

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แรงจูงใจ
2. งานสาธารณสุขมูลฐาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของตำบลหงส์เจริญ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ

ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate) ชักนำ (Directing) และจูงนพพฤติกรรม (Sustain) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ และเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539; เรียม ศรีทอง, 2542) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) ที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับและจูงนพพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจเป็นตัวชี้นำ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ส่งเสริมให้บุคคลทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

โบวีและคณะ (Bovee & Others อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539) และ สมยศ นาวิการ (2543) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถ ก็สามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหามากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

นรา สมประสงค์ (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของตนเองและของคนอื่น เพื่อให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่ามีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1970) มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยมีสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปโดยลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็น

แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อ ๆ ไปเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs หรือ Biological Needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ออกซิเจน ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

1.1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจ ที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน ต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตราย มีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

1.1.3 ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการความผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ (Social Needs, Love and Belonging Needs, Affiliation Needs, Acceptance Needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวข้องกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน และแสดงออกซึ่งการให้ความรักและความห่วงใยแก่คนอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

1.1.4 ความต้องการได้รับเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem Needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

1.1.5 ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization Needs) หมายถึงต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ไปสู่ความสำเร็จที่พึงามด้วยตนเอง ประารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของตน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539; เรียม ศรีทอง, 2542; สมยศ นาวิการ, 2543; สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2544)

1.2 ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1979) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยตรง จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท

ซึ่งประกอบด้วย E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อม การทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น

1.2.2 ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่น ก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย

1.2.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg & Other, 1959) หรือทฤษฎีฮิรามันในการจูงใจ ทฤษฎีนี้กล่าวว่าปัจจัยในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน เขามีแนวคิดว่าคุณภาพที่มีผลต่อการทำงานนั้นมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานสองประการ ได้แก่

1.3.1 องค์ประกอบประเภทค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก มักก่อให้เกิดความสนใจ ความพึงพอใจที่จะทำงาน โดยจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจที่ดั่งให้ดีขึ้น เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ได้แก่

1) เงินเดือน สิทธิ สวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

4) ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

- 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 7) เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
- 8) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
- 10) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ
- 11) ความเป็นอยู่ส่วนตัวหรือชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน

1.3.2 องค์ประกอบจิตใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งปลุกเร้าให้บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบภายใน ก่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อการทำงานต่อไป ซึ่งจะส่งเสริมความพึงพอใจที่จะต้องการก้าวหน้าต่อไปในระดับสูงขึ้นอีกมีอยู่ 5 ประการ

- 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ เมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ชมเชย หรือยอมรับในความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย
- 3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง งานตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- 4) ปริมาณงานและความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีปริมาณงานพอเหมาะ
- 5) โอกาสและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลเลนด (McClelland Theory) ทฤษฎีนี้ได้แนวคิดจากเมอร์เรย์ (Murray) และถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคคิลเลนด (McClelland, 1961) แมคคิลเลนดสรุปว่า มนุษย์ทำงานโดยมีความต้องการที่แตกต่างกัน 3 ประการคือ

1.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Needs) หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ท้าทายความสามารถ เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

1.4.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Needs) แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการหรือไม่ทำให้สิ่งที่ตนไม่ต้องการหรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง

1.4.3 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Needs) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และความคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ตามลำดับคือ

2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor H. Vroom) ทฤษฎีการจูงใจของวรูม (Vroom, 1964) หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้

2.1.1 การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

2.1.2 การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงานต่อมัลลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler & Porter อ้างถึงในเรียม ศรีทอง, 2542) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

ความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวัง

ในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (เรียม ศรีทอง, 2542)

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (Adam, 2005) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้

2.2.1 ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต

2.2.2 ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

2.2.3 ถ้าบุคคลคิดว่าได้รางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการได้เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539)

3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของล็อกและคณะ (Locke & Others, 1991) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตน ซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยากและเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์, 2544; สมยศ นาวิการ, 2543) ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce Theory) และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Modification)

