Individual and Organizational Goals) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์และการจูงใจ ทั้งนี้เพราะการสะสมความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมได้มีมากขึ้น ทำให้ได้ข้อสรุปของสมมติฐานดังนี้ คือ

1.การใช้ความพยายามทั้งทางกายและทางสมองในการทำงานมีลักษณะธรรมดาเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน มนุษย์โดยทั่วไปไม่ได้ไม่ชอบงานโดยสันดาน หรือโดยนิสัย (Inherently) งานอาจจะเป็นแหล่งของความพึงพอใจ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น พวกเขาอาจจะทำงานโดยสมัครใจ) หรือแหล่งของการลงโทษ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น พวกเขาจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้าเป็นไปได้) ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานที่จัดไว้เช่นไร เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

2. การควบคุมภายนอกและการขู่เข็ญคุมคามว่าจะลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ มนุษย์จะใช้การสั่งการและควบคุมตนเอง (Self-Direction and Self-Control) เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เขาได้สร้างความผูกพันเอาไว้

3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การด้วยการใช้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคนจะสามารถอำนวยการให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. ภายใต้สภาวการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงยอมรับความรับผิดชอบ แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความ

ทะเยอทะยานและการเน้นในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย โดยทั่วไปเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ ไม่ใช่ลักษณะของมนุษย์โดยสันดาน

5. ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การมีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์

6. ภายใต้สถานการณ์ของชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivative) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจะทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีใครควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรม จะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่น อยากดัง อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ผู้นำควรคำนึงถึงมากที่สุด แม้ว่าจะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivative) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่ออื่นๆ เป็นต้น โดนไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้ จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

2.2.5 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

ความต้องการของร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานอันเกิดจากสภาวะภายในร่างกายมีการเปลี่ยนแปลง สารบางอย่างได้ถูกใช้หมดไปหรือสารบางอย่างร่ายกายสร้างขึ้นกลายเป็นสภาพขาดหรือเกินเกิดขึ้น สภาพเช่นนี้เรียกว่าการขาดความสมดุล ความต้องการของร่างกายดูผิวเผินจะเหมือนกันหมดไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์ เพราะเป็นความต้องการเพื่อการอยู่รอดของชีวิต

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เมื่อเกิดสภาพการขาดความสมดุลของร่างกาย จะมีการแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ

1.1 ดิ้นรนขวนขวาย (Activiting or energizing) พฤติกรรมนี้เกิดเพื่อขจัดสภาพไร้สมดุลของร่างกาย เช่น เวลาหิวร่างกายไม่อยู่เฉย การดิ้นรนนี้ก็เป็นลักษณะธรรมชาติของสิ่งมี ชีวิตทั่วไป

1.2 ค้นหาทิศทาง (Directing) เกิดพฤติกรรมเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่สนองความต้องการของร่างกาย ร่างกายจำเป็นต้องค้นหาซึ่งจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละคนว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้มา เช่น เวลาหิวก็เดินไปร้านอาหาร หรือเวลาปวดปัสสาวะหรืออุจจาระก็ไปห้องสุขา เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนมาจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น

1.3 สังคม สำหรับมนุษย์แรงขับทางสังคมมีความสำคัญมากกว่าแรงขับทางร่างกาย บุคคลใดขาดความรักความอบอุ่นจากพ่อแม่หรือญาติพี่น้อง มักจะไม่มีความสุขและประสบแต่ความผิดหวัง ซึ่งจะเป็นปัญหาที่รุนแรงกว่าบุคคลที่ขาดสารอาหาร อดมื้อกินมื้อ แรงขับทางสังคมย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ในวัฒนธรรมแต่ละแห่ง พฤติกรรมอย่างอาจจะเกิดจากแรงขับหลายๆ อย่างรวมกัน เช่นนักศึกษามีความมานะพยายามทำงานอย่างขยันขันแข็งอาจเนื่องจากแรงขับหลายอย่างรวมกัน คือ ความต้องการทราบความจริงเพื่อช่วยสร้างสรรค์ความเจริญ ต้องการอยากรู้อยากเห็น ต้องการผลงานใหม่ๆ ต้องการเกียรติยศ การนับถือยกย่องและอาจมีความต้องการรายได้มาดำรงชีวิต

2. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จควรมีลักษณะดังนี้ (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนี เลิศแสวงกิจ, 2538 : 68)

2.1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น

2.2 งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา

2.3 งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น

2.4 งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่

2.5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ทำงานจะได้มีความอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

2.6 งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)เป็นองค์ประกอบที่มีผลผูกพันต่อความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้น แต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

DPU

2.3 ความเป็นมาและบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.3.1 ความหมายของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หมายถึง บุคคลที่สมัครใจ เสียสละทำงานเพื่อสังคมโดยส่วนรวม ในด้านการพัฒนาสุขภาพตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีชื่อย่อว่า อสม.

2.3.2 ประเภทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

1) ประเภทอาสาสมัครสาธารณสุข จำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ภูมิภาค หมายความว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค ทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง รวมถึงเมืองพัทยา เรียกว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตกรุงเทพมหานคร หมายความว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เรียกว่า อาสาสมัครกรุงเทพมหานคร

1.2 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่ผ่านการอบรมตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (อสม.กฟผ.) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขนส่งมวลชน (อสม.ขสมก.)

1.3 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกิตติมศักดิ์ หมายความว่า บุคคลผู้ทำคุณประโยชน์หรือสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน ได้แบ่งประเภทและจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังนี้

1) ประเภทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในหมู่บ้านหรือชุมชนหนึ่งๆ กำหนดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขประเภทเดียว คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละคุ้มบ้านและได้ผ่านการเข้าอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย ได้แก่ การสื่อข่าวสารสาธารณสุข การแนะ เผยแพร่ความรู้ การวางแผนและประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การส่งต่อผู้ป่วงไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพและจัดกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานในหมู่บ้านและชุมชน

2) จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในแต่ละหมู่บ้านแต่ละชุมชนมีจำนวนโดยกำหนดเป็นสัดส่วน ดังนี้

2.1 พื้นที่ชนบทมี อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 1 คน ต่อ 8-15 หลังคาเรือน

2.2 พื้นที่เขตเมืองที่มีชุมชนหนาแน่น (ชุมชนตลาด) ไม่มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.3 เขตชุมชนแออัด มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 1 คน ต่อ 20-30 หลังคาเรือน

2.4 เขตชุมชนเมือง มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 1 คน ต่อ 8-15 หลังคาเรือน

2.3.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน, 2536 : 3-5)

1. ด้านสาธารณสุขประชาสัมพันธ์ ได้แก่

1.1 เป็นผู้แจ้งข่าวสารสาธารณสุขแก่เพื่อนบ้านในเขตรับผิดชอบ นัดหมายเพื่อนบ้านมารับบริการสาธารณสุข แจ้งข่าวการเกิดโรคที่สำคัญหรือโรคระบาดในท้องถิ่น แจ้งข่าวความเคลื่อนไหวในกิจกรรมสาธารณสุข

1. 2 เป็นผู้รับข่าวสารสาธารณสุขและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเพื่อนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและเพื่อนบ้าน ได้แก่ รับข่าวสารแล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่นทราบอย่างรีบด่วนในเรื่องสำคัญ และจดบันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

1.3 เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้ และชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมพัฒนางานสาธารณสุขในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การใช้สถานบริการและการใช้ยา การให้ภูมิคุ้มกันโรค การสุขภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหาน้ำสะอาด การโภชนาการ การป้องกันและควบคุม โรคประจำถิ่น การวางแผนครอบครัว การอนามัยแม่และเด็ก การดูแลรักษาและป้องกันสุขภาพและควบคุมอุบัติเหตุและโรคไม่ติดต่อที่สำคัญ

2.ด้านรักษาพยาบาลเบื้องต้น ได้แก่

2.1 การให้บริการช่วยเหลือ และรักษาพยาบาลตามอาการในเรื่อง ไข้ตัวร้อน ปวดท้อง ไข้มาลาเรีย ปวดหัว ปวดเมื่อย ปวดหลัง ท้องผูก ท้องเดิน เจ็บหู เหน็บชา ไข้มีผื่นตุ่มและไอ ปวดเอวฝี พยาธิลำไส้ ผื่นคันบนผิวหนัง โลหิตจาง เจ็บตา

