

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

นิยม สุนทร

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน จำนวน 387 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's product moment correlation coefficient ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม.จังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสวัสดิภาพ และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ความผูกพันองค์กรของ อสม. จังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสาธารณสุข ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรสาธารณสุข และด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสาธารณสุข

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรสาธารณสุข, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

Quality of working life and health Organizational commitment in public health organization of village Health volunteer in Nan Province.

Niyom Soontorn
Public Health Technical Officer
Chaloem Phra Kiat District Health Office, Nan Province

ABSTRACT

The purposes of this descriptive research were to study 1)The quality of the working life of village health volunteers in Nan Province 2)The organizational commitment of the village health volunteers in Nan Province and 3)To study the relationship between quality of the working life and health organizational commitment of the village health volunteers in Nan Province. The samples used in this research were 387 village health volunteers in Nan Province. Were selected by systematic random sampling. Research tool was a questionnaire and statistic used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient Statistics. The research found that:

1. The quality of working life of the village health volunteers in Nan Province is at a high level. And all aspects from highest to lowest are Organizational in pride, Social Integration in the Work Organization, Development of Human Capacities, Growth and Security, Constitutionalism in the Work Organization, The Total Life Space, Safe and Healthy Environment, and Adequate and Fair Compensation.

2. The level of organizational commitment of the village health volunteers in Nan Province is at a high level. And all aspects from highest to lowest are trust in accepting organizational goals and values, desire to be organizational members, and willingness to put forth full effort in working for the organization.

3. In terms of the relationship between the quality of working life and health organizational commitment, there is a significant positive correlation between the quality of working life and health organizational commitment of the village health volunteers at a statistically significant level of 0.01

Key Word: Quality of the working life, Organizational commitment, Health Organizational, Village health volunteers,

