Factors related to happiness at work of health volunteers in Bangkok

Sonthaya Sarapat[1] Umawadee Laothong[2*]Angsana Boonthum[2] Piyathida Khajornchaikul[3] Nitchaphat Khansakorn[4]

1 Master of Science Program in Public Health (Major in Community Health System Development), Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Assistant Professor, Department of Community Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

3 Associate Professor, Department of Family Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

4 Assistant Professor, Department of Environmental Health Science, Faculty of Public Health, Mahidol University

Corresponding author: e-mail: umawadee.lao@mahidol.ac.th

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Sarapat, S., Laothong, U., Boonthum, A. ., Khajornchaiku, P. ., & Khansakorn, N. . Factors related to happiness at work of health volunteers in Bangkok. *Public Health Policy and Laws Journal, 11*(2), 273–285. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/279556

Received: 17 March 2025

Revised: 12 April 2025

Accepted: 18 April 2025

Abstract

This research was a cross-sectional descriptive study. The objectives were to evaluate happiness at work and to analyze the relationship between general characteristics, job characteristics, motivation, and happiness at work among health volunteers in Bangkok. All together 369 health volunteers in Bangkok were included. The data were collected using a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's chi-square test.

The results found that overall happiness at work level of health volunteers in Bangkok was rather high. Factors that are statistically significant related to happiness at work include general characteristics (gender, age, marital status, eating breakfast, exercise) job characteristics (specific characteristics of work, importance of work, perception of performance) and motivation (recognition, compensation, interpersonal relations, and environment in the community) with p-value < 0.05. Therefore, the factors regarding general characteristics, job characteristics, and motivation should be considered to promote happiness at work of health volunteers. This may result in working with their full potential, working with dedication, and remaining in the organization.

Keywords: Happiness; work performance; health volunteers; motivation

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร

สนธยา สารพัตร์[1] อุมาวดี เหลาทอง[2*] อังสนา บุญธรรม[2] ปิยะธิดา ขจรชัยกุล[3] ณิชชาภัทร ขันสาคร[4]

1 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ (วิชาเอกการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน)
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2 อาจารย์ประจำภาควิชาอนามัยชุมชน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3 อาจารย์ประจำภาควิชาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4 อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อม คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ประพันธ์บรรณกิจ ติดต่ออีเมล์ : umawadee.lao@mahidol.ac.th

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 17 มีนาคม 2568
วันแก้ไข 12 เมษายน 2568
วันตอบรับ 18 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสุขในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความสุขในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.) กลุ่มตัวอย่างคือ อสส. จำนวน 369 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส การรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย) คุณลักษณะงาน (ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในชุมชน) (p-value < 0.05) ดังนั้น การส่งเสริมให้ อสส. มีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความสำคัญทั้งปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ความสุข; การปฏิบัติงาน; อาสาสมัครสาธารณสุข; แรงจูงใจ

บทนำ

สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต มีการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานนับตั้งแต่แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525 -2529) เป็นต้นมา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.) เป็นแกนนำในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน โดย อสส. จัดเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ประเภทหนึ่งตามที่ระบุไว้ในระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554 (Ministry of Public Health, 2011) ซึ่งสำนักอนามัยได้มีการพัฒนาศักยภาพ อสส. ตามกระทรวงสาธารณสุข โดยพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ บทบาท ทั้งทางด้านคุณภาพและมาตรฐานการทำงาน โดยเน้นการทำงานเชิงรุก การส่งเสริมสุขภาพ เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ สร้างความเชื่อมั่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสุขภาพชุมชน และกระทรวงสาธารณสุขมีนโนบายเชิงรุกเน้นการดูสุขภาพอนามัยในกลุ่มแม่และเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน จึงได้จัดสิทธิประโยชน์ สวัสดิการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อสส. และ อสม. ขึ้น โดยมีค่าตอบแทนเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน้าที่ อสส. อีกด้วย (Ministry of Public Health, 2019) และในฐานะ อสส. ซึ่งเป็นด่านหน้าที่ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเชิงพื้นที่ ทำให้บทบาทภาระงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยในปัจจุบัน อสส. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครยังไม่สามารถเพิ่มจำนวนได้มากเท่าที่ต้องการ จำเป็นจะต้องรักษา อสส. ที่ยังอยู่ในระบบให้มีความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อคงอยู่ในระบบได้ และถึงแม้จะมีการอบรม อสส. เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เพื่อทดแทน อสส. ในส่วนที่พ้นสภาพไปจากการเสียชีวิต ลาออก หรือขาดการติดต่อ แต่จำนวน อสส. ที่ปฏิบัติงานยังคงไม่เพียงพอที่จะดูแลประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้อย่างครอบคลุม

