

**แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน
ของอาสาสมัครสาธารณสุข
(The Influence of Work Motivation on Work Commitment
of Public Health Volunteers)**

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์*
ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม*

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ของอาสาสมัคร สาธารณสุข โดยความผูกพันในงานที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยม เกี่ยวกับงาน 2) ความทุ่มเทในงาน และ 3) ความผูกพันในอาชีพ และปัจจัยที่เชื่อว่า มีความสำคัญและมีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานบนพื้นฐานของ ความต้องการทางจิต ในที่นี้ ได้แก่ ความต้องการความพึงพอใจในงาน และความต้องการความพึงพอใจ ในสัมพันธภาพทางสังคมรวมถึงปัจจัยตัว อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านเครือข่ายทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ กลุ่มอาสาสมัคร สาธารณสุข หนึ่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับแบบ เชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในงานด้านความต้องการ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .001 โดย มีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 52 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่สามารถทำนาย ความผันแปรของความผูกพันในงานได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในงาน / ความผูกพันในงาน / อาสาสมัครสาธารณสุข

*อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purpose of this study was to verify the effects of major factors on work commitment of public health volunteers. In this research, work commitment was categorized into 3 major components, including: 1) Work values; 2) Job involvement; and 3) Career commitment, and the researchers believed that the most important factor that influenced the work commitment of public health volunteers was work motivation based on psychological need motivation, including: 1) Need satisfaction at work; 2) Need Satisfaction in Relationships. Moreover, the researchers also verified the effects of social factors, including: family factors and social networks. The sample of this study consists of public health volunteers in Eastern province of Thailand. A hierarchical regression analysis was used to determine the effects of these factors on work commitment. The results showed that the need satisfaction in relationships factor, one of the work motivation, was the best predictor that significantly predicted the variation of work commitment. The power of prediction was 52 %. Other factors could not significantly predict the variation of the work commitment.

Keywords: Work Motivation / Work Commitment / Public Health Volunteer

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นบทบาทของประชาชนพลเมืองที่ได้อาสาตัวเองด้วยความเสียสละเพื่อทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครด้านสาธารณสุขในหมู่บ้านต่างๆเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นพลังแห่งการพัฒนาสังคม นำความรู้ ความคิด และการประพฤติปฏิบัติ ที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อชี้แจงแก่ประชาชน และร่วมมือกับประชาชนในการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพอนามัยในหมู่บ้าน ซึ่งถือดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่มีผลตอบแทน ปัจจุบันมีอาสาสมัครสาธารณสุขอยู่ทุกหมู่บ้านทั่วประเทศรวมทั้งชุมชนในเขตเมืองจำนวนทั้งสิ้น 710,000 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 11.74 คนต่อประชากร 1,000 คน จึงถือเป็นเครือข่ายอาสาสมัครที่มีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็นพลังสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมไทย

แม้ว่าการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นการทำงานภายใต้คำว่าเสียสละ และกระทรวงสาธารณสุขได้ตอบแทนความเสียสละต่อส่วนรวมของอาสาสมัครเหล่านั้นด้วยการจัดให้ได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลจากสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุขโดยไม่คิดมูลค่า แม้ในปัจจุบันได้ขยายสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งครอบครัวแล้วก็ตาม แต่เป็นค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากการมุ่งแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชนมาเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมควบคู่กับภารกิจด้านงานสาธารณสุข โดยยึดมั่นในเป้าหมายที่ความกินดีอยู่ดีของประชาชน อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ว่าปัญหาสาธารณสุขเป็นผลและสาเหตุของปัญหาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้นบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จึงเป็น

เสมือนการทำหน้าที่ผู้เสียสละที่กระทำเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง การดำเนินบทบาทอาสาสมัคร สาธารณสุข ในชุมชนนั้นเกี่ยวข้องกับ การทำงานเพื่อสังคม ซึ่งเป็นการทำงานโดย อาสาสมัคร (Volunteer) มีหลายคนที่ยังดำรงบทบาทของตนอยู่อย่างต่อเนื่อง และบางคนที่ยังคงทำงานทางด้านนี้มาเป็นเวลานานจึงเกิดข้อสงสัย ว่าอะไรทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความผูกพันในงาน (Work Commitment) ที่เป็นอยู่หรืออะไรที่ทำให้พวกเขายังคงมีความผูกพันกับสิ่งที่ทำไป แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะมีเพียงน้อยนิดก็ตาม ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะนั่นหมายถึง จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคคลสามารถดำรงบทบาทในการทำงานได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า แรงจูงใจในงาน (Work Motivation) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคคล จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูงโดยมากมักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย (Klerk, 2001) แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้อาสาสมัครเหล่านั้นเข้ามาทำงานเพื่อสังคมหรือชุมชน และเนื่องจากผู้วิจัยเคยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับตัวตนของอาสาสมัครชุมชนพบว่าการทำงานของอาสาสมัครเป็นงานที่ได้รับเพียงแค่สวัสดิการ ส่วนค่าตอบแทนรายเดือนในการทำงานนั้น ไม่มีอาสาสมัครส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานมานานให้ข้อมูลว่าทำงานด้วยใจที่อยากทำมากกว่าหวังสิ่งตอบแทน ดังนั้นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นน่าจะเกี่ยวพันกับแรงจูงใจภายในเป็นส่วนใหญ่

