

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี¹

Motivation for Work Performance of Village Health Volunteers in Muang Subdistrict, Mueang District, Chonburi Province.

พิชญ์สิตา ฉายจันทร์เจริญ²
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่าง ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 142 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 142 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ ๓.๙๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๔๖ ประกอบด้วย 10 ด้าน จากผลการศึกษาเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปต่ำสุด ดังต่อไปนี้ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 4.20) (S.D.= 0.55) 2. ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} =4.12) (S.D.= 0.52) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =4.10) (S.D. =0.67) 4. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.03) (S.D.= 0.67) 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{X} =3.98) (S.D.= 0.57) 6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (\bar{X} =3.89) (S.D.= 0.59) 7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.88) อยู่ที่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 1.41) 8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (\bar{X} =3.70) (S.D.= 0.72) 9. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.64) (S.D.= 0.67) 10. ค่าตอบแทน (\bar{X} =3.63) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.75)

คำสำคัญ: 1 อสม.ตำบลเหมือง , แรงจูงใจ , ค่าตอบแทน

¹ บทความเรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

² นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต กลุ่มวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

³ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

Abstract

This research aims to study the work motivation and propose guidelines for enhancing the work motivation of Village Health Volunteers (VHVs) in Mueang Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province. This is a quantitative study using a questionnaire as a tool for data collection from a sample group of 142 Village Health Volunteers in Mueang Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province. Data were analyzed using frequency, percentage, and mean statistics.

The study results revealed that the overall work motivation among the 142 respondents was at a high level, with a mean score (\bar{x}) of 3.92 and a standard deviation (S.D.) of 0.46, across 10 areas. The mean scores, from highest to lowest, are as follows: Job Characteristics (\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.55) Responsibility (\bar{x} = 4.12, S.D. = 0.52) Relationship with Co-workers (\bar{x} = 4.10, S.D. = 0.67) Organizational Management Policy (\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.67) Recognition and Respect (\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.57) Success in Work (\bar{x} = 3.89, S.D. = 0.59) Work Environment (\bar{x} = 3.88, S.D. = 1.41) Career Advancement (\bar{x} = 3.70, S.D. = 0.72) Supervision and Control (\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.67) Compensation (\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.75)

Keywords: VHV (Village Health Volunteer) Mueang Subdistrict, 2. Motivation, 3. Compensation

บทนำ

ประเทศไทยลงทุนทางด้านสุขภาพในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการขยายบริการทุกระดับทำให้ผู้ป่วยมาใช้บริการในระดับชุมชนถึงประมาณ 4 ใน 5 ของการใช้บริการ ผู้ป่วยนอกทั้งหมดแต่ความแตกต่างระหว่างพื้นที่ยังคงมีอยู่โดยเฉพาะระหว่างกรุงเทพฯ กับภาคอื่นๆ ระบบบริการสุขภาพของไทย มีการขยายตัวของบริการให้บริการสุขภาพในระดับต่างๆ ทั้งในส่วนของบริการ สุขภาพระดับต้นหรือระดับปฐมภูมิ (Primary care) ที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพทั่วไป และการป้องกันโรค โดยเป็นสถานบริการสุขภาพ ที่อยู่ใกล้ประชาชนมากที่สุด และมีการกระจายที่ครอบคลุมทั่วถึงที่สุด ได้แก่ สถานีอนามัย ที่กระจาย อยู่ทุกตำบล (9,000 กว่าแห่งทั่วประเทศ) และโรงพยาบาลชุมชนหรือระดับทุติยภูมิ (secondary care) ที่กระจายอยู่ทุกอำเภอ (700 กว่าแห่ง ทั่วประเทศ) ไปจนถึงสถานบริการสุขภาพระดับสูง หรือระดับตติยภูมิ (Tertiary care) ที่เป็นโรงพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาลในโรคที่มีความสลับซับซ้อน ต้องการความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และต้องใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีสูงและมีราคาแพง

จากการขยายตัวดังกล่าว ทำให้การใช้บริการของ ประชาชนส่วนใหญ่เป็นการใช้บริการที่ระดับสถานีอนามัย และโรงพยาบาลชุมชนประมาณ 4 ใน 5 ของ การใช้บริการผู้ป่วยนอกของภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านความเท่าเทียมกันในการกระจายของโรงพยาบาลในภูมิภาคต่างๆ ยังคงมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ ศักยภาพทางเศรษฐกิจสังคมของพื้นที่ โดยเฉพาะการตั้งโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนเป็น 2 ใน 3 ของโรงพยาบาลทั้งหมดในกรุงเทพฯ รองลงมาคือ ภาคกลาง มีโรงพยาบาลเอกชน ประมาณร้อยละ 30 จากความแตกต่างด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจของพื้นที่เอง ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของการกระจายสถานบริการสุขภาพระหว่างภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนโรงพยาบาลและจำนวนเตียงของโรงพยาบาล โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนเตียงต่อประชากรน้อยที่สุด กล่าวคือ มี 1 เตียง ต่อประชากร 740 คน ในขณะที่กรุงเทพมหานคร มี 1 เตียง ต่อประชากรเพียง 223 คน หรือ ต่างกันถึง 3 เท่า ส่วนหนึ่งของความแตกต่างดังกล่าว เกิดขึ้นจากการมีโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากกว่าภาคอื่นๆ และเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่มีเตียงมากกว่า 200 เตียง ถึง 1 ใน 4 ของโรงพยาบาล เอกชนทั้งหมดในกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ในภูมิภาค มีโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในระดับจังหวัดก็มีความแตกต่างในด้านการกระจายด้วยเช่นเดียวกัน โดยจังหวัดที่มีภาวะเศรษฐกิจต่ำ จะมีจำนวนโรงพยาบาลและจำนวนเตียงต่อประชากรต่ำกว่าจังหวัดที่มีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า ถึงแม้จะอยู่ในภาคเดียวกัน ส่วนหนึ่งเนื่องจากการมีโรงพยาบาลโรงเรียนแพทย์ในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภาค การมีความแตกต่างของสถานบริการสุขภาพนั้น มีส่วนทำให้เกิดความแตกต่างของการใช้บริการสุขภาพตามมา โดยจังหวัดที่มีจำนวนเตียงมากกว่า ก็จะมีจำนวนผู้ป่วยที่นอนในโรงพยาบาลที่มากกว่าด้วย หรือหมายถึงการเข้าถึงบริการและใช้บริการที่มากกว่านั่นเอง ซึ่งอาจจะสะท้อนถึงความไม่เสมอภาคของการเข้าถึงบริการได้ ในระดับหนึ่ง (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.กระทรวงสาธารณสุข (ปี พ.ศ. 2562) .ระบบบริการสุขภาพประเทศไทย.)

เนื่องจากประเทศไทยมีระบบบริการสุขภาพแบบปฐมภูมิที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพทั่วไป และการป้องกันโรค โดยเป็นสถานบริการสุขภาพ ที่อยู่ใกล้ประชาชนมากที่สุด อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขไทยเช่นกัน ซึ่งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านไม่น้อยกว่า 10 หลังคาเรือน ในแต่ละหมู่บ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) การทำหน้าที่เป็นผู้สื่อข่าวด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผนประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังป้องกันโรค การช่วยเหลือรักษาพยาบาลเบื้องต้น ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อเข้ารับบริการฟื้นฟูสุขภาพ การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ด้านการรับผิดชอบดูแลครัวเรือน / ชุมชน กำหนดจำนวน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 1 คนรับผิดชอบ 10-15 หลังคาเรือน

จากระบบบริการสาธารณสุขไทย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ นักศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อพัฒนาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลเหมือง (อสม.) และสำหรับเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และตำบลอื่นๆ ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 วัตถุประสงค์งานวิจัย 1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง 2. เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง สรุปผลการวิจัยดังนี้ 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความเข้มข้นลดจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่าง เป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้ายเสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตาม ความสามารถ ความถนัด และเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้ อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียน ทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

ปัทมวิศา ศรีจันทร์ (2563) แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัท ขนส่งแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของงานวิจัย 1. เพื่อศึกษาระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 99 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-Test สถิติ F-Test (One way ANOVA) และสถิติสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 99 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.60 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน คิดเป็นร้อยละ 46.50 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีอายุงานมากกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.50 และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,501 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.50 โดยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับสูงมาก และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันกัน ในระดับสูงมาก

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองแสนสุข มีจำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและ การบริหาร ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสน สุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

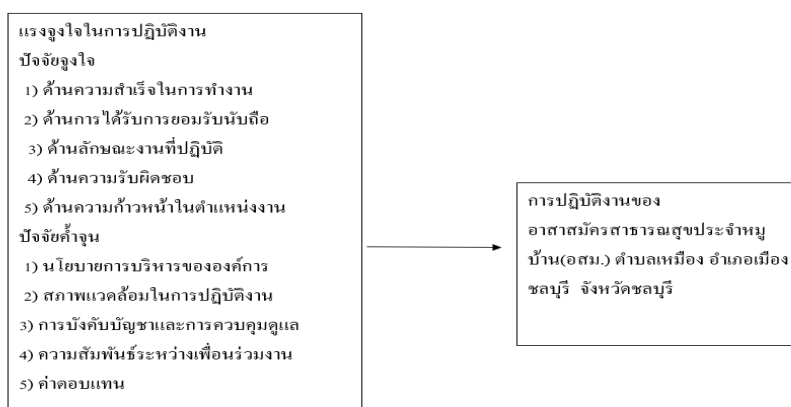
ศิริณัฐ สิทธิจักร (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม วัตถุประสงค์ของงานวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 230 คน ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนโดยปัจจัยจูงใจ 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับ ประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.90 (R2Adj=.789) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 องค์กรประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.90 (R2Adj=.879)