2.2 ให้การปฐมพยาบาลเกี่ยวกับบาดแผลสด เป็นลม น้ำร้อนลวก ยาพิษ สุนัขกัด กระดูกหัก ข้อเคลื่อน ไฟไหม้ จมน้ำ งูกัด

2.3 ส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการสาธารณสุขและติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ

3. ด้านการโภชนาการ ได้แก่ การชั่งน้ำหนักเด็ก และร่วมแก้ไขปัญหาเด็กขาดสารอาหารและขาดสารไอโอดีน

4. ด้านอนามัยแม่และเด็กวางแผนครอบครัว ได้แก่

4.1 ติดตามหญิงมีครรภ์ให้มาฝากครรภ์/ตรวจครรภ์ตามกำหนด และชั่งน้ำหนักหญิงมีครรภ์ เป็นประจำทุกเดือน

4.2 ติดตามเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปีมาตรวจสุขภาพตามกำหนด

4.3 จ่ายยาเม็ดคุมกำเนิดในรายที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ตรวจแล้ว (รายเก่า) และจ่ายถุงยางอนามัย

5. ด้านสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ได้แก่ การติดตามให้มารดานำเด็กไปรับวัคซีนตามกำหนดการ ให้ความรู้เกี่ยวกับวัคซีนต่างๆ

6. ด้านการควบคุมโรคประจำถิ่น ได้แก่ กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย เก็บอุจจาระส่งตรวจหาไข่พยาธิ เจาะเลือดส่งตรวจหาเชื้อมาลาเรีย และเก็บเสมหะส่งตรวจหาเชื้อวัณโรค

7. ด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหาน้ำสะอาด ได้แก่ การควบคุมคุณภาพน้ำบริโภคด้วยการใช้น้ำยาตรวจหาแบคทีเรีย การเติมคลอรีนในน้ำบริโภค การจัดหาและแนะนำให้มีภาชนะใส่น้ำ การจัด/แนะนำให้มีที่รองรับขยะ การแนะนำสร้างและใช้ส้วม

8. ด้านทันตสาธารณสุข ได้แก่ การจัดหาและจำหน่ายแปรงสีฟัน ยาสีฟัน

9. ด้านการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุอุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อ ได้แก่ การจัดกลุ่มป้องกันอุบัติภัยในชุมชน วัดความดันโลหิต ตรวจน้ำตาลในปัสสาวะ จัดกลุ่มบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ

10. ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ได้แก่ การจัดกลุ่มคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขในชุมชน ร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสำรวจร้านขายของ

11. ด้านการป้องกันโรคเอดส์ ได้แก่ การจัดกลุ่มป้องกันการแพร่โรคในชุมชน การแจกจ่ายถุงยางอนามัยป้องกันโรคเอดส์

12. ด้านการควบคุมป้องกัน แก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษภัย ได้แก่ การตรวจคุณภาพแหล่งน้ำของชุมชน การตรวจสอบคุณภาพอากาศ และร่วมมือประสานงานกับองค์กรต่างๆ เพื่อเฝ้าระวังและจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน

13. ด้านการจัดหายาจำเป็นไว้ในหมู่บ้าน ได้แก่ การจัดกลุ่มฟื้นฟูการแพทย์แผนไทย/สมุนไพรในหมู่บ้าน การจัดหาและจำหน่ายยาสามัญประจำบ้าน

14. ด้านสุขภาพจิตชุมชน ได้แก่ การให้คำแนะนำด้านสุขภาพจิต การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย นอกจากนั้นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ควรเป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนตามกระบวนการ ความจำเป็นพื้นฐานและเป็นแกนกลางในการประสานการดำเนินงานสาธารณสุขหมู่บ้าน โดยการกระตุ้นให้มีการประชุมวางแผนและร่วมดำเนินงานสาธารณสุขระหว่างกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกรรมการหมู่บ้านและกลุ่มผู้นำอื่นตลอดจนเป็นผู้ประสานการดำเนินงานระหว่างชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในหมู่บ้าน

การแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ อาสาสมัครสาธารณสุข 1 คน รับผิดชอบดูแลประชาชนทุกคนทุกครอบครัวภายในคุ้มหรือละแวกบ้านประมาณ 8-15 หลังคาเรือน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่กำหนดไว้ในฐานะ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประจำคุ้มหรือละแวกบ้านนั้นๆ โดยมีคุณสมบัติ

3.1 เป็นบุคคลที่ชาวบ้านในละแวกหรือคุ้มยอมรับและเชื่อถือ

3.2 สมัครใจและเต็มใจช่วยเหลือชุมชนด้วยความเสียสละ มีเวลาเพียงพอที่จะช่วยเหลือชุมชน คือ ต้องอยู่ประจำในหมู่บ้าน ไม่ย้ายถิ่นในระยะเวลา 1-2 ปี และมีความคล่องตัวในการประสานงาน

3.3 อ่านออกเขียนได้

3.4 เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการพัฒนาสุขภาพและการพัฒนาชุมชน

3.5 ไม่ควรเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

4. วิธีการคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุข

การคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้ใช้วิธีการทางประชาธิปไตยในการคัดเลือกบุคคลเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.1 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจัดประชุมกรรมการหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทุกคนในหมู่บ้านและผู้นำอื่นๆ เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มอบหมายให้กรรมการหมู่บ้านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และผู้นำดังกล่าวเป็นคณะดำเนินการสรรหาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

4.2 แบ่งละแวกหรือคุ้มบ้าน ออกเป็นคุ้มละ 8-15 หลังคาเรือน สอบถามหาผู้สมัครใจและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดคัดเลือกเข้ารับการอบรมเป็น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในกรณีที่มีผู้สมัครใจเกินกว่า 1 คน ให้คณะผู้ดำเนินการสรรหาอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน จัดประชุมหัวหน้าครอบครัวหรือผู้แทนครอบครัวในละแวกหรือคุ้มนั้นๆ เพื่อลงมติโดยใช้เสียงส่วนใหญ่คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประจำละแวกบ้านหรือคุ้ม

4.3 วาระการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กำหนดให้มีวาระคราวละ 2 ปี เมื่อครบวาระแล้วให้พิจารณาต่อบัตรโดยดูจากผลการพิจารณาของประชาชนและองค์กรหมู่บ้าน

5. การพ้นสภาพจากการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

5.1 พ้นสภาพตามวาระ

5.2 ตาย

5.3 ย้ายที่อยู่

5.4 ลาออก

5.5 ประชาชนลงมติให้พ้นสภาพ

รัฐบาลได้ตระการนักถึงความสำคัญของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อส่งเสริมให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชนเชิงรุกอย่างเป็นระบบ สำนักงบประมาณ จัดสรรงบประมาณค่าป่วยการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พ.ศ. 2552 ของเดือนเมษายน-กันยายน 2552 ภายใต้โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุกให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในงบประมาณเงินหมวดอุดหนุน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, เมษายน 2552) จึงมีนโยบายในการสนับสนุนค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นโยบาย ข้อที่ 1.2.10 ส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั่วประเทศให้ปฏิบัติงานเชิงรุกในการส่งเสริมสุขภาพในท้องถิ่นและชุมชน การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ การดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลและการเฝ้าระวังโรคในชุมชน โดยจัดให้มีสวัสดิการค่าตอบแทนให้แก่ อสม. เพื่อสร้างแรงจูงใจหนุนเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และเป็นการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของ อสม. ในพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินสนับสนุนค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั่วประเทศสามารถปฏิบัติงานในเชิงรุกในการส่งเสริมสุขภาพในท้องถิ่นและชุมชน การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสาธารณสุขของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อสร้างกระแสการเคลื่อนไหวของประชาชนให้มีส่วนร่วมพัฒนาสุขภาพด้านสาธารณสุขของชุมชน

3. เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงในในการปฏิบัติงานให้แก่ อสม. โดยจัดให้มีสวัสดิการค่าตอบแทนให้แก่ อสม. เพื่อสร้างแรงจูงใจหนุนเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ส่วนกลาง

