



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย
นิภาพร ธรรมปัญญา* และเพชรีย์ บุญศิริยะ

**Correlation between Motivation and Organization commitment of Village Health
Volunteer, Maeyao Sub-district, Chiang Rai province**

Nipaporn Thampanya* and Phetcharee Boonsiriya

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*Corresponding author. E-mail: Nipapomt56@email.nu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กร ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .70, p = .000$) ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงาน ในแต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและสามารถนำผลในการศึกษาที่ได้นี้ ไปเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรหรือการจัดวางนโยบาย ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความใกล้เคียง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อาสาสมัครสาธารณสุข

Abstract

This study was aimed 1) to study work motivation of Village Health Volunteer, Maeyao Sub-district. 2) To study organization commitment of Village Health Volunteer, Maeyao Sub-district. 3) To study correlation between motivation and organization commitment of Village Health Volunteer, Maeyao Sub-district.

The data was conducted by questionnaire from the village health volunteer that have 106 people. The questionnaires are divided into 3 parts: 1) Personal information 2) work motivation 3) organization commitment.

The result of study was found work motivation of Village Health Volunteer, Maeyao Sub-district, Chiang Rai province that was moderate. Organization commitment of Village Health Volunteer, Maeyao Sub-district, Chiang Rai province was high level and correlation between motivation and organization commitment of Village Health Volunteer was positively correlated at the high level. Statistical significance ($r_s = .70, p = .000$), this result showed each side of work motivation that have a relationship with organization commitment of Village Health Volunteer and can bring the result of this study to be information about personal management or policy formulation in other agencies that were nearby.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, volunteer village health



บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันหลายประเทศในอาเซียนยังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และความสามารถในการผลิตบุคลากรเหล่านี้ยังมีประสิทธิภาพที่อยู่ในระดับต่ำ จำนวนบุคลากรทางการแพทย์เป็นตัวเลขที่สำคัญที่ทำให้เห็นถึงความพร้อมของประเทศในการดูแลสุขภาพประชากรซึ่งประเทศไทยมีบุคลากรทางด้านนี้จำนวนน้อยมาก (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557) เพราะเหตุนี้ประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพและความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศ และถ้าหากจะเข้าถึงปัญหาได้อย่างครอบคลุมในพื้นที่ตามเขตนอกเมือง หรือแม้แต่เขตในเมือง ก็ต้องมีผู้ส่งข่าวสารระหว่างเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขกับประชาชนในแต่ละเขตพื้นที่ให้มีความเข้าใจถึงปัญหา การดูแลรักษาซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง บุคคลเหล่านี้ได้รับชื่อว่า อาสาสมัครสาธารณสุขหรือ อสม. ซึ่งบทบาทหน้าที่ของ อสม. หลัก ๆ ก็คือ การเป็นผู้สื่อข่าวส่งข้อมูล ระหว่างเจ้าหน้าที่และชาวบ้าน ดูแลช่วยเหลือด้านสุขภาพให้แก่สมาชิกในหมู่บ้านของตน เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมด้านสุขภาพ เป็นต้น และ อาสาสมัครสาธารณสุขจะคอยดูแลประมาณ 1 คน/10-20 หลังคาเรือน ในเทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย มีอสม. อยู่ 330 คน (ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนภาคประชาชน, ม.ป.ป.) และจำนวนกว่าครึ่งที่มีอายุการทำงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขตั้งแต่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทนซึ่งล้วนมีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คือเริ่มทำงานก่อนปี พ.ศ. 2552 ทั้งสิ้น จึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านหนึ่ง และบุคคลเหล่านี้ได้ทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม เป็นบุคคลที่มีความเสียสละ เป็นอย่างมาก และด้วยความที่มี ความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่บุคคลเหล่านี้ก็ไม่ย่อท้อ และยังทำงานเพื่อสังคมนี้มาตลอดระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งอาจเกิดจากความผูกพันที่มีต่องานหรือองค์กรนั้นก็เกินไปได้ ความผูกพันต่อองค์กร จะเกิดขึ้นได้นั้นมีหลายปัจจัย และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แล้วปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านไหนบ้างที่จะไปมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แรงจูงใจเกิดจากการจูงใจในเรื่องของจิตใจที่จะกระทำต่อสิ่ง ๆ หนึ่งให้เกิดประสิทธิผลความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ ทำด้วยความสุข ซึ่งจะทำให้เกิดความอยากที่จะกระทำ ในเรื่องของการทำงาน แรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะเป็นตัวกระตุ้นการทำงาน เป็นประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรงานมีความสำคัญ ที่จะไปช่วยให้เกิดผลงานการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการ บริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ พัฒนาปรับปรุงในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การทำงานของบุคคลหนึ่งจะไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้เลยนั้น ขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลนั้นรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ โดยง่ายในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความตั้งใจและพลังอย่างเต็มเปี่ยมที่จะทำงานหนึ่งนั้น และพร้อมที่จะต่อสู้กับอุปสรรคที่เข้ามาอย่างไม่ย่อท้อ ย่อมมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ความแตกต่างระหว่างสองนี้คือคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เรียกว่า “แรงจูงใจในการทำงาน” ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กรแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) คือพลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน



รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น (Pinder, 1998 อ้างใน ชูชัย สมितिไกร, 2554:274)

นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การได้เสนอทฤษฎีที่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีคำอธิบายที่ค่อนข้างแตกต่างกัน มีทั้งทฤษฎีที่เสนอมุมมองจากอิทธิพลของลักษณะภายใน อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม อิทธิพลของสังคม และอิทธิพลของกระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาที่สำคัญดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แนวคิดของทฤษฎีนี้มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (no satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 (ชูชัย สมितिไกร, 2554) โดยได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย

(1) ปัจจัยป้องกัน (hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (job dissatisfies) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์การ (company policy and administration) คือ การจัดการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการและ วิธีการบริหารงานขององค์การ ที่มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้พนักงานหรือบุคคลในองค์การทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

2. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) คือ ลักษณะของการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำ การสั่งงาน การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา งานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relationship with others) คือ การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สภาพการทำงาน (working condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน

เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบ ต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

5. เงินเดือน (salary) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

6. ความมั่นคงปลอดภัย (security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป

7. สถานภาพ (status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี



(2) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น

2. ความยอมรับนับถือ (recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3. ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับ มอบหมายงานสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (advancement) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการ ทำงานความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง ภาวะบุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตนยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดุสาหะ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Steers & Porter, 1979 อ้างอิงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554)

จากแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กจะสรุปได้ว่า ปัจจัยป้องกันนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจ จะมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ช่วยให้บุคคล หลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่างๆ จะทำให้คนมีความสุขในการทำงาน

Steers, 1977 อ้างอิงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

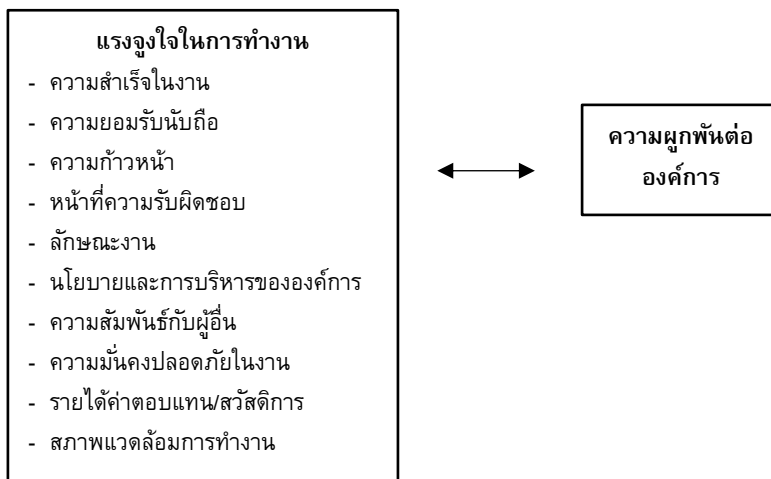
2. พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึงความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ถึงแม้ว่าองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานหรือองค์กรที่ทำ สิ่งทีบุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น



กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้วิจัยท่านอื่น ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร สาธารณสุข สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก รายได้เฉลี่ยครอบครัวต่อเดือน โดยเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด จะกำหนดคำตอบให้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีทั้งหมด 39 ข้อ ได้ปรับเปลี่ยนมาจากแบบทดสอบแรงจูงใจของ จุฑาทิพย์(2559)ซึ่งได้แนวคิดของ Herzberg ตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.917 ในแต่ละข้อคำถามจะมีตัวเลือกให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ (Likert Scale)

ค่าระดับ 5 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าระดับ 4 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าระดับ 3 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าระดับ 2 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าระดับ 1 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนของข้อมูล