3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce Theory) สกินเนอร์ (Skinner, 1974) ได้พัฒนาทฤษฎี และนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีความโน้มโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้นจะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปในที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2539; สมยศ นาวิการ, 2543)

3.1.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)

3.1.2 การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)

3.1.3 การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)

3.1.4 การลงโทษ (Punishment)

3.2 การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่าคนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์, 2544)

แนวคิดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ

ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของ มาสโลว์ กล่าวว่า ความภาคภูมิใจเป็นความต้องการขั้นที่ 4 (Esteem Need) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่ามีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่ามีประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งมีอำนาจ มีความเชื่อมั่น และทำให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ขอมรับนับถือ ต้องการให้ตนเองดูเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุต.โต) (2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่จะชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดี

เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ อิทธิพล กลุ่ม และเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำจะแสดงออกซึ่งความมีอำนาจมีคุณลักษณะพิเศษ หรือผู้ที่แสดงบทบาทได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อโน้มนำบุคคลให้สามารถดำเนินงานใด ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลที่สุดในกลุ่ม และใช้อิทธิพลในการดำเนินการกิจต่าง ๆ การสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ ดำเนินกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ลักษณะของภาวะผู้นำ

เรียม ศรีทอง (2542) ได้กล่าวว่า นักวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ได้มีมุมมองภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำโดยอำนาจ มองว่าผู้นำเป็นผู้มีอำนาจจากการกำหนด หรือบัญญัติไว้เป็นกฎเกณฑ์ หรือมาจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กรนั้น
2. พิจารณาจากลักษณะของบุคคล บางคนเกิดมาเพื่อจะเป็นผู้นำ ซึ่งล้วนมีคุณลักษณะร่วมกันคือ ความเข้มแข็ง มีพลัง มีความกระตือรือร้น อย่างเห็นได้ชัด แตกต่างจากบุคคลทั่วไป
3. มองจากสถานการณ์ที่เรียกว่า ความเป็นผู้นำโดยสถานการณ์ บุคคลบางคนมีโอกาสรื้อทำหน้าที่ช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและความต้องการของสมาชิก ภายใต้สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย บุคคลทุกคนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ และสามารถตัดสินใจกระทำการใดกิจกรรมหนึ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม
4. ความเป็นผู้นำที่สามารถผสมผสานระหว่างคุณลักษณะเฉพาะตนและสถานการณ์ ผู้นำลักษณะนี้มีความเชื่อว่าคุณลักษณะเฉพาะตัว และความสามารถในการใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของของกลุ่ม มีความจำเป็นในการบริหารจัดการ

คุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้นำ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) และมัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีการศึกษาอบรมดี
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. เป็นคนมีเหตุผลดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
5. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี
6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี
7. สามารถเข้ากับคนได้ทุกชั้นวรรณะเป็นอย่างดี
8. มีสุขภาพอนามัยดี
9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา
10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป
11. มีความสามารถในการเผชิญปัญหา ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว
12. มีความสามารถในการคาดการณ์

13. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับตนเองและการยอมรับนับถือผู้อื่น

จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ การได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นและความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง เคารพผู้อื่นและมัวร์ (Cressy & Moor, 1983 อ้างถึงในนรา สมประสงค์, 2544) อธิบายว่า ความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการยอมรับนับถือภายในตนเอง เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำ จะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเอง มากขึ้น อีกประเภทหนึ่งเป็นการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

เทคนิคการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ได้กล่าวถึงเทคนิคแรงจูงใจที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. เงิน (Money) จากทฤษฎีของการให้รางวัลและการลงโทษ เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญ ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างต่อหน่วยงานในคุณภาพระดับหนึ่งหรือสิ่งจูงใจอื่น ตลอดจนโบนัส ประกัน และสิ่งอื่น ๆ ที่มอบให้แก่พนักงาน การใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้นต้องระลึกลึถึงหลายประการ เช่น เงินมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว ธุรกิจและองค์การ ทุกแห่งใช้เงินจ่ายให้พนักงานแก่องค์การและเป็นตัวกระตุ้น ค่าจ้างเพื่อการแข่งขันในอุตสาหกรรม เพื่อจูงใจและดึงดูดคนไว้ เงินเป็นสิ่งจูงใจในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์การจะสามารถรักษามูลค่าเอาไว้

2. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งเป็นผลจากทฤษฎีการจูงใจและการวิจัย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานของบุคคลจะมีความรู้ทั้งในด้านปัญหาและผลลัพธ์ การมีส่วนร่วม ที่ถูกต้องจะเป็นการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จของธุรกิจ การมีส่วนร่วมจะรวมถึง การยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันและการยอมรับ เป็นการทำให้คนรู้สึกถึงความสำเร็จ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life (QWL)) เป็นทัศนคติการจูงใจที่น่าสนใจที่สุด QWL เป็นการศึกษากระบวนการเพื่อออกแบบงานและพัฒนาในขอบเขตการทำงาน ประกอบด้วยระบบเทคนิคสังคมในการจัดการ QWL ไม่ใช่ทัศนคติการเพิ่มหน้าที่ในงาน (Job Enrichment) แต่เป็นเครือข่ายประสานงานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์การและสังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีและการพัฒนาองค์การ การจูงใจและทฤษฎีผู้นำ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงาน และความจำเป็นที่ต้องใช้แรงจูงใจในการพัฒนางานขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ประสิทธิภาพของงานมีผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจคือสิ่งที่จะกระตุ้นบุคคลให้ทำหรือไม่ทำในสิ่งที่ต้องการและไม่ต้องการ ซึ่งหากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงแต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือมีน้อยบุคคลย่อมไม่พยายามจะทำงานให้บรรลุได้อย่างเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันบุคคลที่มีความรู้ความสามารถน้อยหากได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานมากก็ย่อมส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ และบุคคลในองค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของตนเองและของคนอื่น เพื่อให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

งานสาธารณสุขมูลฐาน

สุขภาพดีถ้วนหน้าเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นจุดหมายทางสังคม ทั้งนี้ โดยที่สุขภาพดี มีความหมายถึงการมีสภาวะความสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และมีชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี กลวิธีสู่การมีสุขภาพดีถ้วนหน้า คือ การสาธารณสุขมูลฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการสาธารณสุขมูลฐาน, 2538) ได้กล่าวถึง การสาธารณสุขมูลฐาน สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดการสาธารณสุขมูลฐาน

การสาธารณสุขมูลฐานเป็นรูปแบบการจัดบริการสาธารณสุขเบื้องต้นที่เพิ่มขึ้นจากระบบบริการสาธารณสุขของรัฐที่มีอยู่เดิม โดยเป็นการบริการสาธารณสุขที่ผสมผสานในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งกระบวนการ โดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่จำเป็น โดยที่เป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล ครอบครัวและชุมชน ให้สามารถแก้ไขปัญหาสาธารณสุข สามารถพึ่งตนเองได้ และประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

2. หลักการสาธารณสุขมูลฐาน 4 ประการ คือ

2.1 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในชุมชน ประชาชนควรเป็นผู้ดำเนินการเอง เพราะประชาชนเท่านั้นที่จะเป็นผู้รู้ปัญหาของตนได้ดีที่สุด

2.2 การประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จะช่วยในการแก้ปัญหาด้านอื่น ๆ ไปพร้อม ๆ กัน

2.3 การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละชุมชนในการรักษาพยาบาล การดูแลส่งเสริมและป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพของร่างกาย โดยวิธีง่าย ๆ ปลอดภัยและสามารถปฏิบัติได้ทั้งอาสาสมัครและประชาชนทั่วไป

