

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
จังหวัดน่าน



วัลลภา อุตเสน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มกราคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
จังหวัดน่าน



วัลลภา อุตเสน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มกราคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS PREDICTING PERFORMANCE EFFICIENCY
AMONG VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS
IN NAN PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Public Health Degree

January 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

จังหวัดน่าน

ของ วัลลภา อุตเสน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจวบ แหลมหลัก)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำเงิน จันทรมณี)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุกุล มะโนทน)

..... คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคิด จุฬว้า)

เรื่อง: ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
จังหวัดน่าน

ผู้ศึกษาค้นคว้า: วัลลภา อุตเสน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: ส.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำเงิน จันทรมณี

คำสำคัญ: ปัจจัยภายใน, ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยค้ำจุน, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.),
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทคัดย่อ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาสุขภาพชุมชน การทราบปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของอสม. และประสบผลสำเร็จมากขึ้น งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม.จังหวัดน่าน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 446 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอ้างอิง ได้แก่ ไคสแควร์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.87) อายุเฉลี่ย 54.83 ปี ($\bar{x} = 54.83$, S.D. = 9.52) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 56.95) สถานภาพสมรส/คู่ (ร้อยละ 68.83) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นอสม. 11-20 ปี (ร้อยละ 28.70) ($\bar{x} = 13.69$, S.D. = 9.42) ปัจจัยภายในอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.34$) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = -0.38$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.29$) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\beta = 1.03$) ความก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.48$) และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\beta = -0.46$) ค่าจ้างและผลตอบแทน ($\beta = 0.57$) ความมั่นคงในงาน ($\beta = 0.29$) และตำแหน่งงาน ($\beta = 0.38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม.ได้ร้อยละ 55.10 ($R = 0.551$) ดังนั้นควรพัฒนาการปฏิบัติงานของอสม. โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้ อสม.ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Title: FACTORS PREDICTING PERFORMANCE EFFICIENCY
AMONG VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS
IN NAN PROVINCE

Author: Wanlapha Audtasen, Independent Study: M.P.H., University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Namngern Chantaramanee , Ph.D.

Keywords: Internal factors, Motivators factor, Maintenance factors, Village Health Volunteers, Performance efficiency

ABSTRACT

Village health volunteers are crucial for community health development. Understanding the factors predicting their work performance can aid in successful development. This study aims to examine the factors predicting the performance of village health volunteers in nan province. Data was collected using a questionnaire from a sample size of 446 participants, analyzed using descriptive statistics and Inferential statistics chi-square, pearson correlation coefficient and multiple regression analysis at significant 0.05. The findings revealed that the majority of the sample were female (85.87%), Mean aged 54.83 years ($\bar{x} = 54.83$, S.D. = 9.52) with secondary education (56.95%), married (68.83%), and had served as Village Health Volunteers for 11-20 years (28.70%) ($\bar{x} = 13.69$, S.D. = 9.42). Internal factors at a moderate level. Motivational factors were also at a high level. Multiple regression analysis using the enter multiple regression analysis technique were used to analysis the data. Internal factor, included work expectations ($\beta = 0.34$). Motivator factors, achievement ($\beta = -0.38$), recognition ($\beta = 0.29$), job characteristics that are creative and challenging ($\beta = 1.03$), career advancement ($\beta = 0.48$). And Maintenance factors, interpersonal relationships within the organization ($\beta = -0.46$), wages and compensation ($\beta = 0.57$), job security ($\beta = 0.29$), and job position ($\beta = 0.38$). Statistically significant predictors of village health volunteers work performance (p-value < 0.05) at 55.10% (R = 0.551). Therefore, factors that can predict work efficiency should be developed. Focusing on internal factors, motivators factors, maintenance factors so that village health volunteers can perform their jobs more performance efficiently.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำเงิน จันทรมณี อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และคำชี้แนะแนวทางการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองให้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย “ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน” ในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แผลมหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกุล มะโนทน อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นางเพ็ญศรี โตเทศ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์ ดร.แซน อะทะไชย หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน และนางระเบียบ วงศ์วิวัฒน์ธนะ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลน่าน

ท้ายนี้ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านและเพื่อนนิสิตปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่น 1 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนช่วยเหลือจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วัลลภา อุตเสน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับอาสาศัมผัสธารณสุขประจำหมู่บ้าน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	51
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน.....	53
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ	56
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน	60
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน.....	67
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน	70
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม.จังหวัดน่าน	74
บทที่ 5 บทสรุป	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	92
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	93
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองโครงการวิจัย.....	102
ประวัติผู้วิจัย.....	111

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอจำแนกตำบล	41
ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 446)	51
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	53
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง	54
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	55
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในแต่ละด้าน	55
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	56
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	57
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	58
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจด้านความรับผิดชอบในงาน	58
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจด้านความก้าวหน้าในงาน	59
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจแต่ละด้าน	60
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	61

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	62
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร.....	62
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านค่าจ้างและ ผลตอบแทน	63
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้าน สภาพในการทำงาน	64
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้าน ความมั่นคงในงาน.....	65
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้าน ตำแหน่งงาน	66
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนแต่ละด้าน....	66
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านคุณภาพของงาน	67
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านปริมาณงาน.....	68
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	69
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	69
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน แต่ละด้าน	70
ตาราง 26 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน.....	71
ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน จำแนกตามรายด้าน	71

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน จำแนกตามรายด้าน.....	72
ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน จำแนกตามรายด้าน.....	73
ตาราง 30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรทำนายกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน	74



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
ภาพ 2 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง	42



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ทั่วโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ บุคคลใดที่มีการดูแลตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงาน หรือองค์กรที่มีบุคลากรเหล่านี้ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วย ดังนั้นองค์กรควรจะมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุรณี สุริยไชย, 2563) และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยความร่วมมือ และเสียสละในการทำงานอย่างมุ่งมั่นของบุคคลในองค์กร อาจมีสาเหตุหลายประการ เช่น ความพึงพอใจ หรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสนใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับ จึงควรให้ความสนใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ในปัจจุบันการดำเนินด้านสาธารณสุขมูลฐานในชุมชนยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ผ่านมาของปี พ.ศ. 2566 ในภาพรวมระดับประเทศ พบว่า แขนงนำสุขภาพมีศักยภาพในการจัดการสุขภาพตนเองและชุมชนเพียง ร้อยละ 2.68 และแกนนำสุขภาพมีศักยภาพในการจัดบริการสุขภาพปฐมภูมิขั้นพื้นฐานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ 8.60 (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2556) ไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ร้อยละ 65 อาจเกิดจากประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ชุมชนไม่มีความพร้อม อีกทั้งพบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของอสม. โดยการปฏิบัติงานของอสม.จะมีประสิทธิภาพสูงอยู่ในช่วงเวลาสั้นๆ และประสิทธิภาพของการทำงานของ อสม.จะลดลงมาอยู่ในระดับหนึ่ง หลังจากนั้นจะลดลงเรื่อย ๆ ทำให้ระบบการจัดการสาธารณสุขที่จำเป็นโดยชุมชน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ชนิดา เตชะปัน, สิวลี รัตนปัญญา และสามารถ ใจเตี้ย, 2562) และในปีที่ผ่านมากระทรวงสาธารณสุขได้มีการสนับสนุนการประเมินผลงานของอสม. นำมาเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จัก และยอมรับของสังคมมากขึ้น รวมทั้งเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ แต่การประเมินดังกล่าว เป็นการคัดเลือกผู้ที่มีผลงานโดดเด่นสาขาต่าง ๆ เป็นที่ประจักษ์เท่านั้น ดังนั้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพให้กับอสม. ทั่วประเทศ เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนระบบสุขภาพได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวทางการพัฒนาอสม. คุณภาพ เพื่อสนับสนุนกำลังคนสำหรับระบบสุขภาพในอนาคต (วิเชียร เทียนจารุวัฒนา และคณะ, 2564)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในหมู่บ้านให้ครอบคลุมหมู่บ้านทั่วประเทศ ตลอดระยะเวลาได้มีการพัฒนาศักยภาพของ อสม. เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงไป (ณฐนนท บิริสุทธิ์, 2563) ซึ่งตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพของประชาชน และการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คือการทำงานร่วมกับอสม. โดยในปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีเครือข่ายอสม. กว่า 1,040,000 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2556) ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนที่มีจิตอาสา เสียสละ เข้ามามีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน จนได้รับการยอมรับจากคนในสังคม อสม. นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคในพื้นที่ โดยเฉพาะการเกิดโรคระบาด หรือโรคอุบัติใหม่ เช่น โรคโควิด-19 โรคไข้เลือดออก เป็นต้น ซึ่งจะเป็นแกนนำเครือข่ายสุขภาพในการดูแลสุขภาพทั้งระดับครอบครัว และชุมชน ในการทำงานบริการด้านสุขภาพเชิงรุก ในพื้นที่ที่มีการเข้าถึงและได้รับบริการทางด้านสาธารณสุขที่ยากลำบาก โดยเฉพาะพื้นที่ทุรกันดาร หรือในกลุ่มเปราะบางทำให้อสม. กลายเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญของระบบสุขภาพ (อักษรพร อุตศาสตร์ และวิราสิริวีรสิริวิสิริ, 2566)

ในพื้นที่จังหวัดน่าน มีอสม.จำนวน 11,430 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน, 2565) มีบทบาทและหน้าที่ดำเนินงานด้านสาธารณสุขในการส่งเสริมสุขภาพ ดูแลรักษา และฟื้นฟูโรค ของคนในชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และทีมสหวิชาชีพ ซึ่งจากสภาพแวดล้อม ลักษณะภูมิประเทศ และบริบทพื้นที่ของทั้ง 15 อำเภอ ในจังหวัดน่าน ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานของอสม. แต่ละพื้นที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป จากการดำเนินการที่ผ่านมาอันมีหลายกิจกรรมที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี แต่ก็มีหลายกิจกรรมที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเท่าที่ควร ผลการปฏิบัติงานไม่ไปตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข เช่น ด้านแกนนำสุขภาพมีศักยภาพ

ในการจัดการสุขภาพตนเองและชุมชน ร้อยละ 4.37 และแกนนำสุขภาพมีศักยภาพ ในการจัดบริการสุขภาพปฐมภูมิขั้นพื้นฐานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ 4.78 เป็นต้น (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2566) ทั้งนี้ อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน หรือการสนับสนุนที่ต่ำ จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของ อสม. ไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และจากการศึกษาที่ผ่านมาของ กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม (2564) ซึ่งให้เห็นชัดเจน ถึงผลของการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดของ (Herzberg, et al., 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ (Motivation) หรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้น ให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน และบุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูง (สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ, 2563) และยังพบอีกว่า จากการศึกษาแนวคิด (Peterson & Plowman, 1953) ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางการส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม, 2564) ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ ของแนวคิดทั้งสองนี้ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน (อสม.) จึงได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษางานวิจัยนี้

จากการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาถึงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของอสม.จำนวนน้อย และไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของอสม.ในพื้นที่จังหวัดน่าน ทำให้ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของ อสม. จ.น่าน เพื่อเอื้อประโยชน์ในการวางแผนนโยบาย กำหนดทิศทางการพัฒนางานของ อสม. ให้ถูกต้องมากขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่สามารถ ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. ในจังหวัดน่าน ผลการศึกษาจะนำไปสู่การสร้าง แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการแพทย์ และสาธารณสุข รวมทั้งการสนับสนุน งานของอสม. ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดน่าน จำนวน 11,430 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน, 2565)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) สถานภาพสมรส
- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็น อสม.

2.1.2 ปัจจัยภายใน

- 1) ทักษะต่อการปฏิบัติงาน
- 2) การรับรู้คุณค่าในตนเอง
- 3) ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ปัจจัยจิตใจ (Motivator Factor)

- 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
- 4) ความรับผิดชอบในงาน
- 5) ความก้าวหน้าในงาน

2.1.4 ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor)

- 1) นโยบายการบริหารขององค์กร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 4) ค่าจ้างและผลตอบแทน
- 5) สถานภาพในการทำงาน
- 6) ความมั่นคงในงาน
- 7) ตำแหน่งงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

2.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman (1953) มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ เดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมายถึง คนในชุมชนที่มีจิตอาสาและได้รับการคัดเลือก จากชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชน มาเป็นตัวแทนในการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้ปริมาณงานตามที่กำหนด ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

คุณภาพของงาน หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปฏิบัติได้สำเร็จ ตรงตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด

เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ หรือมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงความรู้สึกต่อการกระทำของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประกอบด้วย ทักษะต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง และความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะมีทั้งทัศนคติด้านบวกและทัศนคติด้านลบ

การรับรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ตระหนักในตนเอง รับรู้ว่าตัวเองมีศักยภาพและภูมิใจในตนเอง

ความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดน่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับการยอมรับนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทาย หรืออาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับการส่งเสริมในงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดน่าน เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง ประกอบด้วย

นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน และตำแหน่งงาน

นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง หน่วยงานสาธารณสุขต้นสังกัดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีการกำหนดนโยบายและแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน สามารถยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันได้

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง หน่วยงานสาธารณสุขต้นสังกัดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สามารถให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันละให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับ

สถานภาพในการทำงาน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับสนับสนุนในการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่รู้สึกว่าการเป็นจิตอาสามีความมั่นคงและมีหลักประกันสุขภาพให้กับชีวิต

ตำแหน่งงาน หมายถึง การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นการทำงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม.ในพื้นที่จังหวัดน่าน หรือพื้นที่อื่นหรือกลุ่มเป้าหมายอื่น
2. สามารถใช้สมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นแนวทางในการวางแผนโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอสม.
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ความหมายของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใช้ชื่อย่อ ว่า อสม. มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Village Health Volunteer

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากชาวบ้าน ไม่น้อยกว่า 10 หลังคาเรือนในแต่ละคุ้มหรือละแวกบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้เปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) การทำหน้าที่เป็นผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) การแนะนำ เผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวัง และป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ สำหรับการรับผิดชอบดูแลครัวเรือนในหมู่บ้าน/ชุมชน กำหนดจำนวน อสม.ในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย 1 คน รับผิดชอบ 10-15 หลังคาเรือน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่

การฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่ หลักสูตรการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน วาระและการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และบุคคลในครอบครัว และขวัญกำลังใจอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คุณสมบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2556) กล่าวถึงบุคคลที่จะเป็นอสม. จะต้องมีความรู้ดังนี้

1. อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
2. มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน และอาศัยอยู่เป็นการประจำในหมู่บ้าน หรือชุมชนที่ประสงค์จะเป็นอสม. ไม่น้อยกว่า 6 เดือน
3. มีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้
4. สมัยใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานสาธารณสุข
5. ประสงค์จะเข้าร่วมหรือเคยเข้าร่วมการดำเนินงานสาธารณสุขและต้องการพัฒนาชุมชนของตนเอง

6. มีความประพฤติอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ได้รับความไว้วางใจและยกย่องจากประชาชน
7. มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ และมีพฤติกรรมทางด้านสุขภาพที่เป็นแบบอย่าง
8. มีเวลาให้กับการทำงานในบทบาทหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้ใช้วิธีการประชาธิปไตยในการคัดเลือกบุคคลเป็น อสม.ใหม่ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมกับประธานกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน จัดประชุมหัวหน้าครัวเรือนหรือผู้แทนในหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแล้วมอบหมายให้ประธานกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(กรณีที่มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านยังคงสภาพอยู่) เป็นคณะกรรมการคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่

2. จัดแบ่งหลังคาเรือนให้เป็นคุ่มบ้าน คุ่มละ 10-15 หลังคาเรือน หรือใช้คุ่มเดิมที่มีการจัดอยู่แล้ว สอบถามหาผู้สมัครใจและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด คัดเลือกเข้ารับการอบรมเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในกรณีที่ผู้สมัครเกิน 1 คน ให้คณะผู้ดำเนินการคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจัดประชุมหัวหน้าครอบครัวหรือผู้แทนครอบครัวในคุ่มนั้น ๆ เพื่อลงมติโดยใช้เสียงส่วนใหญ่คัดเลือกให้เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านประจำคุ่มบ้านนั้น

การฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่

การฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่คัดเลือกเข้ามาใหม่มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ วิธีการอบรม โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถวางแผนการอบรมได้ตามความเหมาะสมของพื้นที่ ควรมีทั้งส่วนของการให้ความรู้ทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งการประเมินผลว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่ทุกคนมีความรู้และสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ

หลักสูตรการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)

เป็นหลักสูตรมาตรฐานในการฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่ ซึ่งเนื้อหาวิชาแบ่งเป็น 2 หมวดใหญ่ ได้แก่ หมวดวิชาหลักจำนวน 8 วิชา เวลาอบรม 37 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. วิชาการสาธารณสุขมูลฐานและระบบสุขภาพภาคประชาชน
2. วิชาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
3. วิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
4. วิชาสุขภาพดีมีสุข
5. วิชาการให้บริการสาธารณสุขที่จำเป็น
6. วิชาการสื่อสารในการสาธารณสุขมูลฐาน
7. วิชาการจัดทำแผน/โครงการของชุมชน
8. วิชาการบริหารจัดการ และหมวดวิชาเลือก เวลา 6 ชั่วโมง สอนตามสภาพปัญหาและความจำเป็นของพื้นที่

วาระและการพ้นสภาพอสม.

อสม. กำหนดให้มีวาระคราวละ 4 ปี เมื่อครบวาระแล้วให้พิจารณาต่อบัตรประจำตัว โดยดูจากผลการดำเนินงาน ร่วมกับการพิจารณาของประชาชนและองค์กรหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่ควรที่จะเป็นผู้ถอดถอน อสม. ด้วยตนเอง เพราะ อสม. เป็นอาสาสมัครที่เสียสละของประชาชน หากมีความจำเป็นก็ต้องใช้การประชุมและปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับ อสม. ที่มีอยู่ร่วมกับกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น

การพ้นสภาพความเป็น อสม. สิ้นสุดสภาพเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถแล้วแต่กรณี

4. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร มีคำสั่งให้พ้นสภาพตามที่หัวหน้าครัวเรือนหรือผู้แทน จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของหลังคาเรือนที่ อสม. รับผิดชอบ ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นหนังสือต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี และอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง ก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพการเป็นอสม. หากปรากฏข้อเท็จจริงตามรายงานการตรวจสอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

4.1 อสม. ผู้นั้นไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพที่กระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานของรัฐจัดขึ้นโดยไม่มีเหตุผลหรือความจำเป็น

4.2 อสม. ผู้นั้นไม่รักษาจริยบรรณของ อสม. หรือมีความประพฤติเสียหายที่อาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียศักดิ์ศรีขององค์กร อสม.

บทบาทและหน้าที่ของ อสม.

อสม.มีบทบาทในการเป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน โดยมีบทบาทหลักสำคัญ คือ แก่ข้าวร้าย กระจายข่าวดี ชี้บริการประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี นอกจากนี้ อสม.ยังมีบทบาทตามสภาวการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554

- 1.1 ปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข
- 1.2 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือจัดรณรงค์และให้ความรู้ทางด้านสาธารณสุข
- 1.3 ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขที่สอดคล้องกับสภาวะสุขภาพของท้องถิ่น
- 1.4 จัดกิจกรรมเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขที่สอดคล้องกับสภาวะสุขภาพของท้องถิ่น
- 1.5 เป็นแกนนำในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและประสานแผนการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแหล่งอื่น ๆ
- 1.6 ให้ความรู้ด้านการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ การเข้าถึงบริการสาธารณสุขของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นชุมชนเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะด้านสุขภาพ
- 1.7 ศึกษา พัฒนาตนเอง และเข้าร่วมประชุม ตลอดจนปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานอื่นร้องขอ

1.8 อสม. ต้องดำเนินการตามมาตรฐานสมรรถนะของ อสม.

1.9 ประสานการดำเนินงานสาธารณสุขในชุมชนและปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงองค์กรพัฒนาชุมชนอื่น ๆ ในท้องถิ่น

2. บทบาทตามมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐาน

2.1 เป็นผู้สื่อข่าวสารสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน นัดหมายเพื่อนบ้านมารับบริการสาธารณสุข แจ้งข่าวสารสาธารณสุข เช่น การเกิดโรคติดต่อที่สำคัญหรือโรคระบาดในท้องถิ่น ตลอดจนข่าวความเคลื่อนไหวในกิจกรรมสาธารณสุข รับข่าวสารสาธารณสุขแล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่นทราบอย่างรีบด่วนในเรื่องสำคัญ เช่น เรื่องโรคระบาดหรือโรคติดต่อต่าง ๆ รับข่าวสารแล้วจดบันทึกวันสมุดบันทึกผลการปฏิบัติงานของ อสม.

2.2 เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การใช้สถานบริการสุขภาพและการใช้ยา การรักษานามัยของร่างกาย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหา น้ำสะอาด โภชนาการและสุขภาพอาหาร การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประจำถิ่น การอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว การดูแลรักษาป้องกันสุขภาพเหงือกและฟัน การดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิต การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อที่สำคัญ การป้องกันและแก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัย การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การจัดหา ยาจำเป็นไว้ใช้ในชุมชน การส่งเสริมการใช้สมุนไพรและแพทย์แผนไทย การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

2.3 เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้แก่ การส่งต่อผู้ป่วยและการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ การจ่ายยุงยากันยุง การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการรักษาเบื้องต้นตามอาการ การติดตามและดูแลผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

2.4 หมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ ศสมช. โดยมีกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ได้แก่ จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน ถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมตามปัญหาของชุมชน และการให้บริการที่จำเป็นใน 14 กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน

2.5 เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น เฝ้าระวังปัญหาโภชนาการโดยการชั่งน้ำหนักเด็กและร่วมแก้ปัญหาเด็กขาดสารอาหารและขาดธาตุไอโอดีน เฝ้าระวังด้านอนามัยแม่และเด็กโดยการติดตามหญิงมีครรภ์ให้มาฝากท้องและตรวจครรภ์ตามกำหนด เฝ้าระวังด้านสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคโดยการติดตามมารดาให้น้ำเด็กไปรับวัคซีนตามกำหนด และการเฝ้าระวังโรคประจำถิ่นโดยการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง เป็นต้น

2.6 เป็นผู้นำในการบริหารจัดการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยใช้งบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่หรือจากแหล่งอื่น

2.7 เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้กระบวนการความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และรวมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ

2.8 ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของหมู่บ้าน

3. บทบาทตามมาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

3.1 นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นที่

3.2 เป็นผู้นำในงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้น พื้นฟูสภาพและคุ้มครองผู้บริโภค

3.3 สร้างและบริหารเครือข่ายในการดำเนินงานสร้างสุขภาพแบบหุ้นส่วน

3.4 รณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมให้ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชน และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

3.5 เตรียมและริเริ่มมาตรการทางสังคมใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพ

3.6 สร้างจิตสำนึกเรื่องจิตอาสาในการร่วมจัดการสุขภาพชุมชน

3.7 สร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และแกนนำอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน

4. บทบาทตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (เชิงรุก)

4.1 ดูแลสุขภาพอนามัยเชิงรุก ในกลุ่มแม่และเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

4.2 เสริมสร้างสุขภาพและแก้ปัญหาสุขภาพชุมชน โดยแผนสุขภาพตำบล ร่วมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อลดโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง หัวใจและหลอดเลือด อัมพฤกษ์ อัมพาต และหนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพใน รพ.สต.

4.3 เป็นทูตไอโอทีในการให้ความรู้เรื่องโรคขาดสารไอโอที ตรวจสารไอโอทีในเกลือ น้ำปลา ซอสปรุงรส และแนะนำหญิงตั้งครรภ์บริโภคเกลือไอโอที

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและบุคคลในครอบครัว

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2556) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และครอบครัว ดังนี้

1. สิทธิเฉพาะตัว

1.1 บัตรประจำตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตามวิธีปฏิบัติตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยบัตรประจำตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2555

1.2 การลดค่าโดยสารรถไฟ การรถไฟแห่งประเทศไทย ลดค่าโดยสารให้ ร้อยละ 20 ขั้นที่ 3 นั่งธรรมดาเฉพาะเดือนมิถุนายนถึงกันยายนของทุกปี ให้แก่อสม.ทุกคน ไม่รวมค่าธรรมเนียมต่างๆ (คำสั่งฝ่ายการเดินรถ ที่ พ.5/คส.1/8/2547 เรื่อง ระเบียบการลดค่าโดยสารให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2547)

1.3 การเทียบตำแหน่ง อสม. กรมบัญชีกลาง เห็นควรเทียบตำแหน่ง อสม. เท่ากับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนระดับ 3 (หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0409.7/27222 ลงวันที่ 30 กันยายน 2548)

1.4 ค่าป่วยการ 1,000 ต่อคน สำหรับ อสม. ที่ปฏิบัติงานเชิงรุกในเรื่องการดูแลหญิงตั้งครรภ์ การให้คำแนะนำหญิงหลังคลอด การดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง ได้แก่ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง หัวใจและหลอดเลือด และอัมพฤกษ์ อัมพาต การให้คำแนะนำการบริโภคผลิตภัณฑ์หรืออาหารผสมเกลือไอโอดีน และอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.5 การได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล สำหรับตัวอสม.

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2562 กำหนดให้ อสม. ทุกคน มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อพักรักษาตัวในสถานบริการของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งทั่วประเทศ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563 และมีผลบังคับใช้ในวันถัดจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (8 มกราคม 2563) เป็นต้นไป โดยกำหนดว่า อสม. ทุกคนให้ได้รับการยกเว้นค่าห้องพิเศษ และค่าอาหารพิเศษโดยให้เป็นสิทธิเฉพาะตัวของบุคคล ทั้งนี้ อสม. ที่มีสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลจากส่วนราชการ ให้เรียกเก็บตามสิทธิก่อน ส่วนที่เหลือให้ได้รับการยกเว้น

2. สิทธิสำหรับบุคคลในครอบครัวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.1 การได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล สำหรับบุคคลในครอบครัวของอสม.

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2562 กำหนดให้ อสม. ทุกคน มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เมื่อพักรักษาตัวในสถานบริการของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งทั่วประเทศ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563 และมีผลบังคับใช้ในวันถัดจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (8 มกราคม 2563) เป็นต้นไป โดยกำหนดว่า บุคคลในครอบครัวของ อสม. ได้รับการช่วยเหลือค่าห้องพิเศษ และค่าอาหารพิเศษ ร้อยละ 50 ของอัตราที่กำหนดไว้ ทั้งนี้บุคคลในครอบครัว อสม. ที่มีสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลจากส่วนราชการให้เรียกเก็บตามสิทธิก่อน ส่วนที่เกินให้เรียกเก็บร้อยละ 50

2.2 การจัดสรรโควตา แก่ บุตร-ธิดา อสม. โดยกำเนิด หรือทางสายโลหิตเข้าศึกษา หลักสูตรต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข

2.2.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 150 โควตาต่อปี

2.2.2 หลักสูตรทันตสาธารณสุข จำนวน 75 โควตาต่อปี

2.2.3 หลักสูตรเทคนิคเภสัชกรรม จำนวน 75 โควตาต่อปี

ขวัญกำลังใจ อสม.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2556) ได้กล่าวว่า ผู้ที่เป็น อสม. มีสิทธิได้รับขวัญและกำลังใจจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. รางวัลสำหรับ อสม. ดีเด่นทุกระดับ
2. การเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณ จัดงานวัน อสม. แห่งชาติทุกวันที่ 20 มีนาคม ของทุกปี
3. การมอบเข็มเชิดชูเกียรติ สำหรับอสม. ที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ครบ 10 ปี 20 ปี 30 ปี และ 40 ปี
4. การเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์ฯ

4.1 อสม. ดีเด่นระดับชาติ ทุกคนที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล นายกอบต. นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาต่าง ๆ และตำแหน่งอื่น ๆ ที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย จะได้รับการเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต้นเหรียญเงินดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ง.ภ.) เป็นประจำทุกปี เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา

4.2 อสม.ดีเด่นระดับชาติที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ชั้นเหรียญเงิน (ร.ง.ภ.) ปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 5 ปี มีผลงานดีเด่นและผ่านการประเมิน จะได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เลื่อนชั้นตราสูงขึ้น คือ เหรียญทองดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ท.ภ.) เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา

4.3 อสม. ดีเด่นระดับชาติที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ชั้นเหรียญทอง (ร.ท.ภ.) ปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 5 ปี มีผลงานดีเด่นและผ่านการประเมิน จะได้รับการเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหรียญเบญจมาภรณ์ (บ.ภ.) เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา

4.4 อสม.ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานครบ 25 ปีขึ้นไป และเป็นอสม.ดีเด่นระดับภาคที่ไม่เคยได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ชั้นเหรียญเงิน (ร.ง.ภ.) ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน มีผลงานเด่นและผ่านการประเมิน จะได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นดิเรกคุณาภรณ์ชั้นเหรียญเงิน (ร.ง.ภ.)

(พระราชบัญญัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2534 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538 มาตรา 6 มาตรา 8 มาตรา 9 และมาตรา 10 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคาดว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติปรนนิบัติรับใช้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานรวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

Simon (1960) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า การทำงานของเครื่องจักรในเชิงธุรกิจจะมีประสิทธิภาพสูงสุดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต หารด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการ รวมอยู่ด้วย

Millet (1994 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพ ว่าเป็นผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ ได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงาน นั้นด้วย และความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก การให้บริการ อย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการบริหารจัดการ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ยึดตามแนวความคิด ของ Peterson and Plowman ซึ่งประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. มิติด้านคุณภาพของงาน หมายถึง เนื้องานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สามารถตอบสนอง ความต้องการ และทำให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานได้
2. มิติด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนความสำเร็จของงานเป็นไปตามความต้องการ ของผู้บังคับบัญชา/หน่วยงาน
3. มิติด้านเวลา หมายถึง มีความรวดเร็วทันต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา/ หน่วยงาน
4. มิติด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด แต่ได้ผลสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชา/หน่วยงานต้องการ

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ว่า การกระทำหรือความสามารถของแต่ละบุคคล ที่ทำให้เกิดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค อาศัยประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน

ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ปริศนา พิมพ์ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ผลการดำเนินงานกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดแก่ผู้รับบริการ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า และปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัด และลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับบริษัท การปฏิบัติงานตามขั้นตอนเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงสามารถให้ความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคล หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร ได้ปริมาณงานตามที่กำหนด ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพ ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดย ต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้แนวคิด ใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมี ความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย และให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ธัญญา ทองหอม (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs) ตามองค์ประกอบของประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Peterson and Plowman ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้งานนั้นจะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. มิติด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้

3. มิติด้านเวลา (Time) หมายถึง ความรวดเร็ว เหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

4. มิติด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด แต่ยังคงได้ตามที่ต้องการ หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กฤตภาศิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ตามแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1989) เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทาง การส่งเสริมประสิทธิภาพ สามารถสรุปแนวคิดโดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลลัพธ์ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี ตอบสนองความต้องการได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดเป็นความประทับใจ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามคาดหวังของหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ฉะนั้นบุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีการวางแผนในการทำงาน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ดำเนินการจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางานให้มีความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการจะต้องลดต้นทุนให้น้อยและให้ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคน วัสดุ วัตถุดิบ เทคโนโลยี ที่มีอยู่และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงาน หรือการผลิต ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มึ้นนั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิตมีการวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีนักวิชาการหลายท่าน ได้นำเสนอ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ทำให้ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ มาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปริศนา พิมพา (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิด แนวการปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์การ การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของ บุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจ มี 3 รูปแบบ (ปริศนา พิมพา, 2559) คือ

1. การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้ได้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงาน

ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคล แต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้ว ควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน

หลักที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจ โดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการ อุทิศตน ตั้งใจทำงาน ให้ประสพผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ การให้พ้นสภาพความจำเจ และจะเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรงเพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

การจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคคล ให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบาย ทิศทาง แนวการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินผลงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความเชื่อถือว่าไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

พัชราภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546) ได้กำหนด หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพ และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทั้งความคิด ทักษะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความยั่งยืน โดยองค์กรจะต้องมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการพัฒนาตนเอง สร้างแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคลให้แสดงสมรรถนะที่องค์กรพึงประสงค์โดยการสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรแสดงสมรรถนะภายในตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory, 1968)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 อ้างถึงใน คณาธิป จันทร์สง่า, 2561) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค่าจูงที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยค่าจูงที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators)

เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยค่าจูง บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยค่าจูงรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่จรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่

ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในการทำงานระบบใหม่ได้

Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยค่าจ้างที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)

สรุป ทฤษฎี Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร หากแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน พลังพิเศษนี้จึงจะแสดงออกมา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไปเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง โดยอาศัยองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ “แรงจูงใจ 2 ปัจจัย เป็นพลังนำสู่ความสำเร็จ” ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อองค์กรทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่าได้โดยง่าย

Herzberg (1968 อ้างถึงใน คณาธิป จันทรสง่า, 2561) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงานพบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การควบคุมการบังคับบัญชา
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
5. ค่าตอบแทน

6. สถานภาพ

7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว

8. ความปลอดภัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่านักวิชาการหลายท่านมีความเห็นบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกัน ตามบริบทของการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก Herzberg (1968 อ้างถึงใน คณาธิป จันทรสง่า, 2562) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ได้แก่

- 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน
- 2.5 สถานภาพในการทำงาน
- 2.6 ความมั่นคงในงาน
- 2.7 ตำแหน่งงาน

ทฤษฎีที่สอดคล้องต่อการศึกษปัจจัยภายใน

ทฤษฎีทัศนคติ (Attitude Theory) ในการศึกษาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถอธิบายได้จากแนวคิดหลัก ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีองค์ประกอบของทัศนคติ (ABC Model) ทฤษฎีนี้แบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1.1 ความรู้สึก (Affective) ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน

1.2 พฤติกรรม (Behavioral) การกระทำที่สะท้อนทัศนคติ เช่น ความตั้งใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

1.3 ความคิด (Cognitive) ความเชื่อและความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เช่น ความเชื่อว่าอาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในชุมชน

2. ทฤษฎีการจัดการทัศนคติ (Attitude-Behavior Consistency Theory) ทฤษฎีนี้เสนอว่า ทัศนคติของบุคคลมักจะสะท้อนถึงพฤติกรรมของเขา การที่อาสาสมัครมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude Change Theory) ทฤษฎีนี้ศึกษาวิธีการที่ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การรับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งมีความสำคัญในการฝึกอบรมและกระตุ้นให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

4. ทฤษฎีการรับรู้ตนเอง (Self-Perception Theory) ทฤษฎีนี้เสนอว่า ทัศนคติของบุคคลมักเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของตนเองและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น หากอาสาสมัครมีส่วนร่วมในกิจกรรมและเห็นว่ามันมีค่า พวกเขาจะพัฒนาทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการทำงาน

ทฤษฎีการรับรู้คุณค่า (Perceived Value Theory) ทฤษฎีการรับรู้คุณค่าเน้นไปที่การประเมินบุคคลและรับรู้คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น งานหรือกิจกรรมที่เขาทำ ตามปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึง

1. คุณค่าที่ได้รับ (Perceived Benefits) อสม.จะประเมินว่าการทำงานในฐานะอสม. มีประโยชน์หรือผลลัพธ์ที่เป็นคุณค่าอย่างไร เช่น ความรู้ใหม่ การได้รับการยอมรับจากชุมชน หรือการช่วยเหลือผู้คนในลักษณะที่มีความหมาย

2. ต้นทุนที่รับรู้ (Perceived Costs): อาสาสมัครจะประเมินต้นทุนที่ต้องใช้ เช่น เวลา ความพยายาม หรือทรัพยากรที่ต้องลงทุนในการทำงานและเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ

3. การรับรู้คุณค่าโดยรวม (Overall Perceived Value): ความรู้สึกโดยรวมของอาสาสมัครเกี่ยวกับความคุ้มค่าของการทำงาน ถ้าคุณค่าที่ได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ต้องจ่าย อาสาสมัครจะมีความมุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

**การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการรับรู้คุณค่าในบริบทการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)**

1. การสร้างแรงจูงใจ: เข้าใจว่าคุณค่าที่อาสาสมัครรับรู้ในการทำงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่น ถ้าอาสาสมัครรู้สึกรู้ว่าการทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีผลกระทบที่ดีต่อชุมชน พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. การพัฒนาการฝึกอบรม: การให้ข้อมูลและการฝึกอบรมที่ทำให้อาสาสมัครเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงานจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและลดความรู้สึกเกี่ยวกับต้นทุน

3. การสนับสนุนและการให้รางวัล: การให้รางวัลหรือการยอมรับที่เหมาะสมสามารถเพิ่มการรับรู้คุณค่าและส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงาน

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ: การสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับผลลัพธ์และประโยชน์ของการทำงานที่อาสาสมัครมีส่วนร่วมสามารถช่วยให้พวกเขามองเห็นความสำคัญของการทำงานมากขึ้น

**กรอบการวิเคราะห์ เพื่อประเมินการรับรู้คุณค่าของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน (อสม.)** พิจารณาประเด็นต่อไปนี้

1. ประโยชน์ที่ได้รับ: อาสาสมัครเห็นว่าการทำงานของเขามีประโยชน์อย่างไรต่อสังคมหรือชุมชน

2. ต้นทุนที่ต้องจ่าย: อาสาสมัครรู้สึกว่าการลงทุนที่ใช้ในการทำงาน (เช่น เวลาและความพยายาม) นั้นคุ้มค่าหรือไม่

3. การเปรียบเทียบกับทางเลือกอื่น: อาสาสมัครเปรียบเทียบคุณค่าที่ได้รับจากการทำงานในฐานะอสม. กับกิจกรรมหรือทางเลือกอื่นที่สามารถทำได้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom ช่วยอธิบายว่าทำไมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ถึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานหรือไม่ โดยทฤษฎีนี้ประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก

1. ความคาดหวัง (Expectancy) การที่อาสาสมัครเชื่อว่าความพยายามที่เขาลงทุนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างไร เช่น การฝึกอบรมอย่างดีจะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นและได้รับผลลัพธ์ที่ดีต่อชุมชน

2. การคาดหวังผลลัพธ์ (Instrumentality) ความเชื่อว่าเมื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการแล้วจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือรางวัล เช่น การได้รับการยอมรับหรือการช่วยเหลือจากองค์กร

3. คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) ค่าหรือความสำคัญที่อาสาสมัครให้กับผลลัพธ์หรือรางวัลที่เขาจะได้รับ เช่น การเห็นว่าการช่วยเหลือผู้อื่นมีคุณค่าต่อเขาและชุมชน

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคาดหวังในบริบทของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

1. การสร้างความคาดหวังที่ชัดเจน ทำให้อาสาสมัครเข้าใจว่าความพยายามของพวกเขาจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและสามารถบรรลุเป้าหมายได้
2. การจัดการการคาดหวังผลลัพธ์ ให้แน่ใจว่าอาสาสมัครรับรู้ว่าผลลัพธ์ที่เขาทำได้จะได้รับการตอบแทนที่คุ้มค่า เช่น การได้รับการยอมรับหรือการสนับสนุนจากชุมชน
3. การเพิ่มคุณค่า ทำให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ที่อาสาสมัครได้รับนั้นมีคุณค่าต่อพวกเขา เช่น การเห็นผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือการได้รับคำชมเชยจากผู้อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไอเรน คริสโตพิตู เกิร์สกอเรอล (Irene, 2008) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานและความจำเป็นในการปฏิบัติตามพนักงานราชการที่ทำงานในกระทรวงการคลังในสาธารณรัฐประเทศไซปรัส ผลการศึกษา พบว่า การถดถอยพหุคูณได้ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนายของงาน ความพึงพอใจเสรีนิยม และพรรคหนึ่งการทดสอบการถดถอยเสรีนิยมใช้เป็นตัวแปรด้านของสภาพแวดล้อมการทำงาน การทดสอบนี้จะอธิบาย ร้อยละ 42.00 และ 4% ของความแปรปรวนทั้งหมด ($F = 24, 63, p < 0.001, DF = 15/560$) ตัวแบบการถดถอยอนุรักษ์นิยมใช้ตัวแปรเดียวกัน หลังจากการควบคุมประชากรเหตุผลในการเลือกที่จะทำงานในภาครัฐ และความต้องการ ความพึงพอใจ ผลการทดสอบนี้อธิบายได้ ร้อยละ 25 และ 3% ของความแปรปรวนทั้งหมด ($F = 66, 21, p < 0.001, DF = 3/575$) ทั้งสองรุ่นนี้พบว่า การถดถอยแหล่งที่สำคัญที่สุดของงาน ความพึงพอใจอยู่ในลำดับยศโอกาสของการใช้ทักษะและความสามารถ เงินเดือนโอกาสในการพัฒนา ทักษะการประกอบอาชีพตารางเวลาการทำงานในชีวิตประจำวันที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ของการทำงานในนามของเพื่อนร่วมงานสองข้อจำกัดของการศึกษาคือการขาดความ Generalizability ประชากรอื่น ๆ และขาดความสมของวิธีการวิจัย และข้อมูลยังมีการระบุผลกระทบของการศึกษาของทั้งพนักงานและนายจ้างเช่นเดียวกับคำแนะนำสำหรับการศึกษาต่อไป

ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) และเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ

และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.012$) แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($R = 0.492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