ผู้วิจัยจะกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัดความหมายของคะแนน ซึ่งจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่มโดยจุฑาทิพย์ วีระมโนกุล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter (1982) มีทั้งหมด 9 ข้อ ซึ่งมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.927 โดยในแต่ละข้อคำถามจะมีตัวเลือกให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ (Likert Scale)

ค่าระดับ 5 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าระดับ 4 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าระดับ 3 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าระดับ 2 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าระดับ 1 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนของข้อมูล

ผู้วิจัยจะกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัดความหมายของคะแนน ซึ่งจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่มโดยจุฑาธิป วีระมโนกุล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิจัย คือ บุคลากรอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 330 คน คัดแยกผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 143 คน (ระบบสารสนเทศสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนภาคประชาชน) ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มอย่างง่ายและหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 106 คน เก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – กันยายน พ.ศ. 2559 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็น Nonparametric หรือโค้งไม่ปกติ

ผลการวิจัย

พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีแรงจูงใจในระดับน้อย



ตารางที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายด้าน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ด้านความสำเร็จใน งาน	3.81	0.569	มาก
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.64	0.604	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.630	มาก
ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	3.50	0.481	มาก
ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	3.11	0.608	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	2.10	1.930	น้อย
ด้านสภาพการทำงาน	3.11	0.503	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.39	0.584	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	3.62	0.639	มาก
ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.45	0.697	มาก
แรงจูงใจในการ ทำงานโดยภาพรวม	3.33	0.724	ปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร	3.901	0.718	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	3.901	0.718	มาก

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .702 ที่มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัยที่ว่า แรงจูงใจใน



การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลตำบลแม่ยาว จ. เชียงราย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย (n = 106)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ		การแปลผล
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig.	
แรงจูงใจในการทำงาน	.702**	.000	สูง

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคุณจิรพงศ์ ไบทอง (2550) ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงรายพบว่าด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากคือ ความพึงพอใจใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ไม่ได้มีความยุ่งยากซับซ้อนมากนัก และ อาสาสมัครสาธารณสุขมีความรู้ระดับหนึ่งจากการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเนื่องจาก เพราะขั้นตอนการคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขได้กำหนดคุณสมบัติ ว่าต้องเป็นบุคคลในละแวกนั้น หรือได้รับการยอมรับนับถือจากคนในละแวกนั้น มีความเสียสละ อ่านออกเขียนได้ เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านพัฒนาสุขภาพเป็นต้น ด้านลักษณะงานเนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ไม่ได้มีความยุ่งยากซับซ้อน ประกอบกับการมีพื้นฐานเดิมอยู่ก่อนแล้ว ด้านความรับผิดชอบทั้งนี้เพราะลักษณะงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการทบทวนกิจกรรมโดยอาศัยความคิดเห็น และความรับผิดชอบเป็นตัวกำหนด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่มาเป็นระยะเวลานาน มีความคุ้นชินกับสภาพความเป็นอยู่และในชุมชนนั้น ๆ เป็นอย่างดี มีความรักใคร่ผูกพันกัน ในชุมชนอย่างเครือญาติ อันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนล้านนาในชนบท มีการพบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ ในงานเทศกาล ประเพณีต่าง ๆ ที่ต้องทำร่วมกันมายาวนานจึงเป็นเหตุให้มีความพึงพอใจในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาของคุณพรธนา ศรีพิทักษ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า มีระดับปัจจัยค้ำจุนในด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ประธานอสม. ได้มีการเรียกประชุมเป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ และชี้แจงข่าวสารแก่สมาชิกได้อย่างครอบคลุม และคอยติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากความมั่นคงในความปลอดภัยในพื้นที่ส่วนหนึ่งของตำบลซึ่งจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่น ๆ ที่เหลือ ทั้งด้านของปัญหาเสถียรภาพส่งผลให้การทำงานของอาสาสมัครในบางพื้นที่มีความระแวงต่อการทำงาน จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย มั่นคงในชีวิต เช่น ความปลอดภัยทางร่างกาย ไม่มีอันตรายมาทำร้าย เป็นต้น ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในอาสาสมัครสาธารณสุขไม่ได้มีตำแหน่งมากมายที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ บุคคลที่เป็นสมาชิกธรรมดาในองค์กร หากไม่ได้มีความสามารถที่โดดเด่นก็ยากที่จะได้รับเลือกไปเป็นประธานในกลุ่มอาสาสมัคร และทางด้านการได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เนื่องจาก



การทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานจึงคิดว่าตนไม่ได้รับความรู้ใหม่แต่หากใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา ในการทำงานมากกว่าจึงเป็นผลทำให้มีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากปัญหาทางด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์มีจำนวนจำกัด จนบางครั้งทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และความสะดวกสบายในการทำงานบางพื้นที่ในตำบล ก็มีผลต่อแรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาคณบดีคุณประภา วุฒิคณ (2548) ที่ได้ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี พบว่าได้ให้ข้อเสนอแนะที่ว่า ภาครัฐควรมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ ส่วนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย เนื่องจาก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว งบประมาณที่ได้ในแต่ละปีได้น้อยมาก เกิดเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการทำให้อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของคุณจรัสรัตน์ ลิ้มปวิทยากุล(2545) ที่พบว่าปัญหาส่วนใหญ่ที่พบส่วนใหญ่ ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน คือด้านสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งผลของงานวิจัยในเรื่องแรงจูงใจนี้ก็จะเป็นไปตามหลักทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ที่กล่าวว่า ปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทาย กับปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งถ้าหากปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยป้องกันอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ก็เป็นผลให้ระดับแรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเทศบาลตำบลแม่ยาว อยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยด้านทั้งหมดล้วนอยู่ในระดับมากเนื่องจาก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว ที่มีอายุการทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน มีค่านิยมคล้ายคลึงกับค่านิยมของหน่วยงาน ที่ต้องทำงานด้วยความเสียสละ และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อคนอื่น มีจิตสาธารณะ และต้องการเป็นสมาชิกองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคุณจรัสรัตน์ สุนทรภาคเนย์ (2557) พบว่าในภาพรวมประชากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดในพื้นที่ภาค 8 มีความเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือด้านความต้องการที่จะคงไว้ความเป็นสมาชิกขององค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers (อ้างอิงใน พิซิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2. พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ 3. พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึงความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน



ต่อองค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จใน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ คือ ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้ายด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว จึงไม่มีผลต่อการ เต็มใจทำงานเพื่อองค์กร และการเป็นสมาชิกองค์กร เพราะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว มีค่านิยมเดียวกันกับองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร แต่ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว นั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครสาธารณสุข เทศบาลตำบลแม่ยาว จ. เชียงราย และสอดคล้องกับการศึกษาของคุณจริยา สุขสละ(2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คล้ายกับการศึกษาของคุณประยุทธ อิศดูล (2552:บทคัดย่อ)ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัทเอเซียเนล สแตนเลย์ อินเตอร์ เนชั่นเนล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และดังเช่น งานวิจัยต่างประเทศของคุณ Hasan Givarian (2014) ได้ศึกษาเรื่อง The effect of Motivation on Organizational commitment. พบว่าการศึกษาผลของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของธนาคารกลางมีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกที่ ($P < 0.01$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R = 0.809$) และงานวิจัยของ Fatema-tu-Zohra Binte Zaman (2012)ที่ได้มีการศึกษาเรื่อง “Relationship of Work Motivation and Organizational Commitment With Job satisfaction of female police Constables.” การศึกษาครั้งนี้ถูกออกแบบมาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์การและงานความพึงพอใจของตำรวจหญิง 50 คน ตำรวจหญิงได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจงและตามสะดวกเป็นตัวอย่างจากสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ $P < 0.01$ ในผลของการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะสอดคล้องกับ ความหมายของแรงจูงใจ โดยคุณชูชัย สมิติไกร (2554 : 274)กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ทิศทาง(direction) ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกกระทำและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่กิจกรรมอะไร ประการที่สอง ความเข้ม(intensity) หมายถึง ระดับความทุ่มเทและความพยายามของบุคคลในการทำงานหนึ่ง ๆ และประการที่สาม ความยืนหยัด(persistence) คือสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลมีความมุ่งมั่นและไม่ทอดทิ้งอุปสรรคในการทำงานต่าง ๆ บุคคลที่มีความยืนหยัดจะสามารถทำงานได้ในระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้งสามประการของแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความหมายไปในทางเดียวกับทฤษฎีของ Steers (อ้างอิงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ 3. พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย จากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีอายุในการทำงานเป็นระยะเวลาปานกลางก่อนจะมีคำตอบแทน ซึ่งผลออกมาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากแรงจูงใจในส่วนทางด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับที่น้อย เนื่องจากงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำงาน ยังมีไม่เพียงพอ แต่อาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลตำบลแม่ยาวยังมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษายังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งถ้ามองเป็นรายด้านถึงระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านแล้วจะพบว่า แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน นโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์แก่บริษัทหน่วยงานที่ต้องการที่จะให้พนักงาน หรือคนในองค์กรนั้นมีความจงรักภักดี ผูกพันกับบริษัท แต่มีปัจจัยป้องกันไม่เพียงพอหรือมีข้อจำกัดจริง ๆ เช่น งบประมาณน้อย สถานที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ไม่มีการเลื่อนขั้นให้ สามารถที่จะจูงใจโดยการเพิ่มปัจจัยจูงใจตามหลักทฤษฎี เฮอร์ซเบิร์ก ให้เพิ่มมากขึ้น หรือรักษาอยู่ในระดับที่สูง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็สมควรละเลยในเรื่องของปัจจัยป้องกันควรพยายาม หาทางเพิ่มปัจจัยดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน เพราะถ้าหากพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีระดับแรงจูงใจที่สูงแล้ว ย่อมที่จะอยากทำงานร่วมกึ่งองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ หมดไป มีกำลังใจในการสร้างสรรค์ขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ พื้นที่ในการเก็บข้อมูลค่อนข้างแตกต่างจากอาสาสมัครสมัครสาธารณสุขทั่วประเทศ ทั้งในด้านของวัฒนธรรมที่แตกต่างในบางพื้นที่ ทำให้ผลที่ได้ออกมาอาจจะแตกต่างหากไปทำในพื้นที่อื่น ๆ และในการศึกษาครั้งต่อไป ควรปรับเปลี่ยนแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น เช่น คำถามด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และควรเก็บข้อมูลมาทำงานวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อที่สามารถเห็นภาพได้อย่างละเอียดและชัดเจนขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้พัฒนาขึ้นจากวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ขอขอบพระคุณกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- สำนักหอสมุดกลาง. (12 กันยายน 2548). สารสนเทศน่ารู้: วันอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งชาติ 20 มีนาคม. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2559 จาก สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง:
<http://www.lib.ru.ac.th/journal/mar/mar20-PublicHealth.html>
- จริยา สุขสละ. (2553). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559. จาก www.grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourTs41/16-Jariya.
- จุฑาทิพย์ วีระมโนกุล. (2557). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2559. จาก <http://dspace2.bu.ac.th/handle/123456789/1848>
- จวีร์รัตน์ ลิ้มปัทยากุล. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2559. จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php



