

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุม
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขต
พื้นที่รับผิดชอบของอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

THE STUDY OF MOTIVATION FOR PERFORMING SURVEILLANCE,
PREVENTION AND CONTROL CORONAVIRUS DISEASE 2019 INFECTION
OF VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS IN THE AREA OF RESPONSIBILITY
OF SRISAMRONG DISTRICT SUKHOTHAI.

โสภา หล้าวงศ์สาย¹จรีพร ศรีทอง²
Sopha Lawongsai Chareeporn Srithong

บทคัดย่อ

การดำเนินงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive research) 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ และส่วนที่ 3 ปัจจัยสุขอนามัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent T-test , One-Way ANOVA

ผลการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง การศึกษาระดับการศึกษา ประถมศึกษาสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง น้อยกว่า/เท่ากับ 5,000 บาท ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม/เกษตรกร ระยะและเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไประดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยรวมพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ทั้ง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

ส่วนผลการวิเคราะห์สมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ที่ต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Implementation of this research It is a quantitative research. with a descriptive research method 1) to study personal factors 2) To study the level of motivation in performing surveillance, prevention and control of coronavirus disease 2019 of village health volunteers in the responsible area of SriSamrong District Sukhothai 3) to study personal factors of village health volunteers in the area responsible for SriSamrong District Sukhothai Affects the motivation for performing surveillance, prevention, control coronavirus disease 2019 and using questionnaires as a tool to collect data The sample group consisted of 320 people. The questionnaire consists of 3 parts as follows: Part 1 Personal Information Part 2 Motivation Factors and part 3 hygiene factors The data were analyzed by distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation. and analysis of hypothesis testing by statistical Independent T-test , One-Way ANOVA

The study results The personal data showed that most of the women , primary education education , marital status , The average monthly income is in the range less than/equal to 5,000 baht , Occupation Agriculture/Farmer , The duration and time of working as a Village Health Volunteer is in the range of 10 years or more.The level of motivation in performing surveillance and prevention of Coronavirus Disease 2019 of village health volunteers in the area of responsibility of SriSamrong District Sukhothai Overall, it was found that the motivation level was high, both the motivation factor and the hygiene factor.

The results of the hypothesis analysis Personal factors include gender, age, education level, status, average monthly income, occupation, Period of work as a Village Health Volunteer different different, resulting in motivation for performing surveillance, prevention, control Coronavirus disease 2019 infection of village health volunteers in the area of responsibility of SriSamrong District Sukhothai is different.

Keywords : Motivating factors , Hygiene Factors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมควบคุมโรค ได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) เป็นโรคติดต่ออันตรายในลำดับโรคที่ 14 (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563, 29 กุมภาพันธ์ 2563) โดยได้มีการกำหนดแนวทาง ในการดำเนินการเฝ้าระวังคัดกรอง และป้องกันควบคุมโรค ไม่ให้มีการระบาดของโรค โดยแจ้งให้สถานพยาบาลทุกแห่ง ทำการคัดกรองผู้ป่วย ที่มีอาการไข้วร่วมกับมีอาการทางเดินหายใจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมด้วย เช่น ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก หายใจเหนื่อยหอบ จะมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่ช่วยบุคลากรทางการแพทย์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคัดกรอง การเฝ้าระวัง การควบคุมโรค

ปัจจุบัน วันที่ 4 กันยายน 2564 พบว่าการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมีการระบาดไปในหลายประเทศทั่วโลก มีผู้ป่วยติดเชื้อทั่วโลก 220 ล้านคน เสียชีวิตกว่า 4.56 ล้านราย (WorldmeterCovid, 2021) สำหรับประเทศไทย มีการระบาดของโรคเป็นอันดับ 29 ของโลกส่วนจังหวัดสุโขทัย จากการระบาดของโควิด 19 ทั้ง 3 รอบเป็นจังหวัดหนึ่งที่พบผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยพบผู้ป่วยยืนยันสะสม จำนวน 4,677 ราย ผู้ป่วยที่รักษาหายแล้ว 4,131 ราย รักษาอยู่โรงพยาบาล 491 ราย เสียชีวิตสะสม 45 ราย (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย, 2564)อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ได้ดำเนินการเฝ้าระวังคัดกรองกลุ่มเสี่ยง โดยมีกิจกรรมการเคาะประตูบ้านกลุ่มเสี่ยง มีการเฝ้าระวัง คัดกรองกลุ่มเสี่ยงที่เดินทางมาจากต่างประเทศ เดินทางมาจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มประชาชนในพื้นที่เสี่ยง และยังมีการเยี่ยมติดตามกลุ่มเสี่ยงที่บ้าน รวมถึงการไปปฏิบัติงาน ณ จุดคัดกรองของชุมชน (ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, 2563) ซึ่งจากสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งถือเป็นภาระงานที่หนักขึ้นเรื่อยๆ การระบาดในระยะเวลาที่ยาวนานส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าของ อสม. แต่ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของอสม.