2.4 ระบบการสาธารณสุขพื้นฐานของรัฐ เนื่องจากงานสาธารณสุขมูลฐานนั้นประชาชนเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นการจัดบริการที่เชื่อมต่อกับระบบบริการสาธารณสุขของรัฐ ได้แก่ สถานีอนามัย โรงพยาบาล ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและให้การสนับสนุนระบบการส่งต่อผู้ป่วยอย่างเต็มที่

3. กิจกรรมงานสาธารณสุขมูลฐาน ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ คือ

- 3.1 การให้สุศึกษา
- 3.2 การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
- 3.3 การอนามัยแม่และเด็ก และการวางแผนครอบครัว
- 3.4 การโภชนาการ
- 3.5 การจัดหายาจำเป็น
- 3.6 การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- 3.7 การควบคุมและป้องกันโรคในท้องถิ่น
- 3.8 การสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม
- 3.9 ท้นดสาธารณสุขชุมชน
- 3.10 สุขภาพจิตชุมชน
- 3.11 การควบคุมและป้องกันโรคเอดส์ในชุมชน
- 3.12 การคุ้มครองผู้บริโภค
- 3.13 การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัย และโรคไม่ติดต่อ
- 3.14 การป้องกันและแก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัย

การดำเนินงานในกิจกรรมสาธารณสุขใน 14 องค์ประกอบ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการดำเนินงานใน 4 ประการ คือ

1. กำลังคนหรือกลุ่มคนในหมู่บ้าน คือผู้ที่ทำเป็นแกนนำในการพัฒนาร่วมสร้างสรรค์และประสานงานการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ อสม. ผู้นำชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ
2. กองทุน เป็นการระดมทรัพยากร ทั้งเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จากภายในหมู่บ้าน ภายนอกหมู่บ้าน จากภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนางาน

3. การบริหารจัดการ การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีการจัดองค์การในการดำเนินงานที่ดี เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาให้แน่ชัดและบริหารจัดการกำลังคนและทรัพยากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

4. ข้อมูลข่าวสาร เป็นสิ่งที่จะช่วยในการวางแผนการดำเนินงานในกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน มีความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย และสามารถแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการพัฒนาช่วยเพิ่มความเข้าใจ และพัฒนาความสามารถให้แก่กำลังคนในหมู่บ้านอีกด้วย

ความหมายของอาสาสมัครสาธารณสุข

ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานเพียงประเภทเดียว คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย การสื่อสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และการจัดกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานในหมู่บ้าน/ชุมชน

ระบบอาสาสมัครสาธารณสุข

1. ประเภทและจำนวน อาสาสมัครสาธารณสุข การกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย ดังนี้

พื้นที่ชนบท : อาสาสมัครสาธารณสุข 1 คน ต่อ 8 – 15 หลังคาเรือน

พื้นที่เขตเมือง : เขตชุมชนหนาแน่น (ชุมชนตลาด) ไม่มีอาสาสมัคร

เขตชุมชนแออัด (อสม.) 1 คน ต่อ 20 – 30 หลังคาเรือน

เขตชุมชนชานเมือง (อสม.) 1 คน ต่อ 8 – 15 หลังคาเรือน

ดังนั้น ในหมู่บ้านหนึ่ง ๆ จะมีจำนวน อสม. ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจำนวนหลังคาเรือนของหมู่บ้าน/ชุมชนนั้น โดยทั่วไปจะมี อสม. ประมาณ 10 – 20 คนต่อหมู่บ้าน

2. คุณสมบัติของ อสม.

2.1 เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน

2.2 มีความรู้ขั้นต้นสามารถอ่านออกเขียนได้

2.3 เป็นบุคคลที่สมัครใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานสาธารณสุข

2.4 เป็นบุคคลที่กรรมการหมู่บ้านรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีได้รับความไว้วางใจและยกย่องจากประชาชน

3. วิธีการคัดเลือก

ใช้วิธีการประชาธิปไตยในการคัดเลือกบุคคลเป็น อสม. โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจัดประชุม อสม. กรรมการหมู่บ้านและผู้นำอื่น ๆ เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงเรื่องการคัดเลือก คุณสมบัติ วาระ จำนวน บทบาทหน้าที่ของ อสม. แล้วร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อคัดเลือก อสม. โดยให้กลุ่มผู้นำดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสรรหา

3.2 แบ่งละแวกบ้าน หรือคุ้มบ้าน คุ้มละ 8 – 15 หลังคาเรือน แล้วชี้แจงให้ทุกบ้านได้รับทราบ

3.3 เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้มีคุณสมบัติพร้อมสมัครเข้ารับการอบรมเป็น อสม.

