

# รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย

นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยของการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) 2) ปัญหาอุปสรรคและวิธีการแก้ไขที่พบ และ 3) รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ อสม. ดีเด่น ประจำปี 2557 ซึ่งเป็นตัวแทนอำเภอของจังหวัดสระแก้ว จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ร่วมกับการสังเกตพื้นที่จริงและจากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาเสนอเป็น (ร่าง) โมเดลมด : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อสม. ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วนคือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน กรอบหลักคิดของโมเดลมด เกิดมาจากการศึกษาที่พบว่า อสม. เป็นอาสาสมัครทางสาธารณสุขที่ทำหน้าที่ดูแลด้านสุขภาพของประชาชนในหมู่บ้านเป็นที่มงานสาธารณสุขที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีจำนวนมากที่สุดและพบเจอปัญหามากที่สุดเช่นกัน ซึ่งแม้จะพบเจออุปสรรคอย่างไร อสม. ก็จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเสมอ การทำงานของอสม.เปรียบเหมือนมดงานที่ต้องทำงานหาอาหารมาเก็บกักตุนไว้ใช้ตลอดปีไม่ว่าพบเจออุปสรรคใด ๆ มดก็ไม่ละความพยายาม มุ่งฟันฝ่าอุปสรรคจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยปัจจัยที่หนึ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน เป็นพลังใจที่ อสม. สร้างขึ้นเองโดยฝึกคิดเชิงบวกต่อการทำงาน หุ่มเท ทำงานเต็มที่ไม่วิตลละความพยายาม มีปัญหาอุปสรรคแก้ไขจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยที่สอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน เป็นพลังใจที่ อสม. สร้างขึ้นจากการได้รับการชื่นชม ยกย่อง สนับสนุนจากบุคคลที่ใกล้ชิด และกลุ่มบุคคลอื่นหน่วยงาน และที่มงาน เพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนทำให้ตนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จในที่สุด ปัญหาและอุปสรรคที่พบได้แก่ภาระงานที่เพิ่มขึ้น

---

<sup>1</sup> อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ อีเมล nawasanan@gmail.com

และยังขาดความร่วมมือจากประชาชนในบางพื้นที่ แนวทางแก้ปัญหาได้ใช้วิธีการสื่อสารทำความเข้าใจกับประชาชนให้มากที่สุดหลากหลายรูปแบบ ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์ เป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องด้านบริหารจัดการสุขภาพชุมชนได้นำไปสร้างระบบการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้อสม.ทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

**คำสำคัญ :** 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.). 3. (ร่าง) โมเดลมด : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อสม. จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย.

## The Achievement Motive Model of Health Volunteers of Sakaeo Province, Thailand

Nawasanan Wongprasit<sup>2</sup>

### Abstract

The objectives of this study were: 1) to describe the factors of the Achievement Motive Model of Health Volunteers of Sa Kaeo Province in Thailand; 2) to describe the obstacles or problems and how to improve; and 3) to investigate the Achievement Motive Model of Health Volunteers of Sa Kaeo Province. The research design was qualitative approach. A purposive sampling technique was chosen. The key participants were 10 Health Volunteers who had been awarded certificates as being the best Health Volunteers of Sa Kaeo Province in 2014. They represented 10 districts of Sa Kaeo Province. The data were collected from in-depth interviews, using an interview guide which was created by the researcher, as well as from observation and field note. The research results were interpreted using the [spell out ANT initials] (ANT) model. The achievement motive model of health volunteers of Sa Kaeo Province in Thailand contained two factors: 1) inside achievements motive; and 2) outside achievements motive. These concepts are proposed as a tentative interpretation of the findings. This study found that the health volunteers, as low-status workers in their community, had a lot of clients, many jobs to do and a lot of problems to solve. Their job was like being a worker ant, and they must try to do their best even though they experience many problems and persevere until they achieve success without surrendering. This model's framework included two factors. The first factor is inside achievements motive, which means the individual health workers had a high achievement motive, which was created by themselves every day at all times. It involves positive thinking for

---

<sup>2</sup> Lecturer, Ph.D at Public Health topic in Science and Technology Department, Rajapathrachanarindra, Chachoengsao, Thailand. E-mail address: nawasanan@gmail.com

success in the health volunteer's work. It is about trying to do their best in their work without surrendering, and if there are obstacles or problems, they will solve them until they achieve success. The second factor – outside achievements motive – is the achievement motive of health volunteers arose from the encouragement of the group or people close to them, motivating them to achieve success. The problems were the increasing job and lack of participation from people in some areas. They solved these problems by using several methods to communicate with those people. The implications of this study are guidelines for those concerned to create a motivation system for supporting health volunteers' achievement motive so that they can do their work most effectively and have higher morale.

**Keywords:** 1. Achievement motive. 2. Health volunteers. 3. Health volunteers achievement motive model, Sakaeo Province, Thailand.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด โดยถือเป็นนโยบายสำคัญระดับประเทศ ดังจะเห็นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ (ฉบับที่ 1-11) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะองค์การด้านสุขภาพซึ่งต้องใช้แรงงานคนเป็นผู้ให้บริการเป็นส่วนใหญ่ หากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมทำให้การจัดการด้านสุขภาพมีปัญหาตามไปด้วย การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวที่จะสร้างแรงจูงใจของตนเองและขององค์การที่จะสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่ยงนิ่งเฉยและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ McClelland (1985: 812-825) กล่าวว่า แรงจูงใจของบุคคล เป็นการกระทำเพื่อมุ่งเป้าหมายที่ต้องการการผลักัดกันอย่างแรงกล้าและเป็นเลิศเฉพาะตัวบุคคล และบุคคลจะดำเนินการใดใดให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีองค์ประกอบของความสรรรถนะ (competency) ที่สำคัญคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive)** (McClelland, 1985: 223-369) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (standard of excellence) ที่ตนเองตั้งไว้ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งการทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากย่อมเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จและเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีคุณภาพได้ ดังที่ Rutairat Chidmongkol and Pramrudee Boribal (2012: 98-108) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลประสบความสำเร็จในการเรียนและเป็นบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพได้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่มเป้าหมายโดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจและแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

McClelland (1987: 221-369) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้

ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power: nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ McClelland (1987) ยังได้พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบในงาน 2) ต้องการข้อมูลย้อนกลับ และ 3) เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมใหม่เสมอ สอดคล้องกับ Kean Wonthaneeyatrakul (2010) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมายและความหวังที่จะประสบความสำเร็จ และพยายามที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ที่อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ลดละความพยายาม รวมทั้งความพยายามที่จะหาหนทางทำงานให้เป็นเลิศและดีขึ้นเสมอ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (change agents) การรณรงค์สื่อสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผนและประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น

การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยชุมชนและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วย ไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยไม่มีค่าตอบแทนใดๆ เป็นลักษณะการอาสาทำงาน

กระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของของคนกลุ่มนี้ และยอมรับว่า การทำงานด้านสาธารณสุขชุมชนของ อสม. สามารถช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Komatra Chuengsatiansup (2006) ที่พบว่า ผู้นำชุมชน และ อบต. มีความคิดเห็นว่า อสม. มีบทบาทบริการสาธารณสุขในชุมชนมากกว่าทุกกลุ่ม และยังเห็นว่ากลไกการทำงานของ อสม. ยังเป็นกลไกที่เหมาะสมในการพัฒนาสุขภาพ ของชุมชน กระทรวงสาธารณสุขจึงได้พยายามทุกวิถีทางที่จะหามาตรการสร้างแรงจูงใจ ให้ อสม. ให้มีความสุขในการทำงานและคงประสิทธิภาพการทำงานในชุมชนต่อไป เช่น มีการจัดกิจกรรมประกวด อสม. ดีเด่นเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ อสม. ที่ทุ่มเท เสียสละ แรงกาย แรงใจในการทำหน้าที่ช่วยเหลือดูแลสุขภาพของประชาชนที่รับผิดชอบมาตลอดปี โดยกำหนดให้มีการจัดประกวดทุก 2 ปี และต่อมาได้พิจารณาเห็นว่าค่าใช้จ่ายเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ประสบความสำเร็จของงาน อสม. จึงให้ค่าตอบแทน เดือนละ 600 บาทตั้งแต่ พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา ซึ่งไม่ใช่เป็นค่าตอบแทนโดยตรงแต่เป็นการให้เนื่องจากเห็นคุณค่า ของ อสม. (Tiruangworawat, 2012) สอดคล้องกับ Tawatchai Weerakittikul (2009) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จ.พัทลุง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับงาน ได้แก่ รายได้ของ อสม. ระยะเวลาการเป็น อสม. ความพึงพอใจในตำแหน่ง อสม. การรับรู้ความสามารถตนเองในการพัฒนา แรงสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อนบ้าน และสัมพันธ์ภาพของ อสม. กับประชาชน และเสนอแนะว่าการที่จะพัฒนา อสม. ให้มี ประสิทธิภาพนั้นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ต้องเสริมพลังร่วมกับภาคประชาชนอย่างมีส่วนร่วม และเป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีกลไกรับผิดชอบติดตามพร้อมทั้งสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่าง อสม. กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

กล่าวได้ว่าผลสำเร็จของการทำงาน อสม. นั่นคือการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน เนื่องจากประชาชนเป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนนั้น หากประชาชนมีส่วนร่วมแล้ว การดำเนินการใดๆจึงจะสำเร็จอย่างยั่งยืน (Sota, 2011)

อสม. ดีเด่นเป็น อสม. ที่ได้รับการคัดเลือกผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดจาก กระทรวงสาธารณสุขอันประกอบด้วยเกณฑ์พื้นฐานและเกณฑ์ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพประชาชนที่รับผิดชอบ จึงถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นเลิศ และมีความสำเร็จในงานระดับหนึ่ง ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงจนกระทั่ง

บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว ในขณะที่มี อสม. อีกจำนวนมากที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ และได้รับการคัดเลือกเป็น อสม. ดีเด่นอันเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาการทำงานของ อสม. ในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป (Primary Health Care Division, 2013) จังหวัดสระแก้ว เป็นจังหวัดหนึ่งที่ตั้งอยู่ภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้ ทิศเหนือติดกับจังหวัดบุรีรัมย์และ นครราชสีมา ทิศใต้ติดกับจังหวัดฉะเชิงเทราและจันทบุรี ทิศตะวันออกติดกับประเทศกัมพูชา ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้วแบ่งพื้นที่การปกครองเป็น 9 อำเภอ ดังนี้ 1) อำเภอเมืองสระแก้ว 2) อำเภอคลองหาด 3) อำเภอตาพระยา 4) อำเภอวังน้ำเย็น 5) อำเภอวัฒนานคร 6) อำเภออรัญประเทศ 7) อำเภอเขาฉกรรจ์ 8) อำเภอโคกสูง และ 9) อำเภอวังสมบูรณ์ มีจำนวน 58 ตำบล 731 หมู่บ้านและ 161,032 ครัวเรือน (Department of Provincial Administration, 2014)

สาเหตุการตายของประชาชนในจังหวัด อันดับ 1 ได้แก่ มะเร็ง โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดในสมอง โรคไตวาย และโรคตับแข็ง ตามลำดับ (Department of Provincial Administration, 2014) ซึ่งจะพบว่าเป็นโรคที่สามารถป้องกันได้เป็นส่วนใหญ่ สำหรับ อสม. ของจังหวัดสระแก้ว ปัจจุบันมี อสม. จำนวนทั้งสิ้น 8,877 คน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ สุขภาพของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน จำนวน 161,032 ครัวเรือน มีความครอบคลุม อสม. 1 คนต่อ 18 ครัวเรือน ยังขาด อสม. จำนวน 2,108 คน และปี 2558 สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระแก้วได้กำหนดเป้าหมายให้มีการอบรม อสม. อีกจำนวน 500 คน (Department of Provincial Administration, 2014) เพื่อรองรับการบริการทางสุขภาพ ในชุมชนให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึงมากขึ้น จากความสำคัญของบทบาท อสม. และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังกล่าวข้างต้น จึงต้องการศึกษาถึงลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ แนวทางการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อ เป็นแนวทางให้กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปออกแบบ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ อสม. ให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยมและมีความสุข อันจะส่งผลให้สุขภาพของประชาชนไทยโดยรวม ดีขึ้นและทำให้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติมีคุณภาพมากขึ้นตามไปด้วย

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยของการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย เป็นอย่างไร
2. ปัญหา อุปสรรคและวิธีการแก้ไข ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย มีอะไรบ้าง



3. รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไข ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย

3. เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย

### ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาเฉพาะการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสระแก้ว เก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2557

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) ได้แก่ อสม. ที่เด่นประจำปี 2557 ของจังหวัดสระแก้ว ไม่จำกัด เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนาและอาชีพ วิธีการสุ่มตัวอย่าง เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (purposive sampling) จากตัวแทนทุกอำเภอในจังหวัด อำเภอละ 1 คน เป็นจำนวน 10 คน เมื่อข้อมูลอิ่มตัวแล้วจะหยุดเก็บข้อมูล (theoretical saturation) การเข้าถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักโดยติดต่อผ่านผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของท้องถิ่นนั้น

#### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Patton (1990) เครื่องบันทึกเสียง ซึ่งจะบันทึกเสียงไว้ทุกคำพูดแล้วก็จะเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผย นอกจากการเผยแพร่ในเชิงวิชาการและก่อนการดำเนินเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลก่อนทุกครั้งเมื่อผู้ให้ข้อมูลอนุญาตจึงจะทำการเก็บข้อมูลได้ และผู้ให้ข้อมูลสามารถยกเลิกการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ได้แก่ ข้อมูล

จากรายงานการประชุมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงาน การสังเกตสถานที่ทำงานจริง และบันทึกต่าง ๆ เป็นต้น ระยะเวลาการดำเนินการนัดหมายและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ตั้งแต่เดือนเมษายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2557 จากนั้นนำเครื่องบันทึกเสียงมาถอดเป็นข้อความบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์

### **การจัดการข้อมูล (data management)**

ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยการบันทึกข้อมูลเสียงลงในคอมพิวเตอร์และ CD จากนั้นได้ถอดเทปข้อมูลและพิมพ์ข้อมูลบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และ CD ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับและไว้ในตู้ส่วนตัวของผู้วิจัยมีกุญแจปิด ป้องกันผู้อื่นนำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาต

### **การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis)**

ใช้วิธีการสรุปและตีความหมายของข้อมูลแล้วสร้างมโนทัศน์ขึ้นโดยอาศัยความไวทางทฤษฎีและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Atlas Ti รุ่น 6.2 ช่วยในการจัดระบบการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ (Strauss and Corbin, 1998)

1. ขั้นการเปิดรหัส (open coding) เป็นการวิเคราะห์หาความสอดคล้องสะท้อนประเภทหรือแก่นในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาเปิดรหัสชนิดอ่านที่ละบรรทัดหากมีข้อความใดที่บ่งบอกถึงปัจจัยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขตามวัตถุประสงค์การวิจัยก็จะทำรหัสไว้

2. ขั้นการหาแก่นของรหัส (axial coding) ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหรือซึ่งบ่งลักษณะของข้อมูลที่บ่งบอกถึงปัจจัยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข ต่อจากการเปิดรหัส

3. ขั้นการเลือกรหัส (select coding) เป็นการนำเอาประเภทและความสัมพันธ์หรือแก่นของข้อมูลมาอธิบายบริบทหรือปรากฏการณ์ของปัจจัยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขที่พบ

### **ความน่าเชื่อถือของงานวิจัย**

ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลด้วยวิธีเก็บข้อมูลจากหลายทาง ทั้งการสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อตรวจสอบและให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านการตีความระหว่างนักวิจัย ร่วมกับการนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหลังการวิเคราะห์ข้อมูลสิ้นสุดลง อีกทั้งได้นำบริบทที่ศึกษาเข้ามา ร่วมในการวิเคราะห์

## ผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และปัญหาอุปสรรคที่พบในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์ อสม. ดีเด่น จังหวัดสระแก้ว ปี 2557 จำนวน 10 สาขาๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 10 คนนั้น เป็นเพศชาย 5 คน เพศหญิง 5 คน อายุต่ำสุด 43 ปี สูงสุด 65 ปี โดยแบ่งเป็นช่วงอายุ ดังนี้ อายุน้อยกว่า 45 ปี จำนวน 3 คน อายุ 45-50 ปี จำนวน 3 คน อายุ 51-55 ปี จำนวน 2 คน และอายุมากกว่า 61 ปี จำนวน 2 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา วุฒิประถมศึกษาตอนต้นจำนวน 1 คน มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 1 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 คน ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูงจำนวน 1 คน และปริญญาตรี จำนวน 2 คน

ผลการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขผู้วิจัยนำเสนอโดยเทียบเคียงจากองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1987) และประยุกต์กับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องของ สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

**1. ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย** จากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องสองปัจจัยหลัก ได้แก่

**1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน** เป็นพลังใจส่วนตนของ อสม. ที่ต้องการจะแสดงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นเลิศโดยไม่มีใครบังคับ เป็นการคิดเชิงบวกเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อ ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีและต้องการงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในตน ได้แก่

1.1.1. มุ่งมั่นตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อ เป็นแรงผลักดันภายในจิตใจของอสม.ที่จะมุ่งมั่นให้สำเร็จแม้มีอุปสรรคจะคิดเชิงบวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ตั้งแต่ทำงานมาก็ 20 กว่าปี ไม่เคยท้อ เพราะในจิตใจมีความสุขที่ได้พูดคุย ได้แก้ปัญหา ได้แนะนำให้ชาวบ้านด้วยใจและสนุกที่ได้ช่วยเหลือสังคม” (คนที่ 2) สอดคล้องกับ คำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่าน ที่กล่าวว่า “บางครั้งก็รู้สึกท้อ ที่ว่าคนในชุมชนของเรา จะรอแต่ให้เราไปทำให้ เขายังไม่ทำด้วยตัวเอง ต้องเราให้ไปบอกนะ ยิ่งท้ออยู่ตรงนี้ แต่ว่าจะพยายามความสำเร็จมันไม่เหนื่อความพยายามนะ ท้อแต่ไม่ถอยค่ะ ต้องสู้ต่อ” (คนที่ 1)

1.1.2 มุ่งเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ เป็นการเห็นความสำคัญ

กับงานหรือประโยชน์ของสังคมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ดั่งคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ต้องไม่เอาตัวเองเป็นตัวตั้งอันดับแรก เอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง” (คนที่ 9)

1.1.3 ตั้งใจจะแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นความต้องการที่จะแสดงความเป็นเลิศในการทำงานเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นการพัฒนาผู้อื่นในภาพรวม ดั่งคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “เราก็เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเขา ครอบครัวก็อยู่กันอย่างปกติสุข ไม่มีอะไร ก็ถือว่าตัวของเราก็เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน พอเวลาไปพูดอะไรเขาก็จะเชื่อ” (คนที่ 8)

1.1.4 มุ่งมั่นทำงานให้ดีกว่าเดิมเสมอ เป็นการเรียนรู้จักคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยมีความสามารถคิดสร้างสรรค์หานวัตกรรมในการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นเสมอ ดั่งคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ได้ทำนวัตกรรมมะกรูดตากันยุง เอมะกรูดดองใส่เหล้าขาว ใช้ทาแล้วป้องกันยุงได้ เป็นนวัตกรรมแล้วก็เอาใส่สเปรย์พ่นข้าง ๆ ก็ไม่มียุง มะกรูดที่เราดองก็เอามาใส่ถ้วยวางไว้ ยุงก็ไม่มากวนเรา ศึกษาเอง ก็เอาลูกมะกรูดบดก็จะมีน้ำมันหอมระเหย ก็เอาใส่โถงน้ำ ก็ป้องกันยุงวางไข่เพราะมันมีน้ำมันหอมระเหย มันมีน้ำมันเคลือบผิวหน้า” (คนที่ 4)