ซึ่งจากผลการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ตามทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination Theory : SDT) และอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความต้องการ (Needs Theory) นั้นพบว่า การกำหนดตนเองให้เกิดแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเจตคติที่ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายของการกระทำ ดังนั้นปริมาณแรงจูงใจกับการกำหนดตนเองจึงมีผลกับความคิดความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอันเกี่ยวข้องกับการเกิดแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะแสวงหาความพึงพอใจเป็นสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับอาสาสมัครชุมชนที่ผ่านมา พบว่าอาสาสมัครส่วนใหญ่ที่ผูกพันกับงานที่ทำอยู่เนื่องมาจากความต้องการทำงานเพื่อสังคม แรงจูงใจภายในอันเกิดจากความต้องการความพึงพอใจจึงน่าจะเกี่ยวเนื่องจากความต้องการความพึงพอใจในงาน และความต้องการความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจทางด้านนี้กับผู้ที่ทำงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆบางประการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และน่าจะมีผลเกี่ยวข้องต่อความผูกพันในงานของพวกเขา โดยในที่นี้ จะศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม อันได้แก่ปัจจัยด้านครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นแบบอย่างจากผู้ใกล้ชิด หรือการสนับสนุนจากคนในครอบครัว และปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่าง อาสาสมัครชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้นำชุมชน และกลุ่มชาวบ้าน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยต่างๆเหล่านี้เกี่ยวข้องกับตัวอาสาสมัครชุมชน

ทั้งในด้านความใกล้ชิดผูกพัน และความสัมพันธ์ ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน ต้องประสานสัมพันธ์ หรือคอยเกื้อกูลกัน ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ จึงเป็นปัจจัยที่น่าจะมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้อาสาสมัครเหล่านั้นเกิดความผูกพัน ในงานที่ทำ และพร้อมที่จะดำรงบทบาทของตนเอง อย่างต่อเนื่องต่อไป และทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการ ตรวจสอบว่า ความผูกพันในงานเป็นเช่นไร เมื่อได้ควบคุมปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

1. ความผูกพันในงาน (Work Commitment) ในการดำเนินชีวิต บุคคลต้องแสดงหลายบทบาทด้วยกัน งานก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่บุคคลต้องเลือกกระทำ แต่ไม่ใช่ทุกคนเสมอไปที่จะรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำ จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงานนั้น ความผูกพันในงานในที่นี้จึงหมายถึงความรู้สึกคุ้นเคยและรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น (Loscooco, 1989) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน มีการขยายแนวคิดมาจากนักวิจัยและนักวิชาการ โดยพูดถึงเรื่องความผูกพันในแง่ที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร กลุ่มงาน อาชีพ และภาระหน้าที่เกี่ยวกับงาน (Cohen, 1999:2000; Morrow, 1993; Randall & Cote, 1991) นักวิจัยหลายคนพยายามศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ซึ่งการศึกษาโดยส่วนใหญ่มักกล่าวถึงความผูกพันในงาน ที่แบ่งออกเป็น 4 มิติด้วยกัน ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) และ

ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment)

ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) Elizur (1984) ได้อธิบายค่านิยมว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจหรือเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรม ซึ่งจะแตกต่างไปจากเป้าหมายหรือทัศนคติ เนื่องจากค่านิยมจะเป็นระดับของการคาดคะเนถึงความสำคัญของการดำเนินพฤติกรรมในแต่ละพฤติกรรม ส่วน Super และ Sverko (1995) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่าเป็นการสร้างเชื่ออย่างเป็นระบบ เป็นความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับการตัดสินใจดีหรือสิ่งใดสมบูรณ์ George และ Jones (1997) ได้ให้ความหมายของค่านิยม เป็นโครงสร้างความรู้หรือกรอบแนวคิดในการพิจารณาว่า สิ่งใดเป็นสิ่งดีหรือเป็นสิ่งที่คุณค่าต้องการ โดยบุคคลจะสร้างหรือตัดสินใจค่านิยมจากลักษณะการกระทำหรือเหตุการณ์ ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ต้องการหรือไม่ต้องการ ซึ่งแตกต่างไปจากเป้าหมาย เนื่องจากค่านิยมไม่ใช่ความตั้งใจทั้งหมดที่เกิดขึ้น แต่เป็นแนวทางที่ค่อนข้างถาวรในการดำเนินพฤติกรรม ค่านิยมโดยทั่วไปกับค่านิยมเกี่ยวกับงานมีความหมายร่วมกันในแง่ของสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อในสิ่งที่ปรารถนาหรือพฤติกรรมที่ต้องการ แต่ความแตกต่างกันนั้นอยู่ที่ค่านิยมเกี่ยวกับงานนั้น ไม่ใช่บรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต แต่เป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับงาน โดยให้ความสำคัญกับผลที่ได้จากการทำงาน ขณะที่บรรทัดฐานจะเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจะทำ (สิ่งใดที่บุคคลอื่น ๆ คาดหวังให้บุคคลนั้นทำ และอะไรคือสิ่งที่บุคคลนั้น คาดหวังจะได้จากคนอื่น ๆ ดังนั้น ค่านิยมเกี่ยวกับงานจึงมีความเฉพาะเจาะจงมากกว่าค่านิยมทั่วไปที่บุคคลมีอยู่การศึกษาในมิติของค่านิยมเกี่ยวกับงานในครั้งนี้ จึงเป็น

