

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุพุทธระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพุทธระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำแนกตามระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน

ตอนที่ 5 ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพุทธระดับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกับผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์หรืออักษรและความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อการนำเสนอข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์หรืออักษรที่ใช้แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์หรืออักษร	ความหมาย
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
CV	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
SK	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
X^2	ค่าสถิติไค - สแควร์
df	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สัญลักษณ์หรืออักษร	ความหมาย
R^2	สัมประสิทธิ์ความเที่ยง
β	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
W หรือตัวห้อย W	ระดับบุคคล (Individual Level) หรือภายในกลุ่ม (Within Group)
B หรือตัวห้อย B	ระดับหน่วยงาน (Organize Level) หรือระหว่างกลุ่ม (Between Group)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง

VHV	หมายถึง	ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
PHC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน
COP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ
POL	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก
$MOTIV$	หมายถึง	ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการทำงาน
$INMO$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้สิ่งจูงใจภายใน
$EXMO$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้สิ่งจูงใจภายนอก
$COMIT$	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน
$CMIT$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความผูกพันในหน้าที่
$JVOL$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทในงาน
ETI	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ค่านิยมในงาน
$MENTAL$	หมายถึง	ตัวแปรแฝงสุขภาวะทางจิต
$PCEP$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การยอมรับตนเอง
$TGET$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การมีเป้าหมายในชีวิต
$LEVN$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
$GROW$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล
$RELA$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
$FREE$	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความเป็นอิสระ
SAT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในชีวิต

SELF	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความภูมิใจในตนเอง
SOMIND	หมายถึง	ตัวแปรแฝงจิตอาสา
HELP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การช่วยเหลือผู้อื่น
ALTR	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การเสียสละต่อสังคม
DEVE	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความมุ่งมั่นพัฒนา
WORKENV	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน
CPOL	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย
PAR	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความผูกพันกับหน่วยงาน
STD	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้มาตรฐานการทำงาน
LAW	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้กฎระเบียบการทำงาน
EVA	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การยกย่องชมเชย
RES	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความรับผิดชอบ
HAP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความอบอุ่นในการทำงาน
SUPPORT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากหน่วยงาน
EMO	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนด้านอารมณ์
BUG	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนด้านสิ่งของ
NEW	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนด้านข่าวสาร
LEADER	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน
STP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การวางแผนกลยุทธ์
THS	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์
MOT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การใช้แรงจูงใจ
HUM	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้มนุษยสัมพันธ์
COM	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง
SOD	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลตัวอย่างจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของตัวอย่าง

ตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 2,400 คน แบ่งเป็น เพศชาย 459 คน (ร้อยละ 19.12) เพศหญิง 1,941 คน (ร้อยละ 80.88) ส่วนมากอายุ 40 - 49 ปี (ร้อยละ 39.21) อายุเฉลี่ย 47.15 ปี ($SD = 9.52$) ระดับการศึกษา ประถมศึกษาตอนต้น 769 คน (ร้อยละ 32.04) รองลงมาประถมศึกษาตอนปลาย 610 คน (ร้อยละ 25.42) ประกอบอาชีพเกษตรกร 962 คน (ร้อยละ 40.08) รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง 791 คน (ร้อยละ 32.96) ประสบการณ์ทำงาน เป็น อสม. ส่วนมากประสบการณ์ทำงาน 1 - 10 ปี (ร้อยละ 69.83) เฉลี่ย 9.86 ปี ($SD = 6.14$)

ตัวอย่างที่เป็นบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 300 คน แบ่งเป็น เพศชาย 84 คน (ร้อยละ 28.00) เพศหญิง 216 คน (ร้อยละ 72.00) ส่วนมากอายุ 40 - 49 ปี (ร้อยละ 36.33) อายุเฉลี่ย 40.86 ปี ($SD = 8.97$) ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด 233 คน (ร้อยละ 77.67) รองลงมาปริญญาโท 34 คน (ร้อยละ 11.33) ตำแหน่งงานหน้าที่ปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 100 คน (ร้อยละ 33.33) รองลงมาเป็นนักวิชาการสาธารณสุข 69 คน (ร้อยละ 23.00) ประสบการณ์การทำงาน ส่วนมากประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี (ร้อยละ 50.00) เฉลี่ย 12.42 ปี ($SD = 9.82$) รายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	อสม.		บุคลากร รพ.สต.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	459	19.12	84	28.00
หญิง	1941	80.88	216	72.00
รวม	2400	100.00	300	100.00
อายุ (ปี)				
60+	253	10.54	0	0.00
50 - 59	710	29.58	61	20.33
40 - 49	941	39.21	109	36.33
30 - 39	383	15.96	88	29.33
20 - 29	113	4.71	42	14.00
รวม	2400	100.00	300	100.00

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	อสม.		บุคลากร รพ.สต.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุเฉลี่ย	$\bar{X} = 47.15, SD = 9.52$		$\bar{X} = 40.86, SD = 8.97$	
ระดับการศึกษา				
ประถมศึกษาตอนต้น	769	32.04	-	-
ประถมศึกษาตอนปลาย	610	25.42	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	393	16.37	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	471	19.62	-	-
อนุปริญญา	69	2.87	33	11.00
ปริญญาตรี	88	3.67	233	77.67
ปริญญาโท	0	0.00	34	11.33
รวม	2400	100.00	300	100.00
อาชีพหลัก				
รับจ้าง	791	32.96	-	-
เกษตรกรกรรม	962	40.08	-	-
ค้าขาย	307	12.79	-	-
ข้าราชการเกษียณ	16	0.67	-	-
ธุรกิจส่วนตัว	192	8.00	-	-
งานบ้าน	132	5.50	-	-
รวม	2400	100.00	-	-
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน				
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	61	20.33
นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	69	23.00
พยาบาลวิชาชีพ	-	-	32	10.67
พยาบาลเวชปฏิบัติ	-	-	38	12.67
ผู้อำนวยการ	-	-	100	33.33
รวม	-	-	300	100.0

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	อสม.		บุคลากร รพ.สต.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)				
31+	0	0.00	20	6.66
21 - 30	164	6.83	41	13.67
11 - 20	560	23.33	89	29.67
1 - 10	1676	69.83	150	50.00
รวม	2400	100.00	300	100.00
ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย	$\bar{X} = 9.86, SD = 6.14$		$\bar{X} = 12.42, SD = 9.82$	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (MEAN) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) เพื่อให้เห็นลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ได้จากแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ การทำงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน การทำงานตามมาตรฐานสมรรถนะ และการทำงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับบุคคลพบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับ คือ ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน และปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ ($\bar{X} = 3.91, 3.85$ และ 3.57 $SD = .62, .63$ และ $.58$ ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีประสิทธิภาพการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก รองลงมาคือ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน และปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับหน่วยงานพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับคือปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐานและปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ ($\bar{X} = 3.91, 3.85$ และ 3.57 $SD = .25, .24$ และ $.25$ ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับหน่วยงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีประสิทธิผลการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับสูงที่สุดคือปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก รองลงมาคือปฏิบัติงานตามมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน และปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงานประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการทำงาน วัดจากตัวบ่งชี้ 2 ตัวคือสิ่งจูงใจภายในและสิ่งจูงใจภายนอก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวบ่งชี้ เรียงตามลำดับคะแนนคือสิ่งจูงใจภายนอก และสิ่งจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.01$ และ 3.77 $SD = .53, .53$ ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญเป็นสิ่งจูงใจภายนอก

3. องค์ประกอบด้านความผูกพันในงาน วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ ค่านิยมในงาน ความทุ่มเทในงานและความผูกพันในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับ คือ ค่านิยมในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.11, 4.07$ และ 3.42 $SD = .58, .52$ และ $.81$ ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความผูกพันในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยความผูกพันในงานที่สำคัญคือค่านิยมในงาน ส่วนความผูกพันในงานที่ค่าน้อยที่สุดคือความผูกพันในหน้าที่

4. องค์ประกอบด้านสุขภาวะจิตวัดจากตัวบ่งชี้ 8 ตัวคือ การยอมรับตนเอง การมีเป้าหมายในชีวิต ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจในชีวิต และความภูมิใจในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าสูงสุดและรองลงมาตามลำดับคือ การมีเป้าหมายในชีวิต และการเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล

($\bar{X} = 3.97$ และ 3.78 $SD = .58$ และ $.60$ ตามลำดับ) สุขภาวะทางจิตที่มีค่าต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 3.00$ $SD = .92$)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีสุขภาวะทางจิตส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สุขภาวะทางจิตที่มีความสำคัญมากคือการมีเป้าหมายในชีวิตสำหรับสุขภาวะจิตที่มีค่าน้อยที่สุดคือเรื่องความพึงพอใจในชีวิต

5. องค์ประกอบด้านจิตอาสาวัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคมและความมุ่งมั่นพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ความมุ่งมั่นพัฒนา การเสียสละต่อสังคม และการช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.95, 3.90$ และ 3.75 $SD = .57, .59$ และ $.57$ ตามลำดับ)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับบุคคลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีจิตอาสาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จิตอาสาที่สำคัญมาจากเรื่องความมุ่งมั่นพัฒนา และรองลงมาเป็นเรื่องการเสียสละต่อสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นตามลำดับ

6. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการทำงานในระดับหน่วยงานวัดจากตัวบ่งชี้ 7 ตัว คือ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ความผูกพันกับหน่วยงาน การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด และรองลงมาตามลำดับ คือ ความอบอุ่น การปฏิบัติงานและความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย ($\bar{X} = 4.10$ และ 4.08 $SD = .61$ และ $.56$ ตามลำดับ) บรรยากาศการทำงานที่มีค่าต่ำสุด คือ การยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 3.58$ $SD = .72$)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับหน่วยงาน บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความอบอุ่นในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ สำหรับบรรยากาศการทำงานที่บุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเห็นว่ายังมีน้อยคือการยกย่องชมเชย

7. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานเป็นปัจจัยในระดับหน่วยงานวัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัว คือ การวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้แรงจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด และรองลงมาตามลำดับคือด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 4.04$ และ 3.99 $SD = .55$ และ $.58$ ตามลำดับ) ภาวะผู้นำกลยุทธ์ที่มีค่าน้อยที่สุดคือการใช้ความคิดเชิง กลยุทธ์

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับหน่วยงาน ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วย เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บรรยากาศการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์มีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

8. องค์ประกอบด้านสิ่งสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นปัจจัยในระดับหน่วยงาน วัดจาก ตัวบ่งชี้ 3 ตัว คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านสิ่งของและการสนับสนุนด้านข่าวสาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานพบว่าตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่มี ค่าสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ และการสนับสนุนสิ่งของและ งบประมาณ ($\bar{X} = 3.99$ และ 3.94 $SD = .57$ และ $.59$ ตามลำดับ) สิ่งสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนข่าวสาร ($\bar{X} = 3.87$ $SD = .56$)

จากข้อมูลเบื้องต้นอธิบายได้ว่าในระดับหน่วยงานสิ่งสนับสนุนจากหน่วยงานที่จะช่วย ให้ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุน ด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข่าวสารมีน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน

ตัวแปร	ค่าสถิติกลุ่มตัวอย่าง						
	$\bar{X}$	เบี่ยงเบน	SD	%CV	MIN	MAX	KU
ระดับบุคคล ($n = 2400$)							
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	3.85	มาก	.63	16.33	1.70	5.00	-.159
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ (COP)	3.57	มาก	.58	16.14	1.00	5.00	.000
ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงเชิงรุก (POL)	3.91	มาก	.62	15.86	1.00	5.00	-.213*
สิ่งจูงใจภายใน (INMO)	3.77	มาก	.53	14.12	2.20	5.00	-.319**
สิ่งจูงใจภายนอก (EXMO)	4.01	มาก	.53	13.33	1.80	5.00	-.099
ความผูกพันในหน้าที่ (CMIT)	3.42	ปานกลาง	.81	23.67	1.00	5.00	-.075
ความทุ่มเทในงาน (JVOL)	4.07	มาก	.52	12.70	1.50	5.00	-.035
ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (ETI)	4.11	มาก	.58	14.11	1.33	5.00	-.044
การยอมรับตนเอง (PCEP)	3.60	มาก	.80	22.10	1.00	5.00	-.034
การมีเป้าหมายในชีวิต (TGET)	3.97	มาก	.58	14.57	1.40	5.00	-.161
ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (LEVN)	3.45	ปานกลาง	.58	16.95	1.00	5.00	.511**
การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล (GROW)	3.78	มาก	.60	15.91	1.75	5.00	-.252*
ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (RELA)	3.76	มาก	.53	13.99	1.57	5.00	.049
ความเป็นอิสระ (FREE)	3.77	มาก	.60	16.04	1.000	5.000	-.003
							.065

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติกลุ่มตัวอย่าง							
	$\bar{X}$	แปลผล	SD	%CV	MIN	MAX	SK	KU
ความพึงพอใจในชีวิต (SAT)	3.00	ปานกลาง	.92	30.66	1.00	5.00	.183**	-.117
ความภูมิใจในตนเอง (SELF)	3.56	มาก	.55	15.47	1.57	5.00	.413**	-.052
การช่วยเหลือผู้อื่น (HELP)	3.75	มาก	.57	15.23	1.67	5.00	.175**	-.232*
การเสียสละต่อสังคม (ALTR)	3.90	มาก	.59	15.09	1.80	5.00	-.014	-.398**
ความมุ่งมั่นพัฒนา (DEVE)	3.95	มาก	.57	14.48	1.71	5.00	-.081	-.253*
ระดับหน่วยงาน ($n = 300$)								
ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย (CPOL)	4.08	มาก	.56	13.69	1.00	5.00	-.718**	2.967**
ความผูกพัน (PAR)	4.03	มาก	.57	14.25	1.67	5.00	-.490**	1.291**
มาตรฐานปฏิบัติงาน (STD)	4.00	มาก	.54	13.54	2.00	5.00	-.312*	.844**
กฎระเบียบปฏิบัติงาน (LAW)	3.92	มาก	.55	14.03	1.67	5.00	-.396**	1.058**
ยกย่องชมเชย (EVA)	3.58	มาก	.72	20.07	1.33	5.00	-.297*	.162
ความรับผิดชอบ (RES)	3.95	มาก	.55	13.94	2.00	5.00	-.192	.573*
ความอบอุ่นการปฏิบัติงาน (HAP)	4.10	มาก	.61	14.81	1.83	5.00	-.413**	.351
การสนับสนุนทางอารมณ์ (EMO)	3.99	มาก	.57	14.30	1.67	5.00	-.591**	1.683**

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสถิติกลุ่มตัวอย่าง							
	$\bar{X}$	แปลผล	SD	%CV	MIN	MAX	SK	KU
การสนับสนุนสิ่งของและงบประมาณ (BUG)	3.94	มาก	.59	15.09	2.00	5.00	-.333*	.514
การสนับสนุนข่าวสาร (NEW)	3.87	มาก	.56	14.53	2.00	5.00	-.238	.392
การวางแผนกลยุทธ์ (STP)	3.79	มาก	.51	13.52	2.00	5.00	-.422**	.578*
การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ (THS)	3.70	มาก	.59	15.83	1.80	5.00	-.163	.121
การใช้แรงจูงใจ (MOT)	3.73	มาก	.60	16.15	1.00	5.00	-.598**	1.479**
มนุษย์สัมพันธ์ (HUM)	4.04	มาก	.55	13.63	1.80	5.00	-.706**	.141
การสื่อสารและเจรจาต่อรอง (COM)	3.99	มาก	.58	14.84	2.00	5.00	-.407**	.917**
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (SOD)	3.90	มาก	.53	13.53	2.09	5.00	-.234	.412
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	3.85	มาก	.24	6.15	3.00	4.31	.536*	.553
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ (COP)	3.57	มาก	.25	7.15	2.93	4.14	.279	-.274
ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงเชิงรุก (POL)	3.91	มาก	.25	6.32	3.09	4.44	.317	.233

หมายเหตุ: ระดับความมีนัยสำคัญของความแปรปรวนและความโค้งคำนวณจากสถิติ $z = SK/SE$ * $p < .05$ ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบระดับความมีนัยสำคัญของความเบี่ยงเบนค่าตัวแปรส่วนใหญ่ มีค่าความเบี่ยงเบนแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่เป็นค่าที่อยู่ในช่วง ± 1 แสดงว่าข้อมูล มีการแจกแจงเบี่ยงเบนไม่มากหรือมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็น โค้งปกติเล็กน้อยส่วนค่าความโค้ง ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าข้อมูลมีความโค้งแตกต่างจากโค้งปกติ แต่สามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus ได้เนื่องจากโปรแกรมนี้เหมาะสำหรับการวิเคราะห์ พหุระดับที่มีขนาดข้อมูลในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และมีการแจกแจงไม่เป็น โค้งปกติที่มีการประมาณค่า ด้วย MLM และ MLR