**1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอก** เป็นพลังใจภายนอกของ อสม.ที่ได้รับจากการแสดงความชื่นชม ยกย่อง สนับสนุน จากบุคคลใกล้ชิดและกลุ่มบุคคลอื่น จนเกิดพลังในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน สามารถแบ่งเป็นระดับ ได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับครอบครัว 2) ระดับชุมชน และ 3) ระดับหน่วยงาน ผู้นำและเครือข่ายชุมชน ได้แก่

1.2.1 ระดับครอบครัว เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนการทำงานอสม.จนประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับนี้ ได้แก่

(1) ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นกำลังใจจากบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ ครอบครัวในการสนับสนุนการทำงานจนเกิดแรงผลักดันให้ทุ่มเททำงานหนักดั่งคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “คนในครอบครัวเป็นแรงจูงใจที่สนับสนุนในการเป็น อสม. พ่อบ้านฉันเขาก็ให้กำลังใจ และลูกก็เรียนกันหมด แม่ทำไปเถอะสิ่งไหนที่แม่ทำแล้วดีช่วยเหลือสังคม พ่อก็หยุดเถอะเราก็คงช่วยไป ชีวิตเราก็แค่นี้เรียนมาก็ช่วยเหลือคนให้มีชีวิต ฉันท้ทุ่มเทมา คุณหมอพาทไปไหนก็ไป เอาทุกอย่าง” (คนที่ 6)

1.2.2 ระดับชุมชน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการสนับสนุนจากประชาชนในชุมชนให้การสนับสนุนและร่วมมือการทำงาน อสม. จนประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับนี้ ได้แก่

(1) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับการยกย่องจากการช่วยเหลือประชาชนในชุมชน เป็นพลังใจของอสม. ที่ได้รับจากผู้ที่อยู่รอบข้างหรือช่วยเหลือทางสุขภาพหรือช่วยชีวิตในยามวิกฤตได้สำเร็จ จนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ฉันก็มาคิดว่าเราแค่ อสม. ตัวน้อยๆ เราทำไม่ถึงไปช่วยชีวิตเขาได้ ตีใจ เมื่อเขาเห็นเราอยู่ที่ไหนก็ยกมือไหว้ว่าถ้าไม่ได้บ้างคงตายไปแล้วเขาบอกอย่างนี้นี้” (คนที่ 10)

(2) การสร้างพระคุณจากการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นการสร้างพลังอำนาจจากการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้งานสำเร็จในบางโอกาสที่ต้องการ เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มักให้ความสำคัญกับผู้ที่เคยมีบุญคุณ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “นิสัยก็มีทั้งพระเดช พระคุณ มีพระเดชต้องเอาพระคุณมาช่วยในการทำงาน” (คนที่ 8)

1.2.3. ระดับหน่วยงาน ผู้นำและเครือข่ายชุมชน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้นำชุมชนและเครือข่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในชุมชนให้การสนับสนุนและร่วมมือการทำงาน อสม. จนประสบความสำเร็จ คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับนี้ ได้แก่

(1) ได้รับการสนับสนุน ยกย่อง ชื่นชม จากเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้วย เป็นความรู้สึกมีความสุขจากการได้รับการสนับสนุนจากทีมงานเป็นตัวหนุนส่งประกวดและสามารถทำให้ทีมงานเหล่านั้นประสบความสำเร็จไปด้วยกันจากการได้รับเลือกเป็น อสม. ดีเด่นโดยไม่หวังเงินตอบแทน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ฉันว่ายังไงก็ได้ขอให้คนรอบข้างหรือว่าคนที่ส่งเสริมฉันได้ตีหรือว่ามีหน้ามีตา ยิ้มแย้มแจ่มใสออกมา เงินทองฉันไม่เกี่ยว เมื่อก่อนฉันเป็น อสม. ไม่คิดว่าจะได้เงิน 600 บาทนี้ ฉันก็ทำของฉันมา รางวัลก็เป็นแรงจูงใจที่ให้ฉันทำความดีขึ้นไป แต่ก่อนฉันก็ไม่มีอะไรอยู่ในดวงใจไป ได้ไปพักที่โรงแรมหรูๆ คุณหมอมพาไป ถ้าเราไม่ได้เป็น อสม. ตัวน้อยๆ เราคงไม่ได้ไปไม่ได้กินอาหารดีๆ ไปเดินออกกำลังกาย ไปเดินโซ่อยู่ที่โรงแรม ค่าน้ำมันเราก็ไม่เป็นไร เราเสียสละคือว่าเราได้พัฒนาสมอง สมองก็ไม่ฝ่อ แล้วไม่ต้องเครียดอะไร ใครจะว่ายังไงฉันฉันกลับบ้านก็ทำหน้าที่แม่บ้าน หุงข้าว ต้มแกงของฉันอย่างนี้แหละ” (คนที่ 10)

(2) ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนอสม. เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจที่เพื่อนอสม. หรือทีมงานด้วยกันร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน

เพื่อชุมชนอย่างเต็มที่ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “แล้วก็เป็นเพื่อน ๆ อสม. อีกจุดหนึ่งที่ช่วยกันทำงานในหมู่บ้าน เพื่อให้คนในชุมชนปลอดภัยก็คือสิ่งที่ภาคภูมิใจในการทำงานด้าน อสม. คนในครอบครัวที่เป็นแรงบันดาลใจ” (คนที่ 2)

(3) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาธารณสุข อบต. โรงเรียน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “สำเร็จต้องมีทีม เพื่อน อสม. หมอ และมีคนในชุมชนให้ความร่วมมือ ถ้าคนในชุมชนไม่ให้ความร่วมมือ แล้วคน ๆ เดียวทำด้วยตัวเองไม่มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ ต้องทำหลายๆ คนหลายๆ ฝ่าย เทศบาลให้ความร่วมมือ โรงเรียน ครอบครัว” (คนที่ 1)