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของ อสม. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ที่มีผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ที่ต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาหมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 -31 ตุลาคม 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019) เกิดจากเชื้อ Corona ซึ่งอยู่ในตระกูลโคโรนาไวรัส เป็นสายพันธุ์ไวรัสตัวที่ 7 เป็นไวรัสที่มีเปลือกเป็นไขมันหุ้ม จึงทำให้มีรูปร่างคล้ายมงกุฏ เป็นไวรัสชนิด RNA ขนาดใหญ่ที่สุดในไวรัส RNA มีขนาด 0.06-0.14 ไมครอนสามารถแพร่ผ่านละอองฝอย น้ำลาย น้ำมูก ที่กระเด็นออกจาก ตัวผู้ป่วยเป็นช่องทางหลัก และยังสามารถติดเชื้อจากการขับออกทางอุจจาระ การขี้ตา (ผ่านเยื่อบุตา) และการสัมผัสใบหน้า/ปาก ระยะฟักตัวของเชื้อโคโรนาไวรัส โดยเฉลี่ยมีระยะ 2 วัน (12 ชั่วโมง 5 วัน) คาดการณ์จากประวัติของผู้ป่วยแต่ละรายโดยเฉลี่ย 14 วันอาการของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ใช้ มากกว่า 37.5 องศาเซลเซียส มีอาการระบบทางเดินหายใจ เช่น ไอ มีน้ำมูก เจ็บคอ หายใจเหนื่อยหอบ

การตรวจวินิจฉัย มี 2 แบบ คือ การตรวจหาสารพันธุกรรมของเชื้อ SARS-CoV-2 ด้วยวิธี Real-time RT-PCR และการตรวจลำดับนิวคลีโอไทด์ (Nucleotidesequencing) ต่อ ORF-1b gene หรือ N gene

การรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แนวทางการรักษา โควิด-19 แบ่งกลุ่มตามอาการได้เป็น 4 กรณี

1. Confirmed case ไม่มีอาการ
2. Confirmed case with mild symptoms and no risk factors: (ภาพถ่ายรังสีปอดปกติ ที่ไม่มีภาวะเสี่ยง/โรคร่วมสำคัญ)
3. Confirmed case with mild symptoms and risk factors: ภาพถ่ายรังสีปอดปกติ แต่มีปัจจัยเสี่ยง/โรคร่วมสำคัญ
4. Confirmed case with pneumonia

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2554) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในหมู่บ้าน และได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) สื่อสารข่าวสารสาธารณสุข แนะนำ เผยแพร่ความรู้ วางแผนมีหน้าที่ แก้อาการร้าย กระจายข่าวดี ประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดย

ใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด อสม. คนหนึ่งจะรับผิดชอบดูแลครัวเรือนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย 10 - 15 หลังคาเรือน

ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีบทบาทในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังโควิด 19 ระดับตำบล เพื่อจัดการให้มีการรณรงค์ เคาะประตูบ้านต้านโควิด 19 ได้อย่างครอบคลุม โดยอสม. แต่ละคนต้องลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ และรายงานผลการดำเนินงานผ่านแอปพลิเคชัน อสม. ออนไลน์ รวมถึงติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

Johns (1996, p. 159) กล่าวว่า เป็นการยากที่จะนิยามคำว่า แรงจูงใจ แต่เมื่อกกล่าวถึงบุคคลในองค์กรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะพบว่า บุคคลนั้นจะทำงานหนัก ทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง และทิศทางการแสดงออกพฤติกรรมมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ดี

Moorhead and Griffin (1995, p. 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 28-29) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่ริเริ่ม กำกับและคำจูงพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

จากความหมายของแรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นความต้องการของคนทำงานภายในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยในการจูงใจ (Two factors motivation theory) (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959)

