

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อสม. อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) อำเภอผักไห่ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ตำแหน่งงาน ในเขตพื้นที่อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี และมีตำแหน่งงาน อสม. หมู่บ้าน มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าระดับแรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมและอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีส่วนร่วมในการป้องกันลูกน้ำยุงลายและโรคระบาดต่างๆ ในชุมชนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่งานเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน และการทำงานที่ไม่กระทบต่อครอบครัว และด้านความพึงพอใจค่าตอบแทนสวัสดิการที่ได้รับ และการจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงต่อเวลาอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถนัดชัย ฐนะสูตร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยใน จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนก ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจดังนี้

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับเพศของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนก ตามอายุเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่ง มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพสมรส เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพสมรสของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพสมรสที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษาของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับรายได้ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับรายได้ของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามอายุงาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับอายุงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3.7 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามตำแหน่งงาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับอายุงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้

ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มีอายุงาน 6–10 ปี และมีตำแหน่งงานอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน อสม.

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอฝักไห้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย คือ อสม. คิดว่าด้านลักษณะงานที่ อสม. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ตรงกับความสามารถของ อสม. อสม. ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของ อสม. อสม. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานที่ อสม. ได้รับมอบหมายเสมอ อสม. ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้มี อสม. ส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ป่วยในหมู่บ้านเช่น วัดความดัน เจาะDTX อสม. มีส่วนร่วมในการป้องกันลูกน้ำ ยุงตามบ้านเรือนในชุมชนของ อสม. อสม. เป็นผู้นำข่าวสารการรณรงค์ระวังโรคระบาดต่างๆ ไปแจ้งกับคนในชุมชน ( $\bar{X}=4.03$ ) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อสม.เป็นบุคคลที่จะทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด (อสม.) จะรีบทำงานให้เสร็จล่วงเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อสม.มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อสม.มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ผลสำเร็จของงานที่ อสม. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายและตรงเวลา อสม. ได้รับรางวัลความดีความชอบจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.93$ ) ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ อสม.ได้รับผิดชอบในหน่วยงานไม่กระทบกับการดำรงชีวิตในครอบครัวของ อสม. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานในหน่วยงานของ อสม. ทำให้ อสม.เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของ อสม. ทำให้ อสม. เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนที่ท่านรับผิดชอบ อสม. รู้สึกว่าตัว อสม. ไม่ได้แบกรับงานในปริมาณที่มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ อสม. จะรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดจากตัว อสม. อสม. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านของ อสม. ( $\bar{X}=3.47$ ) ด้านความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการ อสม. คิดว่าค่าตอบแทนที่ อสม. ได้รับมีความเหมาะสม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ อสม. ได้รับมีความเหมาะสม อสม. พึงพอใจกับการได้รับค่าตอบแทนที่ตรงเวลา อสม. พึงพอใจกับสวัสดิการที่ อสม. ได้รับ อสม. พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ อสม. ได้รับ ( $\bar{X}=3.32$ )

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรมิตร มงคลเคหา (2552 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอวิชัยบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอวังนบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามสมมุติฐานพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจเชิงบวก และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจเชิงลบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปได้ว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดจากแรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขโดยการทำงานในบางครั้งทำเพื่อชุมชนตนเองทำเพื่อให้งานออกมาสำเร็จตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับ ธิดา สุขใจ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วน โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด เป็นไปได้ว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดจากแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจส่งผลการให้ปฏิบัติงานสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ซึ่งให้ความหมายที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เช่น การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกร่าเริงในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ลักษณะของงาน (Work It self) เช่น การปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน ความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่น ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน เงินเดือน/รายได้ (Salary) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

3. ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พบว่า

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อสม. ที่มีสถานภาพสมรส และรายได้ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจที่ไม่ต่างกันและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อสม. อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ การศึกษา आयงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร จันทศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลางสูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกคู่ 3) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปได้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแรงจูงใจต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานออกมาสำเร็จ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในงาน และมีความพึงพอใจในการรับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 35 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.) อายุงาน 6–10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ตำแหน่งงาน อสม. หมู่บ้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งประธาน อสม.ตำบลและ ประธาน อสม. หมู่บ้าน ละผู้ที่อายุต่ำกว่า 35 ปี และมีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันและมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อันอาจเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายหรือวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)ควรจะรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)ให้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถมีการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ และดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ป่วยในหมู่บ้านเช่น วัดความดันเจาะ DTX มีส่วนร่วมในการป้องกันลูกน้ำยุงตามบ้านเรือนในชุมชน เป็นผู้นำข่าวสารการณรงค์ระวังโรคระบาดต่างๆ ไปแจ้งกับคนในชุมชนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการ เนื่องจากการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นงานที่ทำด้วยจิตสาธารณะมีผลตอบแทนให้ซึ่งไม่ได้มากเหมือนเป็นเงินเดือนที่มีรายได้ประจำเพราะเป็นงานช่วยเหลือสังคมด้วยใจ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด รายได้ ตำแหน่งงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษามีความสนใจเรื่องรายได้ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทดังนั้นจึงเห็นควรแนะนำการทำกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากจึงควรรักษาระดับแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านนี้ไว้ เพื่อประเป็นประโยชน์ในการทำงาน และด้าน

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อหน่วยงานกับด้านความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้ง 2 ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางจึงควรปรับปรุงทั้ง 2 ด้านนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์กับคนในชุมชนต่อไป

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งอาสาสมัครสาธารณสุขทุกคนมีความเหมือนกันทุกข้อ ซึ่งเป็นผลดีในการทำงานร่วมกันซึ่งจะได้ไม่มีปัญหาในการทำประโยชน์ต่อชุมชน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอฝักไถ่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาความสัมพันธ์ในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการทำงานที่เป็นทีมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ศึกษาอาชีพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ด้วยเพื่อทราบถึงการมอบหมายงานให้ทำ เพราะอาชีพจะสอดคล้องกับรายได้หลักซึ่งรายได้หลักของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่น้อยกว่า 5,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้ที่น้อยสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน

3. ศึกษาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคแล้วก็จะทำให้มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อการพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จ