(4) ได้รับการสนับสนุนจากทีมและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ทีมต้องเป็นที่ขอหนึ่ง ถ้าขาดทีมก็ไม่สำเร็จ มีน้อย สองครอบครัวให้การสนับสนุน ลงช่วยด้วยทั้งสามมีทั้งลูก ทำงานเป็น อสม. ไม่ใช่จะทำคนเดียวแล้ว มันก็ประกอบกันหลายอย่าง ถ้าไม่มีคุณหมอ ไม่มีอาจารย์ ไม่มีผู้นำสูง ๆ จนก็ไม่มีวันนี้ ถ้าไม่มีฉันทคุณหมอก็ไม่ได้ความรู้จากฉันทคุณ หมอ ๆ ไปที่ฉันทประสบความสำเร็จก็เพราะอาจารย์ ความรู้เล็กๆ น้อย ๆ ของฉันทและก็พี่น้อง อสม. ช่วยเหลือพี่น้องของเราในชุมชน และครอบครัวของเราอีกด้านหนึ่ง ที่ขาดไม่ได้คือลูก พ่อบ้าน ที่สนับสนุน ถึงแก่ไม่ไปแก่ก็เชีครถให้ ดูยางมั่งตุลุ่มมั่ง ว่าไปแล้วปลอดภัยไหม” (คนที่ 7)

(5) ความร่วมมือจากผู้นำในชุมชน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความร่วมมือของผู้นำในชุมชนซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน สามารถสนับสนุนงบประมาณหรืออำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลืองาน อสม. จนสำเร็จได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “คนในชุมชน ผู้นำด้วยคือ ผู้ใหญ่บ้านให้การสนับสนุนในการทำงานด้าน อสม. เป็นอย่างดี ผู้นำก็มีส่วนช่วยงานด้าน อสม. ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี หลัก ๆ ก็มีเท่านี้ที่ช่วยขับเคลื่อนงานด้าน อสม.” (คนที่ 2)

(6) ได้รับการเชิดชูยอมรับจากสังคม เป็นความรู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้รับการประกาศผลแห่งความสำเร็จและเป็นแรงกระตุ้นให้พัฒนางานให้ดีขึ้นต่อไป ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “รางวัลทำให้ผมมีจิตใจกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป และเป็นสิ่งที่ทำงาน อสม. ไม่ท้อเนื่องจากทำเต็มที่แล้วก็เห็นสิ่งตอบแทนกลับมาก็คือของรางวัล ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามต่าง ๆ นี้คือความภาคภูมิใจที่ทำให้การทำงาน อสม. ไม่ท้อครับ ถ้าไม่มีการประกวดก็ไม่เห็นว่าตัวเองมีดีอย่างไร ถ้าได้ประกวดก็รู้ว่าตนเองได้เข้าไปแข่งกับคนอื่น ๆ ก็จะพัฒนาตนเอง เพราะว่าได้พบปะกับหลายๆ คนก็จะเป็น

ประสบการณ์ให้กับชีวิต คิดว่าการประกวดดีกว่าไม่ประกวด” (คนที่ 2)

(7) การได้รับเกียรติเฝ้ารับพระราชทานรางวัลจากพระบรมวงศานุวงศ์ต่อไป ดั่งคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “นี่เป็นเหตุของการทำงานของเราแล้วทำให้เราได้เข้าเฝ้า ถ้าเราไม่ได้ทำงานแบบนี้เราก็ไม่ได้เข้าเฝ้า ถือว่าการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ได้เข้าเฝ้านะคะ” (คนที่ 8)

**2. ปัญหา/อุปสรรค** ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการทำงาน อสม. จากการศึกษา พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

**2.1 ระบบการจัดการด้านภาระงานของอสม.ยังไม่เหมาะสม** เป็นความรู้สึกของ อสม. ว่างานเยอะขึ้น เมื่อเทียบกับตอนที่ทำงาน อสม. โดยไม่มีคำปวยการ ดั่งคำกล่าวที่ว่า “เป็น อสม. สมัยก่อนก็มีมาประชุม มีข่าวอะไรเกี่ยวกับสาธารณสุขก็ไปแจ้งให้ชุมชนรู้ สมัยก่อนบทบาท อสม. ก็ไม่มีบทบาทมากเท่ากับ อสม. ทุกวันนี้” (คนที่ 1) สอดคล้องกับอีกท่านหนึ่งก็กล่าวว่า “แต่มีความรู้สึกนะ ตั้งแต่มีคำปวยการมา อสม. งานจะเยอะมาก แต่ก่อนเราทำงานเราไม่ต้องมี paper เราทำงานของเราไป แต่ทุกวันนี้ต้องมี paper เยอะมาก” (คนที่ 1)

**2.2 ขาดความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนเท่าที่ควร** เป็นการทำงานที่ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร ดั่งคำกล่าวที่ว่า “อีกอย่างหนึ่งก็ปัญหาจากตัวชาวบ้าน คือส่วนใหญ่จะให้แต่ อสม. ทำ ขาดความร่วมมือในการช่วยในด้านการป้องกันชาวบ้านจะมุ่งเน้นให้แต่ อสม. ทำนี่แหละคือปัญหา” (คนที่ 2)

**2.3 การเดินทางเพื่อเข้าถึงประชาชนลำบาก** เนื่องจากพื้นที่ในบางหมู่บ้านกว้างและที่ตั้งบ้านเรือนห่างไกลกัน ดั่งคำกล่าวที่ว่า “มีอยู่แค่ อุปสรรค คือหมู่บ้านนั้นเป็นหมู่บ้าน มีพื้นที่ประมาณ 7,500 ไร่ มั่นกว้างมันอยู่ 5 โชน แต่ละกลุ่ม มีอุปสรรคคือว่าขับรถไปกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ไปแต่กลุ่มนี้ ไปแต่กลุ่มลำบาก” (คนที่10)

**2.4 อสม.บางคนรายได้ครอบครัวน้อย** เนื่องจากภาระงาน อสม. บางอย่างจำเป็นต้องใช้เงินเพื่ออำนวยความสะดวกเช่นการใช้รถจักรยานยนต์เดินทางไปดูแลสุขภาพประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องมีค่าน้ำมัน หรือค่าพาหนะเดินทาง สำหรับ อสม. บางคนที่มีรายได้น้อยจึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดั่งคำกล่าวที่ว่า “อุปสรรคที่พื่นๆ ที่เห็นก่อนก็คือ เกี่ยวกับรายได้ทางครอบครัวน้อย” (คนที่ 5)

**3. วิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบ** ได้แก่

**3.1 การสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อขอความร่วมมือ** ดั่งคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ใช้การพูดคุย ขอความร่วมมือในการทำงาน นอกจากพูดคุยกับเขาแล้วก็ฟังเสียงตามสายด้วย เพราะว่าการพูดเสียงตามสายจะพูดเน้นย้ำบ่อยเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เขาช่วยทำงาน ช่วยดูแลคนในครอบครัวเขาก็กส่วนหนึ่ง ตรงนี้ก็จะช่วย