เอแตง เอแซล นาติซา (Ntisa, 2015) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงานขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดำเนินการในการประเมินผลความแข็งแรง และขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่า สหสัมพันธ์สูงสุดระหว่างโครงสร้างเป็น 0.442 จึงให้หลักฐานของความถูกต้องเลือกปฏิบัติการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ได้ดำเนินการสำหรับแบบสอบถาม ความมุ่งมั่นขององค์กรและบุคคลปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความมุ่งมั่นขององค์กร ปัจจัยสี่ และทั้งหมดของพวกเขาคิดแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายของ 65.2% การปฏิบัติงานเผยปัจจัยที่สาม ซึ่งคิดเป็นความแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายประมาณ ผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศชายและ เพศหญิง มีความคล้ายคลึงกันในการรับรู้ในแง่ของโครงสร้างการศึกษาสถิติความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ และการศึกษาโครงสร้างสีกვენการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ดำเนินการเพื่อสร้างความถูกต้องขนาดมาตรการทั้งหมดเป็นไปตามแบบ ที่ได้รับการยอมรับรูปแบบและความน่าเชื่อถือและเปิดเผยว่า เครื่องชั่งที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือ สุดท้ายรูปแบบโครงสร้างได้รับการทดสอบ สรุปได้ว่า รูปแบบความคิดที่ถูกต้อง กับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความมุ่งมั่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลสำคัญในการปฏิบัติงาน

ปริศนา พิมพ์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้ ร้อยละ 94.60

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

บุรณี สุริยไชย (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ประยุกต์ใช้แนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's (Herzberg's Two-Factor Theory) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานะภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีการรับรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรจะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยประยุกต์ใช้หลักของสมรรถนะตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.46$) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.45$)

และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.39$) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.41$)

อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิว (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ประยุกต์ใช้แนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's (Herzberg's Two-Factor Theory) และทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคือ คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 5.40 ($R^2 = 0.054$)

กฤตเมธ เลขาวิจิตร (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์ เม้นท์ จำกัด โดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ Herzberg (1968) และ แนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

เฉลิมชัย ศรีพุ่มไข่ และไชยสิทธิ์ ดันตยกุล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Abraham, et al. (1985) และ Peterson & Plowman (1953) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้ หรือค่าตอบแทนการให้บำเหน็จรางวัล

แก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน วิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน และปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

กรวิภา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประยุกต์ใช้ตามทฤษฎีของ Herzberg, et al. (1959) และ Peterson & Plowman (1989) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จ และก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.367$) และด้านบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.323$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมได้ ร้อยละ 32.70

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Walton (1973) และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาจากสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ผลการศึกษาพบว่า เพศ และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานและการที่บุคลากร สามารถแสดงบทบาทและรู้สึกเต็มใจ เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์การที่องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้า และความมั่นคง

ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการทำงานของ Maslow (1954), Herzberg, et al. (1959) และ

Peterson & Plowman (1989) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและด้านผลตอบแทน

กฤตภา คิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม (2564) ได้ทำการศึกษา สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดของ Herzberg, et al. (1959) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นถึงทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีแนวในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร และประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร ประยุกต์ใช้แนวคิด McClelland (1953) และ Peterson & Plowman (1989) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางที่แตกต่างกัน ความคาดหวังในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง และยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นรินทร์ บุญยเกียรติ และนันทิชา โชติพิทยานนท์ (2566) ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ถึงร้อยละ 51.10

วิระดา เสือมาก และประภาเพ็ญ สุวรรณ (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่เทศบาลตำบลวิชิต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.70 ระดับแรงสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 70.60 ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.80 และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.405$) และปัจจัยแรงสนับสนุนทางสังคม ($r = 0.444$) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Magdalene, et al. (2013) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในทางลบ จำแนกได้ดังนี้ ขาดการรับรู้ถึงพนักงานที่ทำงานได้ดี ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และไม่มีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและสภาพการทำงานที่ไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย กลยุทธ์ได้รับการพัฒนาเพื่อจัดการกับปัจจัยลบที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในนามิเบีย

Rashid, et al. (2013) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่สถานที่ทำงานในภาคการธนาคารของปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า มีหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในที่ทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ รวมถึงทัศนคติของผู้จัดการ วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาส่วนตัว เนื้อหางาน และผลตอบแทนทางการเงิน ตัวแปรทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ยกเว้นปัญหาส่วนตัวของพนักงานที่ขัดขวางการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษานี้เป็นเชิงปริมาณโดยธรรมชาติ และจะเห็นผลกระทบของตัวแปรเหล่านี้ที่ทัศนคติของผู้จัดการ วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาส่วนตัว เนื้อหางาน และผลตอบแทนทางการเงินในภาคการธนาคารของปากีสถาน

Wei-ling, et al. (2022) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจในการเข้าร่วมบริการอาสาสมัครสุขภาพของพลเมืองที่ไม่คงที่ ที่อาศัยอยู่ในเรือชาวจีนตามทฤษฎีทัศนคติและพฤติกรรมตามแบบแผน ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีทัศนคติในอาสาสมัครด้านสุขภาพมีความสำคัญ

ต่อการคาดการณ์ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในบริการอาสาสมัครสุขภาพพลเมืองที่ไม่คงที่ที่อาศัยอยู่ในเรือ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครและการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญ

Julia, et al. (2022) ได้ทำการศึกษา ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสุขภาพ (HCPS) ในการดำเนินการ 5M กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติ 5M ของอาสาสมัครด้านสุขภาพถูกจัดอยู่ในหมวดหมู่การป้องกันไม่ดี ความรู้ไม่เพียงพอ และทัศนคติเชิงลบ และตัวแปรด้านความรู้และทัศนคติเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสุขภาพมากที่สุด

Simon, et al. (2014) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติของอาสาสมัครด้านสุขภาพเกี่ยวกับงานเพิ่มเติมกับการค้นหาผู้ป่วยวัณโรคปอดที่ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของอาสาสมัครสุขภาพระดับความรู้ และทัศนคติของอาสาสมัครด้านสุขภาพมีผลต่อการกระทำในการค้นหาผู้ป่วยวัณโรคในชุมชน

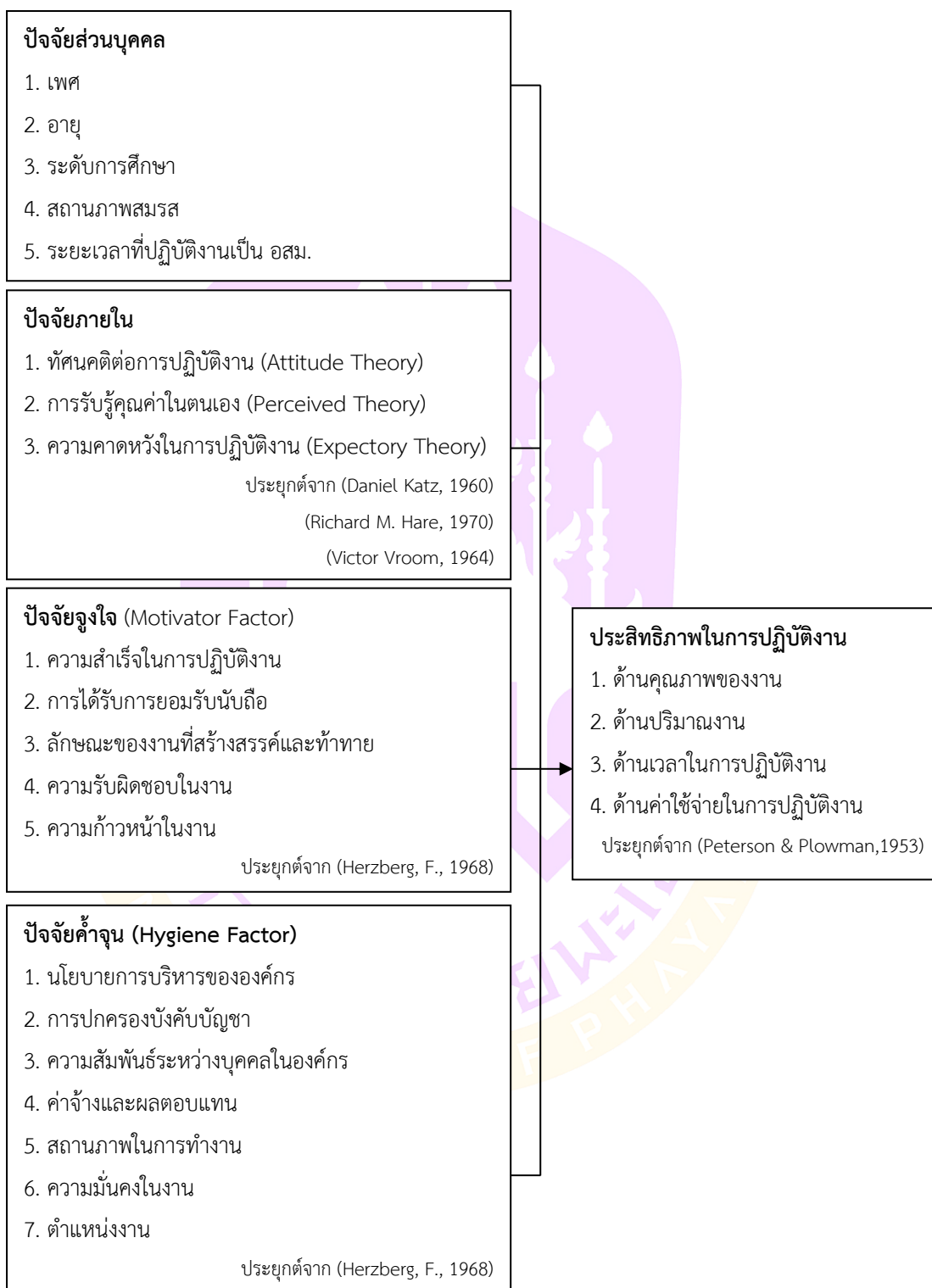
Shaheera & Syeda (2013) ได้ทำการศึกษาการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทัศนคติของอาสาสมัครด้านสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทัศนคติของอาสาสมัครด้านสาธารณสุข โดยใช้ทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม โดยเน้นความเห็นอกเห็นใจ และการตลาดภายในองค์กรการกุศล ซึ่งสามารถนำไปใช้กับทฤษฎีทัศนคติของอาสาสมัครสุขภาพได้

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1968) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มาเป็นตัวแปรต้น เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน และประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย ดังภาพ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดน่าน จำนวน 11,430 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดน่าน จำนวน 446 คน ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ มีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นร้อยละ 5 เทียบขนาดของประชากรที่ 11,430 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 คน

คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie & Morgan (1970)

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{X^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1) + X^2 p (1 - p)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนด $p = 0.5$)

$$\begin{aligned} \text{คำนวณได้ } n &= \frac{3.841 \times 11,430 \times 0.5(1 - 0.5)}{0.05^2 (11,430 - 1) + 3.841 \times 0.5(1 - 0.5)} \\ &= 371.64 \approx 372 \end{aligned}$$

ดังนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 372 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือการตอบกลับของแบบสอบถาม จึงมีการเพิ่มจำนวนตัวอย่างในอัตราร้อยละ 20 จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 446 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ภาพ 2)

3.1 การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยการจับกลุ่มอำเภอทั้ง 15 อำเภอ แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.1 อำเภอขนาดใหญ่ มีจำนวนอสม. มากกว่า 1,000 คนขึ้นไป ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอเวียงสา อำเภอปัว และอำเภอท่าวังผา

3.1.2 อำเภอขนาดกลาง มีจำนวนอสม. ตั้งแต่ 500 ถึง 999 คน ได้แก่ อำเภอนาน้อย อำเภอเชียงกลาง และอำเภอภูเพียง

3.1.3 อำเภอขนาดเล็ก มีจำนวนอสม. น้อยกว่า 500 คน ได้แก่ อำเภอแม่จริม อำเภอบ้านหลวง อำเภอทุ่งช้าง อำเภอนาหมื่น อำเภอสันติสุข อำเภอบ่อเกลือ อำเภอสองแคว และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

3.2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยทำรายชื่ออำเภอทั้งหมดในจังหวัดน่าน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม แยกตามกลุ่มขนาดอำเภอขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จากนั้นทำการการจับฉลากเลือกกลุ่มละ 1 อำเภอ ได้ดังนี้

3.2.1 อำเภอขนาดใหญ่ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน

3.2.2 อำเภอขนาดกลาง ได้แก่ อำเภอภูเพียง

3.2.3 อำเภอขนาดเล็ก ได้แก่ อำเภอทุ่งช้าง

จากนั้นทำรายชื่อตำบลทั้งหมดใน 3 อำเภอนี้ แล้วทำการจับฉลากเลือกอำเภอละ 3 ตำบล ได้ดังนี้

1. อำเภอเมืองน่าน ได้แก่ ตำบลผาสิงห์ ตำบลคูใต้ และตำบลในเวียง

2. อำเภอขนาดกลาง ได้แก่ อำเภอภูเพียง ได้แก่ ตำบลม่วงตึ๊ด ตำบลเมืองจัง และตำบลฝายแก้ว

3. อำเภอขนาดเล็ก ได้แก่ อำเภอทุ่งช้าง ได้แก่ ตำบลปอน ตำบลงอบ และตำบลทุ่งช้าง

3.3 กำหนดสัดส่วน โดยคำนึงถึงสัดส่วนจำนวนของประชากร จำแนกรายตำบล โดยใช้สูตรกำหนดสัดส่วน ดังนี้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