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของรูปแบบ การวัดซึ่งเป็นรูปแบบสมมติฐานทางสถิติ (Proposed Model) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่ เนื่องจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแปรที่สร้างจากทฤษฎี (Construct) ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องวัดทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้วิจัยอิงเกณฑ์ของกลุ่ม อสม. ยุคใหม่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554 จำแนกบทบาทหน้าที่ของ อสม. เป็น 3 ด้าน คือ ตามมาตรฐาน การสาธารณสุขมูลฐานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. และตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก และนำมาดัดแปลงและปรับปรุงเพื่อใช้พัฒนาเป็นรูปแบบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และได้ปรับปรุงตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมกับบริบทตามคำแนะนำของ ผู้ทรงคุณวุฒิและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวของประสิทธิผลการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับบุคคลมีค่าแตกต่าง จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .696 ถึง .739 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ระดับค่อนข้างสูง ($.70 < r < .89$) ส่วนระดับหน่วยงานพบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .789 ถึง .875 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ระดับค่อนข้างสูง ($.70 < r < .89$)

ส่วนการพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติ ทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ พบว่าในระดับบุคคลได้ค่า $X^2 = 4031.726$, $df = 3$, $p = .00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser - Mayer - Olkin (KMO) = .745 ในระดับหน่วยงาน พบว่าได้ค่า $X^2 = 247.142$, $df = 3$, $p = .00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser = Mayer = Olkin (KMO) = .751 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน รายละเอียดค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลการทำงาน ของ อสม.	ค่าสหสัมพันธ์ระดับบุคคล $n = 2400$			ค่าสหสัมพันธ์ระดับหน่วยงาน $n = 300$		
	<i>COP</i>	<i>PHC</i>	<i>POL</i>	<i>COP</i>	<i>PHC</i>	<i>POL</i>
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (<i>COP</i>)	1			1		
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุข มูลฐาน (<i>PHC</i>)	.739**	1		.789**	1	
ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข เชิงรุก (<i>POL</i>)	.696**	.734**	1	.790**	.875**	1
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	3.569	3.851	3.910	3.569	3.851	3.907
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>)	.629	.576	.620	.555	.237	.247

หมายเหตุ ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Single Level CFA) ด้วยโปรแกรม Mplus อธิบายดังตารางถัดไป พบว่ารูปแบบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบได้ $X^2 = 3.619$, $df = 2$, $p = .164$, $CFI = 1.000$, $TLI = .999$, $RMSEA = .018$, $SRMR = .014$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่าผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ

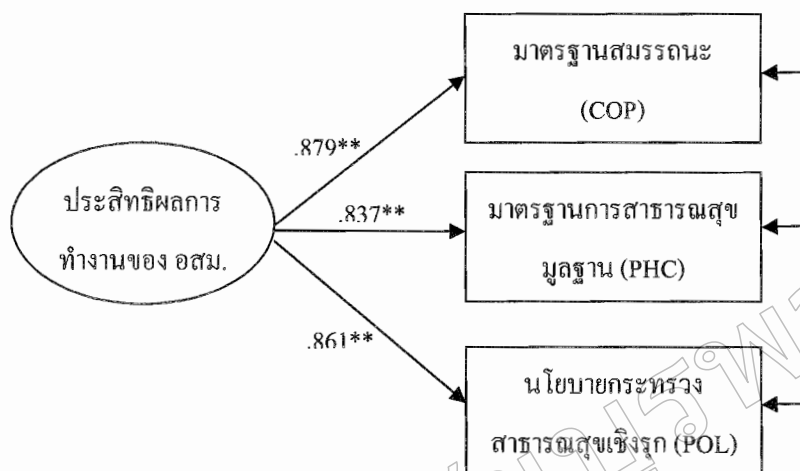
ทางสถิติ นั่นคือยอมรับว่ารูปแบบการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี *CFI* และ *TLI* ที่มีค่าเท่ากับ 1.000 และ .999 ค่าดัชนี *RMSEA* และ *SRMR* มีค่าเท่ากับ .018 และ .014 ตามลำดับ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.810 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จาก R^2 พบว่าอยู่ระหว่าง .701 ถึง .773 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ประมาณร้อยละ 70.10 ถึง 77.30 ซึ่งมีความแปรปรวนในระดับค่อนข้างสูง รายละเอียดดังตารางที่ 23 และภาพที่ 15

ตารางที่ 23 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว				
	น้ำหนัก		Z	สัมประสิทธิ์	
	องค์ประกอบมาตรฐาน, β	SE		คะแนนองค์ประกอบ	R^2
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (COP)	.879	.004	236.221**	.383	.773
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	.837	.005	166.879**	.225	.701
ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก (POL)	.861	.004	200.469**	.346	.742

$$\chi^2 = 3.619, df = 2, p = .164, CFI = 1.000, TLI = .999, RMSEA = .018, SRMR = .014$$

หมายเหตุ: ** $p < .01$



$$\chi^2 = 3.619, df = 2, p = .164, CFI = 1.000, TLI = .999, RMSEA = .018, SRMR = .014$$

ภาพที่ 15 รูปแบบการวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การตรวจสอบความตรงของ โมเดลพหุระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ผ่านมาเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันระดับเดียว (Single Level Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิเคราะห์แสดงว่ารูปแบบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นรูปแบบสมมติฐานทางทฤษฎี (Proposed Model) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และองค์ประกอบประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ได้แยกจากกันอย่างอิสระ อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวยังมีข้อจำกัดที่สำคัญคือการประเมินค่าพารามิเตอร์อาจให้ผลที่ลำเอียงและละเลยผลในระดับบุคคล (Individual Level) หรือระดับหน่วยงาน (Organize Level) ซึ่งเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Muthen, 1944) ดังนั้นในการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดพหุระดับก่อนด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์รูปแบบสองกลุ่มไปพร้อม ๆ กัน กลุ่มแรกคือรูปแบบระดับบุคคล (Individual Level) หรือรูปแบบภายในกลุ่ม (Within Groups: W) และกลุ่มที่สองเป็นรูปแบบระดับหน่วยงาน (Organize Level) หรือรูปแบบระหว่างกลุ่ม (Between Groups: B) การวิเคราะห์นี้ครอบคลุมเนื้อหาการประมาณค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม การประมาณค่าโครงสร้างภายในกลุ่มสำหรับการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลมีจำนวน 2400 คน ซึ่งอยู่ภายใต้ระดับหน่วยงาน จำนวน 100 แห่ง

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) ตัวแปรที่นำมาศึกษาต้องมีความผันแปรทั้งสองระดับจึงมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation: ICC) เพื่อตรวจสอบว่านอกจากตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level) จะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (Within Groups) แล้วยังมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (Between Groups) หรือระดับหน่วยงาน (Organize Level) หรือไม่ ถ้าค่า ICC มีขนาดใหญ่ ($> .05$) แสดงว่ามีความสอดคล้องกันระดับสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้า ICC มีขนาดเล็ก ($< .05$) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลไม่มีความผันแปรในระดับหน่วยงาน จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูล ไปวิเคราะห์พหุระดับ ระดับหน่วยงาน ทั้งนี้ค่า ICC ควรมีค่ามากกว่า .05 (Hox, 2010)

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว มีค่าอยู่ระหว่าง .120 ถึง .133 แสดงตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ในที่นี้คือมาตรฐานสมรรถนะ อสม. ($ICC = .128$) มาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน ($ICC = .133$) และนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก ($ICC = .120$) จะเห็นว่าค่า ICC ทุกตัวแปรสังเกตมากกว่า .05 แสดงว่าระดับความผันแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ พบว่ารูปแบบการวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบได้แก่ ค่า $X^2 = .254$, $df = 2$, $p = .881$, $X^2/df = .127$, ดัชนี $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $RMSEA = .000$, $SRMRW = .000$, $SRMRB = .012$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่าผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่ารูปแบบการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 $RMSEA$ และ $SRMR$ ที่มีค่าต่ำกว่า .01 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Byrne, 2012) และ (Schumaker & Lamacz, 2010)

เมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวสังเกตได้ในรูปแบบการวัดพหุระดับ ประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านระดับบุคคล (Individual Level) หรือระดับภายในกลุ่ม (Within Groups) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวในระดับบุคคลมีค่าใกล้เคียงกัน (β มีค่าระหว่าง .811 ถึง .871) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว (ค่าสถิติ $Z > 2.58$) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวนี้เป็นชีวิตที่สำคัญของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในระดับบุคคล และทุกตัวแปรมีความสำคัญเกือบเท่าเทียมกันโดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน ($\beta = .871$) รองลงมาได้แก่

มาตรฐานสมรรถนะ อสม. ($\beta = .837$) และมาตรฐานนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก ($\beta = .811$) ตามลำดับ สำหรับความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พิจารณาได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงโดยในระดับบุคคลค่า R^2 อยู่ระหว่าง .658 ถึง .759 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้ประมาณร้อยละ 65.8 ถึงร้อยละ 75.9 ส่วนระดับหน่วยงานค่า R^2 อยู่ระหว่าง .774 ถึง .804 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้ประมาณร้อยละ 77.4 ถึง 80.4 รายละเอียดดังตารางที่ 24 และภาพที่ 16

ตารางที่ 24 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

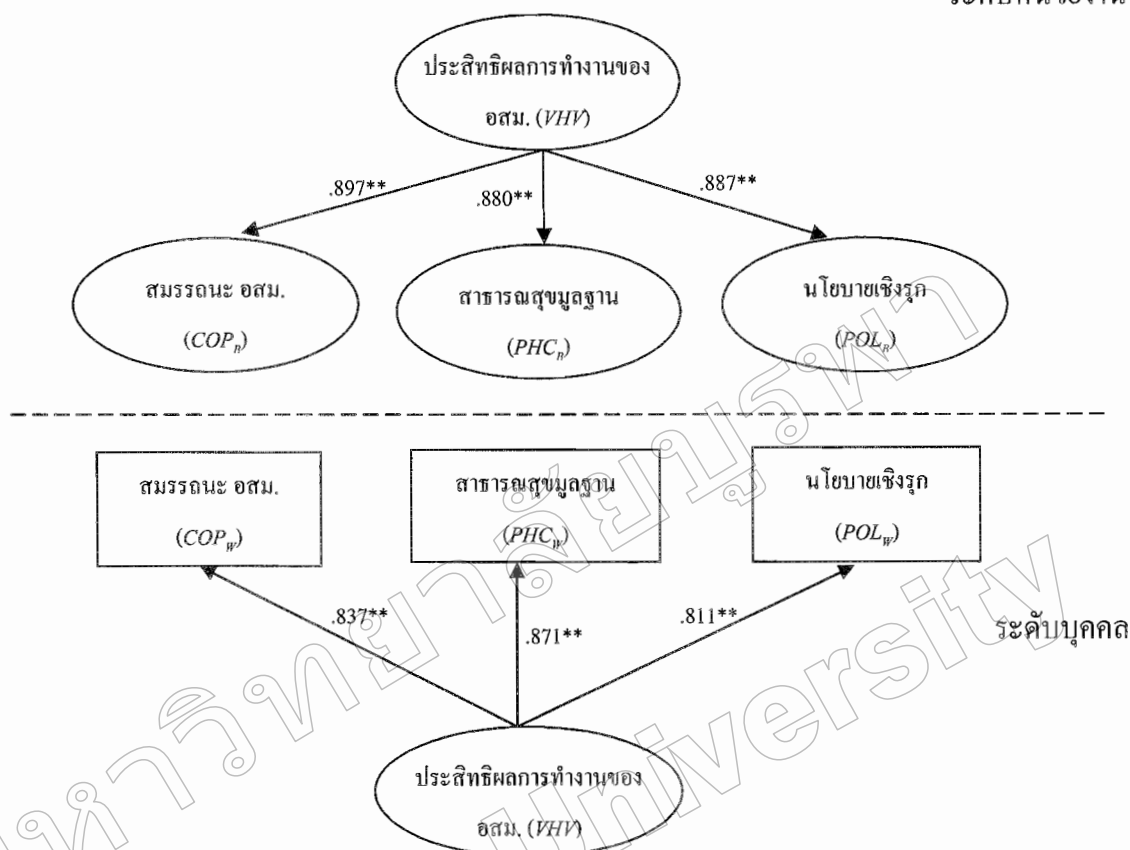
ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสัมพันธภายในชั้น ICC		Residual Variance หรือ Variance Component	
	ระดับบุคคล	ระดับหน่วยงาน		
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (COP)	.103	.010		
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	.069	.010		
ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก (POL)	.116	.010		

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคลภายในกลุ่ม (Within Group; W)				ระดับหน่วยงานระหว่างกลุ่ม (Between Group; B)				Intercept หรือ ค่าเฉลี่ยของหน่วยงาน
	β	SE	Z	R^2	β	SE	Z	R^2	
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (COP)	.837	.010	83.988**	.700	.897	.018	49.386**	.804	3.568
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	.871	.011	80.994**	.759	.880	.025	35.223**	.774	3.851
ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก (POL)	.811	.013	62.486**	.658	.887	.022	39.654**	.787	3.908

ค่า $X^2 = 254$, $df = 2$, $p = .881$, ดัชนี $CFI = .1000$, $TLI = 1.002$, $RMSEA = .000$, $SRMR_B = .012$, $SRMR_W = .000$ และ $X^2/df = .127$

หมายเหตุ: ** $p < .01$

ระดับหน่วยงาน



ค่า $X^2 = .254$, $df = 2$, $p = .881$, ดังนั้น $CFI = 1.000$, $TLI = 1.002$, $RMSEA = .000$, $SRMR_w = .000$, $SRMR_B = .012$ และ $X^2/df = .127$

ภาพที่ 16 รูปแบบการวัดพหุระดับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ผลการตรวจสอบความตรงแสดงว่ารูปแบบการวัดประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจากผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน และการปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุกมีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำแนกตามระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

ในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบเชิงสาเหตุในระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน วิธีการทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์เชิงสาเหตุหลายระดับ (Multilevel Causal Analysis) ซึ่งใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน หรือใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายมิติ (Multidimensional Constructs) ไปพร้อม ๆ กัน (Heck, 2002) รวมทั้งสามารถทดสอบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม (Kaplan, 1998; Marcolides & Schumacker, 1996; Schumaker & Lomax, 1996; Marcolides & Hershberger, 1997; Muthin & Muthin, 2004) ของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประจำหมู่บ้านพื้นที่สาธารณสุขเขต 4 โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สามารถทำนายได้โดยตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับหน่วยงานได้หรือไม่ (Muthen, 1994)

การนำเสนอข้อมูลในตอนนี้ประกอบด้วยตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยการนำเสนอค่าสถิติบรรยาย และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์หลายระดับตามแนวทางของ (Muthen, 1994) โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสามารถในการทำนายของตัวแปรโดยการวิเคราะห์เชิงสาเหตุระดับเดียวซึ่งแยกเป็นสองรูปแบบคือ รูปแบบระดับบุคคล และรูปแบบระดับหน่วยงาน หลังจากนั้นจึงเป็นการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุหลายระดับต่อไป

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level Causal Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะของตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level) ที่มีผลต่อตัวแปรประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุหลายระดับเดียว (Single Level Causal Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $X^2 = 268.721$, $df = 62$, $p = .000$, $X^2/df = 4.334$, $CFI = .993$, $TLI = .981$, $RMSEA = .037$, และ $SRMR = .016$ นั่นคือรูปแบบการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี $RMSEA$ และ $SRMR$ มีค่าต่ำกว่า .05 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 5 (Byrne, 2012. & Schumacker & Lomax, 2010)

จากตารางที่ 25 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้
ในรูปแบบการวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และปัจจัย
เชิงสาเหตุ พบว่ามีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว ค่าสัมประสิทธิ์
น้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวบ่งชี้ในรูปแบบการวัดประสิทธิผล
การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแสดงว่า
ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่บ่งบอกถึงประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและ
ปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคล โดยตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ปฏิบัติตามนโยบายเชิงรุก $\beta = .846$ ตัวบ่งชี้
ปัจจัยเชิงสาเหตุ สุขภาวะจิตที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
 $\beta = .834$ ความผูกพันในงานที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ความทุ่มเทในงาน $\beta = 3.330$
แรงจูงใจในงานที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน $\beta = .869$ และจิตอาสา
ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นพัฒนา $\beta = .918$

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า สุขภาวะทางจิต มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผล
การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แรงจูงใจในงาน และจิตอาสาที่มีอิทธิพล
ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย 81.9% อธิบายได้ว่า

ปัจจัยสุขภาวะทางจิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีขนาดอิทธิพล -.179 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านผ่านจิตอาสา
โดยมีขนาดอิทธิพล .09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าอาสาสมัครสาธารณสุขที่มี
สภาวะสุขภาพจิตต่ำ จะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสูง

ปัจจัยแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีขนาดอิทธิพล .894 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
มีอิทธิพลทางอ้อมทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ผ่านจิตอาสา โดยมีขนาดอิทธิพล .089 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าอาสาสมัคร
สาธารณสุขที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานสูงด้วย
รายละเอียดดังตารางที่ 26-27 และภาพที่ 17

ตารางที่ 25 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในรูปแบบเชิงสาเหตุประสิทธิภาพการทำงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน: β	SE	Z	R ²
ประสิทธิภาพการทำงานของ อสม. (VHV_u)				
1.ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (COP _u)	.823	.010	82.850**	.677
2.ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน (PHC _u)	.802	.013	62.155**	.643
3.ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก (POL _u)	.846	.010	88.359**	.715
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)				
1.สิ่งจูงใจภายใน (INMO)	.869	.008	108.993**	.755
2.สิ่งจูงใจภายนอก (EXMO)	.808	.009	91.333**	.653
ความผูกพันในงาน (COMIT)				
1.ความทุ่มเทในงาน (JVOL)	3.330	2.652	1.256	Undefine
2.ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (ETH)	2.816	2.241	1.256	Undefine
3.ความผูกพันในหน้าที่ (CMIT)	.063	.055	1.143	.004
สุขภาวะทางจิต (MENTAL)				
1.ความภูมิใจในตนเอง (SELF)	.806	.010	78.367**	.650
2.การยอมรับตนเอง (PCEP)	.040	.030	1.332	.002
3.การมีเป้าหมายในชีวิต (TOET)	.806	.010	84.254**	.649
4.ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (RELA)	.834	.009	91.843**	.695
5.การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล (GROW)	.814	.010	83.682**	.663
6.ความรู้รอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (LEVN)	.654	.017	38.359**	.428
7.ความเป็นอิสระ (FREE)	.715	.014	49.484**	.512
8.ความพึงพอใจในชีวิต (SAT)	.118	.026	4.621**	.014
จิตอาสา (SOMIND)				
1.ความมุ่งมั่นพัฒนา (DEVE)	.918	.006	157.425**	.844
2.การช่วยเหลือผู้อื่น (HELP)	.832	.010	80.747**	.692
3.การเสียสละต่อสังคม (ALTR)	.877	.007	133.285**	.770

หมายเหตุ ** $p < .01$

ตารางที่ 26 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงใน โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรแฝง	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน: β	SE	Z	R^2
ระดับบุคคล (n = 2400)				
ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV _n)				0.819**
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	0.894	0.050	17.827**	
ความผูกพันในงาน (COMIT)	-0.043	0.039	-1.083	
สุขภาวะทางจิต (MENTAL)	-0.179	0.045	-3.991**	
จิตอาสา (SOMIND)	0.196	0.041	4.820**	
จิตอาสา (SOMIND)				0.756**
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	0.453	0.032	14.215**	
สุขภาวะทางจิต (MENTAL)	0.458	0.033	13.753**	
ความผูกพันในงาน (COMIT)				0.074
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	0.271	0.216	1.255	

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

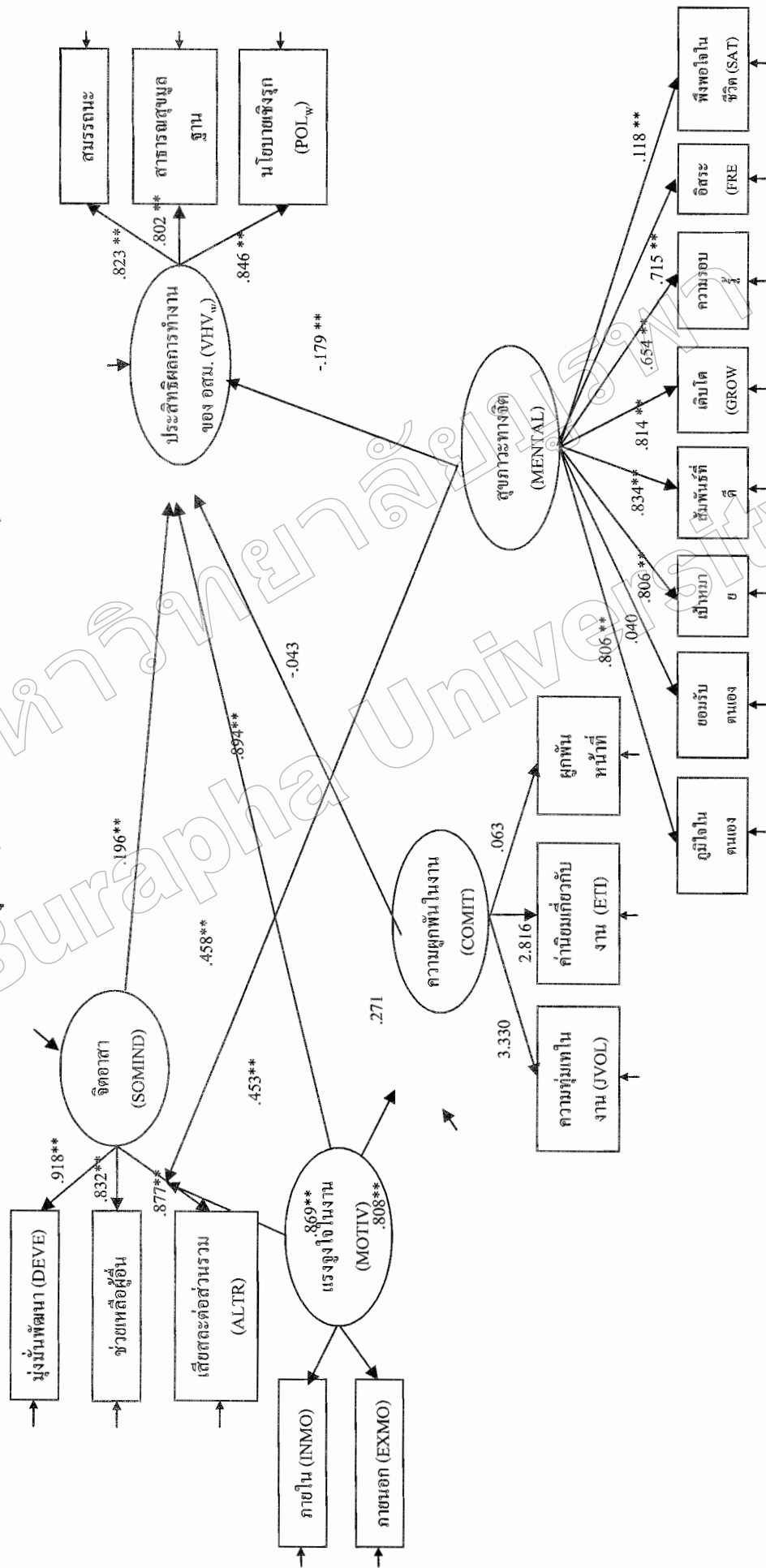
ตารางที่ 27 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในรูปแบบเชิงสาเหตุ
ประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV)		
	DE	IE	TE
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	.894**	.089**	.983**
ความผูกพันในงาน (COMIT)	-.043		-.043
สุขภาวะทางจิต (MENTAL)	-.179**	.090**	-.090**
จิตอาสา (SOMIND)	.196**		.196**

R^2 ของ VHV = .819 R^2 ของ SOMIND = .756, R^2 ของ COMIT = .074, $X^2 = 268.721$, $df = 62$,
 $p = .000$, $X^2/df = 4.334$, $CFI = .993$, $TLI = .981$, $RMSEA = .037$, $SRMR = .016$

หมายเหตุ 1. ** หมายถึง $p < .01$ 2. DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect
(อิทธิพลทางอ้อม) TE = Total Effect (อิทธิพลทางรวม)

ระดับบุคคล (Individual Level or Within Level)



$X^2 = 268.721$, $df = 62$, $p = .000$ $X^2 / df = 4.334$, CFI = .993, TLI = .981, RMSEA = .037, SRMR = .016 (Mplus)

ภาพที่ 17 รูปแบบเชิงสาเหตุประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของตัวแปรระดับบุคคล

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตัวแปรระดับหน่วยงาน (Organize Level)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับหน่วยงาน (Organize Level) ที่มีต่อตัวแปรตามประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุระดับเดียว (Single Level Causal Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่ารูปแบบที่ได้ไม่มีความตรง ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่การปรับแก้ไขข้อเสนอแนะที่โปรแกรมรายงานหลังจากเสร็จสิ้นการคำนวณโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพบว่าได้รูปแบบที่มีความตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่า $X^2 = 556.285$, $df = 141$, $p = .000$, $X^2/df = 3.945$, $CFI = .798$, $TLI = .755$, $RMSEA = .140$, $SRMR = .079$ (Mplus Standardized Estimates) รูปแบบการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องค่อนข้างต่ำ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี $RMSEA$ และ $SRMR$ มีค่าต่ำกว่า .05 (Byrne, 2012 & Schumacker & Lamax, 2010) และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 5 นั่นคือรูปแบบความตรงมีความสอดคล้องต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย .008 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ร้อยละ 0.8 มีค่าน้อยมาก

จากตารางที่ 28 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในรูปแบบการวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่ามีค่าสอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวบ่งชี้ในรูปแบบการวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และบางตัวของปัจจัยทำนาย แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวที่บ่งบอกถึงประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับหน่วยงาน บางตัวสามารถทำนายได้โดยตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือปฏิบัติงานตามนโยบายเชิงรุก $\beta = 1.000$ ตัวบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือการแก้ปัญหาตัดสินใจ $\beta = .859$ บรรยากาศการทำงานที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือความรับผิดชอบ $\beta = .877$ สิ่งสนับสนุนการทำงานที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางอารมณ์ $\beta = 1.000$

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในระดับหน่วยงานพบว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์ บรรยายภาพการทำงาน และสิ่งสนับสนุนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน 0.8%

ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธ์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านโดยมีอิทธิพล -.136 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แต่มีอิทธิพลต่อบรรยายภาพการทำงาน โดยมีอิทธิพล .812 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่ส่งผ่านไปยังประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน รายละเอียดดังตารางที่ 29 - 30 และภาพที่ 18 ตารางที่ 28 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรในรูปแบบเชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของตัวแปรระดับหน่วยงาน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	Z	R ²
มาตรฐาน: β				
ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV_{sm})				
1.ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (COP)	.183	.079	2.306*	.033
2.ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	.174	.079	2.208*	.030
3.ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก (POL)	1.000	.000	999.999**	1.000
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ (LEADER)				
1.การใช้แรงจูงใจ (MOT)	.810	.036	22.767**	.655
2.การวางแผนกลยุทธ์ (STP)	.826	.033	24.890**	.682
3.การแก้ปัญหาตัดสินใจ (SOD)	.859	.025	34.704**	.737
4.มนุษยสัมพันธ์ (HUM)	.820	.032	25.861**	.672
5.ใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ (THS)	.812	.035	23.179**	.659
6.สื่อสารเจรจาต่อรอง (COM)	.723	.044	16.548**	.523
บรรยายภาพการทำงาน (WORKENV)				
1.ความอบอุ่นการทำงาน (HAP)	.767	.038	20.019**	.588
2.ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย (CPOL)	.811	.030	26.813**	.658
3.กฎระเบียบการทำงาน (LAW)	.732	.044	16.512**	.536
4.การยกย่องชมเชย (EVA)	.663	.050	13.220**	.440
5.มาตรฐานการทำงาน (STD)	.728	.047	15.484**	.530

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก			
	องค์ประกอบ	SE	Z	R ²
มาตรฐาน: β				
6.ความผูกพัน (PAR)	.819	.031	26.669**	.671
7.ความรับผิดชอบ (RES)	.877	.026	33.484**	.769
สิ่งสนับสนุนการทำงาน (SUPPORT)				
1.สนับสนุนสิ่งของงบประมาณ (BUG)	.809	.035	23.232**	.654
2.สนับสนุนทางอารมณ์ (EMO)	1.000	.000	999.595**	1.000
3.สนับสนุนข่าวสาร (NEW)	.884	.018	49.414**	.782

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 29 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของตัวแปรระดับหน่วยงาน

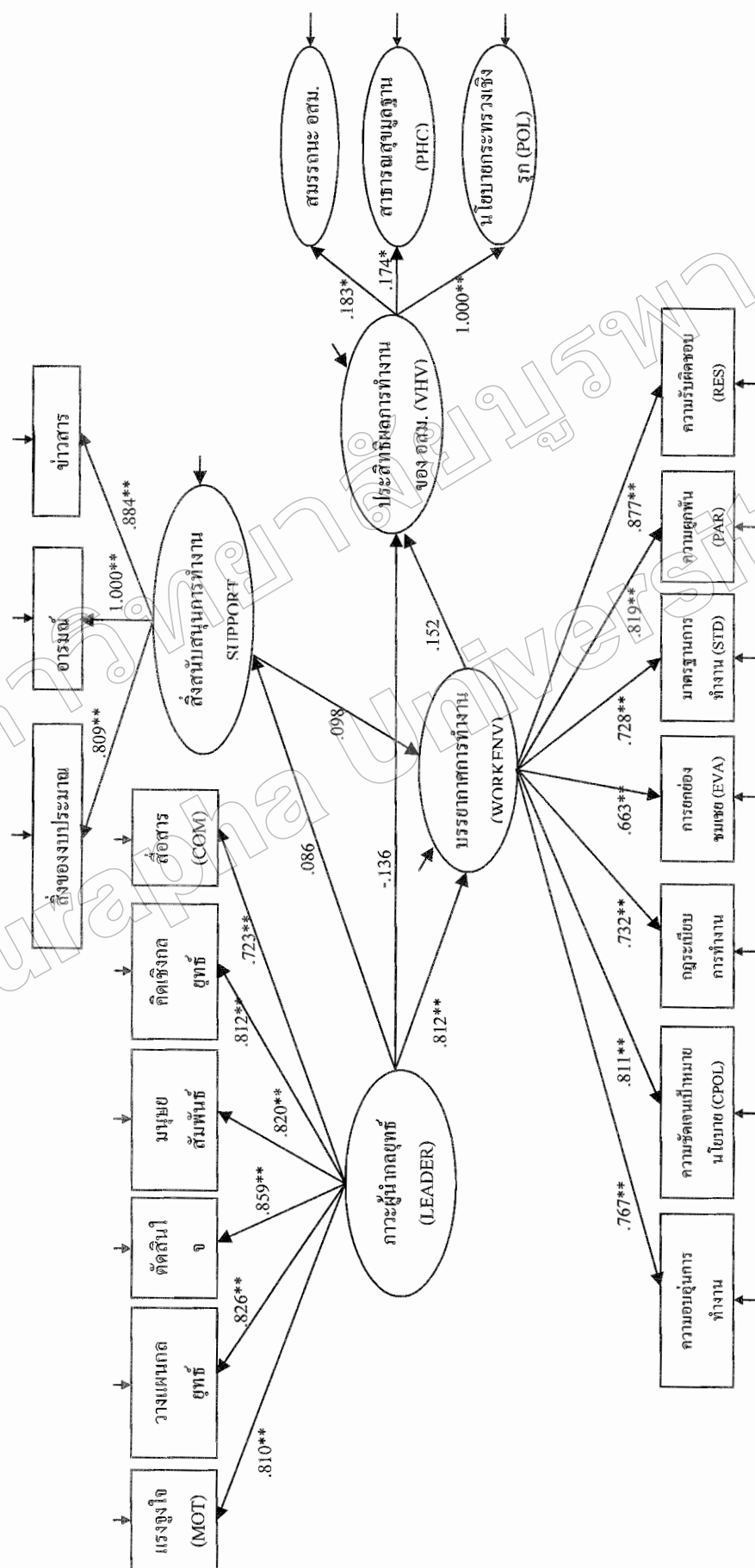
ตัวแปรแฝง	น้ำหนัก			
	องค์ประกอบ	SE	Z	R ²
มาตรฐาน: β				
ระดับหน่วยงาน (n = 300)				
ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV _n)				0.008
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน (LEADER)	-0.136	0.153	-0.891	
บรรยากาศการทำงาน (WORKENV)	0.152	0.147	1.037	
บรรยากาศการทำงาน (WORKENV)				0.682**
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน (LEADER)	0.812	0.042	19.414**	
การสนับสนุนจากหน่วยงาน (SUPPORT)	0.098	0.049	1.987*	
การสนับสนุนจากหน่วยงาน (SUPPORT)				0.007
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน (LEADER)	0.086	0.079	1.098	

