

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน  
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ราชบุรี กับสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี  
A Study of Job Satisfaction of Village Health Volunteers in Sub-District  
Health Promoting Hospitals in Ratchaburi Provincial Administrative  
Organization and Ratchaburi Provincial Public Health Office in  
Suan Phueng District, Ratchaburi Province

โชติ เกิดบัณฑิต

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองราชบุรี

Chote Girdbundit

Muang Ratchaburi Public Health Office

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ประชากรเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีกับสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 364 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane จำนวน 100 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.78 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t-test

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.89) และสูงกว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.85) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p=.05$ )

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

## Abstract

The purpose of this survey research was to study and compare the job satisfaction of village health volunteers in sub-district health-promoting hospitals in Ratchaburi Provincial Administrative Organization and Ratchaburi Provincial Public Health Office in Suan Phueng District, Ratchaburi Province. The population consisted of 364 Village Health Volunteers. Sample size determination using Yamane's formula to 100 people with purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with Alpha-Coefficient 0.78, the data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and t-test. The results showed that: the village health volunteers in sub-district health-promoting hospitals in the Ratchaburi Provincial Public Health Office, Suan Phueng District, Ratchaburi Province had job satisfaction at a high level ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.89) but performance satisfaction of village health volunteers in sub-district health promoting hospitals in the Ratchaburi Provincial Administrative Organization at a moderate level. ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D.= 0.85) The comparison of levels of job satisfaction between the village health volunteers in sub-district health-promoting hospitals in the Ratchaburi Provincial Administrative Organization and village health volunteers in sub-district health-promoting hospitals in the Ratchaburi Provincial Public Health Office, Suan Phueng District, Ratchaburi Province had differences of job satisfaction. ( $p=.05$ )

**Keywords :** Job Satisfaction, Village Health Volunteers, Sub-District Health Promoting Hospital, Provincial Administrative Organization, Provincial Public Health Office

## บทนำ

ด้วยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2564 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564 กำหนดให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจฯ ดังกล่าว ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้มีการถ่ายโอน สอน. และ รพ.สต. จำนวน 3,263 แห่ง ไปยัง อบจ. 49 แห่ง เรียบร้อยแล้ว กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัดที่มีการถ่ายโอน สอน. และ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. ลงนาม บันทึกการส่งมอบการถ่ายโอนภารกิจและบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อพัฒนาศักยภาพของ อบจ. ในด้านสาธารณสุขมูลฐาน และการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อให้เกิดการบูรณาการ การดำเนินงานร่วมกัน ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการจัดระบบบริการและการรับบริการของประชาชนในช่วงเปลี่ยนผ่านของการถ่ายโอนภารกิจระยะแรก (กระทรวง สาธารณสุข. 2566)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี มีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) รวมทั้งสิ้น 162 แห่ง แต่ละแห่งกระจายอยู่ในพื้นที่ 10 อำเภอ ซึ่งในจำนวน รพ.สต. 83 แห่งที่มีการถ่ายโอนไปยังสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีนั้น ได้ถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง 1 แห่ง อำเภอจอมบึง 1 แห่ง และอำเภอโพธาราม 2 แห่ง นับเป็นการถ่ายโอนครั้งสำคัญไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 79 แห่ง สำหรับอำเภอสวนผึ้ง มีจำนวน รพ.สต. 9 แห่ง ซึ่งส่วนราชการต้นสังกัดที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานคือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสวนผึ้ง ภายใต้การบังคับบัญชาของนายอำเภอสวนผึ้ง โดยมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีเป็นหน่วยงานสนับสนุนและประสานการปฏิบัติงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข ในการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ครั้งนี้มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดที่สมัครใจถ่ายโอน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ รพ.สต.บ้านกล้วย ตำบลป่าหวาย และ รพ.สต.บ้านถ้ำหิน ตำบลสวนผึ้ง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. 2566)