โดยกำหนดให้ n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

n = ขนาดตัวอย่าง

N_i = สมาชิกของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

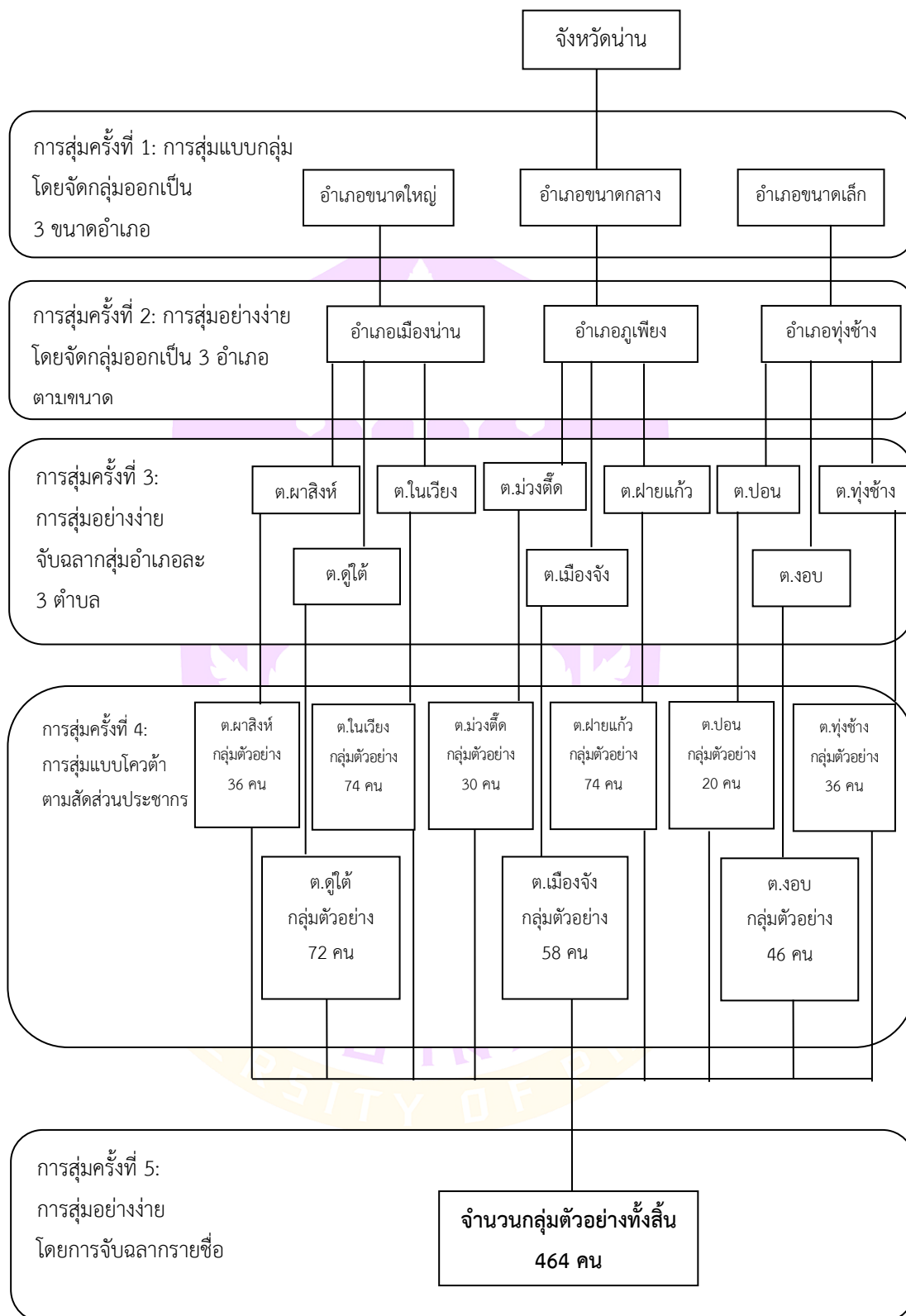
N = จำนวนสมาชิกของประชากรทั้งหมด

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในพื้นที่อำเภอเมืองน่าน อำเภอภูเพียง และอำเภอทุ่งช้าง
จำนวน 1,410 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน, 2565)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอจำแนกตำบล

ตำบลจังหวัดน่าน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมืองน่าน	574	182
1. ตำบลผาสิงห์	115	36
2. ตำบลคูใต้	226	72
3. ตำบลในเวียง	233	74
อำเภอภูเพียง	513	162
1. ตำบลม่วงตึ๊ด	96	30
2. ตำบลเมืองจัง	184	58
3. ตำบลฝายแก้ว	233	74
อำเภอทุ่งช้าง	323	102
1. ตำบลปอน	65	20
2. ตำบลงอบ	145	46
3. ตำบลทุ่งช้าง	113	36
รวม	1,410	446

3.4 การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยนำรายชื่ออาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ของแต่ละตำบลมาจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ตามสัดส่วนของแต่ละตำบล
ที่กำหนดไว้ในข้อ 3.3 ได้ขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 446 ตัวอย่าง



ภาพ 2 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติในการคัดเลือก (Inclusion Criteria) ดังนี้

1. อาสาสมัครเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. สามารถในการสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดี
3. มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ไม่มีปัญหาด้านการได้ยินและการมองเห็น
4. ยินยอมเข้าร่วมและตอบแบบสอบถามการวิจัย

กำหนดเกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion Criteria) ดังนี้

1. อาสาสมัครมีปัญหาสุขภาพที่เป็นปัญหาต่อการตอบแบบสอบถาม
2. อาสาสมัครตอบข้อคำถามไม่ครบ

กำหนดเกณฑ์การถอนอาสาสมัครออกจากงานวิจัย (Withdraw criteria) ดังนี้

1. อาสาสมัครขอถอนตัวออกจากงานวิจัย

กำหนดเกณฑ์ยุติโครงการวิจัย (Termination of Study Criteria) ดังนี้

1. มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยกว่าร้อยละ 50
2. การดำเนินการวิจัยไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาสร้างจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ โดยศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเนื้อหาในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียวและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- | | | | |
|-------------------------------|-------------|--------|--------------|
| 1. ทักษะคติต่อการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ | ได้แก่ | ข้อที่ 1-6 |
| 2. การรับรู้คุณค่าในตนเอง | จำนวน 5 ข้อ | ได้แก่ | ข้อที่ 7-11 |
| 3. ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ | ได้แก่ | ข้อที่ 12-16 |

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกคำตอบในแต่ละข้อเพียงข้อเดียว คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

		คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ	
ตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”	ให้	5	1	คะแนน
ตอบ “เห็นด้วย”	ให้	4	2	คะแนน
ตอบ “ไม่แน่ใจ”	ให้	3	3	คะแนน
ตอบ “ไม่เห็นด้วย”	ให้	2	4	คะแนน
ตอบ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”	ให้	1	5	คะแนน

โดยเกณฑ์การแปลผลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) แบ่งเป็น

3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับความคิดเห็น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 20 ข้อ

โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-4
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 5-8
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 9-12
4. ความรับผิดชอบในงาน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 13-16
5. ความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 17-22

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกคำตอบในแต่ละข้อเพียงข้อเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ตอบ “มากที่สุด”	ให้ 5	1 คะแนน
ตอบ “มาก”	ให้ 4	2 คะแนน
ตอบ “ปานกลาง”	ให้ 3	3 คะแนน
ตอบ “น้อย”	ให้ 2	4 คะแนน
ตอบ “น้อยที่สุด”	ให้ 1	5 คะแนน

โดยเกณฑ์การแปลผลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับความคิดเห็น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 28 ข้อ โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. นโยบายการบริหารขององค์กร	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1-4
2. การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 5-8
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 9-12

4. ค่าจ้างและผลตอบแทน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 13-16
5. สถานภาพในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 17-20
6. ความมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 21-24
7. ตำแหน่งงาน	จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 25-28

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกคำตอบในแต่ละข้อเพียงข้อเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

		คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ	
ตอบ “มากที่สุด”	ให้	5	1	คะแนน
ตอบ “มาก”	ให้	4	2	คะแนน
ตอบ “ปานกลาง”	ให้	3	3	คะแนน
ตอบ “น้อย”	ให้	2	4	คะแนน
ตอบ “น้อยที่สุด”	ให้	1	5	คะแนน

โดยเกณฑ์การแปลผลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับความคิดเห็น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ โดยมีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้
ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3 |
| 2. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-6 |
| 3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-9 |
| 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10-12 |

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกคำตอบ
ในแต่ละข้อเพียงข้อเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแต่ละคำตอบมี
ความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีความคิดเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

		คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ	
ตอบ “มากที่สุด”	ให้	5	1	คะแนน
ตอบ “มาก”	ให้	4	2	คะแนน
ตอบ “ปานกลาง”	ให้	3	3	คะแนน
ตอบ “น้อย”	ให้	2	4	คะแนน
ตอบ “น้อยที่สุด”	ให้	1	5	คะแนน

โดยเกณฑ์การแปลผลโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) แบ่งเป็น
3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับความคิดเห็น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33	หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยได้การศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขต กรอบแนวคิดในการวิจัยของการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เรื่องปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษา

3. นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา ภาษาที่ใช้และความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณา จากอาจารย์ที่ปรึกษาว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามฉบับนี้พบค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทุกข้อผ่านเกณฑ์ 0.67 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป โดยพบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคในภาพรวม (Cronbach' s Alpha-Coefficient) เท่ากับ 0.95 จำแนกรายปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 แบบสอบถามปัจจัยภายใน เท่ากับ 0.88
- 5.2 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ เท่ากับ 0.96
- 5.3 แบบสอบถามปัจจัยค้ำจุน เท่ากับ 0.96
- 5.4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงร่างวิจัย และเสนอโครงร่างวิจัยในการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาติดต่อประสานงานหน่วยงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดน่าน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยในพื้นที่
3. คัดเลือกผู้ช่วยวิจัย โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แห่งละ 1 คน เพื่อช่วยเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ครั้ง โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และวิธีการเก็บข้อมูลแก่ผู้ช่วยวิจัย
4. ทำหนังสือเชิญกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนัดเข้าพบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 ครั้ง โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ชั่วโมง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย หากกลุ่มตัวอย่างยินดีที่จะเป็นผู้เข้าร่วมการวิจัย ให้ลงลายมือชื่อในหนังสือแสดงความยินยอมในการเก็บข้อมูล
5. ผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างส่งรวบรวมส่งคืนให้กับผู้วิจัย
6. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสและจัดระบบข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำมาสรุป อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistic) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยด้านงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

2.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้สัญลักษณ์ r แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะ คือ $-1 \leq r \leq 1$ และ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งการบอกระดับความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย และเครื่องหมาย $+$, $-$ หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกทิศทางของความสัมพันธ์สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, et al., 1998)

ค่า r		ระดับของความสัมพันธ์
0.91-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.71-0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.51-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.31-0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.00-0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

2.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรทำนายกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน จำนวน 446 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน
5. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน
6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
7. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 446)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	14.13
หญิง	383	85.87

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	7	1.57
30-39 ปี	20	4.48
40-49 ปี	85	19.06
50-59 ปี	191	42.83
60 ปีขึ้นไป	143	32.06
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	111	24.89
มัธยมศึกษา	254	56.95
อนุปริญญา/ปวส.	33	7.40
ปริญญาตรี	48	10.76
สถานภาพสมรส		
โสด	62	13.90
สมรส/คู่	307	68.83
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	77	17.27
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็น อสม.		
1-5 ปี	100	22.42
6-10 ปี	117	26.23
11-20 ปี	128	28.70
20-30 ปี	77	17.27
31 ปี ขึ้นไป	24	5.38

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.87 มีอายุ 50-59 ปี ร้อยละ 42.83 รองลงมา คือ อายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.06 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 1.57 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 56.95 รองลงมา คือ ประถมศึกษา ร้อยละ 24.89 และน้อยที่สุด คือ อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 7.40 มีสถานภาพสมรส/คู่มากที่สุด ร้อยละ 68.83 รองลงมา คือ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 17.27 และน้อยที่สุด คือ โสด ร้อยละ 13.90 ระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นอสม. 11-20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 28.70 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 26.23 และน้อยที่สุด คือ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.38

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ด้านทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน			
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นอส.	4.74	0.61	ระดับสูง
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความชื่นชมจากคนในชุมชน	4.50	0.69	ระดับสูง
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเวลาที่จะต้องทำงานร่วมกับชุมชนในบทบาทอส.*	1.48	0.62	ระดับสูง
4. ท่านรู้สึกเสียเวลาเมื่อต้องเข้ารับการอบรมฟื้นฟูความรู้ประจำเดือน*	1.78	0.99	ระดับสูง
5. ท่านรู้สึกยินดีที่จะช่วยเหลือในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน	4.59	0.69	ระดับสูง
6. ถ้ามีโอกาสในการอธิบายความรู้เกี่ยวกับด้านสุขภาพ ท่านจะอธิบายให้แก่คนในชุมชนเสมอ	4.51	0.70	ระดับสูง
รวม	4.51	0.72	ระดับสูง

หมายเหตุ * ข้อคำถามเชิงลบ

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นอส.

($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกเสียเวลาเมื่อต้องเข้ารับการอบรม
ฟื้นฟูความรู้ประจำปี ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.99)

ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน
ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้านการรับรู้คุณค่า
ในตนเอง

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การรับรู้คุณค่าในตนเอง			
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยเหลือในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนได้	4.45	0.70	ระดับสูง
2. ท่านเป็นคนที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม	4.57	0.66	ระดับสูง
3. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นอสม.	4.66	0.61	ระดับสูง
4. งานอสม.เป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น	4.59	0.73	ระดับสูง
รวม	4.57	0.57	ระดับสูง

จากตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน
ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นอสม. ($\bar{X} = 4.66$,
S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยเหลือในการดูแลสุขภาพ
ของคนในชุมชนได้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70)

ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน
ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน
ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน			
1. ชุมชนให้ความร่วมมือกับท่านในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	4.37	0.76	ระดับสูง
2. ชุมชนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ อสม.	4.09	0.88	ระดับสูง
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านร้องขอ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.49	0.68	ระดับสูง
4. สมาชิกในชุมชนของท่านมีน้ำใจ ช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.69	ระดับสูง
5. ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยเหลือให้คนในชุมชนมีสุขภาพดีได้	4.50	0.67	ระดับสูง
รวม	4.36	0.59	ระดับสูง

จากตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน
ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยเหลือให้คน
ในชุมชนมีสุขภาพดีได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ชุมชนของท่านมีวัสดุ
อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของอสม. ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.88)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในแต่ละด้าน

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	4.51	0.72	ระดับสูง
การรับรู้คุณค่าในตัวเอง	4.57	0.57	ระดับสูง
ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	4.36	0.59	ระดับสูง
ปัจจัยภายในรวม	4.48	0.46	ระดับสูง

จากตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน
ในแต่ละด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.46) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน
แล้วพบว่า มีปัจจัยภายใน ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.57)

รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.59)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านทุ่มเททำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	4.48	0.79	ระดับสูง
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.17	0.78	ระดับสูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่าน ปฏิบัติ	4.46	0.80	ระดับสูง
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง	4.30	0.85	ระดับสูง
รวม	4.35	0.71	ระดับสูง

จากตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านทุ่มเททำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.78)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดน่าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การได้รับการยอมรับนับถือ			
1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	4.22	0.80	ระดับสูง
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างมาก	4.31	0.75	ระดับสูง
3. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน	4.35	0.78	ระดับสูง
4. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษา เรื่องการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ	4.17	0.82	ระดับสูง
รวม	4.26	0.70	ระดับสูง

จากตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษา เรื่องการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.82)

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย			
1. ท่านจะหาวิธีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชนจนสำเร็จเสมอ	4.15	0.74	ระดับสูง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่	4.38	0.65	ระดับสูง
3. งานอสม. เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	4.37	0.68	ระดับสูง
รวม	4.30	0.60	ระดับสูง

จากตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านจะหาวิธีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชนจนสำเร็จเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74)

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดน่าน ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความรับผิดชอบในงาน			
1. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานสาธารณสุขในชุมชน	4.42	0.68	ระดับสูง

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมด้านสาธารณสุขในชุมชน	4.34	0.75	ระดับสูง
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขกำหนด	4.41	0.67	ระดับสูง
4. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับการยอมรับและนำไปปรับใช้อยู่เสมอ	4.17	0.74	ระดับสูง
รวม	4.34	0.63	ระดับสูง

จากตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานสาธารณสุขในชุมชน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับการยอมรับและนำไปปรับใช้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74)

ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความก้าวหน้าในงาน			
1. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่นอบรมฟื้นฟูความรู้ไปศึกษาดูงาน	4.24	0.83	ระดับสูง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	4.17	0.82	ระดับสูง
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อไปประกวดระดับต่าง ๆ ได้	3.87	1.03	ระดับสูง
รวม	4.09	0.80	ระดับสูง

จากตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น อบรมฟื้นฟูความรู้ ไปศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.82)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตแต่ละด้าน

ปัจจัยเชิงจิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.71	ระดับสูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	0.70	ระดับสูง
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.30	0.60	ระดับสูง
ความรับผิดชอบในงาน	4.34	0.63	ระดับสูง
ความก้าวหน้าในงาน	4.09	0.80	ระดับสูง
ปัจจัยเชิงจิตรวม	4.27	0.60	ระดับสูง

จากตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตแต่ละด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า มีปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.80)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน จำแนกออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ปัจจัยจำแนก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
นโยบายการบริหารขององค์กร			
1. หน่วยงานสาธารณสุขที่ท่านสังกัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมอสม.ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ	4.46	0.67	ระดับสูง
2. ท่านพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการทำงานของหน่วยงานสาธารณสุข	4.38	0.67	ระดับสูง
3. หน่วยงานสาธารณสุขที่ท่านสังกัด เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตการปฏิบัติงาน	4.35	0.74	ระดับสูง
รวม	4.39	0.62	ระดับสูง

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานสาธารณสุขที่ท่านสังกัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมอสม. ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานสาธารณสุขที่ท่านสังกัด เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา

ปัจจัยจำแนก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การปกครองบังคับบัญชา			
1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน	4.46	0.69	ระดับสูง
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมอบหมายงานตามความเหมาะสม	4.33	0.71	ระดับสูง
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน	4.44	0.70	ระดับสูง
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมออกปฏิบัติงานในชุมชนกับท่านอยู่เสมอ	4.34	0.77	ระดับสูง
รวม	4.39	0.64	ระดับสูง

จากตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมอบหมายงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. ในจังหวัดน่าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลในองค์กร

ปัจจัยจำแนก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			
1. อสม. ในชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากทุกคน	4.44	0.76	ระดับสูง
2. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	4.50	0.65	ระดับสูง

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่และชุมชนจัดขึ้นเสมอ	4.52	0.64	ระดับสูง
4. ท่านสามารถทำงานร่วมกับอสม.ในชุมชนได้เป็นอย่างดี	4.62	0.59	ระดับสูง
รวม	4.51	0.57	ระดับสูง

จากตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับอสม.ในชุมชนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อสม.ในชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.76)

ด้านคำจ้างและผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านคำจ้างและผลตอบแทน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านคำจ้างและผลตอบแทน

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
คำจ้างและผลตอบแทน			
1. อัตราค่าป่วยการที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบแล้ว	3.69	1.09	ระดับสูง
2. ท่านได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เพียงพอ เช่น สิทธิในการนอนห้องพิเศษของ อสม.และญาติสายตรง สมาชิก ฅาปนกิจ อสม.แห่งประเทศไทย	4.39	0.75	ระดับสูง
3. ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษเมื่อท่านไปอบรมหรือประชุม นอกพื้นที่อย่างเหมาะสม	3.70	1.07	ระดับสูง
4. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันอสม. วันปีใหม่	4.48	0.71	ระดับสูง
รวม	4.06	0.68	ระดับสูง

จากตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันอสม. วันปีใหม่ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อัตราค่าป่วยการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบแล้ว ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.09)

ด้านสภาพในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ อสม. ในจังหวัดน่าน ด้านสภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ด้านสภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพในการทำงาน			
1. ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.99	0.84	ระดับสูง
2. การติดต่อประสานงานของท่านและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความสะดวก รวดเร็ว	4.32	0.75	ระดับสูง
3. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี ไม่มีความขัดแย้ง	4.24	0.78	ระดับสูง
4. ในการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วมากขึ้น	4.29	0.75	ระดับสูง
รวม	4.21	0.67	ระดับสูง

จากตาราง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ด้านสภาพในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ในการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วมากขึ้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.84)

ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความมั่นคงในงาน			
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นอสม.จนกว่าจะปฏิบัติงานไม่ไหว	4.61	0.68	ระดับสูง
2. ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจในการเป็นอสม.และผูกพันกับงาน	4.68	0.55	ระดับสูง
3. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานเป็นอสม.ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น	4.47	0.67	ระดับสูง
4. ท่านคิดว่าการเป็นอสม.มีหลักประกันความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว	4.46	0.69	ระดับสูง
รวม	4.55	0.53	ระดับสูง

จากตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจในการเป็นอสม. และผูกพันกับงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าการเป็นอสม. มีหลักประกันความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69)

ด้านตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน
ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ตำแหน่งงาน			
1. ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้	4.39	0.72	ระดับสูง
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.46	0.65	ระดับสูง
3. งานอสม. เป็นงานจิตอาสาที่ท่านภาคภูมิใจ	4.73	0.52	ระดับสูง
4. งานอสม. ถือว่าเป็นงานที่ดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน จึงถือว่าเป็นงานจิตอาสาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก	4.72	0.54	ระดับสูง
รวม	4.57	0.52	ระดับสูง

จากตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนด้านตำแหน่งงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ งานอสม. เป็นงานจิตอาสาที่ท่านภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนแต่ละด้าน

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
นโยบายการบริหารขององค์กร	4.39	0.62	ระดับสูง
การปกครองบังคับบัญชา	4.39	0.64	ระดับสูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.51	0.57	ระดับสูง
ค่าจ้างและผลตอบแทน	4.06	0.68	ระดับสูง
สภาพภาพในการทำงาน	4.21	0.67	ระดับสูง
ความมั่นคงในงาน	4.55	0.53	ระดับสูง
ตำแหน่งงาน	4.57	0.52	ระดับสูง
รวม	4.38	0.50	ระดับสูง

จากตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกแต่ละด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.50) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า มีปัจจัยจำแนก ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.68)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านคุณภาพของงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านคุณภาพของงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน			
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง เชื่อถือได้	4.42	0.60	ระดับสูง
2. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.30	0.66	ระดับสูง
3. ผลงานและการปฏิบัติงานของท่านมีข้อบกพร่อง ผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ	3.33	1.25	ระดับปานกลาง
รวม	4.01	0.61	ระดับสูง

จากตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลงานและการปฏิบัติงานของท่านมีข้อบกพร่อง ผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.25)

ด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านปริมาณงาน
ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านปริมาณงาน			
1. การปฏิบัติงานในชุมชนของท่าน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนอสม.	4.16	0.79	ระดับสูง
2. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติใช้เวลาตามที่กำหนด	4.21	0.74	ระดับสูง
3. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด	4.28	0.73	ระดับสูง
รวม	4.21	0.65	ระดับสูง

จากตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านปริมาณงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานในชุมชนของท่าน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนอสม. ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.79)

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านเวลา
ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.31	0.79	ระดับสูง
2. ระบบการทำงานมีความยุ่งยากและควรปรับปรุงแก้ไข นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา	3.95	0.88	ระดับสูง
รวม	4.13	0.64	ระดับสูง

จากตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงาน
เสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบ
การทำงานมีความยุ่งยากและควรปรับปรุงแก้ไข นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา
($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.88)

ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ด้านค่าใช้จ่ายในการ
ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรและ งบประมาณ	4.16	0.89	ระดับสูง
2. ท่านตระหนักและกระตุ้นผู้อื่นให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.27	0.89	ระดับสูง
3. การปฏิบัติงานของท่านมีค่าใช้จ่ายน้อยมากหรือไม่มีค่าใช้จ่ายเลย	3.86	0.97	ระดับสูง
รวม	4.09	0.65	ระดับสูง

จากตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม

อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านตระหนักและกระตุ้นผู้อื่นให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีค่าใช้จ่ายน้อยมากหรือไม่มีค่าใช้จ่ายเลย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.97)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน แต่ละด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.01	0.61	ระดับสูง
ด้านปริมาณงาน	4.21	0.65	ระดับสูง
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.13	0.64	ระดับสูง
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	4.09	0.65	ระดับสูง
รวม	4.11	0.54	ระดับสูง

จากตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน แต่ละด้าน พบว่า ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.54) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.65) รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.61)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน โดยการรวมกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ให้สามารถใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ได้ผลการศึกษาแสดงในตาราง 26

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลเชิงปริมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ อสม. จังหวัดน่าน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ได้ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Pearson Chi-Square		
	ต่ำ-ปานกลาง	สูง	χ^2	df	p-value
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. เพศ			0.01	1	0.55
ชาย	16 (3.59)	47 (10.54)			
หญิง	97 (21.75)	286 (64.12)			
2. ระดับการศึกษา			8.27	3	0.10
ประถมศึกษา	28 (6.28)	83 (18.61)			
มัธยมศึกษา	64 (14.35)	190 (42.60)			
อนุปริญญา/ปวส.	8 (1.79)	25 (5.61)			
ปริญญาตรี	12 (2.69)	36 (8.07)			
3. สถานภาพสมรส			7.187	4	0.13
โสด	16 (3.59)	46 (10.31)			
สมรส/คู่	78 (17.49)	229 (51.35)			
หม้าย/อยู่ร้าง/แยกกันอยู่	20 (4.48)	57 (12.78)			

จากตาราง 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยภายใน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		การแปลผล
	r	p-value	
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน	0.13 [*]	< 0.05	ระดับต่ำมาก
การรับรู้คุณค่าในตนเอง	0.29 ^{**}	< 0.001	ระดับต่ำมาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยภายใน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		การแปลผล
	r	p-value	
ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	0.31**	< 0.001	ระดับต่ำ
ปัจจัยภายในรวม	0.29**	< 0.001	ระดับต่ำมาก

หมายเหตุ: * p-value < 0.05, ** p-value < 0.001

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน มากที่สุด คือ ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.31$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.29$) และปัจจัยภายในรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.29$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 และน้อยที่สุด คือ ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.13$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.001

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยเชิงจิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		การแปลผล
	r	p-value	
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.31**	< 0.001	ระดับต่ำ
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.36**	< 0.001	ระดับต่ำ
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.44**	< 0.001	ระดับต่ำ
ความรับผิดชอบในงาน	0.44**	< 0.001	ระดับต่ำ
ความก้าวหน้าในงาน	0.42**	< 0.001	ระดับต่ำ
ปัจจัยเชิงจิตรวม	0.46**	< 0.001	ระดับต่ำ

หมายเหตุ: ** p-value < 0.001

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม.จังหวัดน่าน มากที่สุด คือ ปัจจัยเชิงใจรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.46$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.44$) และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.44$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพในการในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยคำจูน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		การแปลผล
	r	p-value	
นโยบายการบริหารขององค์กร	0.40**	< 0.001	ระดับต่ำ
การปกครองบังคับบัญชา	0.39**	< 0.001	ระดับต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.35**	< 0.001	ระดับต่ำ
ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.40**	< 0.001	ระดับต่ำ
สภาพภาพในการทำงาน	0.36**	< 0.001	ระดับต่ำ
ความมั่นคงในงาน	0.41**	< 0.001	ระดับต่ำ
ตำแหน่งงาน	0.34**	< 0.001	ระดับต่ำ
ปัจจัยคำจูนรวม	0.47**	< 0.001	ระดับต่ำ

หมายเหตุ ** p-value < 0.001

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยคำจูนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน มากที่สุด คือ ปัจจัยคำจูนรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.41$) และน้อยที่สุด คือ ด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ($r = 0.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม.จังหวัดน่าน

ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็น อสม. 2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง ความคาดหวังในการทำงาน 3) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 4) ปัจจัยคำจูง ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็น อสม. ความคาดหวังในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงนำเข้าสู่สมการเพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ผลการศึกษาเป็นไปตาม ตาราง 30

ตาราง 30 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรทำนายกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

ตัวแปรทำนาย	R ² chang	b	Beta	t	p-value
ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	0.006	0.349	0.171**	4.716	0.001
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.005	0.384	0.182*	2.997	0.003
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.005	0.294	0.137*	2.091	0.037
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.379	1.032	0.309**	5.562	0.001
ความก้าวหน้าในงาน	0.019	0.480	0.192**	3.964	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.009	0.465	0.176*	3.391	0.001
ค่าจ้าง และผลตอบแทน	0.087	0.578	0.262**	6.436	0.001
ความมั่นคงในงาน	0.004	0.291	0.104*	2.035	0.042
ตำแหน่งงาน	0.007	0.383	0.134*	2.676	0.008
Constant(a) = 6.843, R square = 0.551, Adjusted R square = 0.541, F = 4.143					
95%CI = 2.335-10.286, p-value = 0.00					