- จิรพงศ์ ไบทอง. (2550). ความพึงพอใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอแม่ลาว จังหวัด เชียงราย. วิทยานิพนธ์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2559. จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php
- จิรรัตน์ สุนทรอาคเนย์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ ในพื้นที่ ภาค ๘ กรมประชาสัมพันธ์. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559. จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php
- ชัชวาล อรรถศรีศุภทัต. (13 มีนาคม 2552). ภาคทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน (ตอนที่ 4). สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2559 จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1340
- ชุตีระ ระบอบ, พัชรา โพชะนิกร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออก จากงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหารจากการจัดจ้างภายนอก. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์ . สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2559. จาก <http://bahcu.com/ojs/index.php/ba/article/view/42>
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์
- นัตพรปรี อยู่เย็น. (2555). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. RMUTT Global Business and Economics Review.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความผูกพันต่อองค์การ. ใน จินดาลักษณ์, ไชยรินทร์ พิชิต, ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์การ (หน้า 155-195). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เสมอธรรม.
- พรธนา ศรีพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน อำเภอโชคชัย จ.นครราชสีมา. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา, นครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559. จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php
- ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน กองสนับสนุนภาคประชาชน. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2559 จาก thaiphc.net
- ประยุทธ์ อิตตูล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัทเอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์ เนชั่นเนล. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราช ภัฏพระนคร, กรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559. จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php
- ประภา วุฒิคุณ. (2548). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัด ราชบุรี, ราชบุรี. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559. จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//search_result.php
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2548). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). สุขภาพคนไทย. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2559 จาก Thai Health Report: <http://www.thaihealthreport.com/#!index2558-9/ccpk>
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- Hasan Givarian, Mohammad Pazoki. (2014). **The effect of Motivation on Organizational Commitment.** สืบค้น เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://www.academichouse.us/index.php/BARS/article/view/106>
- Fatema-tu-Zohra Binte Zaman (2012). **Relationship of Work Motivation and Organizational Commitment With Job satisfaction of female police Constables.** สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://search.proquest.com/openview/7a68b67f09720214d60a788a6783426c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030932>