การศึกษาโดยมีความเชื่อว่า บุคคลสร้างพันธะสัญญาหรือแสดงถึงความจำเป็นเกี่ยวกับงานของเขาอย่างไร โดยแสดงให้เห็นโดยการอุทิศเวลาในการทำงานเท่าที่เป็นไปได้

ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) Kanungo (1982) ได้อธิบายถึงความหมายของความทุ่มเทในงานว่า เป็นการรู้จักหรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตที่แสดงออกทางการรู้จักและความเชื่อที่มีลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ (Needs) ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับความต้องการความพึงพอใจ (Needs-satisfying) เกี่ยวกับงานของตน ความทุ่มเทในงานจึงหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความต้องการในงานที่ตนเองทำอยู่นอกจากนั้น Blau (1985) ยังได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในงาน ว่าหมายถึง ระดับความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน และ Morrow (1983) ยังได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในงาน หมายถึง ความหมกมุ่นของบุคคลในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และบุคคลจะเกิดความทุ่มเทในงาน เมื่อเขารู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในงานนั้น และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) และกลายเป็นการรับรู้ตน (Self-Concept) ที่คงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยการทุ่มเทในงานนั้นเป็นการทุ่มเทในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และหมายรวมถึงระดับความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งจะแตกต่างจากความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือความทุ่มเทในงานทั่วไป ซึ่งจะเป็นความเชื่อเกี่ยวกับคุณค่าของงานในชีวิต ที่มักเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรมและ

การถ่ายทอดทางสังคมที่บุคคลได้รับ (Kanungo, 1982) ดังนั้น การทุ่มเทในงานจึงหมายถึงความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นอย่างชั่วคราว แม้ว่าจะเกี่ยวเนื่องกับอิทธิพลจากความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐาน หรือเกิดจากอิทธิพลของประสบการณ์ในอดีต ในการศึกษาครั้งนี้จึงนิยามความทุ่มเทในงานที่เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) Blau (1985) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพว่า เป็นเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับวิชาชีพหรืออาชีพของตน โดยคำว่าอาชีพ (Career) นี้มีนิยามที่เฉพาะเจาะจงลงไป ซึ่งแตกต่างจากคำว่า “งาน” (Work) โดยทั่วไป ที่มักใช้ในความหมายที่กว้างมากกว่า เพื่อให้ได้ความหมายของความผูกพันในอาชีพตามนิยามของ Blau จึงเป็นเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับ “อาชีพ” ซึ่งรวมไปถึง “วิชาชีพ” ที่บุคคลทำอยู่ โดยวิชาชีพนั้นเป็นลักษณะเฉพาะของอาชีพอีกทีหนึ่ง ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กรนี้มีความแตกต่างกันในเรื่องของนิยามที่ต่างมีความหมายเฉพาะของตน ทั้งสามคำนี้มีความหมายเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน Carson and Bedcjan (1994) ได้ให้คำนิยามความผูกพันในอาชีพ ว่าเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในลักษณะอาชีพที่ตนเองเลือกและสนใจ และดำรงอยู่ในบทบาทอาชีพที่ตนเองเลือก โดยองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพนี้ประกอบไปด้วยความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ความต้องการความก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายในอาชีพนั้น และการต่อต้านหรือกำจัดอุปสรรคในอาชีพที่มีอยู่ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้

ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) Buchanan (1974) ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร ไว้ว่า เป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) มีความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป Steers และ Porter (1979) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้ศึกษาความผูกพันขององค์กรไว้ 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mc Gree และ Ford (1987) กล่าวคือ แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนแนวคิดการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์กรได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษา

ครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในเรื่องค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) และความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ในที่นี้จะกล่าวถึง องค์ประกอบข้างต้นเพียงด้านเดียวซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการทำงานในลักษณะของการเป็นอาสาสมัครชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานหรือลักษณะของงานมากกว่าความเป็นองค์กร

2. แรงจูงใจในงาน (Work Motivation) Ryan และ Deci (2000) ได้ให้คำจำกัดความ “การจูงใจ” (To be Motivated) ว่า หมายถึง การถูกเคลื่อนที่หรือกระทำบางอย่างโดยบุคคลที่รู้สึกไม่มีแรงกระตุ้นหรือไม่มีแรงบันดาลใจให้กระทำสิ่งใด คือ ลักษณะของการไม่มีแรงจูงใจ ในขณะที่บุคคลที่มีพลังหรือมีแรงกระตุ้นให้ทำงานจนจบ จะเป็นลักษณะของการมีแรงจูงใจ จากการที่คนส่วนใหญ่ต้องทำงานกับบุคคลอื่น โดยต้องใช้พลังจูงใจ อาจมีคำถามว่าต้องใช้แรงจูงใจมากแค่ไหนกับการทำกิจกรรมเหล่านั้น หรืออาจถามคำถามเดียวกันกับตัวเองต่อการทำงานเดิมๆ ที่ทำเป็นประจำทุกวันในขณะที่แรงจูงใจเริ่มลดน้อยลง ทฤษฎีแรงจูงใจหลายทฤษฎีตอบข้อสงสัยเหล่านี้โดยการมองว่า แรงจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในระดับจากแรงจูงใจที่มีน้อยไปจนถึงการมีแรงจูงใจในระดับมาก ถึงแม้จะกล่าวว่าแรงจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งบุคคลไม่เพียงแต่จะมีความแตกต่างของแรงจูงใจในเรื่องของปริมาณเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการกำหนดตนเองให้เกิดแรงจูงใจด้วย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเจตคติที่ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายของการกระทำ ดังนั้นปริมาณแรงจูงใจ