เฟรดเดอริก เฮอ์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นศาสตราจารย์ด้านการจัดการที่มหาวิทยาลัยยูทาห์ (The University of Utah) และเป็นที่ปรึกษาธุรกิจสำคัญ ๆ หลาย ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในของตัวบุคคล และเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคคลให้ทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งนี้ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยนี้แล้ว บุคคลนั้นจะไม่พอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจเกิดถดถอย หรือลาออกได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ฒ นาน (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.89 –0.96 เท่ากับ 0.97 สถิติที่นำมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยค่าจูงโดยรวมมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ และ ยุคนธ์ เมืองช้าง (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($X = 4.47$, $SD = .45$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r = .69$) ความก้าวหน้า ($r = .64$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r = .62$) ความสัมพันธ์ในการทำงาน ($r = .60$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .55$) และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า

ค่าตอบแทนและสวัสดิการความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อสม. ได้ร้อยละ 58.6 การศึกษานี้แสดงถึงความสำคัญของการส่งเสริมในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ อสม. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพประชาชนของ อสม. ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างประกอบกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสรุปผลการวิจัย เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย จำนวน 1,589 คน

กลุ่มตัวอย่าง สุ่มการคำนวณการกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างของ ทาโรยามาเน (TaroTayamane) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อ อสม. ในแต่ละตำบล ทีละ 1 คน สุ่มเฉพาะ อสม. ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม.

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่าระวังป้องกันควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน บัณฑิตจูงใจ จำนวน 19 ข้อ และบัณฑิตสุขอนามัย จำนวน 19 ข้อลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า ค่า โดยมีมาตรวัด 5 หน่วย คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แปลค่าการให้ความคิดเห็น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน)	หมายความว่า เห็นด้วยทั้งหมด
เห็นด้วย (4 คะแนน)	หมายความว่า เห็นด้วยเป็นบางส่วน
ไม่แน่ใจ (3 คะแนน)	หมายความว่า รู้สึกลังเลใจ
ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน)	หมายความว่า ไม่เห็นด้วยเป็นบางส่วน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)	หมายความว่า ไม่เห็นด้วยทั้งหมด

การแปลความหมายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของบลูม (Bloom, 1975) ดังนี้

ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับสูง	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	4.00 - 5.00
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง	ร้อยละ 60-79	3.00 - 3.99
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับต่ำ	น้อยกว่าร้อยละ 60	1.00 - 2.99

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้
2. สร้างแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบตามแต่ลักษณะบุคคล สร้างแบบสอบถามและส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมี 5 ระดับ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ ประชาชน ในอำเภอทองไทรลาค จังหวัดสุโขทัย (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย) จำนวน 40 คน เพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นและคุณภาพในการสร้างเครื่องมือ ได้ค่าเท่ากับ 0.97
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่น และได้นำมาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว คณะผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวนและร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สถิติ Independent T-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลของการวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในชวงน้อยกว่าเท่ากับ 5,000 บาท ประกอบอาชีพเกษตรกร/กรรมกร ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. อยู่ในชวง 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของ อสม.

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูง เนื่องจาก อสม.ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี เป็นจำนวนมาก ปฏิบัติด้วยใจจิตอาสา มีแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานในระดับสูงที่สุด เนื่องจากจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย คิดว่าการที่มีเพื่อนร่วมงานดี สามารถทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประสบความสำเร็จ การได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนประสบความสำเร็จ และการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอ สามารถทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยสูงการมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา หรือ ประธาน อสม. และ ผู้บังคับบัญชา หรือ ประธาน อสม. ที่มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รวมถึงได้รับการเอาใจใส่ และความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของ อสม.จาก ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ มีความสุขใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนสำเร็จ ด้านรายได้สวัสดิการนั้น อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำที่สุดในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือยังคงจะปฏิบัติงาน อสม. ต่อไป ถ้าไม่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ด้านรายได้และสวัสดิการ คือ อสม.

ควรได้รับสิทธิพิเศษในการตรวจรักษา โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากกว่าประชาชนทั่วไป ควรมีการได้รับเบี่ยงเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คือสิ่งที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ที่ต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

1. เพศ ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. อาชีพ ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ที่แตกต่างกัน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสม. ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน เพศ และอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของ ช่อผกา หาระคุณโน (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูซีซี เคทู จำกัด ต่างกัน และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ สิ่งที่เป็นความต้องการของคนทำงานภายในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูง เนื่องจาก อสม.ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี เป็นจำนวนมาก ปฏิบัติด้วยใจจิตอาสา มีแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานในระดับสูงที่สุด เนื่องมาจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย คิดว่าการที่มีเพื่อนร่วมงานดีสามารถทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประสบความสำเร็จ การได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนประสบความสำเร็จ และการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอ สามารถทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประสบความสำเร็จ และปัจจัยสุขอนามัย มีแรงจูงใจจากปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา หรือ ประธาน อสม. และผู้บังคับบัญชาหรือ ประธาน อสม. ที่มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รวมถึงได้รับการเอาใจใส่ และความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการ

ทำงานของ อสม.จากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ มีความสุขใจและเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนสำเร็จ

แรงจูงใจปัจจัยสุขอนามัยด้านรายได้สวัสดิการนั้น อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ต่ำที่สุด ในระยะยาวอาจส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือยังคงจะปฏิบัติงาน อสม. ต่อไป ถ้าไม่มี ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านรายได้และสวัสดิการ คือ อสม.ควรได้รับสิทธิพิเศษในการ ตรวจรักษา โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากกว่าประชาชนทั่วไป ควรมีการได้รับเบี่ยงเสี่ยงภัยใน การปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คือสิ่งที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของ อำเภอศรีสำโรง จังหวัด สุโขทัย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ระดับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยโดยรวม จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านปัจจัยสุขอนามัยให้สูงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน รายได้และสวัสดิการ ของอาสาสมัครสาธารณสุข อยู่ระดับปานกลาง พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจให้สูงมากขึ้น ในเรื่องของ ค่าตอบแทนเดือนละ 600 บาทมีความเหมาะสม อยู่ในระดับต่ำ และ ควรส่งเสริมให้อสม.ได้รับสิทธิพิเศษในการตรวจรักษา โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากกว่าประชาชน ทั่วไป และ ควรมีการได้รับเบี่ยงเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้เหมาะสม เนื่องจากในระยะยาวอาจส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือยังคงจะปฏิบัติงาน อสม. ต่อไปได้

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไปใช้เป็นประโยชน์เบื้องต้นในการค้นคว้าและวิจัย เชนงวิชาการในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจจะพัฒนาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุม โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ รับผิดชอบของอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย เช่น ความรู้ ทักษะคติ เจคติ ต่อการทำงาน เป็นต้น

2. ควรนำแนวคิดทฤษฎีอื่นๆและสถิติอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในวิจัยเพื่อเป็นทางเลือกในการ นำไปใช้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรรยาลักษณ์ บัองเจริญ และ ยุคนธ์ เมืองช้าง(2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี, *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*,1(1), 60-70
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.
2563. (29กุมภาพันธ์ 2563).*ราชกิจจานุเบกษา*. 177 (พิเศษ 48ง). หน้า 1.
- ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. (2563). *รายงาน
กิจกรรมการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออีกเสบจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่.
สืบค้น 8 กันยายน2564, จาก*http://www.thaiphc.net/new2020/corona_tracking/
- ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. (2564).
ฐานข้อมูล อสม.ประจำหมู่บ้าน. สืบค้น 8 กันยายน 2564, จาก
<https://www.thaiphc.net/new2020/>
- ศิวา หลาบคำ และ กล้าหาญ ฒ นาน (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย. (2564). *รายงานสถานการณ์โรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019
จังหวัดสุโขทัย*. สุโขทัย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.
- สมยศ นาวิการ (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กรุงเทพมหานคร.
- Bloom, B.S. (1975). *Taxonomy of Education*. David McKay Company Inc., New York. 117 p.
- Hellriegel(2001). *D. The Management of Organizational Behavior*. California :Prentice Hall.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nded.)
New York : John Wiley and Sons.Inc
- Johns. 1996. *Organizational Behavior: Understanding and Managing life at Work*. (4thed.).USA:
Harper Collin Publishers Inc.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (1995). *Organizational behavior: Managing people
and organization* (4th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Taro Yamane(1973).*Statistics: An Introductory Analysis*.3rdEd.New York.Harper and Row
Publications.