งานสุขภาพภาคประชาชน เป็นงานหลักและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุขและชุมชน โดยมีบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานคือ อาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งปฏิบัติงานควบคู่กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตลอดมา ส่งผลทำให้สุขภาพของประชาชนในชุมชนแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยและเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ต่อมางานสุขภาพภาคประชาชนได้มีการถ่ายโอนภารกิจไปพร้อมกับการถ่ายโอนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ดังนั้นเมื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนไปการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่อยู่ในความดูแลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงได้รับผลกระทบโดยเฉพาะในด้านของการดำเนินงานสุขภาพภาคประชาชน ซึ่งในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แต่ละแห่งนั้น มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรและหลังคาเรือนแต่ละหมู่บ้าน โดยทั่วไปอาสาสมัครสาธารณสุข 1 คน จะดูแลรับผิดชอบประชาชนประมาณ 10-15 หลังคาเรือน โดยจะปฏิบัติงานควบคู่กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้วางแผนไว้ และในแต่ละเดือนจะมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากนั้นทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะรวบรวมข้อมูลส่งให้กับผู้รับผิดชอบงานสุขภาพภาคประชาชนระดับอำเภออีกทอดหนึ่ง และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะยืนยันความครบถ้วนและถูกต้องของรายงานดังกล่าว ส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัดเพื่อขอรับค่าป่วยการในการปฏิบัติงานแต่ละเดือน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. 2566)

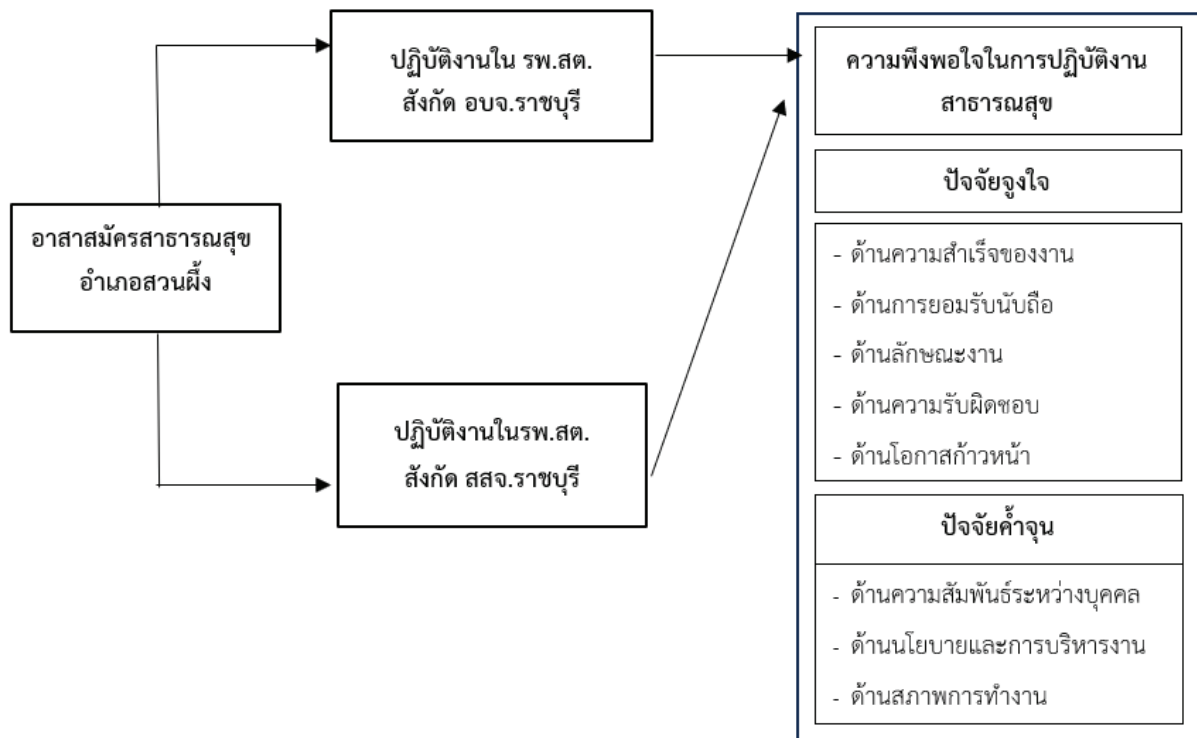
จากการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี (อบจ.) จังหวัดราชบุรีได้มีการถ่ายโอน รพ.สต. ไปสู่ อบจ.ราชบุรี จำนวน 79 แห่ง สำหรับอำเภอสวนผึ้งมีรพ.สต. สมครใจถ่ายโอนจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ รพ.สต.บ้านถ้ำหิน ตำบลสวนผึ้งและรพ.สต.บ้านกล้วย ตำบลป่าหวาย เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว พบว่า รพ.สต. ที่ถ่ายโอนไป อบจ.ขาดความต่อเนื่องในการดูแลและสนับสนุนการดำเนินงานภาคประชาชน เนื่องจากในพื้นที่ของอำเภอสวนผึ้ง ไม่มีหน่วยงานของ อบจ. ตั้งอยู่ ขณะที่แนวทางการดูแลสุขภาพภาคประชาชนยังต้องมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผลกระทบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเช่นเดียวกัน กอปรกับการดำเนินกิจกรรมด้านสาธารณสุขที่ส่งผลต่อสุขภาพประชาชนเกิด