กับการกำหนดตนเองจึงมีผลกับความคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรม อันเกี่ยวข้องกับกาเกิดแรงจูงใจของบุคคล นักวิจัยเรื่องแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ในยุคแรกเริ่มศึกษาด้วยคำถามที่น่าสนใจว่า ถ้าบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมที่น่าสนใจอันเนื่องมาจาก แรงจูงใจในกิจกรรม การได้รางวัลซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจภายนอก จะมีผลอะไรกับแรงจูงใจภายในในการทำกิจกรรมของบุคคลนั้นหรือไม่

ในทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory : SDT) Ryan และ Deci (2000) ได้แยกความแตกต่างระหว่างชนิดของแรงจูงใจ ตามความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมาย ที่ก่อให้เกิดการกระทำ ความแตกต่างโดยพื้นฐานส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การทำบางสิ่งบางอย่างเนื่องจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การทำบางสิ่งเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง

ทฤษฎีการกำหนดตนเองยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจภายนอกว่า แรงจูงใจภายนอกนั้นมีหลายประเภท บางประเภทนั้นเป็นรูปแบบการทำให้เกิดการผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจภายนอกจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม เพราะในบางกรณีบุคคลไม่สามารถใช้แรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น เมื่องานหรือกิจกรรมหลายอย่างที่บุคคลจะกระทำนั้น ไม่น่าสนใจหรือไม่สนุก อาจทำให้บุคคลไม่เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ดังนั้นอาจจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้รูปแบบของแรงจูงใจภายนอก เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้เห็นว่ากิจกรรมหรืองานนั้นเป็นเรื่องสำคัญ

เช่น ใช้รางวัลเสริมแรง การให้รางวัล การชื่นชม หรือการวางเงื่อนไขการลงโทษ เป็นต้น แรงจูงใจภายนอกจึงมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจูงใจของบุคคล

ดังนั้นในการศึกษาในครั้งนี้ จึงอ้างอิงทฤษฎีแรงจูงใจของ Ryan และ Deci (2000) ซึ่งเป็นแบบแผนที่เน้นความต้องการทางจิตเป็นพื้นฐาน นั่นคือความต้องการที่ติดตัวมาในเรื่องความสามารถ (Competence) การเป็นอิสระ (Autonomy) และความเกี่ยวข้อง (Relatedness) และตระหนักถึงความพึงพอใจพื้นฐานที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมที่น่าสนใจที่ได้เข้าร่วม โดยในที่นี้จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจบนพื้นฐานของความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ยังไม่มองข้ามเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงในการกระตุ้นให้เกิดหรือการบั่นทอนการเกิดแรงจูงใจอันได้แก่ปัจจัยทางสังคมแวดล้อม ซึ่งจะมีส่วนในการช่วยสนับสนุนการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแรงจูงใจภายในนั้น

3. ความผูกพันในงานกับแรงจูงใจในงาน ความผูกพันในงานกับแรงจูงใจในงานมีนิยามหรือความหมายที่แตกต่างกันแต่มีโครงสร้างแนวคิดที่ใกล้เคียงกันและมีความสัมพันธ์กันอย่างยากที่จะแยกออกจากกันได้ จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานและความผูกพันในงาน พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในงานมาก มักมีความผูกพันในงานมาก และบุคคลที่มีแรงจูงใจในงานที่น้อยก็มักจะมี ความผูกพันในงานน้อยเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klerk (2001) ในเรื่องของการให้ความหมายของบุคคลเกี่ยวกับงานที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในงานและความผูกพันในงาน พบว่าบุคคลที่ให้ความหมายของงานว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิตจะมีแรงจูงใจในงาน

และความผูกพันในงานสูง และบุคคลที่ให้ความหมายว่างานไม่ค่อเป็นส่วนที่สำคัญในชีวิต จะมีแรงจูงใจในงานและความผูกพันในงานที่ต่ำ โดยแรงจูงใจและความผูกพันในงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยแรงจูงใจในงานที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน เป็นสำคัญ

4. ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Theory) Israel (1985) ให้นิยามของคำว่า เครือข่ายทางสังคมว่าหมายถึง กลุ่มความสัมพันธ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคมโดยลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลได้ Minkler (1985) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า เป็นกลุ่มบุคคลซึ่งติดต่อกันในสังคมและได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ สิ่งของ การช่วยเหลือข้อมูลข่าวสาร และการติดต่อทางสังคม เครือข่ายประกอบด้วย ครอบครัวขยาย เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลวิชาชีพ Mitchell (1984) ให้ความหมายของเครือข่ายทางสังคมว่า เป็นกลุ่มของความสัมพันธ์ทางบุคคลที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมีต่อกันและกัน และลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านี้ได้

ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมว่าเปรียบได้กับภาพของจุดต่าง ๆ ที่มีการเชื่อมโยงกันด้วยเส้นตรงหลาย ๆ เส้น จุดคือบุคคล และเส้นตรงคือสายสัมพันธ์บุคคล แต่ละคนจึงเป็นเสมือนจุดศูนย์กลางที่มีสายสัมพันธ์กับจุดหรือบุคคลอื่น ที่มีสายสัมพันธ์กับจุดหรือบุคคลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งบุคคลตรงจุดศูนย์กลางไม่รู้จัก (Popenoe, 1986) ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน และกันของบุคคลต่าง ๆ ที่มีอยู่