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ

บุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 67.20 รองลงมา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.60 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.60 สถานภาพ ส่วนใหญ่ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 34.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา คือ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 21.70 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.40 ส่วนใหญ่มีอายุงาน คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา คือ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุด คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.70 และการนับถือศาสนาส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ คิด เป็นร้อยละ 86.10 และนับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 13.90 2.ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่า ระดับมากที่สุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้า รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 3. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัย คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 224 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejci & Morgan (1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) กำหนดให้ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 142 คน ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจาก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลเหมือง (อสม.) อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษาโดยนำแบบสอบถามไปแจกโดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 142 ชุด แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 8) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 9) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 10) ค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะแรงจูงใจด้านอื่นๆ โดยใช้วิธีการประมวลผลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยจำแนกประเภทของแรงจูงใจ ตามข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) จำนวน 142 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้แจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (n = 142)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	4.13	0.72	มาก
2. ท่านจัดการได้เป็นอย่างดีถ้าหากเจอสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การรับมือหากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นต่อหน้าท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	3.66	0.71	มาก
รวม	3.89	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.89 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.13 และ จัดการ ได้เป็นอย่างดีถ้าหากเจอสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การรับมือหากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นต่อหน้าท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 .ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 142)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของท่าน	3.80	0.67	มาก
2. ท่านรู้สึกทึ่งว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของท่านเป็นอาสาสมัครที่ได้รับการยอมรับของสังคม	4.15	0.68	มาก
รวม	3.98	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.98 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ของท่านเป็นอาสาสมัครที่ได้รับการยอมรับของสังคม อยู่ที่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.15 และ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของท่าน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (n = 142)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.งานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบัน(อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) เป็นงานที่น่าสนใจ	4.14	0.66	มาก
2. ท่านรู้สึกสบายใจกับงาน(อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) ที่ท่านทำอยู่	4.15	0.70	มาก
3.งานของท่าน (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อชุมชนและประชาชน	4.32	0.64	มาก
รวม	4.20	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานของท่าน (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.32 2. ท่านรู้สึกสบายใจกับงาน(อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) ที่ท่านทำอยู่ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.15 และงานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบัน(อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) เป็นงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (n = 142)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.58	มาก
2.ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในงานต่าง ๆ	4.11	0.64	มาก
รวม	4.12	0.52	มาก

จากตารางที่ 4. ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.13 2. ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในงานต่าง ๆ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 5. ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (n = 142)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.งานที่ท่านทำ (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) อยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.86	0.76	มาก
2.ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.55	0.92	มาก
รวม	3.70	0.72	มาก

จากตารางที่ 5 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านทำ (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

(อสม) ตำบลเหมือง) อยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.86 2. ท่านเชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (n = 142)

ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.นโยบายการบริหารงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ตำบลเหมืองมีความชัดเจน	4.04	0.75	มาก
2.กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรสาธารณสุขมีความเป็นธรรม	4.01	0.72	มาก
รวม	4.03	0.67	มาก

จากตารางที่ 6 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นโยบายการบริหารงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ตำบลเหมืองมีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.04 2. กฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กรสาธารณสุขมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 7. ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (n = 142)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.87	0.71	มาก
2.อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเพียงพอ	3.90	2.68	มาก
รวม	3.88	1.41	มาก

จากตารางที่ 7 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.41 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเพียงพอ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.90 และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

(n = 142)

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.หัวหน้าของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้	3.73	0.90	มาก
2.หัวหน้าของท่านไม่หาคำแนะนำที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.15	1.35	ปานกลาง
3.เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำ ไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	3.78	0.93	มาก
รวม	3.64	0.67	มาก

จากตารางที่ 8 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มี ข้อผิดพลาดอีก ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.78 2. หัวหน้าของท่านจะกล่าวชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ ระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 3.หัวหน้าของท่านไม่หาคำแนะนำที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

(n = 142)

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	มาก
2.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี	4.09	0.75	มาก
รวม	4.10	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.13 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.10 และ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน (n = 142)

ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	3.63	0.83	มาก
2.อัตราเงินเดือนของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)ในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ใน ระดับดี	3.63	0.82	มาก
รวม	3.63	0.75	มาก

จากตารางที่ 10 ในการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อัตราเงินเดือนของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)ในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ใน ระดับดี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.63 และ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ

เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านอื่นๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.04 พบว่ามี ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ควรมีการจัดกิจกรรมให้รางวัลยกย่องเชิดชู สำหรับ อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในทุกๆปี
2. ควรจัดกิจกรรมแข่งกีฬา สำหรับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในทุกๆปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์
3. ควรจัดเวที การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในการเยี่ยมบ้าน การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง เดือนละ 1 ครั้ง

บทสรุป

สรุปผลการศึกษาแรงจูงใจ

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.46 ประกอบด้วย 10 ด้าน จากผลการศึกษาเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปต่ำสุด ดังต่อไปนี้ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านนโยบายการบริหารของ

องค์การ 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 9. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 10. ค่าตอบแทน

อภิปรายผลการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายวัชรวิศ เจริญกุล (2563) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานและค่าพิสัยมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความ ดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่าง กว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่ เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมืองใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการกำหนดและวางแผนการพัฒนาแรงจูงใจให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง ได้ควรมีกิจกรรมในการดำเนินการ ดังนี้

นโยบายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานของท่าน (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) เป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.32 รู้สึกสบายใจกับงาน(อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) ที่ท่านทำอยู่ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.15 และ งานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบัน (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง) เป็นงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.14 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาควรสนับสนุนนโยบายที่สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ชุมชนและประชาชนในตำบลเหมือง การเสริมสร้างความรู้และทักษะของ อสม. การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมและ เวิร์กช็อป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การดูแลสุขภาพเบื้องต้น การป้องกันโรคระบาด และการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ อสม. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกย่องและให้รางวัล: จัดให้มีการยกย่องและให้รางวัลแก่ อสม. ที่ทำงานดีเด่นหรือมีผลงานที่โดดเด่น เช่น การมอบเกียรติบัตร หรือการประกาศเกียรติคุณในการประชุมชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง ได้สร้างคุณประโยชน์ต่อชุมชน และประชาชน ต่อไปอย่างมั่นใจ

นโยบายด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.13 รู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.11 ตามลำดับ

จากผลการศึกษา นโยบายด้านความรับผิดชอบ ควรมีนโยบาย การให้คำชมเชยและยกย่องผลงานของ อสม. ในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เช่น การประกาศเกียรติคุณในการประชุม หรือการมอบใบประกาศเกียรติคุณให้แก่ อสม. ที่มีผลงานดีเด่น และจัดกิจกรรม การขอบคุณอาสาสมัครในที่สาธารณะ เช่น ในงานประชุมหมู่บ้านหรือกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เพื่อให้พวกเขาารู้สึกถึงความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน

ค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อัตราเงินเดือนของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)ในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ใน ระดับดี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.63 และ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี ระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.09 ตามลำดับ

จากผลการศึกษา นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินหรือสิทธิพิเศษในการรับบริการทางการแพทย์ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าครองชีพ หรือการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับ อสม.

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งการศึกษานี้เป็นการศึกษารูปแบบเชิงปริมาณ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่ได้แสดงความคิดเห็นของตนมากเท่าที่ควร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาด้วยวิธีการศึกษารูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและเป็นประโยชน์เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.กระทรวงสาธารณสุข. (2562) .ระบบบริการสุขภาพ
ประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2567 , จาก
https://hss.moph.go.th/fileupload_doc_slider/2016-12-08--465.pdf
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่
3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .
- นพวรรณ บุญรอด. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานใหญ่ (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์ บริษัท คาเซ(ไทยแลนด์) จำกัด (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท
ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สาขาวิชา รัฐประศาสน
ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัวรัตน์ ศรีนิล. 2560. “เอกสารประกอบการเรียน การออกแบบวิจัยธุรกิจ การเก็บรวบรวมข้อมูล
การออกแบบสอบถาม และการเลือกตัวอย่าง”. เชียงใหม่ : คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปพิชญา ศรีจันทรา. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่ง
หนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (รายงานการวิจัยตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข
(รายงานการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพลินพิศ พิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. กรุงเทพฯ: ฝ่ายแผนงาน
ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนัก
ปลัดกรุงเทพมหานคร.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. รายงานการ
วิจัยไม่เผยแพร่ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรินญภัฏ สิทธิจักร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด
นครพนม (รายงานการวิจัยตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (รายงานการวิจัยตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.