บทบาทของกระทรวงมหาดไทย	บทบาทของกระทรวงสาธารณสุข
<u>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</u> โอนงบประมาณค่าป่วยการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของเดือนเมษายน – กันยายน 2552 ภายใต้โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน 2552 ในหมวดงบประมาณอุดหนุน ● ทำหนังสือแจ้งไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อทราบและให้กำกับดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณค่าป่วยการของ อสม. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด ● แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำเนินการพิจารณาอนุมัติโครงการและเบิกจ่ายงบประมาณแก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโดยเร็วเพื่อให้จังหวัดเบิกจ่ายให้แก่ อสม. ได้ทันภายในสิ้นเดือนของทุกเดือน ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่า	<u>กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข</u> ● จัดทำโครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก พ.ศ. 2552 ● ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ● จัดทำระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าป่วยการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พ.ศ. 2552 ● จัดทำประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานโครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก พ.ศ. 2552 ● ทำหนังสือแจ้งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ให้ส่งข้อมูลจำนวน อสม. ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับเงินค่าป่วยการ ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและจัดทำโครงการส่งเสริมอาสาสมัคร

ป่วยการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พ.ศ. 2552	สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก (ปรับปรุงจากตัวอย่าง) เสนอขอรับสนับสนุนงบประมาณ 6 เดือนตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน 2552
	● ทำหนังสือ ขอความร่วมมือไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการโอนงบประมาณไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ● จัดทำเอกสารประกอบการดำเนินงาน ฯ อันได้แก่ 1) ตัวอย่างแบบเสนอโครงการให้แก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนำไปปรับปรุงขอรับสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) แบบบันทึกข้อมูลหญิงตั้งครรภ์ / หลังคลอด 3) แบบบันทึกข้อมูลการดูแลเด็กแรกเกิด 0 – 5 ปี 4) แบบบันทึกข้อมูลผู้สูงอายุ 5) แบบบันทึกข้อมูล ผู้พิการ 6) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสม. (อสม.1) 7) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสม. รายหมู่บ้าน (มบ. 1) 8) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสม. รายตำบล (ตบ. 1) 9) แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสม. รายอำเภอ (อ. 1) ● นิเทศ ติดตาม และตรวจเยี่ยมพื้นที่ ● จัดทำระบบการรายงานผล (e-inspection) ● ประเมินผลการดำเนินงาน ● แจ้งผลการดำเนินงานไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักนายกรัฐมนตรี

ระดับจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินการพิจารณาอนุมัติโครงการและสนับสนุนงบประมาณหมวดอุดหนุน เงินค่าป่วยการแก่ อสม. ตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน 2552 ให้แก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยผ่านเข้าบัญชีที่เป็นบัญชีเปิดกับธนาคาร รัฐวิสาหกิจ 2 ประเภท คือ บัญชีประเภทกระแสรายวันและประเภทออมทรัพย์ กรณีท้องถิ่นที่ตั้งส่วนราชการผู้เบิกใดไม่มีธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจให้เปิดบัญชีกับธนาคารพาณิชย์อื่นได้	● เปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคารรัฐวิสาหกิจ 2 ประเภท คือ ประเภทกระแสรายวันและบัญชีประเภทออมทรัพย์ กรณีท้องที่ ตั้งส่วนราชการผู้เบิกใด ไม่มีธนาคารที่เป็นรัฐสาหกิจ ให้เปิดบัญชีกับธนาคารอื่นได้ โดยใช้ชื่อบัญชี **"โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก ปี 2552 จังหวัด .....**" ● แจ้งข้อมูลจำนวน อสม. ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับเงินค่าป่วยการไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ● กำหนดการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ อสม. และดูแลมาตรฐานด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานของ อสม. พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการ ฯ โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)เชิงรุก ปี 2552 ● จัดทำโครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก ปี 2552 เสนอขอรับสนับสนุนงบประมาณ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด งบประมาณอุดหนุนตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน 2552 สำหรับจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่ อสม. 6 เดือน โดยจัดทำโครงการ ฯ ขอสนับสนุนเพียงครั้งเดียว กรณีเงินงบประมาณเหลือจ่ายให้จังหวัดส่งเงินเหลือจ่าย พร้อมดอกผลคืนองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งเดียวภายหลังจาก

	ที่ดำเนินการครบ 6 เดือน ● ดำเนินการออกคำสั่งให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้รับเงินค่าป่วยการ เป็นรายเดือน ในอัตรา 600 บาท ต่อคน โดยมีผลงานตามบทบาทหน้าที่ที่ปรากฏในระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าป่วยการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พ.ศ. 2552 ● ดำเนินการโอนงบประมาณไปยังหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อเตรียมเบิกจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่ อสม. ตามความเหมาะสม และอยู่ในดุลยพินิจของจังหวัด ● จัดระบบการรายงาน และประเมินผล ● ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกจังหวัด ● นิเทศ ติดตาม ควบคุมกำกับ เพื่อให้การบริหารงานและงบประมาณเป็นไปตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ ● รวบรวมผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคจากพื้นที่ ● รายงานผลมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุขตามระบบ ● ดำเนินการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ● ดำเนินการส่งงบประมาณเหลือจ่ายพร้อมดอกผลคืนองค์การบริหารส่วนจังหวัด หลังจากดำเนินการครบ 6 เดือน

DRAFT

หน่วยงานสาธารณสุขระดับอำเภอ

- กำหนดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ อสม. และดูแลมาตรฐานด้านวิชาการและการปฏิบัติงานของ อสม. ร่วมกับเจ้าหน้าที่จังหวัดและตำบล
- ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ อสม.
- นิเทศ ติดตาม และควบคุมกำกับการดำเนินงาน
- ดำเนินการ / ดูแล การเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบ ครบถ้วนและทันเวลา
- รวบรวมและรายงานผลงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

หน่วยงานสาธารณสุข ระดับตำบล

หน่วยงานสาธารณสุข ระดับตำบล	ประธาน อสม. ตำบล
● จัดทำทะเบียน อสม. ● เปิดบัญชี สำหรับเบิกจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่ อสม. ● ร่วมจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ และแผนการดำเนินงานของ อสม. (ระดับตำบล /หมู่บ้าน) ● สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจให้ชุมชน ● ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ อสม. และการปฏิบัติงานในพื้นที่ของ อสม. ● ติดตามการดำเนินงานของ อสม. ในพื้นที่ ● รับรองผลการปฏิบัติงานของ อสม. ร่วมกับประธาน อสม. ระดับตำบล ● รวบรวม และตรวจสอบเอกสาร รายงานและหลักฐานต่าง ๆ ● ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่ อสม. ตามระเบียบ ครบถ้วน ทันเวลา (ทุกวันสิ้นเดือน) ● สรุปผลการปฏิบัติงานของ อสม. และ	● สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจให้ชุมชน ● จัดทำแผน ฯ ระดับตำบล ร่วมกับเจ้าหน้าที่ ฯ และ อสม . ● ติดตามการปฏิบัติงานของ อสม. ในพื้นที่ ● รวบรวมแบบรายงานการปฏิบัติงานของ อสม. รายหมู่บ้าน ให้เจ้าหน้าที่ระดับตำบล ● รับรองผลการปฏิบัติงานของ อสม. ร่วมกับเจ้าหน้าที่ ฯ ระดับตำบล ● สรุปผลการจ่ายเงินค่าป่วยการของ อสม. ร่วมกับเจ้าหน้าที่ ฯระดับ ตำบล ● ตรวจสอบเงินคงเหลือร่วมกับเจ้าหน้าที่ ฯ ระดับตำบล เพื่อส่งคืนให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

0222128

งบประมาณรายเดือน ● รายงานผลการดำเนินงานตามระบบที่จังหวัดกำหนด	

ระดับหมู่บ้าน

บทบาทของ อสม.