ได้อีกทางหนึ่ง” (คนที่ 2)

**3.2 มีภาวะผู้นำ มีตำแหน่งผู้นำอื่นในชุมชน** โดยการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นเพื่อให้ประชาชนให้การยอมรับ โดยมากมักมีตำแหน่งในชุมชนอย่างอื่นด้วย นอกจาก อสม. อีกทั้งยังเป็นโอกาสในการแจ้งข่าวงาน อสม. ด้วย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลบางท่านที่กล่าวว่า “ดิฉันเป็นประธานกองทุนสวัสดิการ เป็นเลขาสมาชิกกรชุมชน เป็นกรรมการกองทุน สปสช. ของเทศบาล เป็นแกนนำออกกำลังกาย เป็นอาสาสมัครแคว้นกีฬาวอร์ดูแลผู้ป่วย เป็นแกนนำออกกำลังกายด้วยกับผู้สูงอายุก็เชิญไปสอนรำไม้พอง แต่ส่วนใหญ่จะเดินแอโรบิก นำเดินแอโรบิก” (คนที่ 1)

### สรุปผลการวิจัย

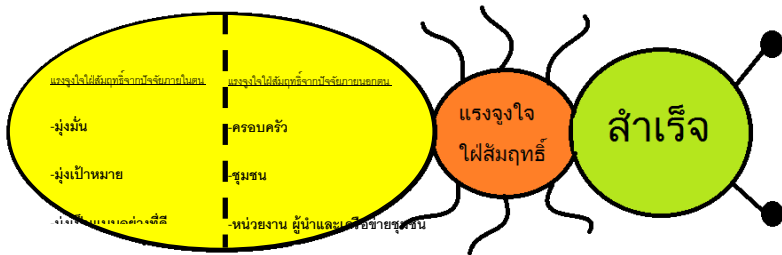
แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความหวังมีเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จเนื่องจากมุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นหลักสำคัญ โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กระทำต่อไปได้ดีกว่าเดิม รวมทั้งการมุ่งมั่นทุ่มเททำงานและแก้ไขปัญหาอุปสรรค โดยไม่ลดละความพยายามจนกระทั่งประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. ปัญหาอุปสรรคที่พบ แนวทางแก้ไข และสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย

จากผลการศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อสม. โดยเทียบเคียงกับแนวคิดการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1987) ที่ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ ความพยายามและความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จ และรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa, 2014) ที่ประกอบด้วย การจูงใจ การมุ่งเป้าหมายและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ และปรัชญาของมด ข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า มดไม่ละความพยายาม หากมุ่งหน้าไปทางใดแล้ว แม้เกิดอุปสรรค ทางถูกปิดกั้นมันก็จะพยายามหาทางเดินทางอื่นมันจะไต่ขึ้นไต่ลงไปรอบๆ มัน มันจะมองหาทางอื่นเสมอ ปรัชญาข้อนี้ให้ข้อคิดว่า จงอย่าละความพยายามในการหาหนทางไปสู่สิ่งที่หมายมาดไว้ (Rohn, 2014)

จากนั้นจึงเสนอเป็น (ร่าง) โมเดลมด : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อสม. ในประเทศไทย ดังแสดงในภาพที่ 1





โมเดลมต : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในประเทศไทย  
โดย ดร.นรสันต์ วงศ์ประสิทธิ์ (2557)

ภาพที่ 1 โมเดลมต : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในประเทศไทย

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลมต : รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย เป็นโมเดลที่อธิบายถึงรูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ อสม. ในการทำงานด้านสุขภาพให้บรรลุผลสำเร็จ โมเดลมตนี้เปรียบ อสม. เป็นเสมือนมดงานที่มีหน้าที่หาอาหารมาเก็บตุนไว้กินให้เพียงพอในทุกฤดูโดยไม่ลดละความพยายามและฝ่าฟันอุปสรรคไปจนสู่สิ่งที่หมายได้สำเร็จ

โมเดลมต หรือ รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทยมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน และ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน โดย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน เป็นพลังใจส่วนตนของ อสม. ที่ต้องการจะแสดงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นเลิศโดยไม่มีใครบังคับ เป็นการคิดเชิงบวกเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อ ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีและต้องการงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ คุณลักษณะเด่นของบุคคลกลุ่มนี้ได้แก่ มุ่งมั่นทำงานโดยไม่ย่อท้อ มุ่งเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ มุ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งคิดสร้างสรรค์ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน เป็นพลังใจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับ การยกย่อง ชมเชย สนับสนุน จากบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงานและทีมงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรม หรือเอื้อและสนับสนุนให้ตนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานจนเกิดผลสำเร็จในที่สุด แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับครอบครัว ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว 2) ระดับชุมชน ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน มีพลังอำนาจจากความดีที่เคยช่วยเหลือผู้อื่น และ 3) ระดับหน่วยงาน ผู้นำและเครือข่าย

ชุมชน ได้แก่ ได้รับการสนับสนุน ร่วมแรงร่วมใจจากทีมเดียวกัน ทีมผู้นำและเครือข่ายชุมชน หน่วยงานอื่น และสังคมจากการเชิดชูเกียรติ

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้พบประเด็นที่นำสู่การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง** ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย จากการศึกษาพบปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของสม.ประกอบด้วย สองส่วนได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตนและ 2) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน

**ปัจจัยแรก การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน** พบว่าบุคคลที่มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มุ่งมั่นทำงานโดยไม่ย่อท้อ มุ่งเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ มุ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ให้ดีกว่าเดิมเสมอ สอดคล้องกับ Kean Wonthaneeyatrakul (2010) ที่พบว่าผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนสูงจะมีคุณลักษณะที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประสงค์ ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และคิดว่ารางวัลไม่ใช่สิ่งของแต่เป็นเป้าหมายแห่งความสำเร็จ และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ต่อแผนงานสูง สอดคล้องกับ McClelland (1987) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความต้องการพลังอำนาจ และมีการตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ มีความพยายามและความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จ สำหรับ **ปัจจัยที่สอง การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน** สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับครอบครัว 2) ระดับชุมชน และ 3) ระดับหน่วยงาน ผู้นำและเครือข่ายชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ruthairat Chidmongkol and Pramrudee Boribal (2012: 98-108) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี สูงสุดได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับเพื่อน รองลงมาได้แก่ บรรยากาศในการเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Pranee Prawitchapram et al. (2012) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหาร รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ระเบียบปฏิบัติและเงินเดือน ตามลำดับ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โดยทั่วไปหลักการพื้นฐานการทำงานอาสาสมัครนั้น จะไม่หวังสิ่งตอบแทนใดใด ดังนั้นการอาสาเข้ามาทำงานของสม.ส่วนใหญ่จึงอาสาเข้ามาทำงานด้วยความตั้งใจที่ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเป็นต้นทุนทางความคิดที่ดีและมองในเชิงบวกอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการช่วยเหลือทางสุขภาพซึ่งเชื่อกันว่า