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาที่ผ่านมาในกลุ่มตัวอย่าง อสม. พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทางบวกของ อสม. ส่วนความรู้สึกตึงเครียดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทางลบ (Paiboonsithiwong, 2023) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ อสม. ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และระบบบริหารและการจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (Wanarome, 2019) และมีการศึกษาพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Sriplad, 2020) โดยการรับรู้ต่อคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีความเหมาะสมต่อความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่า และภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Hackman, 1980) ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันมีการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีผลต่อความสุขในการทำงาน (Zhang, 2020) โดยเฉพาะงานในลักษณะของการเป็นจิตอาสาหรืองานอาสาสมัคร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม เกิดเป็นความสุขทางด้านจิตใจ ทำให้มีความทุ่มเททั้งกายใจในการทำงาน และเป็นแรงสนับสนุนให้อาสาสมัครเหล่านั้นสามารถคงอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เป็นจิตอาสา แต่ปฏิบัติงานภายใต้องค์กรที่มีลักษณะงานที่เป็นรูปแบบชัดเจน มีการได้รับผลตอบแทนและมีสวัสดิการคล้ายกับการทำงานที่เป็นวิชาชีพ โดยมีการกำหนดภาระหน้าที่และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ อสส. มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความสุขในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และแรงจูงใจ กับความสุขในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Study) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อสส. ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 11,598 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ อสส. จำนวน 369 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการประมาณค่าสัดส่วนกรณีทราบจำนวนประชากร (Wayne, 1995) สุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแบ่ง อสส. ออกเป็น 6 กลุ่ม ตามกลุ่มศูนย์บริการสาธารณสุขที่สังกัดอยู่ ได้แก่ กรุงเทพกลาง กรุงเทพใต้ กรุงเทพเหนือ กรุงเทพตะวันออก กรุงธนเหนือ และกรุงธนใต้ จากนั้นเลือกตัวแทนศูนย์บริการสาธารณสุขจากแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 2 แห่ง แล้วทำการสุ่มตัวอย่าง อสส. แบบเป็นระบบจากรายชื่อ อสส. ของแต่ละศูนย์บริการสาธารณสุขตามสัดส่วน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า คือ สมัครใจและยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน เป็น อสส. ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน อสส. มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และเป็นผู้ที่ยังคงมีสถานภาพปฏิบัติงานและอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของศูนย์บริการสาธารณสุขที่ อสส. ผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพหลักในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาเป็น อสส. และภาวะสุขภาพ ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดรูปแบบคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (Hackman, 1980) โดยแบ่งคุณลักษณะงานเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 7 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน คือ 1 หมายถึง เหตุการณ์นั้นไม่เคยเกิดขึ้นเลย 2 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อย หรือแทบจะไม่เคยเกิดขึ้น 3 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นนานๆ ครั้ง 4 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นปานกลางไม่มากไม่น้อย 5 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย 6 หมายถึง

เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง 7 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเป็นประจำ โดยใช้การแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์และแดเนียล (Best, 1977; Daniel, 1995) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.99 ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.00 - 5.00 และระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 5.01 - 7.00