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 30 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในรูปแบบเชิงสาเหตุ
ประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของตัวแปรระดับ
หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV)		
	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ (LEADER)	-.136	.124	-.012
บรรยากาศการทำงาน (WORKENV)	.152		.152
สิ่งสนับสนุนการทำงาน (SUPPORT)		.015	.015
$X^2 = 556.285, df = 141, p < .01$ $X^2/df = 3.945, CFI = .798, TLI = .755, RMSEA = .140,$ $SRMR = .079$			
หมายเหตุ DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม) TE = Total Effect (อิทธิพลทางรวม)			

ระดับหน่วยงาน (Organize Level or Between Level)



$$\chi^2 = 556.285, df = 141, p < .01, \chi^2/df = 3.945, CFI = .798, TLI = .755, RMSEA = .140, SRMR = .079$$

ภาพที่ 18 รูปแบบเชิงสาเหตุประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสุขภาพประจำหมู่บ้านของตัวแปรระดับหน่วยงาน

ตอนที่ 5 ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตลอดจนศึกษาปัจจัยระดับบุคคล และระดับหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในงาน ความผูกพันในงาน สุขภาวะทางจิต และจิตอาสา ตัวแปรปัจจัยระดับหน่วยงาน ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน สิ่งสนับสนุนการทำงานและภาวะผู้นำกลยุทธ์ ปัจจัยระดับบุคคลจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยระดับหน่วยงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอข้อมูลประกอบด้วยการนำเสนอค่าสหสัมพันธ์ระหว่างชั้น (ICC) ค่าสถิติตรวจสอบความตรงของรูปแบบและค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยใช้โปรแกรม Mplus เพื่อตรวจสอบว่าสามารถวิเคราะห์พหุระดับได้แล้วจึงพิจารณาขยายขอบเขตของรูปแบบโดยการนำตัวแปรทำนายทั้งระดับบุคคล (Individual Level) และระดับหน่วยงาน (Organize Level) เข้ามาทดสอบจากผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดพหุระดับในตอนที่ผ่านมาพบว่าตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการวัดมีความผันแปรในระดับ 0.031 ถึง 0.052 เพียงพอที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับต่อไป การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงานด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามที่โปรแกรมรายงานในส่วนของดัชนีแก้ไข (Modification Indices) หรือปรับแก้ตามข้อสังเกตของนักวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎี

จากตารางที่ 31 การตรวจสอบความตรงของรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบได้แก่ ค่า $X^2 = 1021.666$, $df = 267$, $p = 0.000$, $X^2/df = 3.83$, $CFI = 0.975$, $TLI = 0.967$, $RMSEA = 0.034$, $SRMR_w = 0.021$, $SRMR_b = 0.039$ (Mplus Standardized Estimates) ถึงแม้ว่าค่า X^2 จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ค่า X^2/df มีค่าน้อยกว่า 5 ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าต่ำกว่า .05 และ $SRMR$ มีค่าต่ำกว่า .05 (Byrne, 2012) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการวิเคราะห์ด้วย Mplus

คือว่ารูปแบบนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hose & Mass, 2001; Heck, 2001; Yin & Muthin, 2002; Rasser, Johnsrud, & Heck, 2003; Muthin & Muthin, 2008) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่ารูปแบบเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามทฤษฎีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือรูปแบบมีความตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลจำแนกตามตัวแปรทำนายในแต่ละระดับดังนี้

1. ตัวแปรทำนายระดับบุคคล เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากแรงจูงใจในงานและจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย 89.7% และจิตอาสาได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากสภาวะทางจิตและแรงจูงใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย 77.3% ความผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากแรงจูงใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย 91.5%

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือปัจจัยแรงจูงใจในงานและปัจจัยจิตอาสาที่มีอิทธิพลทางบวกและปัจจัยสภาวะทางจิตและปัจจัยแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร่วมกับ 89.7 % อธิบายได้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีแรงจูงใจในงานสูง จะมีอิทธิพลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสูง และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีจิตอาสาสูงจะมีอิทธิพลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสูงด้วย สำหรับความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและสภาวะทางจิตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะมีลักษณะผกผันต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้วยเช่นกัน

ปัจจัยจิตอาสาได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากแรงจูงใจในงาน และสภาวะทางจิตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีขนาดอิทธิพล $\beta = .481$ และ $\beta = .438$ ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย 77.3% อธิบายได้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีแรงจูงใจในงานสูงจะมีผลให้จิตอาสาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสูง และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีสภาวะทางจิตสูงจะมีผลให้จิตอาสาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสูงด้วยเช่นกัน

ปัจจัยความผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากแรงจูงใจในงานของอาสาสมัคร
 สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีขนาดอิทธิพล $\beta = .956$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย 91.5 %
 อธิบายได้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีแรงจูงใจในงานสูงจะมีผลให้ความผูกพัน
 ในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสูงด้วยเช่นกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
 สาธารณสุขประจำหมู่บ้านผ่านจิตอาสา และความผูกพันในงาน โดยมีขนาดอิทธิพล $\beta = -1.04$

ปัจจัยสุขภาวะทางจิตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
 สาธารณสุขประจำหมู่บ้านผ่านจิตอาสา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ $\beta = .09$

2. ตัวแปรทำนายระดับหน่วยงาน เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนาย ระดับ
 หน่วยงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า
 ประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงลบจาก
 ภาวะผู้นำ $\beta = -.045$ และบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานเชิงบวก $\beta = 0.050$ อย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับ 0.1% อธิบายได้ว่าปัจจัยทำนาย
 ระดับหน่วยงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
 โดยสรุปปัจจัยทำนายระดับบุคคลทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานของ
 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้ 89.7% ส่วนปัจจัยทำนายระดับหน่วยงานทั้ง 3 ตัว
 ไม่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้
 ดังตารางที่ 32 - 33 และภาพที่ 19

ตารางที่ 31 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคลภายในกลุ่ม (H)				ระดับหน่วยงานระหว่างกลุ่ม (B)				ค่า Intercept หรือ ค่าเฉลี่ยของหน่วยงาน
	นำหน้า		นำหน้า		นำหน้า		นำหน้า		
	องค์ประกอบ	SE	Z	R ²	องค์ประกอบ	SE	Z	R ²	
	มาตรฐาน: β								
	มาตรฐาน: β								
ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (VHV)									
1. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม. (COP)	.821**	.011	71.788	.675**	.521**	.121	4.303	.272*	27.212**
2. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน (PHC)	.836**	.012	66.941	.699**	.910**	.121	7.506	.828**	28.809**
3. ปฏิบัติงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก POL)	.866**	.011	78.742	.749**	.881**	.128	6.865	.776**	31.262**
สิ่งสนับสนุนการทำงาน									
1. สนับสนุนสิ่งของงบประมาณ (BUG)	-	-	-	-	.704**	.058	12.121	.496**	10.083**
2. สนับสนุนทางอารมณ์ (EMO)	-	-	-	-	.896**	.023	30.926	.804**	11.193**
3. สนับสนุนข่าวสาร (NEW)	-	-	-	-	.817**	.047	17.485	.667**	11.189**
บรรยากาศการทำงาน (WORKENV)									
1. ความอบอุ่นการทำงาน (HAP)					.737**	.060	12.272	.543**	9.693**
2. ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย (CPOL)					.807**	.048	16.820	.651**	12.041**
3. กฎระเบียบการทำงาน (LAW)					.724**	.055	13.220	.524**	11.201**

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคลภายในกลุ่ม (W)				ระดับหน่วยงานระหว่างกลุ่ม (B)				ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC)	Intercept หรือ Average Group Mean
	หน้าหลัก		องค์ประกอบ		หน้าหลัก		องค์ประกอบ			
	SE	Z	SE	Z	SE	Z	SE	Z		
	มาตรฐาน: β		มาตรฐาน: β		มาตรฐาน: β		มาตรฐาน: β			
	R^2	R^2	R^2	R^2	R^2	R^2	R^2	R^2		
2. คำนึงเกี่ยวกับงาน (ETI)	.797**	.015	53.109	.635**					7.095**	
3. ความผูกพันในหน้าที่ (CMIT)	.092**	.028	3.272	.008					4.245**	
จิตอาสา (SOMIND)										
1. ความมุ่งมั่นพัฒนา (DEVE)	.917**	.007	125.951	.842**					6.885**	
2. การช่วยเหลือผู้อื่น (HELP)	.842**	.011	74.312	.709**					6.556**	
3. การเสียสละต่อสังคม (ALTR)	.874**	.009	101.840	.764**					6.624**	
สุขภาพทางจิต (MENTAL)										
1. ความภูมิใจในตนเอง (SELF)	.829**	.010	79.235	.687**					6.522**	
2. การยอมรับตนเอง (PCEP)	.109**	.034	3.225	.012					4.692**	
3. การมีเป้าหมายในชีวิต (TOET)	.785**	.013	60.184	.615**					6.896**	
4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (RELA)	.865**	.009	95.008	.749**					7.169**	
5. การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล (GROW)	.803**	.011	72.303	.644**					6.291**	
6. ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (LEVN)	.693**	.017	41.367	.480**					5.915**	
7. ความเป็นอิสระ (FREE)	.744**	.016	46.902	.553**					6.258**	
8. ความพึงพอใจในชีวิต (SAT)	.107**	.027	3.988	.012*					3.267**	