สุขภาพที่ดีเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์ ถึงแม้ร้ายเพียงใดก็ไม่อาจซื้อความมีสุขภาพที่ดีได้ แต่การสร้างเสริมสุขภาพที่ดีเป็นงานที่ต้องใช้เวลายาวนานในการสั่งสมให้เกิดภูมิต้านทานหรือสร้างให้ร่างกายแข็งแรง และต้องแนะนำโดยใช้หลักการให้ความรู้และปฏิบัติ หลายอย่างรวมกัน เช่น การแนะนำการสร้างเสริมสุขภาพด้วยหลักการ 3 อ. อันได้แก่ อ1. เป็นการส่งเสริมการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่และถูกสัดส่วน อ2. เป็นการออกกำลังกายที่สม่ำเสมอและเพียงพอ อย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ และ อ3. เป็นการทำอารมณ์ให้สดชื่นไม่เครียด จะเห็นว่าในหลักการเดียวนี้การจะดำเนินการให้สำเร็จ อสม. ต้องมีทักษะและความสามารถหลายอย่างตั้งแต่ความรู้ การสอน การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง การทำอย่างต่อเนื่องและการติดตามประเมินผล ซึ่งหาก อสม. ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในตนเองแล้วอาจจะยกเลิกการทำงานไปโดยง่าย จึงจำเป็นต้องสร้างพลังใจภายในตนเองขึ้นมาเพื่อทำงานให้สำเร็จ นอกจากนั้นงาน อสม. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ทั้งชุมชนจึงมีความจำเป็นต้องขอความร่วมมือหรือทำงานร่วมกันในภาพรวมของชุมชน เพื่อให้ผลงานสำเร็จ เช่น การรณรงค์ป้องกันไข้เลือดออกในหมู่บ้าน ถึงแม้จะมีผู้ป่วยไข้เลือดออกเพียงคนเดียวแต่ก็มีโอกาสติดต่อไปยังคนอื่นได้ โดยยุ่งเป็นพาหะ ดังนั้นหากไม่รณรงค์ทั้งหมู่บ้านก็อาจป้องกันได้ จึงจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากประชาชนทุกคน รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้นำชุมชนและเครือข่ายทั้งหมด ทุกคนเป็นทั้งคนในชุมชนและเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ทำงานในแต่ละส่วนงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงเรียน กำหนดผู้ใหญ่บ้าน สนับสนุนงบประมาณ ฝึกอบรมคน และเครื่องมือต่างๆ งานรณรงค์นี้จึงจะสำเร็จ จะเห็นว่าการทำงานอสม. ต้องประสานงานและเกี่ยวข้องกันบุคคลและกลุ่มบุคคลจำนวนมากดังกล่าว ซึ่งแน่นอนการทำงานกับคนจำนวนมากย่อมมีทั้งได้รับความพอใจและไม่พอใจ แต่ตามหลักจิตวิทยาคนส่วนใหญ่ชอบให้คนพอใจมากกว่าไม่พอใจดังนั้นเมื่อ อสม. ได้รับการชื่นชม ยกย่อง สนับสนุนการทำงานจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นพลังใจให้ อสม. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

**วัตถุประสงค์ข้อที่สอง** เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไข ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ เห็นว่าอสม. มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ภายหลังจากได้รับคำปรึกษา และการขาดความร่วมมือจากประชาชนในบางแห่งเท่าที่ควร และวิธีการแก้ไข ได้แก่ ใช้วิธีการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อขอความร่วมมือจากประชาชน และสร้างภาวะผู้นำ โดยมีตำแหน่งผู้นำอื่นในชุมชน เพื่อแสดงให้เห็นการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นเพื่อให้ประชาชนให้การยอมรับ โดยมากมักมีตำแหน่งในชุมชนอย่างอื่นด้วย นอกจาก อสม. อีกทั้งยังเป็นโอกาสในการแจ้งข่าวงาน อสม. ด้วย สอดคล้องกับการศึกษา

ของ Tawatchai Weerakittikul (2009) ที่พบว่า รายได้ของ อสม. เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ในการดำเนินการหมู่บ้านจัดการสุขภาพของจังหวัดพัทลุง จากประเด็นดังกล่าวจะเห็นว่า การให้ค่าป่วยการเป็นผลดีต่อ อสม. ส่วนใหญ่แต่ประชาชนขาดความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการทำงานของ อสม. น้อยลง กระทรวงสาธารณสุขควรค้นหามาตรการหรือแนวทางที่จะทำอย่างไรให้ประชาชนเข้าใจในบริบทของตนเอง หมู่บ้านและ อสม. ต่อการได้รับค่าป่วยการ และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดประโยชน์นั้นเป็นผลต่อประชาชนมากที่สุด จนกระทั่งให้ความร่วมมือในการจัดการด้านสุขภาพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพทุกด้าน บุคลากรทางสาธารณสุขเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยทำให้ประชาชนเข้าใจบริบทดังกล่าวข้างต้นและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกับ อสม. เพื่อส่งผลให้การจัดการสุขภาพของประชาชนในหมู่บ้านบรรลุผลสำเร็จ แนวทางการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขนั้น ได้แก่ การพูดคุยทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยบุคลากรทางสาธารณสุขทุกระดับจำเป็นต้องช่วยกันทำความเข้าใจกับประชาชน เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขที่ทำงานสังกัดหน่วยงานบริการระดับปฐมภูมิ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้ที่มีโอกาสพบปะชาวบ้านในการทำงานป้องกันและควบคุมโรค ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงที่ควรต้องกำหนดในวาระการประชุมเพื่อทำความเข้าใจกับชาวบ้านว่าต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับค่าป่วยการและการให้ความร่วมมือกับ อสม. ในหมู่บ้านตนเองทุกครั้ง และให้มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อนำผลมาปรับปรุงแนวปฏิบัติให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เช่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับชาวบ้านของ อสม. สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tawatchai Weerakittikul (2009) ที่พบว่า สัมพันธภาพของ อสม. กับ ชาวบ้าน ผู้นำท้องถิ่นและบุคลากรทางสาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. นอกจากนี้ อสม. ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติด้านสุขภาพและอื่นๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของชาวบ้านและทำให้เกิดความร่วมมือในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Nawasanan Wongprasit (2012) ที่พบว่าสมรรถนะหลักของผู้นำทางด้านสาธารณสุขที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) เนื่องจากเกี่ยวข้องกับ การให้คำแนะนำด้านการปฏิบัติตนด้านสุขภาพ เช่น แนะนำให้ประชาชนงดการรับประทานอาหารเค็มเพื่อป้องกันโรคไต หรือโรคหัวใจ แต่หาก อสม. เองไม่ได้ปฏิบัติดังกล่าวก็ไม่อาจแนะนำให้ประชาชนปฏิบัติได้เช่นกัน