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herzberg (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในชุมชน ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนคือ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 4 หมายถึง เห็นด้วย 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์และแดเนียล (Best, 1977; Daniel, 1995) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 และระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00

ส่วนที่ 4 ความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 50 ข้อ ผู้วิจัยดัดแปลงข้อคำถามจากเครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงาน HAPPINOMETER (Institute for Population and Social Research, 2023) แบ่งเป็น 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน คือ 1 หมายถึง ไม่เลย/น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก 5 หมายถึง มากที่สุด การแปลผลแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์น้อยกว่า 25 หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25.0 – 49.9 หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50.0 – 74.9 หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป หมายถึง มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC อยู่ระหว่าง 0.7 - 1.0 และได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ได้ผลดังนี้ คุณลักษณะงาน เท่ากับ 0.83 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.71 และความสุขในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.93

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำบันทึกขออนุญาตเก็บข้อมูลในพื้นที่ศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักอนามัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการศึกษา ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล อสส. ในสังกัด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่ อสส. ในการประชุมประจำเดือนของแต่ละศูนย์บริการสาธารณสุข และดำเนินการให้ตอบแบบสอบถามไปพร้อม ๆ กัน โดยผู้วิจัยอ่านคำถามให้กับ อสส. ฟังและเว้นระยะเวลาสำหรับให้ตอบอย่างเหมาะสมในแต่ละข้อคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ

ความสุขในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติไคสแควร์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA. No. MUPH 2023-074 วันที่รับรอง 13 มิถุนายน 2566 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 75.9 อายุเฉลี่ย 63.2 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 45.3 สถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกันร้อยละ 47.4 ไม่ได้ประกอบอาชีพร้อยละ 46.9 รายได้ของครอบครัวต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 59.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสส. น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 36.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.6 ปี ส่วนใหญ่มีโรคประจำตัวร้อยละ 69.1 โดยโรคประจำตัวที่พบมากที่สุดคือโรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 33.5 ดัชนีมวลกายอยู่ในช่วง 25.00 - 29.99 หมายถึง มีภาวะโรคอ้วน ร้อยละ 33.1 ส่วนใหญ่มีเส้นรอบเอวอยู่ในเกณฑ์ปกติ (ชาย ≤ 36 นิ้ว หญิง ≤ 32 นิ้ว) ร้อยละ 76.2 รับประทานอาหารเช้าทุกวันร้อยละ 66.1 ออกกำลังกายทุกวันร้อยละ 27.9 ไม่เคยสูบบุหรี่ร้อยละ 88.4 และไม่เคยดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ร้อยละ 78.0

ผลการศึกษาคุณลักษณะงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง อสส. มีการรับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 52.3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ 56.1 ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านลักษณะเฉพาะของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 78.6, 51.5, 60.4 และ 53.1 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 82.4 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูงร้อยละ 96.7, 64.8 และ 95.9 ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในชุมชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.6