ในเครือข่ายสังคมนั้น เป็นความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านที่บุคคลทั้งหมดในเครือข่ายทางสังคมมีต่อกัน ส่วนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมขึ้น ได้แก่ การไปมาหาสู่ การเยี่ยมเยียน การปรึกษาหารือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เครือข่ายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง ๆ จึงเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลอื่น ๆ ในเครือข่ายสังคม ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นด้วยเช่นกัน

จากการศึกษาโครงสร้างเครือข่ายทางสังคม จะแสดงให้เห็นถึงสัมพันธภาพของบุคคลที่มีการติดต่อและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของบุคคล (Gallo, 1984) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Jeger และ Slotnick (1982) ที่พบว่าโครงสร้างเครือข่ายทางสังคมเป็นสื่อกลางที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพราะการติดต่อกับบุคคลอื่นทำให้บุคคลได้รับการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ และเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นเครือข่ายทางสังคมของการวิจัยนี้จึงหมายถึง การที่อาสาสมัครสาธารณสุขมีความสัมพันธ์และติดต่อช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์สิ่งของและข้อมูลข่าวสารหรือกลุ่มซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมนี้ ซึ่งหมายรวมถึงกลุ่มเครือญาติ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษานี้ต้องการทราบว่าเครือข่ายสังคมมีผลต่อความผูกพันในงานเป็นเช่นไร และเมื่อควบคุมปัจจัยตัวนี้แล้วแรงจูงใจในงานจะมีผลต่อความผูกพันในงานเป็นเช่นไร

5. ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านครอบครัวถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยคลี่คลายความเครียดที่เกิดจากการเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤตทางด้านต่าง ๆ ในชีวิต เมื่อบุคคลได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว จะทำให้บุคคลมีที่พึ่ง

ทางจิตใจ มีที่ปรึกษาได้รับคำแนะนำและได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์ การเงินและการได้รับการแนะนำ การสนับสนุน จากครอบครัว เป็นระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติหรือแหล่งการสนับสนุนปฐมภูมิ โดยจากการศึกษาของ MacElveen (1978) พบว่า ครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญ และใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มญาติพี่น้องและกลุ่มเพื่อน และในภาวะวิกฤตบุคคลต้องการการสนับสนุนด้านอารมณ์จากคู่สมรสเป็นอันดับแรก และจากสมาชิกคนอื่น ในครอบครัวเป็นอันดับรองลงมา

นอกจากนั้นแบบอย่างจากครอบครัวที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการถ่ายทอดทางสังคมมีผลอย่างมากต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรม ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงต้องการศึกษาว่า อิทธิพลของปัจจัยทางครอบครัวนั้น จะส่งผลต่อความผูกพันในงานมากน้อยเพียงไร และเมื่อควบคุมปัจจัยตัวนี้แล้ว ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานจะสามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันในงานมากน้อยเพียงไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจในงานที่มีต่อความผันแปรของความผูกพันในงาน ภายหลังจากได้ควบคุมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้เข้าร่วมวิจัย (Participants)

ผู้เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ต.คลองหินปูน อ.วังน้ำเย็น จ.สระแก้ว ซึ่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับรางวัลการปฏิบัติงานดีเด่น มีจำนวนทั้งสิ้น 86 คน ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 88.37

2. ตัวแปรที่ศึกษา (Variables of the study)

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ประจำ และอาชีพหลักของอาสาสมัครสาธารณสุข

2.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานซึ่งเป็นความต้องการทางจิต (Psychological Needs Satisfaction) ได้แก่ ความต้องการความพึงพอใจในงาน (Need Satisfaction at Work) และความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม (Need Satisfaction in Relationships) ของอาสาสมัครสาธารณสุข

2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ แบบอย่างและการสนับสนุนจากครอบครัว และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ของอาสาสมัครสาธารณสุข

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันในงาน (Work Commitment) ของอาสาสมัครสาธารณสุข

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measures)
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ให้อาสาสมัครสาธารณสุขทำการตอบเองตามความเป็นจริงประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่

3.1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร มีจำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน อาชีพประจำ และรายได้ต่อเดือน

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แบ่งเป็น ปัจจัยด้านครอบครัวจำนวน 4 ข้อ และปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมจำนวน 3 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานด้านความต้องการทางจิต ซึ่งได้แก่แบบสอบถามความต้องการความพึงพอใจในงาน มีจำนวน 21 ข้อ และแบบสอบถามความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม จำนวน 9 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจาก Basic Psychological Needs Scales (Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน เป็นแบบวัดที่นำมาจาก แบบวัด Work Commitment (Klerk, & et all, 2001) จำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 ซึ่งประกอบด้วยแบบวัด 3 องค์ประกอบ

1) แบบวัดความผูกพันในอาชีพ (Career commitment) (Carson & Bedean, 1994) จำนวน 12 ข้อ

2) แบบวัดความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) (Kanungo, 1982) จำนวน 6 ข้อ

3) แบบวัดเป็นแบบวัดค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) (Ho & Lloyd, 1984) จำนวน 10 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองบางส่วน และขอความร่วมมือเพิ่มเติมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำตำบล เพื่อช่วยแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของตน แล้วตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และติดตามแก้ไขในกรณีที่ข้อมูลเกิดความบกพร่อง นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical regression analyses)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สหสัมพันธ์