3.4 ให้ประชาชนในหมู่บ้าน หลังคาเรือนละ 1 คน เป็นตัวแทนครอบครัวในการเสนอชื่อผู้สมัครเป็น อสม. ได้ 1 คน

3.5 คณะกรรมการสรรหา ซึ่งประกอบด้วย อสม. กรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน และผู้นำอื่น ๆ ดำเนินการคัดเลือก และลงมติโดยใช้เสียงส่วนใหญ่เลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเป็น อสม. ประจำละแวกบ้านหรือคุ้มบ้าน

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

1. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีบทบาทในการเป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นตัวกลางการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) พฤติกรรมด้านสุขภาพ ของประชาชนในชุมชน และมีหน้าที่ แก่ข่าวร้าย กระจ่ายข่าวดี ขี้บริการประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีดังนี้

2.1 เป็นผู้สื่อข่าวสารสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน นัดหมายเพื่อนบ้านมารับบริการสาธารณสุข แจ้งข่าวสารสาธารณสุข เช่น การเกิดโรคติดต่อที่สำคัญ ข่าวความเคลื่อนไหวในกิจกรรมสาธารณสุข รับข่าวสารสาธารณสุขแล้ว แจ้งให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่นทราบอย่างรีบด่วน

2.2 เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัวในเรื่องต่าง ๆ เช่น การใช้สถานบริการสาธารณสุขและการใช้ยา การรักษาอนามัยของร่างกาย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การจัดหาน้ำสะอาด โภชนาการและสุขาภิบาลอาหาร การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประจำถิ่น การอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การดูแลรักษาและป้องกันสุขภาพเหงือกและฟัน อุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อที่สำคัญ การป้องกันและแก้ไข

มลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัย การคุ้มครอง ผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การจัดยาจำเป็นไว้ใช้ในชุมชน การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ และการส่งเสริมส่งเสริมการใช้สมุนไพรและแพทย์แผนไทย เป็นต้น

2.3 เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้แก่ การส่งต่อผู้ป่วยและการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อจากสถานบริการ การจ่ายยาเม็ดคุมกำเนิด และจ่ายถุงยางอนามัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การรักษาพยาบาลเบื้องต้นตามอาการ เป็นต้น

2.4 หมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) โดยมีกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ได้แก่ จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน ถ่ายทอดความรู้ และจัดกิจกรรมตามปัญหาของชุมชน ให้บริการที่จำเป็นใน 14 กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน

2.5 เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น เฝ้าระวังโภชนาการ เฝ้าระวังด้านอนามัยแม่และเด็ก เฝ้าระวังด้านสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคโดยติดตามให้มารดานำเด็กไปฉีดวัคซีนตามกำหนด และเฝ้าระวังเรื่องโรคติดต่อประจำถิ่น โดยการจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย เป็นต้น

2.6 เป็นแกนนำในการพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน เช่น เป็นผู้นำในการบริหารจัดการวางแผน แก้ปัญหาและพัฒนา เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิตและรวมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ เป็นแกนนำในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขหมู่บ้าน เพื่อการดูแลสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน

การพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุข

ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขควรเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านสาธารณสุขที่จำเป็นสำหรับการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นผู้นำทางด้านสาธารณสุขของชุมชนได้ด้วยตนเอง มีวิธีการต่าง ๆ เช่น

1. การฝึกอบรมต่อเนื่อง โดยเลือกวิชาที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่และปัญหาของท้องถิ่น

2. การฝึกปฏิบัติ คือการให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้เรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติงาน เช่น ฝึกในสถานีอนามัย ฝึกปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน หรือจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การศึกษาดูงานระหว่างหมู่บ้าน
5. การถ่ายทอดความรู้ด้วยสื่อต่าง ๆ
6. การประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้
7. การนิเทศติดตาม
8. การส่งเสริมให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้พัฒนาทางการศึกษา
สายสามัญด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
9. การพัฒนาองค์กรอาสาสมัครสาธารณสุข ด้วยการรวมตัวเป็นชมรมอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ มีการให้การสนับสนุน
ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน, 2538; สำนักงาน
คณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน, 2542)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่างานสาธารณสุขมูลฐาน ประกอบด้วย
หลักการสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในชุมชน
การประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ประชาชนสามารถ
ช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละชุมชนในการรักษาพยาบาล การดูแลส่งเสริมและป้องกันโรค
และฟื้นฟูสภาพของร่างกาย ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นการจัดบริการที่เชื่อมต่อกับระบบบริการ
สาธารณสุขของรัฐ หัวใจหลักของการดำเนินงาน คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งต้อง
อาศัยการพัฒนาศักยภาพการสนับสนุนทางวิชาการ การนิเทศงาน การฝึกอบรม จากเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ซึ่งยึดถือนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุน งานสาธารณสุขมูลฐานมีความจำเป็นต่อ
การให้บริการสาธารณสุขของไทย เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีความจำเป็นต้องใช้การถ่ายทอด
ความรู้ การดูแล แนะนำ ที่ต้องใช้ความใกล้ชิดมาก อาสาสมัครสาธารณสุขจึงมีบทบาทในการดำเนินงาน
ตามหลักการของสาธารณสุขมูลฐาน

ข้อมูลพื้นฐานของตำบลหงษ์เจริญ

ที่ตั้ง

ตำบลหงษ์เจริญตำบลหงษ์เจริญตั้งอยู่ในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร อยู่ห่างจากตัวอำเภอ
ท่าแซะ 13 กิโลเมตรและอยู่ห่างจาก ตัวเมืองชุมพร 45 กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและ
อำเภอใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลสลุย อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลรับร้ออำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรและประเทศเมียนมา

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ขนาด

มีพื้นที่ประมาณ 185 ตารางกิโลเมตร

ภูมิประเทศ

โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเนินเขามีลำคลองไหลผ่านทิศชายแดนไทย-พม่า

ภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้น มักมีฝนตกตลอดทั้งปี มีลมทะเลและลมมรสุม

ตามฤดูกาล

การปกครอง

1. การปกครองท้องที่ ตำบลหงษ์เจริญ แบ่งออกเป็น 14 หมู่บ้าน
2. การปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 แห่ง

ทรัพยากรธรรมชาติ

ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการเพาะปลูก ซึ่งส่วนใหญ่ปลูกยางพารา ปาล์มน้ำมันและสวนผสม ตามลำดับ

แม่น้ำลำคลอง

มีแม่น้ำท่าแซะไหลผ่านและมีน้ำตลอดทั้งปีและยังมีคลองสาขาไหลผ่านเกือบทุกหมู่บ้าน

โครงสร้างพื้นฐาน

1. การคมนาคม มีถนนสายหลักคือถนนทางหลวงชนบทและถนนชนบททุกหมู่บ้าน การคมนาคมเป็นทางบกเพียงอย่างเดียว

2. การสื่อสาร มีระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ทุกหมู่บ้าน ส่วนโทรศัพท์พื้นฐานมีเฉพาะหมู่บ้านที่ติดกับถนนทางหลวงชนบท

3. การไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถให้บริการได้ทุกหมู่บ้านครบทุกหลังคาเรือน

4. การประปา มีระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านแต่ยังไม่ครบทุกหลังคาเรือน

เศรษฐกิจ

1. อาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย ตามลำดับ

2. การท่องเที่ยว มีสถานที่ท่องเที่ยวคือ วนอุทยานน้ำตกกะเปาะ และ เนินยุทธศาสตร์ 491