ผลการประเมินความสุขในการปฏิบัติงานทั้ง 9 มิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 55.6 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามิติน้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี การเงินดี และการงานดี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 58.3, 61.1, 56.2, 54.2 และ 51.6 ตามลำดับ ส่วนมิติสุขภาพดี ผ่อนคลายดี ครอบครัวดี และใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 38.9, 45.7, 46.1 และ 38.0 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส การรับประทานอาหารเช้า และการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.040, 0.046, 0.028, < 0.001 และ 0.001 ตามลำดับ) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. (n = 369 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน		*p*-value
	มากและค่อนข้างมาก จำนวน (ร้อยละ)	น้อยและค่อนข้างน้อย จำนวน (ร้อยละ)	
เพศ			
หญิง	142 (50.7)	138 (49.3)	0.040*
ชาย	34 (38.2)	55 (61.8)	
อายุ			
60 ปีขึ้นไป	130 (51.2)	124 (48.8)	0.046*
18 - 59 ปี	46 (40.0)	69 (60.0)	
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	20 (62.5)	12 (37.5)	0.171
มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส./อนุปริญญา	91 (47.9)	99 (52.1)	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	65 (44.2)	82 (55.8)	
สถานภาพสมรส			
สมรส/อยู่ด้วยกัน	95 (54.3)	80 (45.7)	0.028*
โสด	27 (36.5)	47 (63.5)	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	54 (45.0)	66 (55.0)	
อาชีพหลักในปัจจุบัน			
ไม่ได้ทำงาน	99 (48.1)	107 (51.9)	0.876
ทำงาน	77 (47.2)	86 (52.8)	
รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน			
น้อยกว่า 10,000 บาท	105 (47.5)	116 (52.5)	0.992
10,000 – 20,000 บาท	42 (48.3)	45 (51.7)	
มากกว่า 20,000 บาท	29 (47.5)	32 (52.5)	
ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น อสส.			
น้อยกว่า 10 ปี	81 (45.3)	98 (54.7)	0.651
10 – 20 ปี	68 (50.4)	67 (49.6)	
21 ปีขึ้นไป	27 (49.1)	28 (50.9)	
โรคประจำตัว			
ไม่มีโรคประจำตัว	53 (46.5)	61 (53.5)	0.757
มีโรคประจำตัว	123 (48.2)	132 (51.8)	

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน		*p*-value
	มากและค่อนข้างมาก จำนวน (ร้อยละ)	น้อยและค่อนข้างน้อย จำนวน (ร้อยละ)	
ดัชนีมวลกาย (กิโลกรัม/เมตร^2)			
ต่ำกว่าเกณฑ์ (< 18.50)	13 (61.9)	8 (38.1)	0.380
ปกติ (18.50 ถึง 22.99)	55 (48.2)	59 (51.8)	
สูงกว่าเกณฑ์ (≥ 23.00)	108 (46.2)	126 (53.8)	
เส้นรอบเอว (นิ้ว)			
อยู่ในเกณฑ์ปกติ	133 (47.3)	148 (52.7)	0.802
เกินเกณฑ์ปกติ	43 (48.9)	45 (51.1)	
การรับประทานอาหารเช้า			
รับประทานทุกวัน	135 (55.3)	109 (44.7)	< 0.001**
รับประทานบางวัน	30 (34.5)	57 (65.5)	
ไม่รับประทานเลย	11 (28.9)	27 (71.1)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกาย 30 นาทีขึ้นไป	60 (49.2)	62 (50.8)	0.001**
ออกกำลังกายน้อยกว่า 30 นาที	94 (54.7)	78 (45.3)	
ไม่ได้ออกกำลังกายเลย	22 (29.3)	53 (70.7)	
การสูบบุหรี่			
ไม่เคยสูบเลย	156 (47.9)	170 (52.1)	0.664
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	17 (50.0)	17 (50.0)	
สูบ	3 (33.3)	6 (66.7)	
การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์			
ไม่เคยดื่มเลย	144 (50.0)	144 (50.0)	0.247
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	16 (40.0)	24 (60.0)	
ดื่ม	16 (39.0)	25 (61.0)	

* *p*-value < 0.05; ** *p*-value < 0.01

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. พบว่า คุณลักษณะงานด้านลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความ สัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.021, < 0.001 และ < 0.001 ตามลำดับ) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. (n = 369 คน)