● ปฏิบัติงานในพื้นที่ / ระแวก / คุ้ม ที่รับผิดชอบ

● ปฏิบัติงานตามระยะเวลาและบทบาทหน้าที่ ในเรื่องที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าป่วยการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พ.ศ. 2552 และประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง "แนวทางและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พ.ศ. 2552"

● บันทึก และลงชื่อกำกับการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยมีเจ้าหน้าสาธารณสุขและประธานชมรม อสม. ระดับตำบล เป็นผู้รับรอง

● รายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน ตามแบบรายงาน อสม. 1 ส่งให้ประธาน อสม. หมู่บ้าน หรือประธาน อสม. ตำบล หรือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ตามที่จังหวัดกำหนดไว้

หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คือ พัฒนาการงานด้านสาธารณสุขมูลฐานและงานส่งเสริมสุขภาพ โดยเจ้าหน้าที่ฯ จะทำงานร่วมกับ อสม. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ

สาธารณสุขมูลฐาน เป็นระบบบริการสาธารณสุขที่เพิ่มเติมหรือเสริมจากระบบสาธารณสุขของรัฐ ซึ่งจัดบริการในระดับตำบลและหมู่บ้านโดยประชาชนและความร่วมมือของชุมชนเอง งานสาธารณสุขมูลฐาน ต้องมีความเชื่อมโยงกับบริการของรัฐ ในการสนับสนุนระบบส่งต่อ การให้การศึกษาต่อเนื่อง ข้อมูลข่าวสาร (กระทรวงสาธารณสุข. 2538 : 12)

ศูนย์สารเทศและหอสมุด
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

องค์ประกอบสาธารณสุขมูลฐาน

1. กิจกรรมจำเป็นของการสาธารณสุข กิจกรรมที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือบริการกันเอง เรียกว่ากิจกรรมจำเป็นของการสาธารณสุขมูลฐานหรือ องค์ประกอบสาธารณสุขมูลฐานในปัจจุบัน มี 14 ประการดังนี้

1.1 การโภชนาการ

1.2 การสุขศึกษา

1.3 การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหาน้ำสะอาด

1.4 การควบคุมโรคติดต่อประจำถิ่น

1.5 การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค

1.6 การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

1.7 การจัดหายาที่จำเป็นไว้ใช้ในชุมชน

1.8 การอนามัยแม่และเด็ก และการวางแผนครอบครัว

1.9 การดูแลสุขภาพจิต

1.10 การทันตสาธารณสุข

1.11 การป้องกันและแก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัย

1.12 การคุ้มครองผู้บริโภค

1.13 การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อ

1.14 การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์

2. หลักสำคัญของการสาธารณสุข

ทุกกิจกรรมจะสำเร็จได้ต้องใช้กลวิธีของหลักการสาธารณสุขมูลฐาน โดยเป็นการบริการสาธารณสุขที่ผสมผสานในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งกระบวนการ โดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็น มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยมีหลักสำคัญของการสาธารณสุขที่สำคัญ 4 ประการคือ

2.1 การมีส่วนร่วมของชุมชน (Community participation or people participation. P.P, Community involvement = CI) การมีส่วนร่วมของชุมชนนับเป็นรากฐานที่สำคัญ ของการพัฒนาความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการดำเนินงานสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญ ตั้งแต่การเตรียมเจ้าหน้าที่ การเตรียมชุมชน การคัดเลือกประชาชนเพื่อเข้ารับการอบรมเป็นอาสาสมัคร การฝึกอบรม การจัดให้มีและการติดตาม

กิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ทั้งนี้จะต้องให้ประชาชนได้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเข้ามาร่วมช่วยเหลืองานด้านสาธารณสุข ทั้งด้านกำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มิได้หมายถึงเพียงแต่การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาเท่านั้น หากแต่จะต้องให้ประชาชนเกิดความตระหนักถึงปัญหาของชุมชนเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ประชาชนได้กำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา เสนอ แนะทางเลือกและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับชุมชน และร่วมดำเนินการตามแนวทางที่ตัดสินใจเลือก โดยใช้ทรัพยากรภายในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาชุมชน ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง

2.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนนี้มีได้หลายรูปแบบ ตัวอย่างการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่

1) การสำรวจและการใช้ผลการสำรวจ จปฐ. นั้นต้องเริ่มต้นที่กลุ่มบุคคลในชุมชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาตามเกณฑ์ จปฐ. และมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อมาเป็นรากฐานในการวางแผนแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยกลุ่มประชาชนในชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ จปฐ. เป็นเครื่องมือสำคัญในการระดมความร่วมมือ และทั้งระดมทุนในชุมชน การสำรวจและใช้ผลสำรวจ จปฐ. ในการแก้ปัญหาสาธารณสุขของชุมชน เป็นรูปแบบการดำเนินงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมาก โดยเฉพาะในระยะยาว หากสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

2) การจัดต้องกองทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขเฉพาะเรื่อง นับเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมในชุมชน เพราะการจัดตั้งกองทุนจะต้องมีการระดมความร่วมมือจากทุกครัวเรือนในชุมชน และจะต้องมีการจัดตั้งกลุ่มคนขึ้นดูแลการบริหารจัดการ เพื่อ ให้กองทุนนั้นสามารถแก้ปัญหาสาธารณสุขตามที่ต้องการ แต่ทั้งนี้ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข สภาพเศรษฐกิจของชุมชนและตลอดจนพื้นฐานความร่วมมือ และการรวมตัวของประชาชนในชุมชน

3) การจัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช) เป็นรูปแบบหนึ่งที่จะต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกันเพื่อดำเนินงานแก้ปัญหา โดยการจัดศูนย์กลางในการแก้ปัญหาสาธารณสุข ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางที่จะพัฒนาบุคลากรของชุมชนให้มีความรู้ ให้คำแนะนำแก่ ผู้ดำเนินงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันประชาชนก็สามารถ รวมกลุ่มบริหารจัดการและดูแลให้บริการในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนเป็นไปเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

4) การจัดตั้งกลุ่ม อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกลุ่มชน และระดับบุคคล กล่าวคือ การคัดเลือกและฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จะเป็นการสร้างกลุ่มประชาชนในชุมชนให้มีความรู้

ความสามารถด้านสาธารณสุข ที่จะเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขชุมชน แต่ในขณะเดียวกัน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านก็มีภารกิจที่จะต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจและความสามารถที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนบ้านของตนในชุมชนด้วย

2.3 การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละชุมชน ในการรักษาพยาบาล และดูแลส่งเสริมและป้องกันโรค ตลอดจนฟื้นฟูสภาพร่างกาย โดยใช้วิธีการง่ายๆ ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยาก ปลอดภัย สามารถปฏิบัติได้ทั้งอาสาสมัครประชาชนทั่วไป สอดคล้องกับความต้องการ เหมาะสมตามสภาพท้องถิ่นและวิถีของชาวบ้าน ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ ทั้งในแง่การ ผลิตและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างชุมชน และกระตุ้นให้ชุมชนสนใจในการระดมทรัพยากรมาใช้พัฒนาให้มากที่สุด

2.4 การปรับระบบบริการพื้นฐานของรัฐเพื่อรองรับการสาธารณสุขมูลฐาน (Reoriented Basic Health Service – BSH หรือ Health Infrastructure) ระบบบริการของรัฐ (BSH) และระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่แล้วของรัฐ จะต้องปรับให้เชื่อมต่อและรองรับงานสาธารณสุขมูลฐาน โดยการปรับบริการพื้นบานของรัฐมีความมุ่งหม่นดังนี้

1) ต้องการให้เกิดการกระจายการครอบคลุมบริการให้ทั่วไป

2) การกระจายทรัพยากรลงสู่มวลชน

3) การจัดระบบส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ

4) การดำเนินงานเพื่อปรับระบบบริการพื้นบานของรัฐ ในช่วงเวลาที่ผ่านมา กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำโครงการเพื่อปรับระบบบริการสาธารณสุขของรัฐให้เอื้อต่องานสาธารณสุขมูลฐาน เช่น โครงการบัตรสุขภาพ โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค หรือบัตรทอง

2.5 การผสมผสานกับงานของกระทรวงอื่นหรือการประสานงานระหว่างสาขา (Intersectoral Collaboration = IC) การดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานเพื่อการพัฒนาชุมชนจะสัมฤทธิผลได้ก็ต่อเมื่อมีการผสมผสานระหว่างหน่วยงานของรัฐทั้งภายในกระทรวงสาธารณสุขเองและกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน่วยงานของเอกชนและชุมชน การผสมผสานการทำงานร่วมกันได้นั้น ต้องมีเป้าหมายร่วมกันและความเข้าใจกันเป็นพื้นฐาน อีกทั้งต้องมีการถ่ายทอดข่าวสารให้แก่กันอย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงาน ต่างหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานกับชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นศึกษาแนวทางที่เป็นการพัฒนาจะไม่ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาเบื้องต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อมรมิตร มงคลเคหา (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ คือ1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมรการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด จำนวน 48 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามสมมติฐาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความการดำเนินงานสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงลบที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จิรพงศ์ ใบทอง (2550) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน จาก 63 หมู่บ้าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

5. ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

6. ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก

ประภา วุฒิคุณ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดราชบุรี ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อาชีพ และระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ การนิเทศงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ปัจจัยการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจในการทำงานด้านสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และระยะเวลาการเป็น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้ของครอบครัว มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ การนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยการปฏิบัติงาน คือ ความรู้เกี่ยวกับงานสาธารณสุขมูลฐานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี ($n = 356$, $r = -0.111$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติต่องานสาธารณสุขมูลฐาน, ค่านิยมในการทำงานสาธารณสุขมูลฐาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี ($r = 0.285$, $r = 0.186$ และ $r = 0.270$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตัวแปรต่างๆในการศึกษา ทำให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การทดสอบเครื่องมือวัด

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

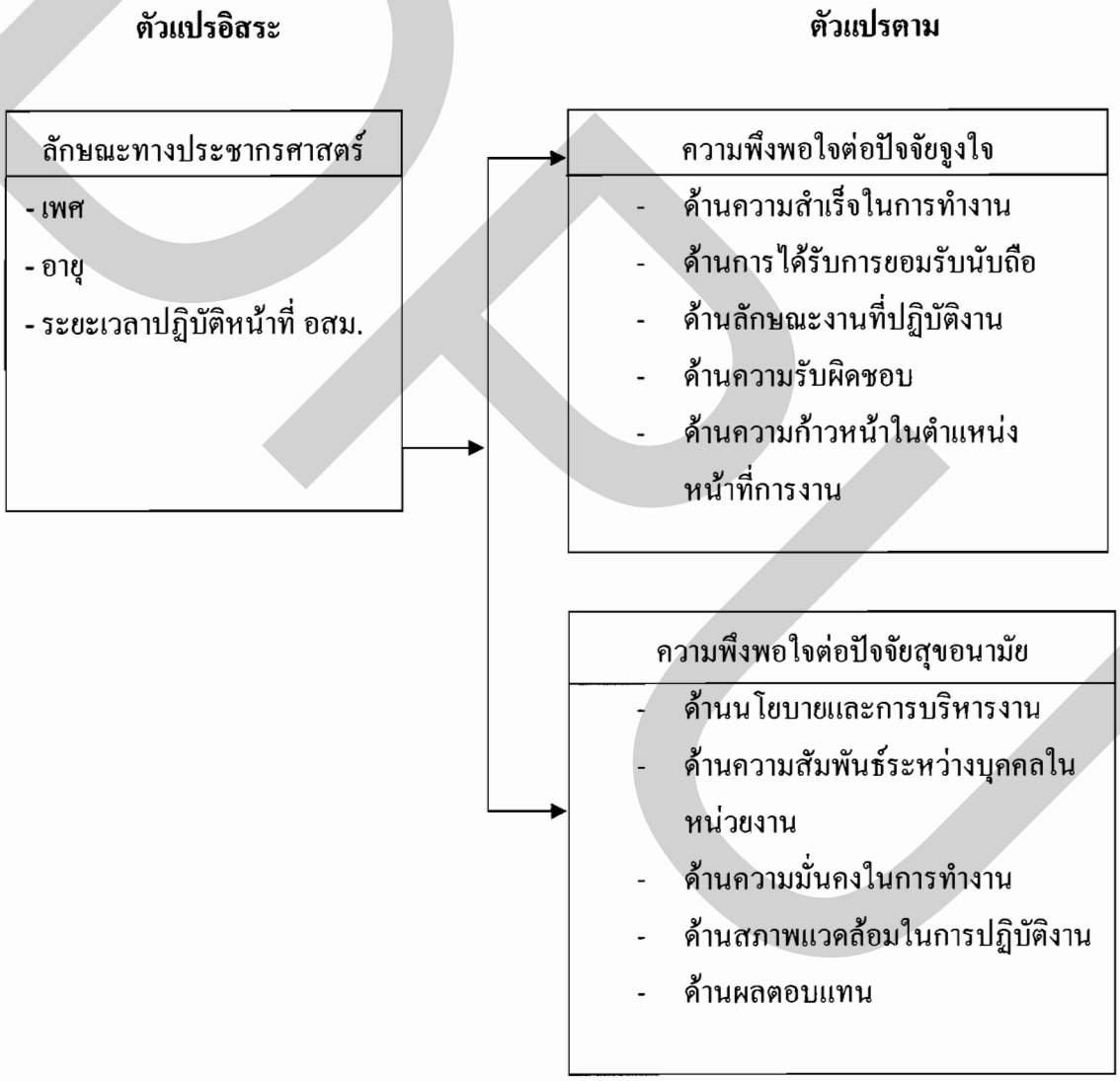
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกได้เป็น 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกได้เป็น 3 ตัวแปร คือ เพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม.

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจ และความพึงพอใจด้านปัจจัยสุขอนามัย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม ใน 3 ตำบล ได้แก่ ต.บัวปากท่า ต.ไทรงาม และ ต.บางเลน รวมจำนวน 199 คน (เว็บไซต์ระบบสารสนเทศ งานสุขภาพภาคประชาชน, 14 มกราคม 2554)

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	จำนวน
1	บางเลน	คลองนกกระทุง	67
2	บางเลน	ดอนตูม	57
3	บางเลน	ไทรงาม	*64
4	บางเลน	นราภิรมย์	89
5	บางเลน	นิลเพชร	*51
6	บางเลน	บัวปากท่า	*55
7	บางเลน	บางไทรป่า	107
8	บางเลน	บางปลา	111
9	บางเลน	บางภาษี	157
10	บางเลน	บางระกำ	76
11	บางเลน	บางเลน	80
12	บางเลน	บางหลวง	121
13	บางเลน	ไผ่หูช้าง	70
14	บางเลน	ลำพญา	93
15	บางเลน	หินมูล	69
รวม			1,267

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^{2}}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เท่ากับ $N = 199$

$e = 0.05$

$$n = \frac{199}{1 + 199\,(0.05)^2}$$

$n = 133$ คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือระหว่างเดือนธันวาคม 2554 - กุมภาพันธ์ 2555

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณะสุข

2) สร้างคำถามให้เนื้อหามีความครอบคลุมในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5) นำแบบสอบถามแจกจ่ายให้แก่ประชาชนที่ต้องการจะศึกษา

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในกาวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณะสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และด้านผลตอบแทน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน อสม.

ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในตอนที่ 2 มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็นถามที่ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความเห็นในแต่ละข้อ แต่ละคำถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คำถามใดที่มีความหมายในทางบวก ให้คะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ได้คะแนน 1 คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	ได้คะแนน 2 คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ได้คะแนน 3 คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	ได้คะแนน 4 คะแนน
ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ได้คะแนน 5 คะแนน

3.4 การทดสอบเครื่องมือวัด

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยทำการทดสอบก่อน (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอบางเลน จ.นครปฐม เพื่อทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เฉพาะแบบสอบถามในตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน โดยจะหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1987) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) ของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ .952 และในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้าน

ด้าน	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.776	.859
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.696	.866
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.675	.868
ด้านความรับผิดชอบ	.716	.865
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.628	.871
ด้านนโยบายและการบริหาร	.649	.871
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	.627	.871
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.607	.873
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.707	.865
ด้านผลตอบแทน	.049	.905

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามประเภทปลายปิดให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม จำนวน 133 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์และจะนำมาใช้ในการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จำนวน 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เต็มจำนวน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทน จะใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่า f-test หรือ ANOVA

4. ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยนี้ กำหนดให้ที่ระดับ 0.05

สำหรับเกณฑ์การแปลผลในการหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จะกำหนดการแปลผลระดับความพึงพอใจ โดยแบ่งเกณฑ์ในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ให้มีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่าๆกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการอธิบายระดับของความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในระดับน้อยมาก

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีความความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในระดับมากที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม" ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานเพื่อที่จะตอบคำถามในการวิจัยว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน หรือไม่ สามารถสรุปการรวบรวมข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ทำการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 133 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงข้อมูลแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงข้อมูลแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรทั้งหมดจำนวน 133 คน ซึ่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข อ. บางเลน จ.นครปฐม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(N=133)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	21	15.8
หญิง	112	84.2
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(N=133)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	-	-
26 - 35 ปี	2	1.5
36 - 45 ปี	43	32.3
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	88	66.2
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมา ได้แก่ อายุ 36-45 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนผู้ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ไม่พบข้อมูล

ตารางที่ 4.3-1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม.

(N=133)

ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม.	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.8
1-2 ปี	5	3.8
3-4 ปี	33	24.8
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	94	70.7
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.3.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. 1-2 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวมกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. ใหม่ สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.3-2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม.

