

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

**The Motivation Affecting Organizational Citizenship Behavior of
Village Health Volunteers in Mae Rim District, Chiang Mai Province**

กศิณันท์ น้อยหอม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 326 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate personal characteristics affecting organizational citizenship behavior of village health volunteers in Mae Rim district, Chiang Mai province 2) to investigate the the motivation affecting organizational citizenship behaviors of village health volunteers in Mae Rim district, Chiang Mai province. The sample population in this study consisted 326 village health volunteers in Mae Rim district, Chiang Mai province. Statistics used in this research included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, F-test and multiple regression analysis. The findings revealed that majority of respondents were female with the age between 51-60 year old, hold primary education, married. The monthly income was between 5,001-10,000 bath and working experience more than 5 years. The overall of work motivation and the organizational citizenship behavior are high. The following results of hypothetical test were are found 1) the results indicated that different gender, age, marital status and working experience indifferently affected the organizational citizenship behavior. In contrast, different level of education and average income affected the organizational citizenship behavior at the statistically significant level of 0.05, 2) work motivation had a positive influence on organizational citizenship behaviors at the statistically significant level of 0.05

Keywords: Motivation, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นพลังจิตอาสากลุ่มใหญ่ที่มีจำนวนประมาณ 1,050,000 คนทั่วประเทศ มีส่วนช่วยพัฒนาด้านสุขภาพและมีส่วนทำให้ประเทศไทยมีการเฝ้าระวังสุขภาพของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ โดยทางกระทรวงสาธารณสุขได้ส่งเสริมงานและพัฒนาบทบาท ทั้งในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2554, หน้า 3) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน

ในประเทศไทยมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 จนถึงปัจจุบัน นับเป็นระยะเวลากว่า 40 ปีที่มีเครือข่ายในการทำหน้าที่เสมือนญาติพี่น้องในการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างเข้มแข็ง เนื่องจากชุมชนบางแห่งอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยจึงไม่สะดวกในการเดินทางไปรักษา รวมถึงโรงพยาบาลของรัฐมีความแออัดและบุคลากรทางการแพทย์ที่มีจำนวนไม่มากนัก ทำให้การเข้าถึงบริการสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ดังนั้น จึงต้องลดภาระในโรงพยาบาล

โดยการสร้างความเข้มแข็งให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอยู่กว่า 9,000 แห่งทั่วประเทศ และการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านภายในชุมชน จึงมีช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และช่วยแบ่งเบาภาระของบุคลากรในโรงพยาบาลในการดูแลรักษาผู้ป่วยในเบื้องต้น ดังนั้นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการดำเนินงานสาธารณสุข จึงเป็นอีกเครื่องมือสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน เพื่อช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาการสาธารณสุขในประเทศไทย

ถึงแม้ว่าการทำหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เกิดจากความสมัครใจและความเสียสละ แต่ทางกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีสิทธิและสวัสดิการต่างๆ เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าห้องพิเศษและค่าอาหารพิเศษจากโรงพยาบาลหรือหน่วยบริการสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข บุตรมีสิทธิได้รับโควตาเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามที่กำหนด นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่จะได้รับค่าตอบแทน เดือนละ 1,000 บาท และยังมีสิทธิได้รับประกาศเกียรติคุณประกาศนียบัตร เข็มเชิดชูเกียรติ เป็นต้น (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2557, หน้า 13) ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ที่ได้รับดังกล่าวเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่มีประชากรประมาณ 94,260 คน (กรมการปกครอง, รายงานสถิติสถิติจำนวนประชากรประจำปี, 2561) มีบุคลากรสาธารณสุขเพียง 120 คน และมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำนวน 1,741 คน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, รายชื่ออสม.จำแนกตามตำบล, 2563) หากพิจารณาจากจำนวนบุคลากรสาธารณสุขต่อประชากรในอำเภอที่ต้องรับผิดชอบถือว่าอาสาสมัครประจำหมู่บ้านเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขภายในอำเภอ หากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้งานสาธารณสุขสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย เพราะฉะนั้นการกระตุ้นให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความสามารถจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยจูงใจและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (จรณลักษณ์ บ็องเจริญ และคณะ, 2561, หน้า 62) ซึ่งแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลให้แสดงออกซึ่งความต้องการ หรือการโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ เต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จ (วรรณ อวรรณ, 2557, หน้า 6)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งแก้ไขปัญหามาปรับปรุงข้อบกพร่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1,741 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน แรงจูงใจ 10 ด้าน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน
3. การศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2563

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลให้แสดงออกซึ่งความต้องการ หรือการโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ เต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป (วรรณอาวรณ์, 2557, หน้า 6) แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือการได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท้าทายความสามารถ และงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในงานของหน่วยงานหรือองค์การ

1.5 ความก้าวหน้าในการงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้มากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย แผนงาน ข้อปฏิบัติงานให้ทราบอย่างทั่วถึง มีแผนงานและการประเมินงานที่เหมาะสม