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 32 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการทำงาน
 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรแฝง	น้ำหนัก			R ²
	องค์ประกอบ	SE	Z	
	มาตรฐาน: β			
ระดับบุคคล (n = 2400)				
ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV _w)				0.897**
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	2.008	0.129	15.606**	
ความผูกพันในงาน (COMIT)	-1.197	0.139	-8.637**	
สุขภาวะทางจิต (MENTAL)	-0.186	0.046	-4.026**	
จิตอาสา (SOMIND)	0.195	0.045	4.292**	
จิตอาสา (SOMIND)				0.773**
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	0.481	0.036	13.334**	
สุขภาวะทางจิต (MENTAL)	0.438	0.035	12.346**	
ความผูกพันในงาน (COMIT)				0.915**
แรงจูงใจในงาน (MOTIV)	0.956	0.007	138.323**	
ระดับหน่วยงาน (n = 300)				
ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. (VHV _b)				0.001
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน (LEADER)	-0.045	0.236	-0.192	
บรรยากาศการทำงาน (WORKENV)	0.050	0.222	0.225	
บรรยากาศการทำงาน (WORKENV)				0.743**
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน (LEADER)	0.081	0.231	0.349	
การสนับสนุนจากหน่วยงาน (SUPPORT)	0.790	0.223	3.549**	
การสนับสนุนจากหน่วยงาน (SUPPORT)				0.785**
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน (LEADER)	0.886	0.032	27.505**	

* $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 33 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับหน่วยงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรทำนายระดับ บุคคล	อิทธิพล			อิทธิพล			อิทธิพล		
	VHV			SOMIND			COMIT		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
MOTIV	2.008**	-1.04*	0.968**	.481**	-	.481**	.956**	-	.956**
SOMIND	.195**	-	.195**	-	-	-	-	-	-
COMIT	-1.197**	-	-1.197**	-	-	-	-	-	-
MENTAL	-.186**	.09**	-0.096**	.438**	-	.438**	-	-	-
ตัวแปรทำนายระดับ หน่วยงาน	อิทธิพล			อิทธิพล			อิทธิพล		
	VHV			WORKENV			SUPPORT		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
WORKENV	.050	-	.050	-	-	-	-	-	-
SUPPORT	-	.039	.039	.790**	-	.790**	-	-	-
LEADER	-.045	.040	.005	.081	.700**	.781	.886**	-	.886**

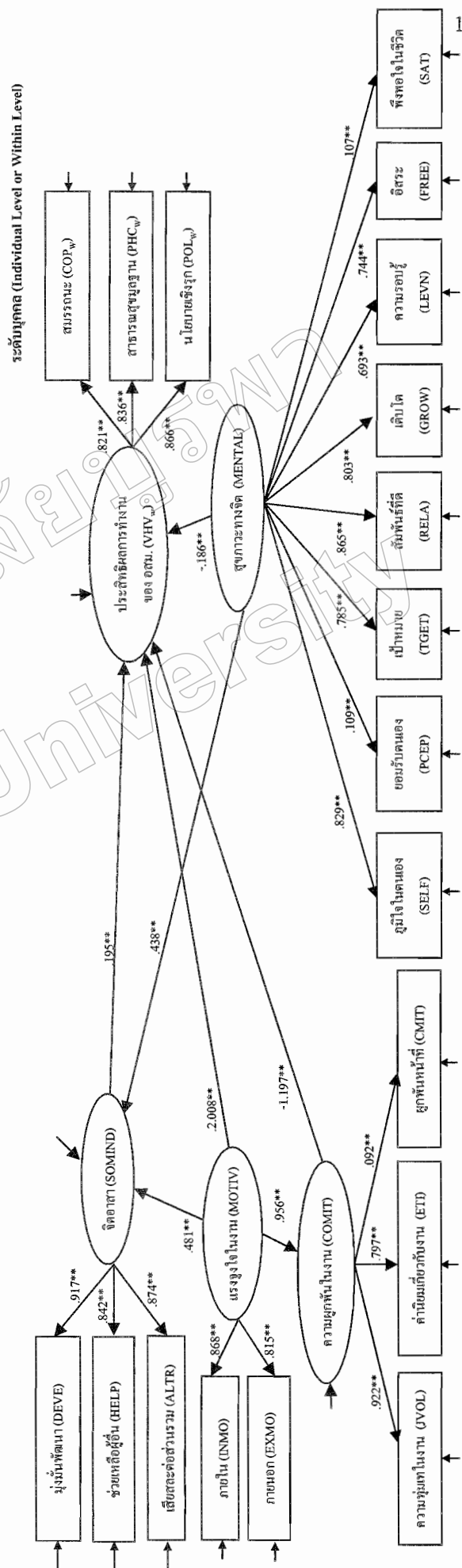
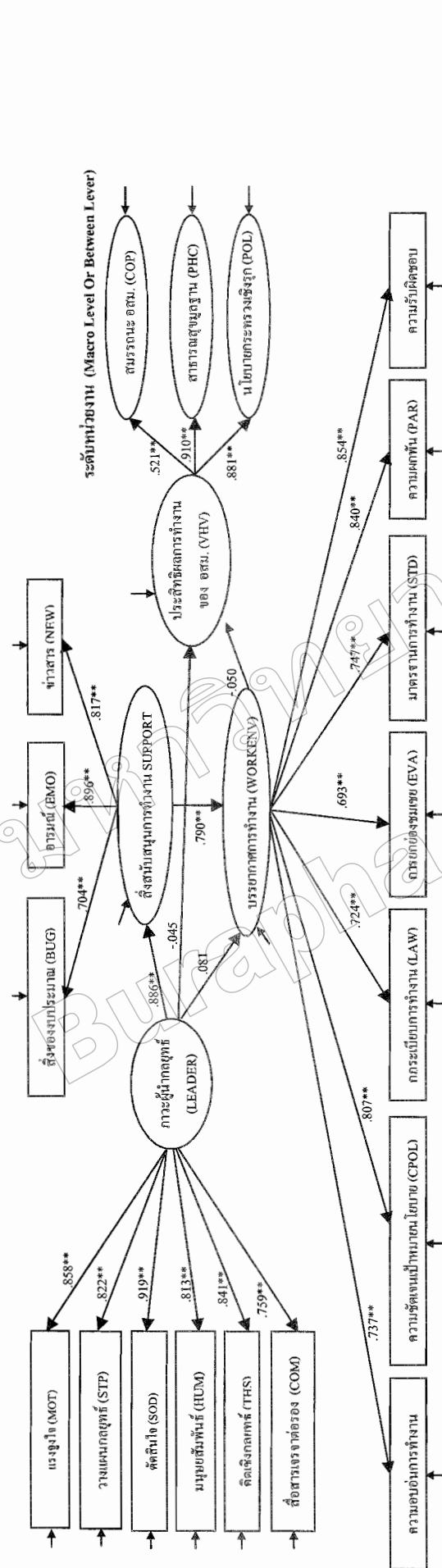
$\chi^2 = 1021.428$, $df = 267$, $p < .01$, $\chi^2/df = 3.83$, $CFI = .975$, $TLI = .967$, $RMSEA = .034$,

$SRMR_w = .021$, $SRMR_b = .039$

หมายเหตุ 1. * หมายถึง $p < .05$, ** หมายถึง $p < .01$

2. DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม)

TE = Total Effect (อิทธิพลทางรวม)


$$\chi^2 = 1021.667, df = 267, p < .01, \chi^2/df = 3.83, CFI = .975, TLI = .967, RMSEA = .034, SRMR_w = .021, SRMR_r = .039$$

ภาพที่ 19 รูปแบบเชิงสาเหตุพระดีประสิทธิ์ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน