

**แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก**
**The motivation that influences job satisfaction of village health volunteers
in the Bang Krathum District, Phitsanulok Province.**

นาราท ฐันทะคุณ
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Narapat Chantakun
Field of Study Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng
University, Thailand

*Corresponding author: narapat0606@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ใช้แบบสอบถามในการเก็บกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ต้องเก็บข้อมูล คือ 290 คน แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงขอเก็บเพิ่มเป็น 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One Way ANOVA และผลการทดลองพบว่าคุณ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด 3) ความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันตามรายได้และตำแหน่งงาน และ 4) แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่นด้านความต้องการมีอำนาจมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ความสุขในการทำงาน; อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

Abstract

This research aimed to: 1) study the motivation and job satisfaction of village health volunteers (VHV) in the Bang Krathum District, Phitsanulok Province; 2) compare job satisfaction based on different personal factors of village health volunteers (VHV) in the Bang Krathum District, Phitsanulok Province; and 3) investigate the motivational factors influencing their job satisfaction. A questionnaire was used to collect data from a sample group, with the sample size calculated using Yamane's (1973) formula, which required 290 participants. However, to ensure accuracy and completeness of the data for analysis, the sample size was increased to 400 participants. The data were analyzed using descriptive statistics, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall motivation of village health volunteers in the Bang Krathum District, Phitsanulok Province, was at the highest level; 2) their overall job satisfaction was also at the highest level; 3) job satisfaction differed based on income and job positions; and 4) motivational factors, including the need for achievement, the desire to help others, and the need for power, positively influenced job satisfaction among village health volunteers in the Bang Krathum District, Phitsanulok Province.

Keywords: Motivation; Job satisfaction; Village health volunteers in the Bang Krathum District, Phitsanulok Province.

บทนำ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีบทบาทในการเป็นผู้นำดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนส่งเสริมในการปฏิบัติงานเชิงรุกเสริมสร้างสุขภาพประชาชนในท้องถิ่นและชุมชนโดยเฉพาะดูแลกลุ่มแม่และเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเรื้อรังการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่มนั้นเน้นทำงานร่วมกันเป็นทีม ลงพื้นที่ดูแลประชาชนร่วมกันเป็นทีม โดยมีการวางแผนการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแนวทางและหลักเกณฑ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เชียงรุ๊ก พ.ศ.2552 ที่สนับสนุนงานด้วยกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ เพื่อให้คนในชุมชนมีสุขภาพที่ดีตามนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดมา

งานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นการทำงานที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวไปเกือบทั้งหมด นอกจากจะต้องทำงานเกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งแล้วยังต้องทำงานที่ไม่สามารถทำเสร็จในระยะเวลาอันรวดเร็วได้ หน้าทีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและ

ให้บริการประชาชนในชุมชนทำให้เวลาส่วนตัวจึงเป็นเรื่องที่หายากจึงทำให้บางท่านอยากปฏิบัติงานทางด้านอาสาศัมครสาธารณสุขน้อยลงความสุขที่มีต่อการทำงานจึงลดลงตามไปด้วยเช่นกัน

ด้วยหน้าที่และงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเมื่อก่อนทั้งยังต้องเป็นเจ้าหน้าที่ด้านหน้าคอยป้องกันเฝ้าระวังทุกครั้งที่มีโรคต่าง ๆ เกิดขึ้นมา ถือเป็นบุคลากรด้านหน้าอีกหน่วยงานหนึ่งที่ต้องทำงานในช่วงเวลาที่เจอกรมสุขภาพการระบาดของโรค เป็นช่วงเวลาที่หนักหน่วงและยาวนานอย่างมากจึงทำให้อาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านบางท่านหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานลงไปมากขึ้นเรื่อย ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจึงมีความน่าสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้มาวางแผนเป็นแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อไปในอนาคตข้างหน้าได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาศัมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีแรงจูงใจแห่งความสำเร็จ (Achievement Theory of Motivation) ในช่วงทศวรรษ 1960 ของแมคเคลแลนด์กล่าวว่าทุกคนล้วนถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการหนึ่งในสามประการ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ หรือ

อำนาจ ผู้คนต่างมีแรงกระตุ้นที่แตกต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจว่าอะไรเป็นแรงผลักดันให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำภารกิจให้สำเร็จโดยเฉพาะ จะช่วยเพิ่มโอกาสที่บุคคลนั้นจะทำการมอบหมายงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงและทำได้ดี แรงจูงใจหลักของบุคคลคือการบรรลุผลสำเร็จ บุคคลนั้นก็จะได้รับแรงบันดาลใจให้ทำสิ่งที่ดีขึ้นเพื่อจุดประสงค์นั้น

ทฤษฎีความสุขในการทำงานของManion (2003) ซึ่งอธิบายความสุขในการทำงานไว้ หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลื้มใจ รู้สึก อยากที่จะทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love at Work) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา แยกคาย และปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์.(2560). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ เจตคติ การรับรู้บทบาท แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แรงสนับสนุนทางสังคม มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญ

จตุรลักษณ์ ป้องเจริญ และยุคนธ์ เมืองช้าง. (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการยอมรับนับถือสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจังหวัดสุพรรณบุรี

เครื่องมือและวิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัย ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกรวมทั้งสิ้น 1,054 ราย (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชนฐานข้อมูลอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ณ วันที่ 24 ก.ค. พ.ศ.2567) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 290 คน แต่เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและการวิเคราะห์จึงขอเก็บเพิ่มเป็น 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้ 1.ทำการแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรตามจำนวนของตำบลในเขตอำเภอบ้านไร่ แบ่งออกเป็น 9 ตำบล 2.Quota Sampling โดยการหารเท่า $\frac{400}{9} = 45$ ดังนั้น จะต้องเก็บตัวอย่างทั้งหมดตำบล

ละ 45 คน 3.ในการเก็บตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นกระดาษส่งไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นหน่วยสังกัดงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่มทั้งหมด 9 ตำบล เพื่อเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน โดยเนมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.952 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แล้วทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ F-Test และทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 42-51 ปี ระดับการศึกษา ปวช/ปวส/อนุปริญญา สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี และตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำอำเภอ

ตาราง 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.47	0.32	ระดับมากที่สุด
2. ด้านความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่น	4.47	0.28	ระดับมากที่สุด
3. ด้านการต้องการอำนาจ	4.36	0.34	ระดับมากที่สุด
โดยรวม	4.43	0.26	ระดับมากที่สุด
ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.43	0.37	ระดับมากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.40	0.33	ระดับมากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.40	0.37	ระดับมากที่สุด

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.39	0.36	ระดับมากที่สุด
โดยรวม	4.40	0.28	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 52-61 ปี ระดับการศึกษามัธยมต้น/ปลาย มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 194 คน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ ด้านความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่น มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการต้องการอำนาจ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32, 0.28 และ 0.34 ตามลำดับ

ตาราง 11 ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ความสุขในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(N=129)		(N=271)			
	x	S.D.	x	S.D.		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.48	0.381	4.40	0.371	1.888	0.060
ด้านความรักในงาน	4.45	0.336	4.37	0.330	2.380	0.018
ด้านความสำเร็จในงาน	4.46	0.378	4.38	0.365	2.086	0.038
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.44	0.355	4.37	0.364	1.691	0.092
โดยรวม	4.45	0.27	4.38	0.28	2.564	0.155

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.327	4	.832	11.515	.000*
	ภายในกลุ่ม	28.529	395	0.72		
	รวม	31.856	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่าความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวมด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความสุขในการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า มัธยม	มัธยมต้น/ ปลาย	ปวช/ปวส/ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
		4.28	4.47	4.48	4.47	4.31
ต่ำกว่ามัธยม	4.28	-	-0.188*	-0.198*	0.192*	-0.027
มัธยมต้น/ปลาย	4.47	-	-	-0.009	-0.004	0.160
ปวช/ปวส/ อนุปริญญา	4.48	-	-	-	0.005	0.170
ปริญญาตรี	4.47	-	-	-	-	0.165
ปริญญาโทหรือ สูงกว่า	4.31	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน โดยรวม พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัด

พิษณุโลก ที่มีการศึกษาระดับ ปวช/ปวส/อนุปริญญา มีแนวโน้มมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 23 สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.792		5.051	0.000
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.234	0.270	6.887	0.000*
ด้านความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่น	0.246	0.249	6.098	0.000*
ด้านความต้องการอำนาจ	0.336	0.414	10.622	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่น ด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แทนค่าในสมการ $Y_T = 0.792 + 0.234x_1 + 0.246x_2 + 0.336x_3$ จากสมการ Y_T สรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่น และด้านความต้องการอำนาจ มีสัมพันธภาพเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 42-51 ปีที่มีระดับการศึกษา ปวช/ปวส/อนุปริญญา สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 21 – 30 ปี และตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ส่วนใหญ่มีอายุ 42 – 51 ปี ผ่านการเรียนรู้ในระดับการศึกษา ปวช/ปวส/อนุปริญญา รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี

2. แรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ McClelland (1985) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจ คือความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยแรงจูงใจลักษณะนี้จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับการยอมรับจาก

บุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Zhang Ruo Huan, วิศาล สายเพชร (2563) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสุขของอาสาสมัคร กรณีศึกษามูลนิธิพุทธรณีนี้อัจฉริยะได้ในประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจและความสุขในการทำงานจิตอาสาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีคะแนนมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิพนธ์ วรรณเวช (2566) เรื่องสาเหตุที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรบัณฑิตศึกษาด้านวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีคะแนนน้อยที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนพร การขจัด และปฐวิมา ถนิมกาญจน์ (2565) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

3. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งตรงกับทฤษฎี Manion (2003) ได้ให้ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงานการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์มีคะแนนมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียากร บุญญา (2561) เรื่องความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนน้อยที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรกร วิชัยศึก (2560) เรื่องความยืดหยุ่นผูกพันต่อการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดจันทบุรี พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรีมีคะแนนน้อยที่สุด

4. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญา ปานาเต และจิตติารีย์ ศิริมงคล (2567) เรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ด้านเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นางสาววันนาวี ศรีวัฒนา (2561) เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับ

ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดของแต่ละกลุ่มช่วงอายุที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับช่วงอายุแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษา กรปภาวิน จริยาอดิศัยสกุล และ สมถวิล วิจิตรวรรณ เรื่องการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในทบปรี (2565) ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่ามีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ น.อ.อานนท์ จารุสมบัติ (2561) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันพบว่ามีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศันสนีย์ บรรลุสุข และวันจักร น้อยจันทร์ (2564) เรื่องการจัดการการควบคุมตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจนั้นเป็นงานที่ท้าทายและความอดทนต่างกัน จึงมีความสุขในการทำงานต่างกัน

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญภา ทองคำ, วิสุทธิ์ สีนวล, ณัฐณกรณ์ คำแฝง, ทศพล เชิดชัยภูมิและนงลักษณ์ ไหว้พรหม (2567) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานพิเศษเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอ บางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่ามีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นายศราวุฒิ ฉิมดี (2556) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลที่มีต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยแต่ละด้านเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกมากที่สุด สอดคล้องกับ อุทัย อันพิมพ์ และภาวิน ชินะโชติ (2565) เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานเกิดจากแรงจูงใจในค่าตอบแทนจากงานที่ทำสวัสดิการตอบแทนที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระตือรือร้นจะทำงาน

2. ด้านความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการช่วยเหลือบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก สอดคล้องกับ สรินญา ปุติ รินาภา ชูรัตน์ ฮารีชอล ขุนอินคิริ ฮานานมุฮิบบะตุตติน นอจิ และวาสนา จิ (2565) เรื่องความรู้ เจตคติ ทักษะและความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อการใช้นโยบายการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตชุมชนตามบริบทชายแดนใต้ กล่าวไว้ว่า จุดแข็งของการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เห็นความช่วยเหลือบุคคลอื่นเป็นสิ่งสำคัญ

3. ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก สอดคล้องกับ วรรณรัตน์ ลาวัง รัชนี สรรเสริฐ ยุวดี รอดจากภัย นิภาวรรณ สามารถกิจ วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล และเวรกา กลิ่นวิชิต (2547) เรื่องสถานการณ์ปัญหาความต้องการ และพลังอำนาจญาติผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้าน ในเขตภาคตะวันออก เพื่อนำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงการเสริมความสัมพันธ์เพื่อให้อำนาจในการตัดสินใจในเวลาฉุกเฉินแก่ญาติผู้ดูแลผู้ป่วยเรื้อรังในบ้าน

ดังนั้นหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ควรคำนึงถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนด้านงานสาธารณสุข ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้ต่อเดือนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านบนเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสุขใน

การทำงานแตกต่างกัน อาจส่งผลให้เกิดการลาออกจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับอาสาสมัคร โดยให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เท่ากัน สนับสนุนให้ค่าตอบแทนมีการปรับเพิ่มตามสมควร

2. ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกมากที่สุด ควรสนับสนุนส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนการทำงานที่เปิดกว้างสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมการดูแลสุขภาพและความสมดุลในชีวิต เพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาสาสมัครสาธารณสุขเกิดความรักในงานที่ทำอยู่มากขึ้น

3. ความสุขในการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะและเติบโตในอาชีพได้ต่อไป ส่งผลดีต่อการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพได้ยาวนาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่อไป

ผลจากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยมีการเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขให้ครบทุกพื้นที่ ครอบคลุมทุกตำบล จะช่วยให้สามารถพัฒนาและสนับสนุนเข้าถึงปัญหาที่มีเพื่อแก้ไขให้เหมาะสมกับการทำงานอาสาสมัครในแต่ละพื้นที่

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกับหน่วยงานสาธารณสุขในระดับท้องถิ่นหรือระดับจังหวัดเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการหาแนวทางในการเพิ่มความร่วมมือระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ยุทธนา แยกคาย และปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์.(2560). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย

จรรยาลักษณ์ บ้องเจริญ และยุคนธ์ เมืองช้าง. (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี

บัณฑิต จันทรประทักษ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข 34 โพธิ์ศรี

- สุธนัฐรดา กุบแก้ว (2562) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ในการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
- พารินทร์ แก้วสวัสดิ์ (2565) วิจัยครั้งนี้จัดทำเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
- ไพฑูรย์ พันธุ์มี (2566) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
- ลือชัย จันวะโร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
- โชติ เกิดบัณฑิต (2567) วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติงานในอำเภอวัดเพลง และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในอำเภอวัดเพลงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ชุตติกร ตันติชัยวนิช (2567) วิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
- นายศราวุฒิ นิมดี (2556) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท โพรเกรส กันภัย จำกัด
- Herzberg, F. (1991). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company. Kjerulf, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5: How to Love Your Job, Love Your Life, and Kick Butt at Work*. Pine Tribe.
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: Creating a Positive Workplace*. The Health Care Manager, 22(2), 132-139. <https://doi.org/10.1097/00126450-200304000-00007>
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Abraham Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Victor Vroom. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.