ตัวแปร (Variables)	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. แบบอย่างและการสนับสนุนจากครอบครัว	6.09	1.58	-						
2. เครือข่ายทางสังคม	6.34	2.42	.12	-					
3. ความต้องการความพึงพอใจในงาน	82.68	13.3	.02	.12	-				
4. ความต้องการความพึงพอใจสัมพันธภาพ	37.51	5.77	-.19	.03	.64**	-			
5. ความผูกพันในอาชีพ	43.64	8.22	-.08	-.12	.29*	.57**	-		
6. ความทุ่มเทในงาน	30.70	7.08	-.14	-.05	.55**	.58**	.46**	-	
7. ค่านิยมเกี่ยวกับงาน	44.12	9.62	.48	.06	.21	.36**	.17	.41**	-

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

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

จากการศึกษาพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน 8 คู่ (ตาราง 1) ได้แก่ ความต้องการความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพ ($p < .01$) ความผูกพันในอาชีพ ($p < .05$) และความทุ่มเทในงาน ($p < .01$) และพบว่าความต้องการความพึงพอใจ

ในสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ ($p < .01$) ความทุ่มเทในงาน ($p < .01$) และค่านิยมเกี่ยวกับงาน ($p < .01$) นอกจากนี้ความผูกพันในอาชีพยังมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงาน ($p < .01$) และความทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมเกี่ยวกับงาน ($p < .01$)

ตาราง 2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้น ความผูกพันในงาน

	R	R ²	R ² Change	p
ความผูกพันในอาชีพ				
แบบจำลอง 1 ^a	.26	.07	.07	NS
แบบจำลอง 2 ^b	.34	.11	.04	NS
แบบจำลอง 3 ^c	.64	.14	.29	.000
ด้านสัมพันธภาพ ($\beta = .64$)				
ความทุ่มเทในงาน				
แบบจำลอง 1 ^a	.36	.13	.13	NS
แบบจำลอง 2 ^b	.38	.14	.01	NS
แบบจำลอง 3 ^c	.68	.46	.31	.001
ด้านงาน ($\beta = .28$), ด้านสัมพันธภาพ ($\beta = .38$)				

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² Change	<i>p</i>
<i>ค่านิยมเกี่ยวกับงาน</i>				
แบบจำลอง 1 ^a	.32	.11	.11	NS
แบบจำลอง 2 ^b	.34	.12	.01	NS
แบบจำลอง 3 ^c				
<i>ด้านสัมพันธภาพ (β = .48)</i>	.52	.27	.15	.000
<i>ความผูกพันในงาน (ในภาพรวม)</i>				
แบบจำลอง 1 ^a				
แบบจำลอง 2 ^b	.33	.11	.15	NS
แบบจำลอง 3 ^c	.35	.12	.01	NS
<i>ด้านสัมพันธภาพ (β = .68)</i>	.72	.52	.40	.001

- a. Predictors: (Constant), ลักษณะทางประชากร (ระดับการศึกษา, อาชีพหลัก, สถานภาพสมรส, รายได้, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน, เพศ)
- b. Predictors: (Constant), ลักษณะทางประชากร (ระดับการศึกษา, อาชีพหลัก, สถานภาพสมรส, รายได้, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน, เพศ), ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (แบบอย่างและการสนับสนุนจากครอบครัว, เครือข่ายทางสังคม)
- c. Predictors: (Constant), ลักษณะทางประชากร (ระดับการศึกษา, อาชีพหลัก, สถานภาพสมรส, รายได้, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน, เพศ), ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (แบบอย่างและการสนับสนุนจากครอบครัว, เครือข่ายทางสังคม), แรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงาน (ด้านงาน, ด้านสัมพันธภาพ)

2. ความสามารถในการทำนายความผันแปรของความผูกพันในงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข

2.1 ความผูกพันในงาน ด้านความผูกพันในอาชีพ (ตาราง 2) ในแบบจำลอง 1 ปรากฏว่าตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในอาชีพ ของอาสาสมัครสาธารณสุขได้เมื่อนำเอาตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมทางสังคมเข้ามาวิเคราะห์ ตามแบบจำลองที่ 2 ก็ไม่พบตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบาย ความผันแปรของความผูกพันในอาชีพ ของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ เช่นกัน และเมื่อนำเอาตัวแปรแรงจูงใจในงาน

เข้ามาวิเคราะห์ ตามแบบจำลองที่ 3 ปรากฏว่ามีอำนาจในการทำนายเกิดขึ้นร้อยละ 41 ตัวแปรที่มีผลต่อ ความผูกพันในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ แรงจูงใจในงาน ด้านความต้องการ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม

2.2 ความผูกพันในงาน ด้านความทุ่มเทในงาน ในแบบจำลอง 1 ปรากฏว่าตัวแปรในด้านลักษณะทางประชากร ไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในอาชีพอาสาสมัครสาธารณสุขได้ เมื่อนำเอาตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมทางสภาพสังคมเข้ามาวิเคราะห์ ตามแบบจำลอง 2 ก็ไม่พบตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบาย ความผันแปรของความทุ่มเทในงาน

ของอาสาสมัครสาธารณสุขได้เช่นกัน และเมื่อนำเอาตัวแปรด้านแรงจูงใจในงาน เข้ามาวิเคราะห์ตามแบบจำลอง 3 ปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายในการทำงานเกิดขึ้นร้อยละ 46 ตัวแปรที่มีผลต่อ ความทุ่มเทในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความต้องการความพึงพอใจในงาน และ ด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม

2.3 ความผูกพันในงาน ด้านค่านิยมเกี่ยวกับงาน ในแบบจำลอง 1 ปรากฏว่าตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ไม่สามารถอธิบายความผันแปรของค่านิยมเกี่ยวกับงานของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ เมื่อนำเอาตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมทางสังคม เข้ามาวิเคราะห์ตามแบบจำลอง 2 ก็ไม่พบตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบาย ความผันแปรของค่านิยมเกี่ยวกับงานของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ เช่นกัน และเมื่อนำเอาตัวแปรด้านแรงจูงใจในงาน เข้ามาวิเคราะห์ ตามแบบจำลอง 3 ปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายเกิดขึ้นร้อยละ 27 ตัวแปรที่มีผลต่อค่านิยมเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ แรงจูงใจในงาน ด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม

2.4 ความผูกพันในงานภาพรวม ในแบบจำลอง 1 ปรากฏว่าตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ไม่สามารถอธิบายความผันแปรของค่านิยมเกี่ยวกับงานของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ เมื่อนำเอาตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อม ทางสังคม เข้ามาวิเคราะห์ ตามแบบจำลอง 2 ก็ไม่พบตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบาย ความผันแปรของ ความผูกพันในงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ เช่นกัน และเมื่อนำเอาตัวแปรด้านแรงจูงใจในงาน เข้ามาวิเคราะห์ตามแบบจำลอง 3 ปรากฏว่า มีอำนาจในการทำนายเกิดขึ้นร้อยละ 52

ตัวแปรที่มีผลต่อ ความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ แรงจูงใจในงาน ด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม

อภิปรายผล

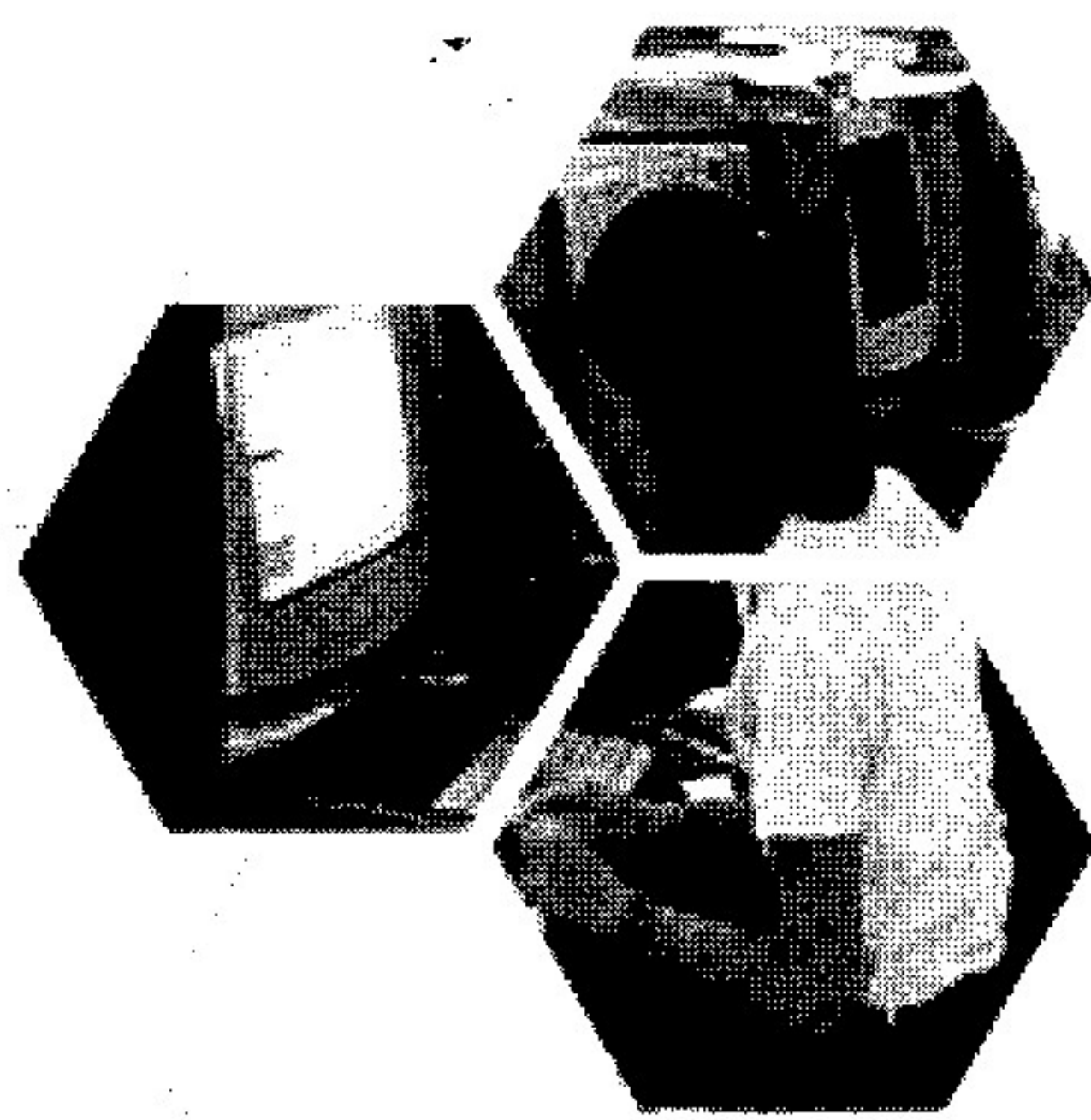
จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแรงจูงใจในงาน ฐ่งผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเฉพาะแรงจูงใจในงานด้านความต้องการความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม แสดงให้เห็นว่า ถ้าอาสาสมัครสาธารณสุขมีความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเกิดขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ลักษณะการทำงานของ อสม. มักเป็นการทำงานที่ใช้กระบวนการกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอทุกขั้นตอน ตั้งแต่ การเข้ารับการอบรมความรู้ด้านสุขภาพจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งจะต้องมีการประสานการทำงานกันเป็นทีมเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดชาวบ้านในชุมชน อสม. จะได้รับการปลุกฝังให้มีการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานส่งเสริมสุขภาพในชุมชนจะต้องอาศัยแรงกายแรงใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก มีการจัดแบ่งหน้าที่ในการทำงานของกลุ่ม นอกจากนี้ อสม. ยังได้รับการสนับสนุนให้มีกิจกรรมการรวมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เช่น การไปทัศนศึกษา นอกสถานที่ การจัดงานเลี้ยงประจำปี เป็นต้น กลุ่ม อสม. จึงเป็นกลุ่มพลังมวลชนที่เข้มแข็ง มีการเติบโตอย่างมากในสังคมไทยปัจจุบัน แม้ไม่มีค่าตอบแทนในการทำงานก็ตาม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดอ เคลิร์ก (De Klerk, J.J., 2001) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูงโดยมาก มักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย และ