คุณลักษณะงาน	**ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน**		***p*-value**
	มากและค่อนข้างมาก จำนวน (ร้อยละ)	น้อยและค่อนข้างน้อย จำนวน (ร้อยละ)	
ความหลากหลายของทักษะ			
ระดับสูง	38 (50.0)	38 (50.0)	0.652
ระดับปานกลางและต่ำ	138 (47.1)	155 (52.9)	
ลักษณะเฉพาะของงาน			
ระดับสูง	96 (53.9)	82 (46.1)	0.021*
ระดับปานกลางและต่ำ	80 (41.9)	111 (58.1)	
ความสำคัญของงาน			
ระดับสูง	117 (56.5)	90 (43.5)	< 0.001**
ระดับปานกลางและต่ำ	59 (36.4)	103 (63.6)	
ความมีอิสระในงาน			
ระดับสูง	71 (50.4)	70 (49.6)	0.421
ระดับปานกลางและต่ำ	105 (46.1)	123 (53.9)	
การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน			
ระดับสูง	100 (59.5)	68 (40.5)	< 0.001**
ระดับปานกลางและต่ำ	76 (37.8)	125 (62.2)	

* *p*-value < 0.05; ** *p*-value < 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในชุมชน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*p*-value = 0.029, < 0.001, 0.007 และ < 0.001 ตามลำดับ) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. (n = 369 คน)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	**ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน**		***p*-value**
	มากและค่อนข้างมาก จำนวน (ร้อยละ)	น้อยและค่อนข้างน้อย จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับการยอมรับนับถือ			
ระดับสูง	174 (48.7)	183 (51.3)	0.029*
ระดับปานกลางและต่ำ	2 (16.7)	10 (83.3)	

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน		*p*-value
	มากและค่อนข้างมาก จำนวน (ร้อยละ)	น้อยและค่อนข้างน้อย จำนวน (ร้อยละ)	
ค่าตอบแทน			
ระดับสูง	138 (57.7)	101 (42.3)	< 0.001**
ระดับปานกลางและต่ำ	38 (29.2)	92 (70.8)	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ระดับสูง	174 (49.2)	180 (50.8)	0.007*
ระดับปานกลางและต่ำ	2 (13.3)	13 (86.7)	
สภาพแวดล้อมในชุมชน			
ระดับสูง	76 (66.7)	38 (33.3)	< 0.001**
ระดับปานกลางและต่ำ	100 (39.2)	155 (60.8)	

* *p*-value < 0.05; ** *p*-value < 0.01

การอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง อสส. มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสราวุธ สุพรรณพิทักษ์ ที่พบว่า อสม. ในตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ มีคะแนนความสุขเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุข (Soopunpitug, 2017) และสอดคล้องกับการศึกษาของสลิลทิพย์ ไพบูลย์สิทธิวงศ์ ที่พบว่า อสม. พื้นที่อำเภอรอยต่อเขตชายแดน จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในเกณฑ์มีความสุขมากกว่าคนทั่วไปและเท่ากับคนทั่วไป (Paiboonsi-thiwong, 2023) ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าการทำงานเป็น อสส. เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ ซึ่งเป็นมิติจิตวิญญาณดีที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่สูงที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การรับประทานอาหารเช้า และการออกกำลังกาย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีสัดส่วนความสุขในการปฏิบัติงานระดับมากและค่อนข้างมากสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าเพศชาย (National Statistical Office Thailand, 2018) อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นการบริการด้านสุขภาพ และการที่ลักษณะนิสัยของเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อน รอบคอบ และมีความอ่อนน้อมถ่อมตนกว่าเพศชาย กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนของความสุขในการปฏิบัติงานระดับมากและค่อนข้างมากสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 60 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชิต สถาวรวิวัฒน์ และคณะ ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสาธารณสุข (Sathawornwiwat, Chanpeng,