**วัตถุประสงค์ข้อที่สาม** รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอสม. สระแก้ว ประเทศไทย เป็นอย่างไร

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ อสม. ประกอบด้วย ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ส่วน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายในตน อันได้แก่ พลังใจที่เกิดจากตัว อสม. เองจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ในทางบวกต่อการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ ดำเนินการตามแผนงานและทุ่มเทมุ่งมั่นโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มองการบรรลุเป้าหมาย เป็นความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีอุปสรรคจะค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและอุปสรรค จนสำเร็จในที่สุด การสร้างแรงจูงใจในส่วนนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ตนเองสร้างให้เกิดขึ้นได้และควบคุมได้จึงควรฝึกฝนให้มีเป็นประจำสม่ำเสมอแล้วจะเกิดเป็นนิสัยในที่สุด และ 2) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากปัจจัยภายนอกตน ได้แก่ แรงสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจจากบุคคลใกล้ชิด ครอบครัว เพื่อนอสม.ที่ทำงานด้วยกัน บุคลากรทางสาธารณสุข ประชาชนในหมู่บ้าน ผู้นำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสร้างแรงจูงใจจากภายนอกตนเป็นเรื่องที่ตนเองสร้างพลังใจจากการได้รับจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดี กับกลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่จะให้แรงสนับสนุนกับตนได้ เกิดจากการสร้างความเข้าใจ กันและกัน ความร่วมมือต่อกันจึงจะเกิดและนำไปสู่ความสำเร็จตามมา ดังสรุปไว้ใน แผนภาพที่ 1 ข้างต้น และผลลัพธ์สุดท้ายก็จะทำให้ประชาชนในชุมชนมีสุขภาพและ คุณภาพชีวิตดีขึ้นโดยรวมได้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางให้กระทรวงสาธารณสุขนำไปวางแผน ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ อสม. ในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ โดยควรพิจารณา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 องค์ประกอบของโมเดลมด และควรกำหนดนโยบายเพื่อให้บุคลากร ทางสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจกับชาวบ้านต่อบทบาทของ อสม. และคำปฎิบัติที่ได้รับเพื่อสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการจัดการดูแลด้านสุขภาพ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ อสม. ดีเด่นของจังหวัดสระแก้วประจำปี 2557 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลด้วยความเต็มใจอย่างยิ่งและขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขของอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วที่อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือ ด้วยมิตรภาพที่ดี



## References

- Chidmongkol, R. and Boribal. P. (2012). Factors Affecting Achievement Motivation of Nursing Students at the Boromarajonani College of Nursing, Udonthani (ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์). **Nursing Journal of the Ministry of Public Health**. [online]. Retrieved August 29, 2014 from <http://110.164.59.5/ULIB/dublin.php?ID=13399120246#.VABEIWbn-M8>.
- Chuengsatiansup, K. (2006). **The Potential of Health Volunteers in The Changed Circumstances: A Synthesis of Knowledge to the Development Strategy** (ศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง: การสังเคราะห์ความรู้สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา). [Online] Retrieved June 5, 2014. from <http://library.hsri.or.th/cgi-bin/websis?from=res1&show=979>.
- Cresswell, J. (2007). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. Thousand Oaks: Sage.
- Department of Provincial Administration. (2014). **Annual Report 2013 Sakaeo Provincial Public Health Office**. [Online] Retrieved June 5, 2014. from [http://www.sko.moph.go.th/index.php?option=com\\_content&view=section&layout=blog&id=13&Itemid=197](http://www.sko.moph.go.th/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=13&Itemid=197).
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, 50: 370-396. [Online]. Retrieved September 1, 2014 from <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.
- McClelland, D. C. (1985). How Motive, Skills, and Values Determine What People Do. **American Psychologist**, 40(7): 812-825.
- McClelland, D. C. (1987). **Human Motivation**. New York: Press Syndicated of the University of Cambridge.
- Patton, Q. M. (1990). **Qualitative Evaluation and Research Methods** (2nd ed). Newbury Park: Sage.
- Prawitchapram, P., Bumrungjit, K., Tantitawekul, J., and Jankrajang, P. (2012). **Factors Affecting Regression in Job Performance of Person Education in Library of Art Rajamangala University of Technology Phra Nakhon**. Faculty of Liberal Arts, Rajamangala Phra Nakhon University, Bangkok,

Thailand.

- Primary Health Care Division. (2013). **Guideline for Health Volunteers; The Community Health Management (คู่มือ อสม. หนักจัดการสุขภาพชุมชน)**. Bangkok: Public Health Ministry.
- Rohn, J. (2014). The Ant Philosophy. **Get Motivation**. [Online]. Retrieved June 11, 2014 from <http://getmotivation.com/jimrohn/jim-rohn-ant-philosophy.html>.
- Sota, C. (2011). **Concepts Theories and Application For Health Behavioral Development (แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ)** (3rd ed). KhonKaen: Khonkaen University.
- Strauss, A. and Corbin, J. (1998). **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Triruangworawat, B. (2012). Documentation Conference of Outstanding Volunteers Day. March, 21 2012. In **the Conference of Outstanding Volunteers Day Centara Grand & Bangkok Convention Centre at Central World, Bangkok, Thailand**.
- University of Iowa. (2014). **Motivation, Goal Setting and Success**. [Online]. Retrieved August 13, 2014 from <http://www.uiowa.edu/web/advisingcenter/motivation.htm>
- Weerakittikul, T. (2009). **Factors Related to Role Performance of the Health Volunteers in Health Management Villages, Phthalung Province (ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง)**. Master dissertation, Taksin University, Phthalung, Thailand.
- Wongprasit, N. (2012). The Leadership Competencies Model of Private Hospital Directors in Thailand. **HRD Journal**, 3(2): 61-71.
- Wonthaneeyatrakul, K. (2010). **How is the Importance of Motivation for Study Process**. Mahamakut Buddhist University, Lunna Campus. [Online]. Retrieved September 15, 2014 from [http://www.lanna.mba.ac.th/articles/Intrinsic\\_Kh.asp](http://www.lanna.mba.ac.th/articles/Intrinsic_Kh.asp).

