



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุข ในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร

The Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of Village Health Volunteer Tambon Kuring Thasae District, Chumphon.

ปรัช บุกญวี

Pruch Bunkawee

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร
Kuring Health Promoting Hospital Thasae District, Chumphon.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขใน ตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร และ 3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร มีจำนวนทั้งหมด 93 คน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายผลการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัวขึ้นไป และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 2) ด้านการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3) ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 5) ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพรได้ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, อาสาสมัครสาธารณสุข

Abstract

The objectives of this research study were 1) to study the level of motivation for the work of public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province, 2) to study the level of commitment to the organization of public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province, and 3) to analyze the relationship between different work motivations affecting organizational commitment of public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province. It is quantitative research. The sample group being public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province, total 93 people. Data were analyzed to explain the results of the study with frequency distribution, percentage, mean, standard deviation test

relationship to analyzing and processing by the statistical package SPSS (Statistical Package for Social Science), one-way analysis of variance (One - Way ANOVA) is used to compare Differences between more than 2 variables and analyze multiple regression equations (Multiple Regression Analysis) The results of the study found that work motivation

- 1) work success overall, it is at a high level. that has an average of 4.05
- 2) Overall acceptance is at a high level. that has an average of 3.57.
- 3) work characteristics Overall, it is at a high level. that has an average of 3.99
- 4) Responsibility Overall, it is at a high level. that has an average of 4.06 and
- 5) progress Overall, it is at a high level. that has an average of 4.19

The results of the analysis of the relationship of variables between different work motivations affect organizational commitment of public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province. It was found that work motivation. Its cannot be used to explain the commitment to the organization of public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province. or motivation to work different factors affect the commitment to the organization of public health volunteers in Kuring Subdistrict, Tha Sae District, Chumphon Province.

Keywords : Work motoylation, Organizational commitment, Public health volunteers

บทนำ

ตำบลคูริง ตั้งอยู่ในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่หลายตำบลของอำเภอท่าแซะ อยู่ห่างจากตัวอำเภอท่าแซะ เป็นระยะทางประมาณ 7 กิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่บ้านในการปกครอง 7 หมู่บ้าน ซึ่งมีประชากรเฉลี่ยประมาณ 3,468 คน มีจำนวนหลังคาเรือน 1,089 ครัวเรือน ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนปาล์มน้ำมันเป็นหลัก รองลงมาคือ ทำสวนยางพารา สับปะรด กาแฟ และเลี้ยงสัตว์ ข้อมูลด้านระบบสาธารณสุขนั้น ในอดีตมีสถานบริการสุขภาพ 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ 4 บ้านท่าลานทอง และหมู่ที่ 5 บ้านนาโครงช้าง ต่อมาได้ปรับปรุงและยกระดับให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคูริง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในพื้นที่ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข การดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เป็นภาคีเครือข่ายระดับปฐมภูมิ ที่มีบทบาทหน้าที่ให้บริการแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานและสนับสนุนการพึ่งตนเองของประชาชนอย่างสมดุล ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค การรักษา

พยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ (สำนักงานวิจัยและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพ, 2552) ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2552 กระทรวงสาธารณสุขได้เพิ่มกำลังคนและพัฒนาศักยภาพของประชาชนในแต่ละพื้นที่ให้มีความสามารถเข้ามาช่วยงานในสายงานสาธารณสุขได้ คือ การคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุข ทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการบริการประชาชนในพื้นที่ได้ครอบคลุมทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันตำบลคูริง มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขทั้งสิ้น 121 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ถือเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย (Change agents) การสื่อสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวง

สาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ในหมู่บ้าน/ชุมชน และต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกผ่านการอบรม และได้รับการประเมินความรู้ความสามารถ ทั้งกลุ่มความรู้พื้นฐานและกลุ่มความรู้เฉพาะตามที่กำหนดไว้ จังหวัดจะออกประกาศนียบัตรและบัตรประจำตัวให้ใช้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบ อายุบัตร และสิทธิที่ได้รับเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด (กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

ถึงแม้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขจะเป็นบุคคลที่มีความสมัครใจที่เข้ามาคัดเลือกเพื่อให้ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ขาดขวัญกำลังใจ และในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น โรคติดต่อที่นำโดยแมลง โรคติดต่อเรื้อรัง โรคระบาดอุบัติใหม่ เป็นต้น ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกงหรา จังหวัดชุมพร ในครั้งนี้และนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาระบบงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกงหรา จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกงหรา จังหวัดชุมพร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกงหรา จังหวัดชุมพร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกงหรา จังหวัดชุมพร สามารถนำมาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย แสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variable)

- ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
1. ผู้บังคับบัญชา (Manager)
 2. การร่วมมือ (Collaboration)
 3. ผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership)
 4. ค่าตอบแทน (Rewards)
 5. การสนับสนุน (Enablement)
 6. การเรียนรู้และการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Learning and Advancement)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
1. ความสำเร็จในการทำงาน
 2. การยอมรับ
 3. ลักษณะงาน
 4. ความรับผิดชอบ
 5. ความก้าวหน้า

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอลำชะงะ จังหวัดชุมพร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Documentary Research) และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล โดยเป็นเครื่องมือทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คืออาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอลำชะงะ จังหวัดชุมพร จำนวน 121 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอลำชะงะ จังหวัดชุมพร มีจำนวนทั้งหมด 121 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566) ดังนั้น ทางที่ปรึกษาจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ตามสูตรการคำนวณของ Yamane, T. (1967) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลื่อน 5%

สูตรที่ใช้ในการหากลุ่มตัวอย่าง $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

โดย n คือ ขนาดของตัวอย่างที่ควรสุ่ม

N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกำหนดไว้ไม่เกิน 0.05

$$n = \frac{121}{1+121(0.05)^2} = 92.89$$

จากการแทนค่าในสูตรพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการทำวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 93 คน

เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพัน

องค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอลำชะงะ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลและการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทฤษฎีเกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 5 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับลักษณะงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบสามารถเรียงลำดับ (Ranking Question) (บุรินทร์รวิทย์ พ่วนอ้อย, 2565) 5 ระดับในการวัด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ระดับ 5) เห็นด้วย (ระดับ 4) ไม่แน่ใจ (ระดับ 3) ไม่เห็นด้วย (ระดับ 2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ระดับ 1) ตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50- 5.00 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50- 4.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50- 3.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50- 2.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา (Manager) การร่วมมือ (Collaboration) ผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership) ค่าตอบแทน (Rewards) การสนับสนุน (Enablement) และการเรียนรู้และการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Learning and Advancement) (บุญชนะ เมฆโต. (2560)) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบสามารถเรียงลำดับ (Ranking Question) 5 ระดับในการวัด 5 ระดับ คือ เห็นด้วย

อย่างยิ่ง (ระดับ 5) เห็นด้วย (ระดับ 4) ไม่น่าใจ (ระดับ 3) ไม่เห็นด้วย (ระดับ 2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ระดับ 1) ตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50- 5.00 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50- 4.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50- 3.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50- 2.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียดของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้าง และเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษา

3. พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องด้านภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถาม ที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.5 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง (Reliability)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

โดยแบบสอบถาม และหาความเชื่อมั่นของคำถาม โดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1970))

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ดังนี้ คือ

1. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ จากนั้น นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) รวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 93 ชุด จะดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากการสืบค้นข้อมูลทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลงานวิจัยที่มีอยู่เดิม เช่น การสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล THAIJO คลังข้อมูลงานวิจัยไทย (TNRR) จากฐานข้อมูลงานวิจัยที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนและเว็บไซต์ต่างๆ รวมถึงการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทฤษฎีทางสถิติมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard deviation) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
3. การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอ้างอิงเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร (Multiple Regression Analysis) และทำการสรุปผลสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05%

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ หมายเลขรับรอง 060/2566 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2566

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ทั้งหมดเป็น อสม. จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 มีเงินเดือนต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และน้อยที่สุด ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99
2. ด้านการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านคิดว่าผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ ท่านคิดว่า การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และน้อยที่สุด ท่านคิดว่าท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04
3. ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านคิดว่าลักษณะงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต้องใช้ความละเอียดรอบคอบทุกครั้งที่คุณปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา คือ ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และน้อยที่สุด ท่านคิดว่าลักษณะงานของอาสาสมัคร

สาธารณสุขมีความยุ่งยาก ซับซ้อนต้องทำความเข้าใจ ก่อนถึงจะปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านคิดว่า ลักษณะงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต้องรักษาเวลา และสิ่งที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าลักษณะงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยของตนเอง สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และน้อยที่สุด ท่านคิดว่า ลักษณะงานของอาสาสมัครสาธารณสุขควรมีการรายงานความก้าวหน้าของงานที่รับผิดชอบให้หัวหน้างานได้ทราบ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

5. ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านคิดว่าการทำงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขทำให้ท่านมีโอกาสในการอบรมความรู้และพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และน้อยที่สุด ท่านคิดว่าการทำงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขทำให้ท่านมีความกล้าและได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตตำบลคูริง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร สรุปได้ดังนี้