สถานะทางสังคม

1. การศึกษา โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน สถาบันอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 แห่ง

2. ศาสนา ประชากร 99 % นับถือศาสนาพุทธ 1 % นับถือศาสนาอิสลาม

ประชากร

มีประชากรรับผิดชอบทั้งหมด 7,868 คน เพศชาย 3,904 คน เพศหญิง 3,682 คน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย 30.63 คนต่อตารางกิโลเมตร อัตราเพิ่มของประชากร ร้อยละ 0.13

สถานบริการสาธารณสุขของรัฐ สถานีนอนมัยทั่วไป 1 แห่ง

บุคลากรสาธารณสุข

1. จำนวนนักวิชาการสาธารณสุข 2 คน อัตราส่วน 1 คนต่อประชากร 3,934 คน
2. จำนวนเจ้าพนักงานสาธารณสุข 1 คน อัตราส่วน 1 คนต่อประชากร 7,868 คน
3. เจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนมัยทั้งหมด 3 คน อัตราส่วน 1 คนต่อประชากร 2,623 คน
4. อาสาสมัครสาธารณสุข 150 คน อัตราส่วน 1 คนต่อ 13 หลังคาเรือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2537) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยของ แรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมคิด ภาโนมัย (2544) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราษฎรอาสาสมัคร ในสถานตำรวจชุมชนประจำตำบล เขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า ราษฎรอาสาสมัครมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

สุนันท์ การิษิต (2545) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และมีแรงจูงใจปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้าน 5 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคง

ขององค์กร นโยบายการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือน และสวัสดิการ

สมคิด เกาวัลย์ (2546) วิจัยเรื่องการแสดงบทบาทและความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน : กรณีศึกษา อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความพึงพอใจต่อระบบบริการของศูนย์พัฒนาสุขภาพชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีความแตกต่างกันเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีการแสดงบทบาทการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน คือ ปัญหาการขาดแคลนทั้งจำนวนและคุณภาพในด้านวัสดุ อุปกรณ์ ยาเวชภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ

ไพรัช พันธุ์อุดม (2548) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานของศูนย์สุขภาพชุมชนในเครือข่ายโรงพยาบาลพรหมคีรี นครศรีธรรมราช พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง การปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม.ในงาน สสม.อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของอสม.ในงาน สสม. คือ เพศ อายุ ความเพียงพอของรายได้ การมีตำแหน่งอื่น ๆ ในหมู่บ้าน การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการนิเทศงานจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การได้รับการฝึกอบรมด้านสาธารณสุขมูลฐานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การได้ไปศึกษาดูงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านอื่น การรับรู้บทบาทของอสม.ในงาน สสม. การได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. ในงาน สสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อสม. ในงาน สสม. พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องการวางแผนและวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข ร้อยละ 83.10 แนวทางแก้ไขปัญหา คือ จัดอบรมให้ความรู้แก่ อสม. ในเรื่องการวางแผนงานสาธารณสุขและการวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข

นภาพรณี พานิช (2545) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านที่เป็นกรรมการชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดชุมพร จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความรู้ในการดำเนินงาน ทักษะติดต่อชมรมฯ การทำงานเป็นทีม การได้รับสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยจูงใจและการดำเนินงานของชมรมฯ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9336 ผลการวิจัยพบว่า (1) กรรมการชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่ สถานภาพสมรสคู่ การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขนาน 5-6 ปี ซึ่งสัมพันธ์กับการดำเนินงาน

ของชมรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ความรู้ของกรรมการชมรมฯ อยู่ในระดับดี สัมพันธ์กับการดำเนินงานของชมรมฯ ด้านบริหารจัดการฯ ทศนคติการทำงานเป็นทีม การได้รับสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอและระดับจังหวัดอยู่ในระดับดี การมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานในการดำเนินงานของชมรมฯ รวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพบว่า กรรมการชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข ขาดความรู้ในด้านการบริหารจัดการ ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมและขาดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน พร้อมทั้งจัดหาสิ่งจูงใจ เช่น รางวัล และเกียรติบัตร