(N=133)

ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม.	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 2 ปี	6	4.5
3-4 ปี	33	24.8
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	94	70.7
รวม	**133**	**100**

จากตารางที่ 4.3.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. 3-4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

4.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อสม. อ.บางเลน จ.นครปฐม ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานงาน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะหรือตำแหน่งงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	.606	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	.588	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.57	.492	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.85	.502	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.54	.516	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.65**	**.438**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) และมีความพึงพอใจในระดับมากในทุกด้านย่อย เรียงลำดับ ได้ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.92	.420	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.69	.523	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.53	.455	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.58	.582	พึงพอใจในระดับมาก
ด้านผลตอบแทน	3.24	.434	พึงพอใจในระดับปานกลาง
รวม	**3.59**	**.329**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X= 3.59) และมีความพึงพอใจในด้านย่อยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านผลตอบแทนที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เพียงด้านเดียว เรียงลำดับ ได้ดังนี้ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1.1 ท่านปฏิบัติงาน อสม. เพราะใจรัก	3.60	.706	พึงพอใจในระดับมาก
1.2 ท่านปฏิบัติงาน อสม. เพราะต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม	3.65	.675	พึงพอใจในระดับมาก
1.3 ท่านปฏิบัติงาน อสม. อย่างมีความสุข	3.68	.680	พึงพอใจในระดับมาก
1.4 การปฏิบัติงาน อสม. ทำให้ท่านได้รับประสบการณ์	3.79	.616	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.68**	**.606**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อสม. เรื่องทำให้ท่านได้รับประสบการณ์ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงาน อสม. อย่างมีความสุข ปฏิบัติงาน อสม. เพราะต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม และท่านปฏิบัติงาน อสม. เพราะใจรัก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1.5 การเป็น อสม. ทำให้ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น	3.64	.721	พึงพอใจในระดับมาก
1.6 ท่านเห็นว่าการเป็น อสม. เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	3.68	.689	พึงพอใจในระดับมาก
1.7 การเป็น อสม. มีส่วนทำให้คนในครอบครัวของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	3.56	.667	พึงพอใจในระดับมาก
1.8 ครอบครัวของท่านยินดีและชื่นชมที่ท่านปฏิบัติงาน อสม.	3.62	.660	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.63**	**.588**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) เกี่ยวกับการเป็น อสม. เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเป็น อสม. ทำให้ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น ครอบครัวของท่านยินดีและชื่นชมที่ท่านปฏิบัติงาน อสม. และการเป็น อสม. มีส่วนทำให้คนในครอบครัวของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1.9 หน้าที่และงานเกี่ยวกับ อสม. ที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.55	.583	พึงพอใจในระดับมาก
1.10 ท่านมีเวลาไม่เพียงในการปฏิบัติหน้าที่ อสม.	3.46	.657	พึงพอใจในระดับปานกลาง
1.11 กระทรวงสาธารณสุขปรับปรุง ประเมินและรายงานการทำงานของ อสม. ทุกปี	3.66	.563	พึงพอใจในระดับมาก
1.12 เมื่อมีนโยบายเกี่ยวกับ อสม. ออกมากระทรวงสาธารณสุขชี้แจงให้หน่วย อสม.ของท่านทราบทุกครั้ง	3.62	.636	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.57**	**.492**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) และในข้อย่อย ประกอบด้วย กระทรวงสาธารณสุขปรับปรุง ประเมินและรายงานการทำงานของ อสม. ทุกปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เมื่อมีนโยบายเกี่ยวกับ อสม. ออกมากระทรวงสาธารณสุขชี้แจงให้หน่วย อสม. ของท่านทราบทุกครั้ง หน้าที่และงานเกี่ยวกับ อสม. ที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสมและท่านมีเวลาไม่เพียงในการปฏิบัติหน้าที่ อสม. ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1.13 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสายงาน อสม. ของท่านให้ความรู้และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	3.72	.620	พึงพอใจในระดับมาก
1.14 ชาวบ้านในชุมชนส่วนมากได้รับคำแนะนำทางด้านสุขภาพจากท่าน	3.83	.571	พึงพอใจในระดับมาก
1.15 ท่านมีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาท่าน	3.90	.589	พึงพอใจในระดับมาก
1.16 ท่านมีความสัมพันธ์สนิทสนมกับ อสม. คนอื่น	3.95	.581	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.85**	**.502**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) และในข้อย่อย คือ ความสัมพันธ์สนิทสนมกับ อสม. คนอื่น มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาท่าน ชาวบ้านในชุมชนส่วนมากได้รับคำแนะนำทางด้านสุขภาพจากท่าน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสายงาน อสม. ของท่านให้ความรู้และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1.17 สถานะหรือตำแหน่งงาน อสม. ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของท่าน	3.50	.635	พึงพอใจในระดับมาก
1.18 ท่านได้รับความรู้จากการเป็น อสม. และมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าด้านอื่น	3.53	.558	พึงพอใจในระดับมาก
1.19 ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นให้สมัครเป็น อสม.	3.58	.618	พึงพอใจในระดับมาก
1.20 ท่านมีความตั้งใจจะเป็น อสม. ไปตลอด ไม่ลาออก	3.55	.633	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.54**	**.515**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เกี่ยวกับการแนะนำบุคคลอื่นให้สมัครเป็น อสม. มากที่สุด รองลงมา ได้แก่มีความตั้งใจจะเป็น อสม. ไปตลอด ไม่ลาออก ได้รับความรู้จากการเป็น อสม. และมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าด้านอื่น และสถานะหรือตำแหน่งงาน อสม. ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
2.1 กระทรวงสาธารณสุขแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วย อสม. ของท่านทุกปี	3.74	.602	พึงพอใจในระดับมาก
2.2 นโยบายการทำงาน อสม.ช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	3.74	.563	พึงพอใจในระดับมาก
2.3 นโยบายการจ่ายเงินสนับสนุน อสม. ควรมีการปรับปรุง เพิ่มเติม	4.08	.508	พึงพอใจในระดับมาก
2.4 นโยบายสิทธิพิเศษ สวัสดิการต่างๆ ควรมีการปรับปรุง เพิ่มเติม	4.13	.451	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.92**	**.420**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เกี่ยวกับนโยบายสิทธิพิเศษ สวัสดิการต่างๆ ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ นโยบายการจ่ายเงินสนับสนุน อสม. ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติม และกระทรวงสาธารณสุขแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วย อสม. ของท่านทุกปี นโยบายการทำงาน อสม.ช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
2.5 เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ติดต่อประสานงาน อสม. กับท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.53	.623	พึงพอใจในระดับมาก
2.6 ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือ อสม. คนอื่นอย่างดี	3.69	.580	พึงพอใจในระดับมาก
2.7 ท่านมีความสัมพันธ์กับคนในหมู่บ้าน อย่างดี	3.74	.614	พึงพอใจในระดับมาก
2.8 ท่านมีความสัมพันธ์สนิทสนมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นผู้บังคับบัญชา	3.80	.574	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.69**	**.523**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) เกี่ยวกับความสัมพันธ์สนิทสนมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นผู้บังคับบัญชา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีความสัมพันธ์กับคนในหมู่บ้าน อย่างดี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือ อสม. คนอื่นอย่างดี และเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ติดต่อประสานงาน อสม. กับท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
2.9 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อสม. ของท่านมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ	3.56	.633	พึงพอใจในระดับมาก
2.10 สถานที่ปฏิบัติงานของ อสม. มีความสะดวกต่อท่าน	3.51	.545	พึงพอใจในระดับมาก
2.11 มีอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน อสม. อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	3.38	.488	พึงพอใจในระดับปานกลาง
2.12 ท่านชอบสภาพการทำงานของ อสม. เช่น การออกตรวจหมู่บ้าน เป็นต้น	3.63	.621	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.52**	**.455**	**พึงพอใจในระดับมาก**