1. ด้านผู้บังคับบัญชา (Manager) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านได้รับคำแนะนำอย่างถูกต้องและได้รับความช่วยเหลือที่มีประโยชน์จากหัวหน้างานเมื่อประสบปัญหาหนักที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ หัวหน้างานเอาใจใส่และมองเห็นความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และน้อยที่สุด หน่วยงานของท่านตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

2. ด้านการร่วมมือ (Collaboration) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานด้วยกันได้อย่างราบรื่นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายสำนักอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และน้อยที่สุด ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

3. ด้านผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหัวหน้างานมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ หัวหน้างานของท่านมีการสื่อสารการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และน้อยที่สุด ท่านรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

4. ด้านค่าตอบแทน (Rewards) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ารายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณ หรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และน้อยที่สุด ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในสายงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

5. ด้านการสนับสนุน (Enablement) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรของท่านมีเครื่องมือและทรัพยากรที่สนับสนุนการสร้างผลงานอย่างเพียงพอมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้อาสาสมัครสาธารณสุขสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และน้อยที่สุด องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้อาสาสมัครสาธารณสุขสามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

6. ด้านการเรียนรู้และการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Learning and Advancement) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นข้อย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุนในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะต่างๆ ของอาสาสมัครสาธารณสุขมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และน้อยที่สุด ท่านหรือทายาทของท่านมีโอกาสในการรับทุนเพื่อศึกษาต่อจากองค์กรของท่าน เช่น พยาบาล, ทันตสาธารณสุข, นวก.สาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ผลการวิเคราะห์ค่าความผิดพลาดมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.929 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด

R Square ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.005 แสดงว่าตัวแปรทั้งปัจจัยสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 0.5 ส่วนที่เหลือร้อยละ 99.5 เกิดจากอิทธิพลจากปัจจัยอื่น และพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ได้ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่ต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน

ตารางที่ 1 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0.069a	0.005	0.006	0.929

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าความผิดพลาดมาตรฐานต่ำสุดเท่ากับ 0.929 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด R Square ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.005 แสดงว่าตัวแปร

ทั้ง ปัจจัยสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 0.5 ส่วนที่เหลือร้อยละ 99.5 เกิดจากอิทธิพลจากปัจจัยอื่น

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (Anova)

Model	sum of square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	0.004	1	0.004	0.440	.509b
Residual	0.787	91	0.009		
Total	0.791	92			

จากตารางที่ 2 พบว่า F-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพรได้ หรือแรงจูงใจในการทำงาน

ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่ต้องทำการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน

อภิปรายผล

อภิปรายผลของการศึกษาตามสมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกาบัง จังหวัดชุมพร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.509 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกาบัง จังหวัดชุมพรได้ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลคูริง อำเภอกาบัง จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Agus Widarko · M. Khoiril Anwarodin, (2022). ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและไม่สามารถปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานเป็นพลเมืองหรือ OCB ได้ OCB ไม่สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของ ASN การสนับสนุนโดยแรงจูงใจของ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)., (2552) เข้าถึงได้จาก <http://www.nongkwang.go.th/site/attachments/article/97/1.pdf>
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก
- นนภครวัฒน์ กิรติพิพัฒน์กร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกแม่บ้านและแผนกต้อนรับส่วนหน้า สำหรับโรงแรมห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานีปีที่ 12 ฉบับพิเศษ เดือนพฤษภาคม 2561
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความสัมพันธ์ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยการวิกรมเจ้าท่ากระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชนะ เมฆโต. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของมัคคุเทศก์. มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- บุรินทร์วิทย์ พ่วนอยู่. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2565

พนักงานที่ดีและผลงานที่ดีจะทำให้พนักงานกำหนดทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ต้องทำการสัมภาษณ์อาสาสมัครสาธารณสุขโดยตรง เพื่อรับทราบเหตุผลของการปฏิบัติงานร่วมด้วย
2. ควรทำการศึกษาในเชิงนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรอาสาสมัครสาธารณสุขในแต่ละพื้นที่ และการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กรร่วมด้วย
3. เนื่องจากความผูกพันในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ต้องสั่งสมกันโดยใช้ระยะเวลายาวนาน จึงควรแบ่งกลุ่มเฉพาะสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น



วิภาวรรณ จรัสกุล. (2560). “ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” วารสาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ 9 (1): 80-102.

สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ. คนและงานใน รพ.สต.. เข้าถึงได้จาก https://hrdo.org/wp-content/uploads/2021/07/HRDO-fact-sheet_9-ok.pdf , (2552)

Agus Widarko · M. Khoirul Anwarodin. (2022). The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, organizational culture,

Greenberg, J. and Baron, R.A. Behavior in organization : Under standing and managing the human side of work. 5th ed. ... 23 (February 1993) : 49 – 54.

Yamane, T. (1967) Statistics An Introductory Analysis. 2nd Edition, Harper and Row, New York.