หมายเหตุ: * p-value < 0.05, ** p-value < 0.001

จากตาราง 30 พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 55 ($R^2 = 0.551$) และสามารถเขียนสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

เมื่อ Y' = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม.

b_0 = ค่าคงที่ (Constant)

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนาย (b)

$Y' = 6.834 + 0.349$ (ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน) $- 0.384$ (ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน) $+ 0.294$ (การได้รับการยอมรับนับถือ) $+ 1.032$ (ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย) $+ 0.480$ (ความก้าวหน้าในงาน) $- 0.465$ (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) $+ 0.57$ (ค่าจ้างและผลตอบแทน) $+ 0.291$ (ความมั่นคงในงาน) $+ 0.383$ (ตำแหน่งงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม.) $= 0.349$ (ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน) $- 0.384$ (ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน) $+ 0.294$ (การได้รับการยอมรับนับถือ) $+ 1.032$ (ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย) $+ 0.480$ (ความก้าวหน้าในงาน) $- 0.465$ (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) $+ 0.59$ (ค่าจ้างและผลตอบแทน) $+ 0.291$ (ความมั่นคงในงาน) $+ 0.383$ (ตำแหน่งงาน)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างคือ อสม. จังหวัดน่าน จำนวน 446 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม 5 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า อสม. จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.87 มีอายุกระจายอยู่ในกลุ่ม 50-59 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.83 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 56.95 มีสถานภาพสมรส/คู่ ร้อยละ 68.83 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติ เป็น อสม. 11-20 ปี ร้อยละ 28.70

2. ปัจจัยภายใน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายใน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.72) และด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59)

3. ปัจจัยจิตใจ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจิตใจ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.71) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) ด้านลักษณะของงานที่สร้างวรรค์และท้าทาย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.80)

4. ปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68)

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.61)

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นอสม. ปัจจัยภายใน ด้านความคาดหวังในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$)

7. ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน

จากการศึกษา พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) และตัวแปรทั้ง 9 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 55.00 ($R\text{ Square} = 0.55$)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า

เพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 50-59 ปี มากที่สุด มากกว่าครึ่งได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สถานภาพสมรส/คู่ และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นอสม. 11-20 ปี จากข้อมูลลักษณะประชากรแสดงให้เห็นว่าลักษณะของอสม. ในเพศหญิงจะมีความสนใจที่จะสมัครเป็นอสม. และส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน อยู่ในวัยทำงานที่มีบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ในสังคมร่วมด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของอังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2564) พบว่าเพศ และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้คุณค่าในตนเอง และด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ของอสม. จังหวัดน่าน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าอสม. ได้ผ่านการฝึกอบรม มีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายตามบริบทพื้นที่ และมีความคาดหวัง เชื่อมโยงถ้าปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จะได้รับสวัสดิการค่าป่วยการหรือค่าตอบแทน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ที่พบว่า ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของอสม.ที่ผ่านมาได้ประสบผลสำเร็จที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ป่วยที่ติดเชื้อโรคโควิด-19 การดูแลผู้พิการหรือผู้ป่วย ในสถานการณ์น้ำท่วม เป็นต้น ทำให้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้อสม. เกิดการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤตเมธ เลขาวิจิตร (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์ เมนท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าอสม.อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบาย และการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2566) รวมทั้งมีสวัสดิการที่ดี ทำให้ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนรินทร์ บุญเกียรติ และนันทิชา โชติพิทยานนท์ (2566) ที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ ถึงร้อยละ 51.10

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงาน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพงาน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากกระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประยุกต์เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ และแอปพลิเคชัน มาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และสะดวกต่อการรายงานผลในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ได้แก่ ความคาดหวังในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน สามารถอธิบายได้ตามรายละเอียดดังนี้

ความคาดหวังในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. อธิบายได้ว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคาดหวังในการทำงาน อยู่ระดับปานกลาง อสม.เป็นผู้ที่ผ่านการอบรมด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นแกนนำเครือข่ายในการดูแลสุขภาพทั้งระดับครอบครัว และชุมชน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2562) มีความคาดหวังในการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชน ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) รวมถึงอสม. จังหวัดน่าน มีการทำงานร่วมกันกับเครือข่ายสุขภาพ ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพมากมาย ที่คอยสนับสนุน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของอสม. เช่น วัสดุอุปกรณ์ในด้านการแพทย์งบประมาณการทำการกิจกรรม หรือโครงการด้านสุขภาพ เป็นต้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. ที่เพิ่มมากขึ้น และประสบความสำเร็จสอดคล้องกับการศึกษาของปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลาปะ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงาน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคาดหวังในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.76 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 0.58

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับสูง และส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานนานอยู่ในช่วง 11- 20 ปี ถึงร้อยละ 28.70 จึงมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง มีความชำนาญในพื้นที่ และอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชน สามารถที่จะเข้าถึงการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. เพิ่มมากขึ้นด้วย และประสบความสำเร็จสูง สอดคล้องกับการศึกษาของกฤตเมธ เลขาวิจิตร (2561) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ และด้านสภาพการทำงานของพนักงานบริษัท มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 50-59 ปี ร้อยละ 42.80 เป็นวัยทำงาน และวัยย่างเข้าสู่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญทางสังคมอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น เป็นผู้นำชุมชน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาล/ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานแม่บ้าน เป็นต้น จึงการได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือ การยอมรับนับถือจากประชาชนในชุมชน รวมทั้ง อสม. จังหวัดน่าน ได้รับการสนับสนุนเหรียญเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงานตามระยะเวลา ค่ายกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของ อสม. มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุมพล รอดแจ่ม และคณะ (2564) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานของ อสม. เป็นบทบาทที่มีความสำคัญในการสนับสนุนระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (วิเชียร เทียนจารุวัฒนา และคณะ, 2564) เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการดำเนินการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค และการแก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชน จนได้รับการยอมรับ และยกย่องเชิดชูเกียรติจากคนในชุมชน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2562) จึงเป็นสิ่งที่จูงใจให้กลุ่มตัวอย่างอยากทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายที่จะลงมือทำงาน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม.

จังหวัดน่าน เพิ่มขึ้นตามมาด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษากฎหมาย มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ที่พบว่า ปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านบทบาทหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 32.70

ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัจจัยมุ่งใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะอสม. ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง หรืออบรมฟื้นฟูความรู้ในทุกปีงบประมาณ ได้รับค่าป่วยการรายเดือน และได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพ เพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น สวัสดิการเงินกองทุนปณิกสงเคราะห์ สวัสดิการสิทธิการรักษาพยาบาลตนเอง และครอบครัว สวัสดิการ ค่าสวัสดิการช่วยเหลือเวลาเจ็บป่วย หรือประสบภัยพิบัติ เป็นต้น ความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. ในระดับที่สูงมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาคณานุภาพพันธุ์ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม/เพียงพอ และตำแหน่งงานที่มีความก้าวหน้า มั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) อธิบายได้ว่า อสม. จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่มีปัจจัยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ระดับสูง แสดงให้เห็นถึงอสม.ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่ดี เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การมีความสามัคคีในองค์กรทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิศักดิ์ เชื้อดวงผุย และธัญรัตน์ สุวรรณะ (2563) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับแรก

ค่าจ้าง และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p\text{-value} < 0.01$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัจจัยคำนึง ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับสูง นอกจากค่าป่วยการที่ได้รับรายเดือน อสม.ยังได้รับผลตอบแทนอย่างอื่น เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันชีวิตกลุ่ม (ฌกส.) เป็นต้น รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับในชุมชน เช่น การได้รับยกย่องชมเชย การได้รับความเคารพนับถือ เป็นต้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของคณานุภาพพันธุ์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า เพศและรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของการที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) อธิบายได้ว่า ความมั่นคงในงานของ อสม. อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านองค์กรของกระทรวงสาธารณสุขที่มีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงาน สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานให้แก่ อสม. รวมถึงให้ความสำคัญด้านสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2562) ที่พบว่า ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร ด้านความตั้งใจการในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) อธิบายได้ว่า งานของ อสม. เป็นงานจิตอาสา ที่ดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน นับเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องนับถือจากคนในชุมชน อสม. ที่มีความรู้ความสามารถ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร ภูวดลไพศาล (2563) ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานภาพและตำแหน่งมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด

หน่วยงานด้านสาธารณสุขควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมการคิดนอกกรอบความคิดสร้างสรรค์ อสม. ในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวอย่างที่ดีของ อสม. คนอื่น มีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงาน และให้ อสม. ได้รับการฝึกทักษะ เพื่อก่อให้เกิดความชำนาญอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้การสนับสนุนโดยการจัดการกฎระเบียบต่าง ๆ และสวัสดิการให้เอื้อต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ได้แก่ ความคาดหวังในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน ดังนั้น

1. บุคลากรสาธารณสุขควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพของ อสม. ให้มีความต่อเนื่องตลอดทุกปี ส่งเสริมปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และความสำคัญของ อสม. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพในชุมชน การให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้ อสม. มีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารในกระทรวงสาธารณสุข ควรให้ความสำคัญกับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทนของ อสม. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และให้กำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของ อสม.

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. ในการดำเนินวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพก่อนการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพหลังปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อที่จะพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้มากยิ่งขึ้น อาจพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อสม. ร่วมด้วย เช่น ตัวแปรอาชีพ ความรอบรู้ของการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ หรือการใช้ระบบรายงานของ อสม. เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ดังนั้น ควรศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมสมรรถนะของ อสม. ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. เบื้องต้น หรือติดตามการทำงานของ อสม. ได้ และยังแสดงถึงความต้องการด้านการจัดระบบ หรือการปรับปรุงการทำงานของ อสม. ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนพื้นที่ที่ศึกษา

3. การวิจัยในครั้งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีข้อจำกัดเนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยไม่สามารถใช้เพื่อระบุว่าอะไรเป็นสาเหตุ และปัจจัยหรือผลลัพธ์ของการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อสม. จังหวัดน่าน ได้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของงานอสม. เบื้องต้น หรือติดตามการทำงานของ อสม. ได้ และแสดงถึงความต้องการ

ด้านการจัดระบบ หรือการปรับปรุงการทำงานของอสม. ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง
สาธารณสุข และความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนพื้นที่ที่ศึกษา



บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2562, 22 มกราคม). คู่มือ อสม. หมอประจำบ้าน
http://phc.moph.go.th/www.hss/data_center/dyn_mod/OSM_Doctor.pdf.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2556). คู่มือ อสม.มืออาชีพ.
โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กรวิภา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 229-241.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.
วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 209-222.
- กฤตเมธ เลขาวิจิตร. (2561, 16 สิงหาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้น จำกัด. การประชุมนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต ครั้งที่ 13, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รังสิต.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2566, 20 มิถุนายน). แผนงาน/
โครงการ และตัวชี้วัด กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.
https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2023/05/E-book-Indicators-66-revised_11.pdf
- กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2566,
20 มิถุนายน). จำนวนอสม.ที่มีสิทธิรับค่าป่วยการและมีการบันทึกเลขบัญชีธนาคารแล้ว.
<https://www.thaiphc.net/phc/phcadmin/administrator/Report/OSMRP000BBE.php>
- คณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. Google.com. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/10/MPA-2018-IS-The-Factors-Affecting-Working-Efficiency-of-Public-Servants.pdf>
- จุไรวรรณ บินดุเล็ลิม และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่
ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

- เฉลิมชัย ศรีชุ่มไข และไชยสิทธิ์ ตันตยกุล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(1), 42-53.
- ชนิดา เตชะปັນ, สิวลี รัตนปัญญา และสามารถ ใจเตี้ย. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการดำเนินงานด้านสุขศึกษาชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 9(1), 17-23.
- ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์ และคณิติน สงโสภา. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(2), 144-156.
- ณฐนนท บิริสุทธิ์. (2563). *การศึกษาศาสนาการณและทิศทางการพัฒนา อสม. ในยุคประเทศไทย 4.0*. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- ธัญญา ทองหอม. (2556). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- นรินทร์ บุญเกียรติ และนันทินา โชติพิทยานนท์. (2566). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 6(3), 1-20.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]*.
- บุรณี สุริยไชย. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]*.
- ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]*.
- ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 45-59.

- พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). *ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา]*.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วิเชียร เทียนจารูวัฒนา และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) คุณภาพเพื่อสนับสนุนกำลังคนด้านสาธารณสุขสำหรับระบบสุขภาพในอนาคต. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(2), 535-366.
- วิระดา เสือมาก และประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่เทศบาลตำบลวิชิต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. *วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา*, 3(2), 14-31.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]*.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM [สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]*.
- สมพร ภูวดลไพศาล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคลในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 89-100.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานสาธารณสุขประจำจังหวัดน่าน. (2565). *ฐานข้อมูล อสม. จังหวัดน่าน*. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน.
- สิทธิศักดิ์ เชื้อดวงผุย และธัญวรัตน์ สุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 15(2), 154-162.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]*.

- สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์.
วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 520-533.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- อักษรพร อุตศาสตร์ และวิราสิริ วสิริสิริ. (2566). บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านในการส่งเสริมสุขภาพผู้พิการในชุมชน ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอพรหมานิค
จังหวัดสกลนคร. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 9(4), 21-32.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริัย แซ่จิ้ว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสาร
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 95-121.
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวส
เทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1), 236-249.
- Abraham, Z., Fritz, J. R., Carl, R. C., & George, C. H. (1985). *The motivation, productivity,
and satisfaction of workers : a prediction study*. Harvard University.
- Best, J. W. (1970). *Research in Education*. Prentice-Hill.
- Herzberg, F. (1968). *Work and Nature of man*. World Publishing CO.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. C. (1959). *The Motivation to Work*.
John and Son.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior
Sciences*. Houghton Mifflin.
- Irene, C. G. (2008). *Need Fulfillment Deficiencies and Job Satisfaction the Republic of
Cyprus* [Masters Thesis, European university Cyprus].
- Julia, C. L., Dian, A., & Tri, K. (2022). Knowledge, Attitude and Prevention Practice Among
The Volunteer (HCPSs) In Implementing 5M. *Journal Research of Social
Science, Economics, and Management*, 1(11), 1986-2003.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Magdalene, H. A., Marthie, C. B., & Janetta, H. R. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia *Curationis*, 36(1), 1-13.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Brother.
- McClelland, D. C. (1953). *The Achievement motive*. Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Ntisa, A. A. (2015). *Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Intention, Absenteeism and Workperformance amongst academic with in South Africa Universities of Technology* [Doctor Technology, Vaal University of Technology].
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin
- Rashid, S., Shireen, M., Rab, N. L., Anam, I., Hafiza, H. N., & Somia, Y. (2013). Factor Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1200-1208.
- Shaheera, A., & Syeda, S., M., . (2013). Conceptualisation of Volunteers' Attitude Development: An Internal Marketing Imperative. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 9(18), 1990-9233.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. The McMillen Company.
- Simon, S. H., Ninuk, D. K., & Herdina, M. (2014). The correlation between knowledge and attitude of health volunteers about additional task with the case finding of pulmonary tuberculosis at puskesmas lite. *Indonesian Journal of Community Health Nursing*, 2(2), 50-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of life at work: what is? *Sloan Management Review*. Cambridge., 15(1), 11-21.

Wei-ling, W., Hai-Yan, Y., & Hai-Xia, Z. (2022). Identifying factors affecting willingness to participate in floating population health volunteer services by Chinese volunteers based on the theory of the planned behavior expansion model.

Frontiers in Psychology, 13(953575), 1-13.





ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แหลมหลัก อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกุล มะโนทน อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นางเพ็ญศรี โตเทศ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์
4. ดร.แซน อะทะไชย หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
5. นางระเบียบ วงศ์วิวัฒน์ธนะ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ชุมชน โรงพยาบาลน่าน



ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูล ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาและการพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบให้ตรงกับความจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามนี้จะประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา
☐ 1) ประถมศึกษา ☐ 2) มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ 4) อนุปริญญา/ปวส.
☐ 5) ปริญญาตรี ☐ 6) สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส/คู่
☐ 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นอสสม.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับคำถามข้อนั้น
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นอสม.					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความคิดเห็นจากคนในชุมชน					
3. ท่านรู้สึกไม่ชอบเวลาที่จะต้องทำงานร่วมกับชุมชนในบทบาทอสม.					
4. ท่านรู้สึกเสียเวลาเมื่อต้องเข้ารับการอบรมฟื้นฟูความรู้ประจำเดือน					
5. ท่านรู้สึกยินดีที่จะช่วยเหลือในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน					
6. ถ้ามีโอกาสในการอธิบายความรู้เกี่ยวกับด้านสุขภาพ ท่านจะอธิบายให้แก่คนในชุมชนเสมอ					
การรับรู้คุณค่าในตนเอง					
7. ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยเหลือในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนได้					
8. ท่านเป็นคนที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม					
9. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นอสม.					
10. งานอสม.เป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน					
11. ชุมชนให้ความร่วมมือกับท่านในการทำกิจกรรมต่างๆ					
12. ชุมชนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของอสม.					
13. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านร้องขอเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
14. สมาชิกในชุมชนของท่านมีน้ำใจ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					
15. ท่านคิดว่าท่านสามารถช่วยเหลือให้คนในชุมชนมีสุขภาพดีได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.ท่านทุ่มเททำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2.ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3.ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่าน					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปฏิบัติ					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
6. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างมาก					
7. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน					
8. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษา เรื่องการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ					
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย					
9. ท่านจะหาวิธีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของชุมชนจนสำเร็จเสมอ					
10.งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่					
11. งานอสม. เป็นงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ					
ความรับผิดชอบในงาน					
12. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานสาธารณสุขในชุมชน					
13. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมด้านสาธารณสุขในชุมชน					
14. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขกำหนด					
15. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักได้รับ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การยอมรับและนำไปปรับใช้อยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในงาน					
16. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น อบรมเพิ่มพูนความรู้ไปศึกษาดูงาน					
17. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ					
18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อไปประกวดระดับต่างๆได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
นโยบายการบริหารขององค์กร					
1. หน่วยงานสาธารณสุขที่ท่านสังกัดให้การสนับสนุนและส่งเสริมอสม.ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการทำงานของหน่วยงานสาธารณสุข					
3. หน่วยงานสาธารณสุขที่ท่านสังกัด เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
กำหนดความรับผิดชอบและขอบเขตการปฏิบัติงาน					
การปกครองบังคับบัญชา					
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมอบหมายงานตามความเหมาะสม					
6. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน					
7. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขร่วมออกปฏิบัติงานในชุมชนกับท่านอยู่เสมอ					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
8. อสม.ในชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากทุกคน					
9. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข					
10. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่และชุมชนจัดขึ้นเสมอ					
11. ท่านสามารถทำงานร่วมกับอสม.ในชุมชนได้เป็นอย่างดี					
ค่าจ้างและผลตอบแทน					
12. อัตราค่าป่วยการที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบแล้ว					
13. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆที่เพียงพอ เช่น สิทธิในการนอนห้องพิเศษของอสม.และญาติสายตรง สมาคม ฌาปนกิจอสม.แห่งประเทศไทย					
14. ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษเมื่อท่านไปอบรมหรือประชุมนอกพื้นที่อย่างเหมาะสม					
15. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น วันอ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สม. วันปีใหม่					
สภาพในการทำงาน					
16. ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
17. การติดต่อประสานงานของท่านและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความสะดวก รวดเร็ว					
18. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีไม่มีความขัดแย้ง					
19. ในการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วมากขึ้น					
ความมั่นคงในงาน					
20. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นอสม.จนกว่าจะปฏิบัติงานไม่ไหว					
21. ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจในการเป็นอสม.และผูกพันกับงาน					
22. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานเป็นอสม.ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น					
23. ท่านคิดว่าการเป็นอสม.มีหลักประกันความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว					
ตำแหน่งงาน					
24. ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้					
25. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย					
26. งานอสม. เป็นงานจิตอาสาที่ท่านภาคภูมิใจ					
27. งานอสม.ถือว่าเป็นงานที่ดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน จึงถือว่าเป็นงานจิตอาสาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
2. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
3. ผลงานและการปฏิบัติงานของท่านมีข้อบกพร่อง ผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ					
ด้านปริมาณงาน					
4. การปฏิบัติงานในชุมชนของท่าน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนอสม.					
5. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติใช้เวลาตามที่กำหนด					
6. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด					
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน					
7. ท่านปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
8. ระบบการทำงานมีความยุ่งยากและควรปรับปรุงแก้ไข นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา					
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรและงบประมาณ					
10. ท่านตระหนักและกระตุ้นผู้อื่นให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า					
11. การปฏิบัติงานของท่านมีค่าใช้จ่ายน้อยมากหรือไม่มีค่าใช้จ่ายเลย					



ภาคผนวก ค เอกสารรับรองโครงการวิจัย



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
จังหวัดน่าน
: Factors Predicting Performance Efficiency among Village Health Volunteers in Nan Province

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 1.2/002/66

ผู้วิจัยหลัก : นางสาววัลลภา ขุดเสน

สังกัดหน่วยงาน : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.น้ำเงิน จันทรมณี

สังกัดหน่วยงาน : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์
หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัษฎราภรณ์ ดวงใจ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่รับรอง : 12 พฤศจิกายน 2565

วันหมดอายุ : 12 พฤศจิกายน 2566

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

 University of Phayao Human Ethics Committee	ข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย (Information Sheet for Research Participant)
--	---

ชื่อโครงการวิจัย

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นางสาววัลลภา อุตเสน

ที่อยู่ 87 หมู่ 1 ตำบลร้องเข็ม อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

เบอร์โทรศัพท์ 08 2780 1493

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ที่มีคุณสมบัติตรงตามเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากทีมงานของผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ บุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา นั้น จะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็จะมีผลกำไรก้าวหน้าไปด้วย ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ส่วนใหญ่ เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละ ในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วย

ความสนใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจุบันพบว่า การดำเนินด้านสาธารณสุขมูลฐานในชุมชนยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก เนื่องจากประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ชุมชนไม่มีความพร้อม อีกทั้งพบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของอสม. โดยการปฏิบัติงานของอสม.จะมีประสิทธิภาพสูงอยู่ในช่วงเวลาสั้น ๆ และประสิทธิภาพของการทำงานของอสม.จะลดลงมาอยู่ในระดับหนึ่ง หลังจากนั้นจะลดลงเรื่อย ๆ ทำให้ระบบการจัดการสาธารณสุขที่จำเป็นโดยชุมชน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จังหวัดน่านมีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำนวน 11,430 คน (งานสุขภาพภาคประชาชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน, 2565) ดำเนินการในการควบคุม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูโรค ของคนในชุมชนซึ่งจากสภาพแวดล้อมภูมิประเทศและบริบททางสังคมของทั้ง 15 อำเภอในจังหวัดน่านที่มีหลากหลายและมีความแตกต่างกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แต่ละพื้นที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ซึ่งจากการดำเนินการที่ผ่านมา มีหลายกิจกรรมที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี แต่ก็มีหลายกิจกรรมที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจจะเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนหรือสนับสนุน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน เพื่อนำมาหาแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ส่วน จำนวนรวมทั้งสิ้น 81 ข้อ

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด รวมทั้งแจ้งอาการผิดปกติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัยให้ผู้ทำวิจัยได้รับทราบ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

หากท่านเข้าร่วมการวิจัยนี้ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงที่กระทบการดำเนินชีวิต แต่ความเสี่ยงเหล่านี้เป็นความเสี่ยงในระดับเล็กน้อยเมื่อตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้งานวิจัยจะไม่มีผลกระทบใดที่เป็นการลุกล้ำร่างกายของท่าน ซึ่งความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัยได้แก่

1. ด้านร่างกาย อาสาสมัครอาจเกิดความเมื่อยล้าจากการตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนแบบสอบถามหลายส่วน
2. ด้านจิตใจ การเข้าร่วมวิจัยอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและอารมณ์ เช่น เกิดความสับสน เกิดความกดดัน
3. ด้านเศรษฐกิจและสังคม อาสาสมัครเสียเวลาและเสียรายได้ในวันและที่เข้าร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัย

ในการเข้าร่วมวิจัยท่านอาจมีความรู้สึกอึดอัดใจหรืออาจรู้สึกไม่สบายใจ ในการตอบคำถามบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ

หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

หากมีการค้นพบข้อมูลใหม่ ๆ ที่อาจมีผลต่อความปลอดภัยของท่านในระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย ผู้ทำวิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบทันที เพื่อให้ท่านตัดสินใจว่าจะอยู่ในโครงการวิจัยต่อไปหรือจะขอถอนตัวออกจากการวิจัย

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะได้ทำการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน เพื่อจะนำไปใช้ในการวางแผน

ดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ จังหวัดน่านต่อไป

ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

1. ขอให้ท่านให้ข้อมูลแก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
2. ขอให้ท่านแจ้งให้ผู้ทำวิจัยทราบความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านร่วมในโครงการวิจัย

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย

หากพบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ท่านจะได้รับการรักษาอย่างเหมาะสมทันที และท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของทีมผู้ทำวิจัยแล้ว ผู้ทำวิจัยยินดีให้การช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลตามสิทธิของท่าน และการลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ในกรณีที่ท่านได้รับอันตรายใด ๆ หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัยคือ นางสาววัลลภา อุตเสน ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ค่าใช้จ่ายของท่านในการเข้าร่วมการวิจัย (ถ้ามี)

ในการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ อาสาสมัครจะไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ

ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ไม่มีค่าตอบแทนสำหรับอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้ทำวิจัยอาจถอนท่านออกจากการเข้าร่วมการวิจัย เพื่อเหตุผลด้านความปลอดภัยของท่าน หรือเมื่อผู้สนับสนุนการวิจัยยุติการดำเนินงานวิจัย หรือ ในกรณีดังต่อไปนี้

1. ท่านไม่สามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัย
2. ท่านออกจากการโครงการวิจัย หากผู้วิจัยยุติการสนับสนุนด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมและแบบสอบถามที่อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน เช่น ข้อมูลในกระดาษจะเก็บในที่ปลอดภัย และจำกัดผู้เข้าถึงข้อมูล ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ใช้รหัส (password) ในการเข้าถึงข้อมูล และมีการกำจัดข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคล (Identifier) ในกรณีรายงานผลการวิจัยหรือผลการวิจัยได้รับ

การตีพิมพ์ จะใช้ข้อมูลส่วนรวม โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน และผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เท่านั้น

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้ในการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับการจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการชดเชยอันควรต่อการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัยหรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา หมายเลขโทรศัพท์ 054466666 โทรสาร 054466714 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

 University of Phayao Human Ethics Committee	หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย สำหรับอาสาสมัครอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป (Informed Consent Form)
--	---

การวิจัยเรื่อง

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่าหากเกิดอันตรายใด ๆ จากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรคหรือสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาอาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจและประมวลผลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า ☐ ยินยอม ☐ ไม่ยินยอม

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการไม่พึงประสงค์หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(นางสาววัลลภา อุตเสน) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบคำยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้า
 พึงจบเข้าใจดี ข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือขวาของข้าพเจ้าในแบบคำยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลายมือชื่อผู้อธิบาย.....
 (.....)

พยาน.....(ไม่ใช่ผู้อธิบาย)
 (.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประทับลายนิ้วมือขวา



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วัลลภา อุตเสน
วัน เดือน ปี เกิด	7 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	แพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	87 หมู่ 1 ตำบลร้องเข็ม อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