Kitidamrongsuk, & Pobkeeree, 2023) ซึ่งน่าจะเนื่องมาจากเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นจะมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นและได้รับการยอมรับนับถือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชุมชนมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีสัดส่วนของความสุขในการปฏิบัติงานระดับมากและค่อนข้างมากสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา พลาอาด ที่พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ (Palaard & Lengvijit, 2018) อาจเป็นเพราะการใช้ชีวิตอยู่เป็นคู่และอาศัยอยู่ด้วยกันเป็นครอบครัว จะมีความใกล้ชิดอบอุ่น ทำให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจ และช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือสังคม ซึ่งอาจสร้างความภาคภูมิใจต่อครอบครัว เป็นแรงผลักดันให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับประทานอาหารเช้าทุกวันมีสัดส่วนของความสุขในการปฏิบัติงานระดับมากและค่อนข้างมากสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่รับประทานอาหารเช้าเลยหรือรับประทานแค่บางวัน อาจเป็นเพราะการรับประทานอาหารเช้า จะทำให้ร่างกายได้รับพลังงานที่จะใช้ในการทำกิจกรรมระหว่างวัน ช่วยให้ร่างกายสดชื่น มีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Watanabe และคณะ ที่พบว่าผู้ที่รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำทุกวันจะมีทัศนคติที่ดีและมีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Watanabe, 2014) กลุ่มตัวอย่างที่มีการออกกำลังกายน้อยกว่า 30 นาที มีสัดส่วนของความสุขในการปฏิบัติงานระดับมากและค่อนข้างมากสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ออกกำลังกายเลยหรือออกกำลังกาย 30 นาทีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรดนัย ฉลองบุญ ที่พบว่าการออกกำลังกายเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในมิติสุขภาพดี หากมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจกับสุขภาพกาย (Chalongbun, 2018) โดยการที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ อาจไม่ได้ออกกำลังกายตามเกณฑ์มาตรฐาน คือมากกว่า 30 นาที 3 วัน/สัปดาห์ แต่การออกกำลังกายในระดับที่เหมาะสมตามความสามารถของร่างกาย จะช่วยลดความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเพิ่มความมั่นใจในการออกกำลังกายและความพึงพอใจต่อสุขภาพของตนเองได้

สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะงานด้านลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิศฎา แก้วมีศรี และคณะ ที่พบว่าคุณลักษณะงานด้านลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Kaewmeesri, 2013) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่างานที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง รับรู้ว่าการปฏิบัติงานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสุขในงานที่ทำ นอกจากนี้ หากผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของตนเอง จะทำให้ได้ทราบว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร ประสบความสำเร็จหรือต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในชุมชนอยู่ในระดับสูงมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

และต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคัชนียา หวานอารมณ์ และศันสนีย์ เมฆรุ่งเรืองวงศ์ ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ อสม. ตำบลปลักแรด อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดย อสม. ที่มีคะแนนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นจะทำให้คะแนนความเครียดลดลง (Wanarome, 2019) และสอดคล้องกับการศึกษาของวิระดา เสือมาก และประภาเพ็ญ สุวรรณ ที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ในพื้นที่เทศบาลตำบลวิชิต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต (Suamark, 2023) การที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานเป็น อสส. ค่าตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ดี และมีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถส่งผลด้านบวกต่อความสุขในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมแนวทางการสร้างสุขในมิติใฝ่รู้ดีให้กับอาสาสมัครสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนสื่อความรู้ที่เข้าใจง่าย หรือเปิดช่องทางแพลตฟอร์มที่เป็นทางการสำหรับรวมรวบคลังความรู้ที่จำเป็นไว้ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อสร้างโอกาสให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้หลากหลายและสะดวกมากยิ่งขึ้น เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ

2. ควรส่งเสริมแนวทางการสร้างสุขในมิติสุขภาพดี เช่น การส่งเสริมการออกกาลังกายที่เหมาะสมกับช่วงวัยและสร้างแรงกระตุ้นในการเป็นต้นแบบทางด้านสุขภาพ

3. ควรส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน เช่น การเพิ่มจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขเพื่อให้เพียงพอต่อการดูแลประชาชนในชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มวัยหนุ่มสาวหรือวัยกลางคนให้เข้ามาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขกันมากขึ้น และการเพิ่มพูนความรู้ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม หรือการร่วมกันจัดทำแผนสุขภาพภายในชุมชน เพื่อให้เครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชนได้มีการประสานการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพในเรื่องของความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของ อสส. เพื่อให้เกิดรูปแบบในการเสริมสร้างความสุขที่สามารถนำไปใช้ดำเนินการได้อย่าง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

Best, J. W. (1977). *Research in education. 3rd ed.* . Engle Clift. NJ Prentice-Hall.