2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง การได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอในการใช้งาน การรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน รวมถึงความเชื่อมั่นในองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของของเฮอริชเบอร์ก โดยเลือกศึกษาแรงจูงใจ 10 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งองค์กรการไม่ได้มีข้อกำหนดให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Organ (1998) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมเนื้อหา และยังเป็นที่ยอมรับและนำไปศึกษาอย่างแพร่หลาย แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เช่น ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดในการทำงาน แนะนำงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงาน
2. พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงถึงการกระทำของตนเองไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเคารพสิทธิของผู้อื่น
3. พฤติกรรมกรการอดทนอดกลั้น หมายถึง การอดทนต่อสภาวะตึงเครียดและความไม่สะดวกสบายในการทำงานได้
4. พฤติกรรมกรการความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง
5. พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กรการ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิตา เศษลือ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรมกรการความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรการ ให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนด้านพฤติกรรมกรการอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรวิรุ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตกรการทำงาน บรรยากาศองค์กรการ และความผูกพันต่อองค์กรการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการ ของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตกรการทำงาน บรรยากาศองค์กรการ และ ความผูกพันต่อองค์กรการ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1,741 คน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, 2562) ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 326 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 38 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.959 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient: α) ได้ค่าความความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่อวิเคราะห์ (1.1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยคำนวณหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (1.2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ (2.1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้ Independent Sample t-test ส่วน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test (2.2) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน (ร้อยละ 76.99) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 141 คน (ร้อยละ 43.25) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 176 คน (ร้อยละ 53.99) มีสถานภาพสมรส จำนวน 237 คน (ร้อยละ 72.70) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 132 คน (ร้อยละ 40.49) และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 164 คน (ร้อยละ 50.31)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.14)

ตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	การให้ความช่วยเหลือ	ความสำนึกในหน้าที่	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ
1. เพศ	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-	-
3. ระดับการศึกษา	-	✓	✓	✓	✓
4. สถานภาพ	-	-	-	-	-
5. รายได้ต่อเดือน	-	-	-	✓	✓
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ - หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกัน และรายได้อื่นที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนของแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE est	beta	t	Sig.
1. ค่าคงที่ (Constant)	0.821	0.135	-	6.101	0.000*
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A8)	0.214	0.038	0.274	5.701	0.000*
3. ความรับผิดชอบ (A4)	0.205	0.041	0.230	5.019	0.000*
4. ลักษณะของงาน (A3)	0.217	0.041	0.239	5.279	0.000*
5. ความมั่นคงของงาน (A10)	0.125	0.032	0.169	3.902	0.000*
6. นโยบายและการบริหาร (A6)	0.090	0.038	0.117	2.397	0.017*
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (A7)	-0.048	0.024	-0.067	-1.975	0.049*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A8) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (A4) ด้านลักษณะของงาน (A3) ด้านความมั่นคงของงาน (A10) ด้านนโยบายและการบริหาร (A6) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (A7) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.837 และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 0.821 + 0.214(A8) + 0.205(A4) + 0.217(A3) + 0.125(A10) + 0.090(A6) - 0.048(A7)$$

สมการถดถอยในอยู่รูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร} = 0.274(A8) + 0.230(A4) + 0.239(A3) + 0.169(A10) + 0.117(A6) - 0.067(A7)$$

อภิปรายผล

1. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่อริม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีความคิด ความรู้ ค่านิยม ทักษะคิดรวมถึงการมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มี

การศึกษาที่สูงกว่าย่อมได้เปรียบในการเรียนรู้การทำเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า และผลการวิจัยยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่ากลุ่มประถมศึกษา และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนที่มีรายได้ต่อเดือนสูง ไม่ได้เดือดร้อนเรื่องเงิน สามารถเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การได้อย่างสม่ำเสมอ แต่คนที่มีรายได้ต่อเดือนไม่มากนัก อาจจะต้องทำงานเพื่อหาเงินมาใช้จ่าย บางครั้งไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายและไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งลักษณะงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นงานจิตอาสา จึงมีความยืดหยุ่นในการทำงาน บางครั้งสมาชิกบางท่านอาจไม่ได้ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทำหน้าที่ด้วยความสมัครใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชันวณี ประกอบของ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เมื่อทดสอบระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับการผลวิจัยของ ชนิตา เศษลือ (2556) ที่ศึกษาแรงจูงใจการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ได้มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานที่ได้รับความร่วมมือที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หากมีความสัมพันธ์ที่ดี

กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากมนุษย์มีความต้องการทางร่างกายหรือปัจจัย 4 ยังมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการยอมรับนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต หากหน่วยงานหรือองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการได้แล้ว จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและองค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรรักษามาตรฐานและสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือเกิดความพึงพอใจได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอต่างๆ ของจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขยายผลการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. รายงานสถิติสถิติจำนวนประชากรประจำปี พ.ศ. 2561 จังหวัดเชียงใหม่.

ค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2562. จาก

<http://stat.dopa.go.th//statnew/statTDD/views/showZoneData>

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2554). คู่มืออสม.ยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2557). ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. รายชื่ออสม. จำแนกตามตำบลและอำเภอ.

ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2562. จาก

<http://www.thaiphc.net>

ชนิดา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธันวณี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก

อรณิชฐ์ แสงทองสุข. (2559). รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.