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวย่อมจะส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ทั้งนี้ไม่ใช่มองเพียงแต่ค่าจ้างและเงินเดือน แต่ต้องครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ด้วย โดยผสมผสานปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Working Life) นั่นเอง (Meleis & Trangenstein, 1994) กล่าวได้ว่า การสร้างให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมผลผลิตขององค์กรได้ ซึ่งหากองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลในองค์กรมีความเสียสละให้กับองค์กรและเกิดความผูกพันในงานได้มากที่สุด (Litwin, G.H., & Stringer, R.A., 1968)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ ให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองทางด้านสุขภาพในระยะยาว (World Health Organization, 1988) โดยปัจจุบันประเทศไทยมี อสม. จำนวนกว่า 1,040,000 คน (Primary Health Care Division, 2019) กระจายอยู่ทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคในพื้นที่ การส่งเสริมสุขภาพทั้งโรคเรื้อรังและโรคที่เกิดจากพฤติกรรม ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางการแพทย์ โทรเวชกรรม (Telemedicine) และแอปพลิเคชันด้านสุขภาพ เป็นแกนนำเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ (อสม./อสค.) และจัดการปัญหาสุขภาพทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน รวมทั้งการส่งต่อผู้ป่วยไปยังระบบบริการสุขภาพที่รัฐจัดให้ เป็นต้น จนปัจจุบัน อสม. ได้กลายเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่สำคัญของระบบสุขภาพ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2562) จากการที่ อสม. เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าถึงและใกล้ชิดกับชุมชน ทำให้ อสม. มักได้รับความเชื่อถือและร่วมมือปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพจากคนที่อาศัยในหมู่บ้านเดียวกันมานาน (สุนันทา แยมทัพ, 2557, น. 169) ปัจจัยเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้ อสม. ผู้ซึ่งอาสาสมัครและอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมโดยไม่หวังค่าตอบแทน มีความสุข มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้มีส่วนร่วมในการช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม (สมพร เทพสิทธา, 2561, น.23-27) แต่อย่างไรก็ตาม ในสภาวะปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อมและโรคติดต่ออุบัติใหม่ โดยเฉพาะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่แพร่ระบาดไปทั่วประเทศ ทั้งภาครัฐและภาคประชาชนต่างก็มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของ อสม. ว่าจะสามารถให้บริการที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น จะสามารถจัดการกับปัญหาสุขภาพที่เป็นภัยคุกคามประชาชนทั้งชุมชน รวมถึงเป็นบุคลากรด่านหน้าที่จะจัดการกับโรคระบาดต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ อสม. ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันที่สูงจน อสม. บางส่วนต้องประสบกับปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประชาชนมีความคาดหวังต่อ อสม. มากขึ้น ต้องแบกรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นในขณะที่มีข้อจำกัดอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะปัญหาสภาพแวดล้อมภายในที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้มากขึ้นในขณะที่ อสม. บางส่วนมีข้อจำกัดด้านอายุ ความรู้ และการใช้เทคโนโลยี การปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและแพร่กระจายเชื้อสู่บุคคลในครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัวที่กระทบต่อการเสียสละเวลาทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม. ลดลงและบั่นทอนกำลังใจของ อสม. ในทุกพื้นที่ทั้งสิ้น (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2562) ดังนั้น เพื่อให้ อสม. สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ อสม. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือ มีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม ทั้งในชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้ อสม.เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 15 อำเภอ 99 ตำบล 893 หมู่บ้าน มี อสม.รวมจำนวนทั้งสิ้น 11,430 คน ปฏิบัติงานในระบบสาธารณสุขมูลฐานเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งถึงแม้ว่า อสม. ทุกคนจะมีความเป็นจิตอาสาเป็นต้นทุนที่สำคัญในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แต่ อสม. ทุกคนก็ล้วนแต่ปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น การที่จะทำให้ อสม. ในพื้นที่จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีความผูกพันกับองค์กรสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้นด้วยนั้น ผู้บริหารหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับจะต้องดำเนินการสำรวจปัญหาหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อหรือเป็นภัยคุกคามต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม. เพื่อที่จะได้ได้นำผลการศึกษานั้นมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาและดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ อสม. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุข และสามารถให้บริการประชาชนตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของ อสม.ต่อองค์กรสาธารณสุขให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional studies) เก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาหนึ่ง
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดน่าน ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 11,430 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากกลุ่มประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม. จังหวัดน่าน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความภูมิใจในองค์กร 2) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต 7) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสวัสดิภาพ และ 8) ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวนด้านละ 6 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา แลยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวนด้านละ 9 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 107)

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Context Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านการใช้ภาษา (Wording) (สุวิมล ติรภานันท์, 2543, น. 147-148) โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาเป็นข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับ อสม. จังหวัดน่าน ที่ไม่ได้รับการสุ่มให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.924

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม.จังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจริยธรรมการวิจัย เลขที่ NAN REC 66-22 ลงวันที่ 28 เมษายน 2567 จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.93 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี ร้อยละ 33.85 เท่ากัน มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 42.12 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.62 มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 44.44 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 49.61 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ อสม. 6 - 10 ปี ร้อยละ 24.55

2. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ อสม. จังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.58) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.51) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.33) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.59) ด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การทำงานและการดำรงชีวิต ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.57) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสวัสดิภาพ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.65) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ อสม. จังหวัดน่าน จำแนกเป็นรายด้าน (n=387)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		การแปลผล
		การทำงาน		
		\bar{X}	S.D.	
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสวัสดิภาพ	3.75	0.60	มาก
2.	ดานสวัสดิการและผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.59	0.65	มาก
3.	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.97	0.58	มาก
4.	ด้านความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต	3.76	0.57	มาก
5.	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.88	0.59	มาก
6.	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.89	0.33	มาก
7.	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.93	0.51	มาก
8.	ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.21	0.54	มากที่สุด
รวมทุกด้าน		3.87	0.34	มาก