Chalongbun, P. (2018). The happiness of personnel in the performance of government. *Journal of MCU Peace Studeis Special Issue, 6*, 590-599.

Daniel, W. W. (1995). *Biostatistics : A foundation for analysis in the health sciences. 6th ed.* . New York: John Wiley & Sons.

Hackman, R. J., Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Herzberg, F. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Institute for Population and Social Research, M. U. (2023). Happinometer. Retrieved from https://www.happinometer.com/web/index.php#linkA

Kaewmeesri, A., Tadadej, C., Khajornchaikul, P., Satitvipawee, P., Kaeodumkoeng, K. (2013). Job happiness of primary care personnel in Samutprakarn Province. *Journal of Public Health and Devopment, 11*(3), 13-25.

Ministry of Public Health. (2011). Ministry of Public Health regulations on village health volunteers 2011. Retrieved from https://hss.moph.go.th/HssDepartment/file_reference/20210505164400907.pdf

Ministry of Public Health. (2019). Announcement of the Ministry of Public Health on the right to receive compensation for the performance of duties of village health volunteers 2017 (No. 2) 2019. Retrieved from https://hss.moph.go.th/HssDepartment/file_reference/20210505896401533.PDF

National Statistical Office Thailand. (2018). Happy worker (in the organization). Retrieved from https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/4m

Paiboonsithiwong, S. (2023). Factors affecting the performance of village health volunteer, District Border Area, Sa Kaeo. *Maharaj Nahhon Si Thammarat Medical Journal, 6*(2), 71-89. Retrieved from https://he01.tci-thaijo.org/index.php/MNSTMedJ/article/view/260899

Pala-ard, W., & Lengvijit, N. (2018). Predictors pleasure in the work of health personnel in Satun. *KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (Graduates Studies), 6*(3), 20-28.

Sathawornwiwat, A., Chanpeng, A., Kitidamrongsuk, P., & Pobkeeree, V. (2023). Workplace happiness among personnel at community hostital, Nan Province. *Journal of Health Sciences and Wellness, 27*(1), 28-41.

Soopunpitug, S. (2017). Happiness levels and mental health of health volunteers in Hangdong District. *Bulletin of Suanprung, 33*(3), 238-249.

Sriplad, A., & Sunalai, S. (2022). Working conditions and job characteristics affectings happiness at work for generation y employees in bangkok. *Suthiparithat Journal, 36*(2), 134–149.

Suamark, W., Suwan, P. (2023). Factors related to performance according of roles and duties of village health volunteers in Vichit Subdistrict Municipality Area, Mueang Phuket District, Phuket Province. *Thai Journal of Public Health and Health Education, 3*(2), 14-31. Retrieved from https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tjphe/article/view/263579

Wanarome, K., Mekrungrongwong, S. (2019). Factors affecting the stress in role performance among village health volunteers Plakrad Sub-district, Bangrakam District, Phitsanulok Province. *Journal of Public Health Naresuan University, 1*(1), 12-24. Retrieved from https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JPHNU/article/view/212678

Watanabe, Y., Saito, I., Henmi, I., Yoshimura, K., Maruyama, K., Yamauchi, K., Matsuo, T., Kato, T., Tanigawa, T., Kishida, T., Asada, Y. (2014). Skipping breakfast is correlated with obesity. *Journal of rural medicine, 9*(2), 51-58.

Wayne, W. D. (1995). *Biostatistics : A foundation of analysis in the health sciences (6th ed.)*: John Wiley &Sons.Inc.

Zhang, R. H., & Saipetch V. (2020). A Study of The Relationship Between Motivations And Happiness of Volunteers: A Case Study of Tzuchi Foundation Thailand. Buddhist Psychology Journa, *5*(1), 1–13.