บัณฑิต แมลจิตร์ (2540) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในงานสาธารณสุขมูลฐานอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุข มูลฐานชุมชนของอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.9 มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.4 มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ระดับดี และร้อยละ 15.7 มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ในระดับไม่ดี การรับรู้บทบาทหน้าที่ของ อสม. ในงานสาธารณสุข มูลฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อสม. ในงานสาธารณสุขมูลฐาน

ดาวน (Dawn, 2008) ศึกษาวิจัยเรื่อง อาสาสมัครชาวออสเตรเลียในภาคสุขภาพ : สาเหตุของการลาออกของอาสาสมัคร ได้ศึกษาสาเหตุของการลาออกจากหน่วยงานด้านสุขภาพของอาสาสมัครชาวออสเตรเลีย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ สาเหตุ 3 ประการ คือ ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงานและข้อสัญญาต่าง ๆ ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของการลาออกด้านความพึงพอใจในงานและข้อสัญญาขององค์กรเป็นสาเหตุในระดับปานกลาง และลักษณะของงานเป็นสาเหตุในระดับต่ำ นอกจากนี้พบว่าแรงจูงใจและลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และลักษณะของงานที่มีความหนัก ผลตอบรับ และความเป็นมิตร มีความสัมพันธ์กับข้อสัญญาขององค์กร

มาโย (Mayo อ้างถึงในนภกรณ พานิช, 2545) พบว่า มีสิ่งที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตของแรงงานโดยมีปฏิกริยาต่อสภาวะทางจิตวิทยาและสังคมทางบวกและทางลบ ได้แก่ การให้รางวัล และการลงโทษกลุ่มอุปนัย (Informal Group) การได้รับความสนใจเป็นรายบุคคลก็ให้ผลดีต่อการบริหารทั้งสิ้น ดังนั้น การได้รับหรือไม่ได้รับความพอใจทางสังคมและจิตวิทยามีอิทธิพลต่อขวัญของแรงงานเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดแนวคิดที่ว่า ขวัญและความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจของแรงงานไม่เพียงแต่เกิดจากการตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจเท่านั้น

แต่ยังเกิดจากการตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตวิทยา ซึ่งไม่อาจใช้เงินซื้อได้อีกด้วยการจัดองค์กร

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับปานกลางถึงระดับมาก ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน เงินเดือน และสวัสดิการ

นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำหน้าที่ของตามบทบาทของ อสม. คือ เพศ อายุ ความเพียงพอของรายได้ การมีตำแหน่งอื่น ๆ ในหมู่บ้าน การศึกษาปัจจัยสนับสนุน การปฏิบัติงาน ได้แก่การได้รับการนิเทศงานจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การได้รับการฝึกอบรม ด้านสาธารณสุขมูลฐานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การได้ไปศึกษาดูงานสาธารณสุขมูลฐานของหมู่บ้านอื่น การรับรู้บทบาทของอสม.ในงาน สสม. และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำหน้าที่ของตามบทบาทของ อสม.

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ ปัญหาการขาดแคลนทั้งจำนวนและคุณภาพในด้านวัสดุ อุปกรณ์ ยา เวชภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องการวางแผนและวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข แนวทางแก้ไขปัญหาคือ จัดอบรมให้ความรู้แก่ อสม. เรื่องการวางแผนงานสาธารณสุขและการวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข กรรมการชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขขาดความรู้ในด้านการบริหารจัดการ ขาดงบประมาณในการดำเนินงานชุมชนขาดการมีส่วนร่วมและขาดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานพร้อมทั้งจัดหาสิ่งจูงใจ เช่น รางวัล และเกียรติบัตร และลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน ข้อสัญญาต่าง ๆ ขององค์กร ความเป็นมิตร ผลตอบรับจากการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาสาสมัครได้เช่นกัน