ความล่าช้า ล้วนมีผลกระทบต่อจิตใจของคนทำงาน เนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขทำงานด้วยการอาสาและสมัครใจ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอสวนผึ้ง โดยการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 45-49) ประกอบด้วยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า และองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน เนื่องจากทฤษฎีนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยและสามารถใช้อธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี

## กรอบแนวคิด



## สมมุติฐานการวิจัย

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนงานสุขภาพภาคประชาชนในระดับอำเภอให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภารกิจที่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกับระบบบริการสุขภาพและความต้องการของชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานและการเสริมพลังในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอำเภอสวนผึ้งให้เข้มแข็งและมั่นคงในอนาคต

## วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research)

ประชากร คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบของ รพ.สต.บ้านถ้ำหิน ต.สวนผึ้ง และ รพ.สต.บ้านกล้วย ต.ป่าหวาย จำนวน 65 คน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบของ รพ.สต.สวนผึ้ง รพ.สต.บ้านห้วยผาก ต.สวนผึ้ง รพ.สต.บ้านผาปก ต.สวนผึ้ง รพ.สต.ท่าเคย รพ.สต.ป่าหวาย รพ.สต.ตะนาวศรี และ รพ.สต.บ้านบ่อหวี ต.ตะนาวศรี ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 299 คน (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสวนผึ้ง, 2566 : 1)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของทาร์โร ยามาเน่ (อาวูธ วัธนสิน, 2536 : 59) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยเจาะจงเลือก (Purposive Random Sampling) จากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบของ รพ.สต.บ้านถ้ำหิน ต.สวนผึ้ง และ รพ.สต.บ้านกล้วย ต.ป่าหวาย จำนวน 50 คน และ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบของ รพ.สต.สวนผึ้ง รพ.สต.บ้านห้วยผาก ต.สวนผึ้ง รพ.สต.บ้านผาปก ต.สวนผึ้ง รพ.สต.ท่าเคย รพ.สต.ป่าหวาย รพ.สต.ตะนาวศรี และ รพ.สต.บ้านบ่อหวี ต.ตะนาวศรี ปี พ.ศ.2566 จำนวน 50 คน รวม 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามทฤษฎีลำดับความต้องการมนุษย์มาสโลว์ (Maslow Theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ มี 2 องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน

การสร้างและการหาคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสาธารณสุข จากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสวนผึ้ง และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองราชบุรี ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในพื้นที่อำเภอเมืองราชบุรี แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.78

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเตรียมการ โดยจัดทำข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จัดทำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และดำเนินการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย และประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอสวนผึ้ง เพื่อเตรียมการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ระยะดำเนินการ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัย รวบรวมตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ แสดงเป็นค่าร้อยละ

(2) วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) ทดสอบสมมติฐานสำหรับการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับ อาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยค่าสถิติ t-test

### ผลการศึกษา

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับ อาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.00 มีอายุในช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 87.00 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 94.00 มีสถานภาพสมรสอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 72.00 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 74.00 แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

สถานภาพ	จำนวน (N=100)	ร้อยละ (100.00)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	18	18.00
หญิง	82	82.00
รวม	100	100.00
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่า 20 ปี	-	-
ตั้งแต่ 21-30 ปี	3	3.00
ตั้งแต่ 31-40 ปี	10	10.00
มากกว่า 40 ปี	87	87.00
รวม	100	100
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	94	94.00
ปริญญาตรี	6	6.00
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	100	100
<b>4. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	23	23.00
สมรส	72	72.00
แยกกันอยู่	5	5.00
รวม	100	100
<b>5. รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	74	74.00
15,001-20,000 บาท	19	19.00
20,001-25,000 บาท	4	4.00
25,001 บาทขึ้นไป	3	3.00
รวม	100	100

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.89$ )

ขณะที่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.85$ ) แสดงดังตาราง 2

**ตาราง 2** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีต่อองค์ประกอบในปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน

องค์ประกอบ	อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต.						t
	สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี		ระดับความพึงพอใจ	สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี		ระดับความพึงพอใจ	
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		
<b>องค์ประกอบปัจจัยจิตใจ</b>							
ด้านความสำเร็จของงาน	3.66	0.95	ปานกลาง	3.64	0.95	ปานกลาง	0.00*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	1.06	ปานกลาง	3.22	0.94	ปานกลาง	0.00*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.63	1.00	ปานกลาง	3.49	0.69	ปานกลาง	0.00*
ด้านความรับผิดชอบ	3.31	0.88	ปานกลาง	3.48	0.97	ปานกลาง	0.00*
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.82	0.89	สูง	3.74	0.98	ปานกลาง	0.00*
<b>องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน</b>							
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.13	0.84	สูง	4.02	0.81	สูง	0.00*
ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน	4.11	0.79	สูง	4.24	0.71	สูง	0.00*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.98	0.78	สูง	4.11	0.73	สูง	0.00*
<b>คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน</b>	<b>3.76</b>	<b>0.89</b>	<b>สูง</b>	<b>3.74</b>	<b>0.85</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>0.00*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 2 เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .05 (p=.05) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี



## อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยตรงของงานวิจัยเรื่องนี้ แต่มีผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับประเด็นที่พบ ดังนี้ งานวิจัยของรุ่งริ ทรัพย์เกรียงไกร (2564) ได้ศึกษาความขัดแย้งในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำชุมชน ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561) ที่ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อบรรยากาศองค์การประจำปี 2561 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ (2564) ได้ศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความพึงพอใจและแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบจะพบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งริ ทรัพย์เกรียงไกร (2564) ที่ได้ศึกษาความขัดแย้งในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรีพบว่า ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำชุมชน ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ตามองค์ประกอบในปัจจุบันใจและปัจจัยคำจูนพบว่า โดยภาพรวมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ขณะที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องได้รับการยอมรับจากเวทีประชาคมของหมู่บ้านที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอาศัยอยู่ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน เพราะถือว่าได้รับเกียรติจากประชาชนหมู่บ้านนั้นๆ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ โดยส่วนใหญ่การปฏิบัติงานจะใช้เวลาในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือช่วงเช้า-เย็น ของแต่ละวัน เนื่องจากการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต้องพูดคุยซักถามกับประชาชนทุกหลังคาเรือนในเขตรับผิดชอบ กรณีที่อาสาสมัครสาธารณสุขบางรายที่มีงานประจำอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน กลับกันการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสริมแรงโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและอื่นๆ ย่อมส่งผลต่อปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้การเสริมแรงในปัจจุบันได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตาม

ศักยภาพ สำหรับองค์ประกอบในปัจจุบัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นำ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน การเสริมแรงของผู้บริหารก็จะยิ่งทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเกิดความรักในหน่วยงาน และองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

## สรุปผล

1. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง
2. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี กับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้บริหารในทุกระดับควรพิจารณา ทบทวนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในประเด็นดังต่อไปนี้

1. เปิดโอกาสให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้แสดงความคิดเห็นหรือแนวทางในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
2. จัดให้มีระบบติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนผู้

เกี่ยวข้องกับประสานความร่วมมือในการดำเนินงานตามสภาพปัญหาของพื้นที่อย่างแข็งขัน

3. สนับสนุนงบประมาณโดยมีค่าตอบแทนในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าอาหาร ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าพยาบาล เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

3. การศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

### เอกสารอ้างอิง

รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร. (2564). ความขัดแย้งในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัญญา เคนณภูมิ และคณะ. (2563). การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลเค็ด อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. <http://www.doet.go.th/files/dynamiccontent/file-193030-16014539331059558614.pdf>

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. (2566). ข้อมูลการถ่ายโอนสถานีนอนามัยไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดราชบุรี. <https://rbpho.moph.go.th/>

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสวนผึ้ง. (2566). สรุปผลการดำเนินงานสาธารณสุขอำเภอสวนผึ้ง ปีงบประมาณ 2566.

สำนักงานอธิการบดี. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2561). ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อบรรยากาศองค์การ ประจำปี 2561.

อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ (2564). ความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย.

อาวู วัฒนสิน. (2536). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Cronbach, Joseph L. (1970). *Essential of Psychological Testion*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row.

Herzberg Fredericoel Bernard Mansner and Babara Block Symderman. (1959). *The Motivation Of Work*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley Andersons Inc.

Yamane, Taro. *Statistical : an Introductory Analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. New York:Harper and Row,1967.