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรสาธารณสุข ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.66) และด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสาธารณสุข ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.60) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน จำแนกรายด้าน (n=387)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความ		การแปล ผล
		ผูกพัน		
		\bar{X}	S.D.	
1.	ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.08	0.60	มาก
2.	ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	4.14	0.66	มาก
3.	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.19	0.62	มาก
รวม		3.67	0.50	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันองค์กรสาธารณสุขโดยรวม ของ อสม.จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.663$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันองค์กร
 สาธารณสุขโดยรวมของ อสม. จังหวัดน่าน (n=387)

คุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันองค์กรโดยรวม	
	Pearson's correlation (r)	p-value
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	0.663	0.000**

** นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม. จังหวัดน่าน ผลจากการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานขับเคลื่อนระบบสุขภาพที่ผ่านมาขององค์กรสาธารณสุขจังหวัดน่านทุกระดับ จะให้ความสำคัญกับบทบาทของ อสม. เป็นอย่างยิ่ง โดยเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย พี่น้อง หรือ หุ่นส่วนส่วนที่เฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเด่นของการทำงานร่วมกันของสังคมในชนบทจังหวัดน่าน ประกอบกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานร่วมกับ อสม.ส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลในพื้นที่ จึงมีความสนิทสนม เชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลไปถึงการให้ความใส่ใจดูแล อสม.ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม ด้วย ทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ อสม. ในทุก ๆ ด้าน การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อให้ อสม. มีความพร้อมมากที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยและรองรับสถานการณ์ด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อสม. อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ ปิ่นบรรจง และ พิศณ พูนเพชรพันธ์ (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า อสม. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลทำให้ อสม. มีใจรักในการทำงานมากขึ้น และส่งผลต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพของงานด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิมา ยอดทหาร และวัลลภรัตน์ พบศิริ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้ อสม. มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน คือ มี ความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม ทั้งในชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการได้รับโอกาสให้เขาไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านสุขภาพขององค์กร จะทำให้ อสม. เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับ อสม. และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกพงศ์ เกยงค์ (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ผลการ วิจัยพบว่า ปัจจุบันได้มีการปรับบทบาทและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับ อสม. ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสังคมในปัจจุบันมากขึ้น โดยสนับสนุนให้ อสม. เป็นผู้ประสานงานหรือพี่เลี้ยงให้แกชุมชนมากขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาทักษะของ อสม. ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อสม.

2. ความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขของ อสม. จังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสาธารณสุข ด้านความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรสาธารณสุข และด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสาธารณสุข ล้วนแต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นสถาบันที่เกิดขึ้นและคงอยู่กับประเทศไทยมาอย่างยาวนานนับตั้งแต่แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) รวมระยะเวลาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 40 ปี และ อสม. ทุกคนได้สร้างคุณูปการให้แก่ประเทศโดยเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานและงานสุขภาพ

ภาคประชาชนของประเทศไทยจนประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่งสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทนใดใด และมีผลงานเชิงประจักษ์หลายประการ เช่น การส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัย การเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุข และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เป็นต้น ผลจากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ อสม. ได้รับการยอมรับจากทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน กลุ่ม องค์กรต่างๆ เป็นอย่างดี โดยเฉพาะเมื่อคราวเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อสม. ได้เป็นบุคลากรหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคในระดับชุมชน จนส่งผลทำให้ประเทศไทยสามารถบริหารจัดการกับโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ นอกจากนี้ องค์กรสาธารณสุขทุกระดับก็ได้ร่วมกันสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับ อสม.อย่างต่อเนื่อง โดยการให้เกียรติ เคารพ รัก ยกย่อง ตลอดจนจัดหา สนับสนุนให้ อสม. มีค่าป่วยการและสวัสดิการที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับ อสม. ในฐานะผู้ร่วมปฏิบัติงานด้านสุขภาพภาคประชาชนที่จะร่วมกันดูแลสุขภาพของชุมชนไปด้วยกัน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้ อสม. บังเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กรสาธารณสุขและเกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา เขียวนิล (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลบ้านกลาง อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อสม. ตำบลบ้านกลาง มีความผูกพันในองค์กรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวรัตน์ วงศ์ประสิทธิ์ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า หลักการพื้นฐานการทำงานอาสาสมัครนั้นจะไม่หวังสิ่งตอบแทนใดใด ดังนั้น การอาสาเข้ามาทำงานของ อสม. ส่วนใหญ่จึงอาสาเข้ามาทำงานด้วยความตั้งใจที่ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งเป็นต้นทุนทางความคิดที่ดีและเป็นมองในเชิงบวกอยู่แล้ว เมื่อประกอบกับการทำงานในชุมชนนั้น ภาวศรัทธาซึ่งกันและกันแต่เป็นคนในชุมชนทำงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุความสำเร็จได้โดยง่าย และเมื่อประกอบกับ อสม. ได้รับการชื่นชม ยกย่อง เชิดชูเกียรติและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ ด้านด้วยดี จึงเป็นปัจจัยที่เป็นพลังใจให้ อสม. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลเชิงบวกให้ อสม. มีความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557, น.34) ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.2 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ ทศพร ชูศักดิ์, เมธี สุทธิศิลป์ และกฤติเดช มิ่งไม้ (2561) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันในการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า อสม. อำเภอไพศาลี ร้อยละ 63.0 มีความผูกพันในการเป็น อสม. อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งจัดว่าเป็นระดับความผูกพันค่อนข้างน้อยสำหรับการเป็น อสม. เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกถึงสาเหตุ พบว่า สืบเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ อสม. เป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีค่าตอบแทนและข้อผูกมัดใดๆ เป็นการอาสาเข้ามาทำงาน จึงอาจเป็นสาเหตุของการลาออกได้ง่าย และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี แคมสูงเนิน (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยความผูกพันทางด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ อสม. โดยรวมและรายด้านกับความผูกพันองค์กร สาธารณสุขโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่องค์กรสาธารณสุขทุกระดับได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ อสม. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและปลอดภัย โดยมีการพัฒนาศักยภาพ อสม. หลายหลักสูตร เช่น หลักสูตร มาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) หลักสูตร อสม. เชี่ยวชาญ อสม. นักจัดการสุขภาพชุมชน และหลักสูตร อสม. 4.0 เป็นต้น ตลอดจนการส่งเสริมให้มีสวัสดิการและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ อสม. ได้แก่ การลดค่าโดยสารรถไฟให้ อสม. การเทียบตำแหน่ง อสม.เพื่อการเบิกค่าใช้จ่ายในการออกปฏิบัติงานบริการสุขภาพใน ภาวะฉุกเฉินของ อสม. การเทียบโอนผลการเรียนจากความรู้และประสบการณ์ อสม. การจัดสรรโควตาเข้าศึกษา หลักสูตรต่างๆ ในสถาบันการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขสำหรับ อสม. และบุตร อสม. และการได้รับการ ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล สำหรับตัว อสม. และบุคคลในครอบครัว การคัดเลือก อสม. ดีเด่น, อสม. ดีเยี่ยม, อสม. ดีเยี่ยมอย่างยิ่ง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณ “วันอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งชาติ” การมอบเข็มเชิดชูเกียรติและใบประกาศเกียรติคุณ และฉาปนกิจ สงเคราะห์ อสม. แห่งประเทศไทย เป็นต้น (ณฐนนท์ บริสุทธิ์, 2563) ปัจจัยเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้ อสม. มีความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุข ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี แคบสูงเนิน (2554) ที่ทำการ วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการ ให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=0.56$) และสอดคล้องกับ สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557, น.34) ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัย ที่ 10 เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป

จากข้อมูลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หากหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ รวมถึงภาคีเครือข่ายที่ เกี่ยวข้องได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ อสม. จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลทำให้ อสม. มี ความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขเพิ่มขึ้น โดยเมื่อ อสม. รู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพสังคมที่ดีในการทำงานแล้ว ก็จะก่อให้เกิดเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเท เสียสละให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี ผูกพัน และต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรสาธารณสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

1. หน่วยงานสาธารณสุขระดับพื้นที่ ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนทักษะและ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่ อสม. เพื่อให้ อสม. มีศักยภาพตามบริบทความต้องการของพื้นที่
2. หน่วยงานสาธารณสุขระดับพื้นที่ควรสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์จาก อสม. อาวุโสที่อายุมากไปสู่ อสม. รุ่นใหม่ (New gen) ได้มีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของ อสม. อาวุโส
3. หน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติหรือจัดกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อ ส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะรักษา ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุขนี้ให้เพิ่มขึ้น และคงอยู่อย่างยั่งยืน

4. หน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับควรจัดสรรจำนวน อสม. (Quota) ให้มีการกระจายตัวของ อสม. ต่อการรับผิดชอบหลังคาเรือนให้มีความใกล้เคียงกันในแต่ละพื้นที่ เพื่อลดภาระการทำงานของ อสม. รวมทั้งการพิจารณาส่งเสริมปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. หน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ ควรพิจารณาจัดสรรค่าป่วยการ ค่าตอบแทนอื่น และจัดสวัสดิการสำหรับ อสม. และครอบครัวอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพ ปัญหา และแนวทางปฏิบัติในเชิงลึกและนำไปสู่รูปธรรมของการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การจัดการความรู้ ความเครียดจากการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา อสม.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และความร่วมมือของผู้บริหารสาธารณสุขและบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง และชมรม อสม. ทุกตำบล ทุกอำเภอ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการสร้างองค์ความรู้การวิจัย จนส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เขียวนิล. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านกลาง อำเภอห่มสั๊ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. *วารสารโครงการทวิปริญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ม.ป.ป.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2562). *คู่มือสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเพื่อยกระดับเป็นหมออนามัยประจำหมู่บ้าน*. นนทบุรี : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2562). *คู่มือ อสม. หมอประจำบ้าน*. นนทบุรี : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- ณฐนนท บิริสุทธิ. (2563). *รายงานวิจัยการศึกษาศาสนาการณและทิศทางการพัฒนา อสม. ในยุคประเทศไทย 4.0*. นนทบุรี : กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- ทัตพร ชุติศักดิ์, เมธี สุทธิศิลป์ และ กฤติเดช มิ่งไม้. (2561). ความผูกพันในการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 13(2).
- นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 35(2), 45-67.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2544). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.

- วราภรณ์ ปั่นบรรจง และพิศณุ พูนเพชรพันธ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 10(1), 143-154.
- วารุณี แคสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ภาควิชา ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิมา ยอดทหาร และวัลลัรัตน์ พบศิริ. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม, 9-10 กรกฎาคม 2563.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557, มกราคม-เมษายน). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. *วารสารสาธารณสุขล้านนา*. 10(1), 34-35
- สมพร เทพลีธิ. (2541). *อุดมการณ์และบทบาทอาสาสมัคร แนวคิด และทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในไทย*. กรุงเทพฯ : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุนันทา แยมทัพ. (2557). *การสื่อสารโรคภัยอุบัติใหม่ ณ ชายแดน (communication the Hazardous Disease at the Border)*. กรุงเทพฯ : วนิตการพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกพงศ์ เกยงค์. (2560). การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*. 11(1), 118-126.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston Division of Research Harvard Business School.
- Meleis, A.I., & Trangenstein, P.A. (1994). *Facilitating Transition : Redefinitions of The Nursing Mission*. *Nursing*, 42 : 255-259.
- Primary Health Care Division. (2019). Health volunteers. Retrieved 6 August 2020 from <http://www.thaiphc.net/new2020/content/1>