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) เกี่ยวกับสภาพการทำงานของ อสม. เช่น การออกตรวจหมู่บ้าน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อสม. ของท่านมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ สถานที่ปฏิบัติงานของ อสม. มีความสะดวกต่อท่าน และมีอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน อสม. อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
2.13 อสม.เป็นงานที่มีความมั่นคง	3.53	.669	พึงพอใจในระดับมาก
2.14 หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้ท่านมั่นใจในการดำเนินงาน อสม.	3.54	.634	พึงพอใจในระดับมาก
2.15 ท่านเชื่อมั่นในหน่วยงาน อสม.	3.62	.648	พึงพอใจในระดับมาก
2.16 กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนสถานีอนามัยและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นผู้บังคับบัญชาท่าน มีนโยบายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.62	.611	พึงพอใจในระดับมาก
รวม	**3.58**	**.582**	พึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58) เกี่ยวกับกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนสถานีอนามัยและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นผู้บังคับบัญชาท่าน มีนโยบายการทำงานที่มีประสิทธิภาพและท่านเชื่อมั่นในหน่วยงาน อสม. มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้ท่านมั่นใจในการดำเนินงาน อสม. และอสม.เป็นงานที่มีความมั่นคง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน อสม. จำแนกตามด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
2.17 ท่านได้รับเงินสนับสนุนการเป็น อสม. อย่างเหมาะสม	3.17	.597	พึงพอใจในระดับปานกลาง
2.18 ท่านเป็น อสม. เพราะต้องการได้รับสิทธิ์พิเศษ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆจากทางการ	3.25	.583	พึงพอใจในระดับปานกลาง
2.19 ท่านและครอบครัวได้รับการช่วยเหลือจากทางการในการดูแลสุขภาพ และรักษาพยาบาลมาตลอด	3.41	.493	พึงพอใจในระดับปานกลาง
2.20 ท่านคิดว่าผลประโยชน์จากการเป็น อสม. ยังไม่เพียงพอ	3.11	.546	พึงพอใจในระดับปานกลาง
รวม	**3.24**	**.434**	**พึงพอใจในระดับปานกลาง**

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.จำแนกตามด้านปัจจัยปัจจัยสุขอนามัย ด้านผลตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) เกี่ยวกับท่านและครอบครัวได้รับการช่วยเหลือจากทางการในการดูแลสุขภาพ และรักษาพยาบาลมาตลอด มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เป็น อสม. เพราะต้องการได้รับสิทธิ์พิเศษ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆจากทางการ ได้รับเงินสนับสนุนการเป็น อสม. อย่างเหมาะสม และคิดว่าผลประโยชน์จากการเป็น อสม. ยังไม่เพียงพอ ตามลำดับ

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ	ชาย		หญิง		t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.605	3.65	0.604	1.361	.184	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.609	3.60	0.582	1.320	.198	ไม่แตกต่างกัน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.493	3.54	0.490	1.569	.128	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความรับผิดชอบ	3.92	0.583	3.84	0.487	.589	.561	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.74	0.527	3.68	0.524	2.647	*.013	แตกต่างกัน
ภาพรวม	**3.82**	**.472**	**3.62**	**.423**	**1.784**	**.086**	**ไม่แตกต่างกัน**

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ ด้าน	26-35 ปี		36-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ความสำเร็จในการทำงาน	3.00	.000	3.64	.568	3.72	.624	1.519	.223	ไม่แตกต่างกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.13	.177	3.63	.547	3.64	.612	.736	.481	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.13	.177	3.56	.512	3.59	.487	.858	.426	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.50	.707	3.74	.515	3.92	.485	2.263	.108	ไม่แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.25	.354	3.62	.568	3.51	.490	.981	.378	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	**3.20**	**.212**	**3.64**	**.434**	**3.67**	**.440**	**1.177**	**.312**	**ไม่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจด้าน	น้อยกว่า 3 ปี		3-4 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ความสำเร็จในการทำงาน	3.29	.459	3.51	.516	3.76	.627	3.461	.034*	แตกต่างกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	.400	3.38	.410	3.74	.616	6.701	.002**	แตกต่างกัน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.38	.345	3.40	.454	3.64	.501	3.313	.039*	ไม่แตกต่างกัน
ความรับผิดชอบ	3.50	.474	3.64	.390	3.94	.511	6.376	.002**	แตกต่างกัน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.33	.303	3.39	.492	3.60	.523	2.736	.069	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	**3.34**	**.294**	**3.47**	**.332**	**3.74**	**.451**	**6.851**	**.001****	**แตกต่างกัน**

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อสม. ต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยเรื่องความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบรายคู่ของ LSD ในด้านที่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.19 - 4.23

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**		
		น้อยกว่า 3 ปี	**3-4 ปี**	**5 ปีขึ้นไป**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.29**	-	.399 (.223)	.062 (.472)
3-4 ปี	**3.52**	-	-	.041* (.248)
5 ปี	**3.76**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**		
		น้อยกว่า 3 ปี	**3-4 ปี**	**5 ปีขึ้นไป**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.21**	-	.498	.027*
			(.170)	(.531)
3-4 ปี	**3.38**	-	-	.002**
				(.360)
5 ปี	**3.74**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**		
		น้อยกว่า 3 ปี	**3-4 ปี**	**5 ปีขึ้นไป**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.38**	-	.874 (.034)	.195 (.265)
3-4 ปี	**3.41**	-	-	.019* (.231)
5 ปี	**3.64**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**		
		น้อยกว่า 3 ปี	**3-4 ปี**	**5 ปีขึ้นไป**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.50**	-	.503 (.143)	.031* (.444)
3-4 ปี	**3.64**	-	-	.003** (.300)
5 ปี	**3.94**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**		
		น้อยกว่า 3 ปี	**3-4 ปี**	**5 ปีขึ้นไป**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.33**	-	.499	.209
			(.053)	(.270)
3-4 ปี	**3.39**	-	-	.037*
				(.217)
5 ปี	**3.60**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

สมมติฐานที่ 4 อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสุขอนามัย	ชาย		หญิง		t	Sig.	ระดับความพอใจ
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95	.400	3.92	.425	.387	.702	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.74	.527	3.68	.524	.475	.638	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.62	.444	3.50	.457	1.10	.280	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.52	.493	3.59	.599	-.520	.607	ไม่แตกต่างกัน
ด้านผลตอบแทน	3.17	.382	3.25	.443	-.870	.391	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	**3.60**	**.345**	**3.59**	**.328**	**.170**	**.866**	**ไม่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.24 ผลการการเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยสุขอนามัย	26-35 ปี		36-45 ปี		46-55 ปี		F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	.354	3.85	.390	3.97	.429	2.180	.117	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.00	.000	3.67	.471	3.71	.544	1.851	.161	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.38	.530	3.59	.433	3.49	.466	.739	.480	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.00	.000	3.54	.553	3.61	.598	1.193	.307	ไม่แตกต่างกัน
ด้านผลตอบแทน	3.00	.000	3.27	.413	3.22	.449	.436	.648	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	**3.18**	**.035**	**3.58**	**.320**	**3.60**	**.332**	**1.653**	**.195**	**ไม่แตกต่างกัน**

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.25 ผลการการเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 อาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	น้อยกว่า 3 ปี		3-4 ปี		5 ปีขึ้นไป		F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.58	.408	3.72	.352	4.01	.410	8.960	.000**	แตกต่างกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.08	.204	3.51	.398	3.79	.543	8.673	.000**	แตกต่างกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.33	.341	3.47	.413	3.55	.475	.915	.403	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.00	.000	3.42	.509	3.67	.595	5.578	.005**	แตกต่างกัน
ด้านผลตอบแทน	3.08	.204	3.20	.362	3.26	.467	.547	.580	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	**3.22**	**.133**	**3.47**	**.304**	**3.66**	**.320**	**9.076**	**.000****	แตกต่างกัน

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.26 ผลการการเปรียบเทียบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อสม. ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบรายคู่ของ LSD ในด้านที่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.27 - 4.29

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
		น้อยกว่า 3 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 3 ปี	**3.58**	-	.440	.011*
			(.136)	(.430)
3-4 ปี	**3.72**	-	-	.000**
				(.294)
5 ปี	**4.01**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**		
		น้อยกว่า 2 ปี	**3-4 ปี**	**5 ปีขึ้นไป**
น้อยกว่า 3 ปี	**3.08**	-	.055	.001**
			(.424)	(.707)
3-4 ปี	**3.51**	-	-	.006**
				(.424)
5 ปี	**3.79**	-	-	-

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
		น้อยกว่า 3 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 3 ปี	**3.00**	-	.092	.006**
			(.424)	(.667)
3-4 ปี	**3.42**	-	-	.035*
				(.243)
5 ปี	**3.67**	-	-	-

***ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

****ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01**

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณะสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม" โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อ.บางเลน จ.นครปฐม

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม โดยเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม โดยเปรียบเทียบตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ด้าน ตามทฤษฎีของ Hertzberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน โดยทำการสำมะโนจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณะสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม จำนวน 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีผลดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมา ได้แก่ อายุ 36-45 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ อสม. 3-4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อสม. อ.บางเลน จ.นครปฐม

- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

- ความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ ในรายละเอียด ต่อไปนี้

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม.ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อสม. ต่างกันมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อสม. โดยภาพรวมแตกต่างกันและอีก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สมมติฐานที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อสม.ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสุขอนามัยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยภาพรวมและอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. อ.บางเลน จ.นครปฐม สามารถสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ของ จิรพงศ์ ใบทอง (2550) ซึ่งพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 5) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และ 6) ความพึงพอใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อสม. ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งประเด็นดังกล่าวไม่สอดคล้อง หรือขัดแย้งกับการศึกษาของ ประภา วุฒิคุณ (2547) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อสม. ด้านปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมากในทุกด้านย่อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับเรื่องมีเวลาไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ อสม. เป็นเพียงเรื่องเดียวที่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในระดับปานกลาง แสดงว่า อสม. ส่วนใหญ่มีเวลาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จากผลดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า รัฐควรมีการกระตุ้นให้ อสม.สามารถจัดสรรเวลาให้กับงาน อสม. ได้มากขึ้น โดยผู้บังคับบัญชา อสม. ในแต่ละพื้นที่อาจจะต้องมีการดูแล เอาใจใส่ในรายละเอียดของ อสม. แต่ละท่านมากขึ้นไป เพื่อจะได้จัดสรรงานให้เหมาะสมกับเวลาของแต่ละท่านมากขึ้น

ด้านปัจจัยสุขอนามัย พบว่าด้านผลตอบแทน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียวในจำนวนปัจจัยสุขอนามัย ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยภาพรวม และในรายด้านในระดับมาก จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่หน่วยงานควรเร่งให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุง ถ้าหากปล่อยไว้อาจจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อไป อาจมีผลกระทบต่อหน่วยงาน อสม. ได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน โครงการ อสม. เชิงรุกของรัฐบาล ซึ่งเป็นนโยบายที่ทำให้ อสม. ทั่วประเทศได้มีโอกาสในการพัฒนาสาธารณสุขของชาติมากขึ้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของนโยบายแห่งชาติดังกล่าวซึ่งเป็นการดำเนินการทั่วประเทศ จึงเป็นที่น่าศึกษาว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาของโครงการ อสม. เชิงรุกมีความคืบหน้าอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอแนะให้กับผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับ อสม. ต่อไป

DPU

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

กระทรวงสาธารณสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2552). **แนวทางการดำเนินงานโครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุก ปี 2552.** กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

จุมพล พนิมพานิช. (2529). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนี เลิศแสวงกิจ. (2538). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: วังอักษร

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงทพ.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

เพ็ญแข ช่อมณี. (2544). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ: เอมพันธ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **ความพึงพอใจ.** พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). **ทฤษฎีและการปฏิบัติงานทางจิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

เอกสารอื่นๆ

ชูศักดิ์ ประยูร. (2547). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท ซิมเทคอินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด** (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

โพธิ์เพชร พิลาพันธ์เดช. (2543). **การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อสภาพการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทมิซือกิ ยูนิตส์ (ไทยแลนด์) จำกัด** (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อรวรรณ เมฆทัศน์. (2543). **ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

คณิต ดวงหัสดี. (2537). **สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรพงศ์ ใบทอง. (2550). **ความพึงพอใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย.** ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต การศึกษา (สาขาวิชาการอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประภา วุฒิคุณ. (2548). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สิริพร สาลีศรี. (2550). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อมรมิตร มงคลเคหา. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2555 จาก

http://www.vcharkarn.com/uploads/56/56921.doc

DPU

ภาคผนวก

DPU

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม และนำผลที่ได้มาเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม คำตอบและข้อมูลทุกข้อของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะบทสรุปเพื่อใช้ประมวลผลในภาพรวมเพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลตามความจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

สุนิษา กิตตพันธ์วรกุล
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาธุรกิจบัณฑิตย์
โทรศัพท์ 08-6023-9882
E-mail: sanook_little@hotmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

---

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ อายุไม่เกิน 25 ปี ☐ 26-35 ปี

☐ 36-45 ปี ☐ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านจนถึงปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-2 ปี

☐ 3-4 ปี ☐ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

DPU

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อ.บางเลน จ.นครปฐม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

(มากที่สุด = 5 , มาก = 4 , ปานกลาง = 3 , น้อย = 2 , น้อยที่สุด = 1)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	**ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**				
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ					
<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>					
1. ท่านปฏิบัติงาน อสม. เพราะใจรัก					
2. ท่านปฏิบัติงาน อสม. เพราะต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม					
3. ท่านปฏิบัติงาน อสม. อย่างมีความสุข					
4. การปฏิบัติงาน อสม. ทำให้ท่านได้รับประสบการณ์					
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
5. การเป็น อสม. ทำให้ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น					
6. ท่านเห็นว่าการเป็น อสม. เป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
7.การเป็น อสม. มีส่วนทำให้คนในครอบครัวของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น					
8. ครอบครัวของท่านยินดีและชื่นชมที่ท่านปฏิบัติงาน อสม.					
<u>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
9. หน้าที่และงานเกี่ยวกับ อสม. ที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
10. ท่านมีเวลาไม่เพียงในการปฏิบัติหน้าที่ อสม.					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.11 กระทรวงสาธารณสุขปรับปรุง ประเมินและรายงานการทำงานของ อสม. ทุกปี					
12. เมื่อมีนโยบายเกี่ยวกับ อสม. ออกมา กระทรวงสาธารณสุขชี้แจงให้หน่วย อสม. ของท่านทราบทุกครั้ง					
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
13. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสายงาน อสม. ของท่านให้ความรู้และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ					
14. ชาวบ้านในชุมชนส่วนมากได้รับคำแนะนำทางด้านสุขภาพจากท่าน					
15. ท่านมีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาท่าน					
16. ท่านมีความสัมพันธ์สนิทสนมกับ อสม. คนอื่น					
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</u>					
17. สถานะหรือตำแหน่งงาน อสม. ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของท่าน					
18. ท่านได้รับความรู้จากการเป็น อสม. และมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าด้านอื่น					
19. ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นให้สมัครเป็น อสม.					
20. ท่านมีความตั้งใจจะเป็น อสม. ไปตลอดไม่ลาออก					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)					
<u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u>					
21. กระทรวงสาธารณสุขแจ้งผลการดำเนินงานของหน่วย อสม. ของท่านทุกปี					
22. นโยบายการทำงาน อสม.ช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น					
23. นโยบายการจ่ายเงินสนับสนุน อสม. ควรมีการปรับปรุง เพิ่มเติม					
24. นโยบายสิทธิพิเศษ สวัสดิการต่างๆ ควรมีการปรับปรุง เพิ่มเติม					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน</u>					
25. เจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ติดต่อประสานงาน อสม. กับท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือ อสม. คนอื่นอย่างดี					
2.7 ท่านมีความสัมพันธ์กับคนในหมู่บ้านอย่างดี					
28. ท่านมีความสัมพันธ์สนิทสนมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นผู้บังคับบัญชา					
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
29. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อสม. ของท่านมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ					
30. สถานที่ปฏิบัติงานของ อสม. มีความสะดวกต่อท่าน					
31. มีอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน อสม. อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. ท่านชอบสภาพการทำงานของ อสม. เช่น การออกตรวจหมู่บ้าน เป็นต้น					
<u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u>					
33. อสม.เป็นงานที่มีความมั่นคง					
34. หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้ท่านมั่นใจในการดำเนินงาน อสม.					
35. ท่านเชื่อมั่นในหน่วยงาน อสม.					
36. กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนสถานีอนามัยและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เป็นผู้บังคับบัญชาท่าน มีนโยบายการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
<u>ด้านผลตอบแทน</u>					
37. ท่านได้รับเงินสนับสนุนการเป็น อสม. อย่างเหมาะสม					
38. ท่านเป็น อสม. เพราะต้องการได้รับสิทธิ์พิเศษ สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆจากทางการ					
39. ท่านและครอบครัวได้รับการช่วยเหลือจากทางการในการดูแลสุขภาพ และรักษาพยาบาลมาตลอด					
40. ท่านคิดว่าผลประโยชน์จากการเป็น อสม. ยังไม่เพียงพอ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน อสม.

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อและนามสกุล	สุนิษา กิตติพันธ์วรกุล
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2552
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว โรงงานน้ำแข็ง

DPU