เมื่อพิจารณาถึง กระบวนการเข้ามาเป็น อสม. โดยความสมัครใจ และกระบวนการทำงานแล้ว ตลอดจน ประสบการณ์การทำงาน ทำให้เข้าใจความคิดของ อสม. ได้อย่างชัดเจนว่าเป็นความต้องการทำงาน เพื่อสังคมอย่างแท้จริง กล่าวคือ บุคคลที่จะเข้ามาทำงานเป็น อสม. นั้นต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับ งานด้านส่งเสริมสุขภาพ และมีลักษณะเป็นผู้นำ ที่กล้าแสดงความคิดเห็น และสามารถกระจายข่าวสารด้านสุขภาพสู่ชุมชนได้ มีทักษะในการ โน้มน้าวใจให้ประชาชนใส่ใจ และร่วมมือ ดูแลสุขภาพ และส่งเสริมสุขภาพในชุมชน ลักษณะทั้งหมดที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงส่งผลต่อ ค่านิยมในการทำงาน ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในอาชีพ อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากเป็นการศึกษาแรงจูงใจเฉพาะกลุ่มอาสาสมัคร สาธารณสุขที่มีคุณลักษณะของบุคคลอาจจะแตกต่างไปจากกลุ่มบุคคลอื่นในสังคมที่มีบริบทแวดล้อมต่างกัน ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้อธิบาย ควรจะตระหนักถึงกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ภายใต้บริบทแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันมาก เช่น อาจเป็นอาสาสมัครแม่บ้านเกษตรกร หรืออาจจะเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขกลุ่มอื่นที่มีสภาพทางสังคมค่อนข้างใกล้เคียงกัน

2. เนื่องจากเครื่องมือวัดบางตัวนำมาจากต่างประเทศ ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยที่มีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปน่าจะมีการศึกษาหาค่ามาตรฐานของคนไทยเพื่อความเหมาะสมของ เครื่องมือก่อนการนำมาใช้



เอกสารอ้างอิง

- Blau, G.J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-456.
- Carson, K.D., & Bedeian, A.G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 285-308.
- De Klerk, J.J. (2001). *Motivation to work, work commitment and man's will to meaning*. A dissertation submitted in partial fulfillment of requirements for the Degree, Doctor of Philosophy in Organisational Behaviour, in the Faculty of Economic and Management Sciences University of Pretoria.
- Elizur, D. (1996). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 35, 379-389.
- George, J.M., & Jones, G.R. (1997). Experiencing work: values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50, 393-415.
- Gallo, F. (1984). Social Support Networks and the Health of Elderly Persons. *Social Work Research & Abstracts* 8(2), 13-19.
- Ho, R. and J. I. Lloyd: 1984, 'Development of an Australian Work Ethic Scale', *Australian Psychologist* 19, 321-332.
- Israel, B.A. (1985). Social networks and social support: implications for natural helper and community level interventions. *Health Education Quarterly*, 12, 65-80.
- Jeger, A., & Slotnick, R.S. (Eds.). (1982). *Community mental health: A behavioral ecological perspective*. New York: Plenum
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 345-349.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367-384.
- Loscocco, K.A. (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining. Work commitment. *Social Science Research*, 18, 370-394.

- MacElveen, P. (1978). Social networks. In D. Longo & R. A. Williams (Eds.), *Clinical practice in psychosocial nursing: Assessment and intervention*. New York: Appelton-Century-Crofts.,
- McGee and Ford R.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales, *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-641.
- Minkler, M. (1985). Building supportive ties and sense of community among the inner-city elderly: The Tenderloin Outreach Project. *Health Educational Quarterly*, 12, 303-314.
- Mitchell, J. Clyde (ed) (1969) *Social Networks in Urban Settings*. Manchester: University of Manchester.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- _____. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Popenoe, D. (1986). *Sociology*, 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Randall, D.M., & Cote, J.A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18, 194-212.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, 55.(1), 68-78.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and work behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Super, D.E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers*. San Francisco: Jossey Bass Inc.