

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของ  
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดนครปฐม  
The Causal Factors Influencing the Proactive Operational  
Competencies of Village Health Volunteers in Nakhon Pathom  
Province

พิชญ์ หิรัญ<sup>1</sup>, สมานันท์ รัตนศิริวิไล<sup>2</sup> และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล<sup>3</sup>  
Pich Hirun<sup>1</sup>, Samanan Rattanasirivilai<sup>2</sup> and Chandej Charoenwiryakul<sup>3</sup>  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand  
Corresponding Author, Email: pichhirun.phd@gmail.com<sup>1</sup>

Received: 2024-08-12; Revised: 2025-08-09; Accepted: 2025-10-01

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดนครปฐม ทั้ง 7 อำเภอ รวม 400 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ ผลของการวิจัยนี้ หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแผนงานด้านสาธารณสุขที่สอดคล้องกับการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

**คำสำคัญ:** สมรรถนะการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานเชิงรุก, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

#### Abstract

The objectives of this research were to investigate the influence of personal characteristics, organizational culture, perceived work environment, and work motivation on the proactive operational competencies of village health volunteers. This research employed quantitative research. A proportional stratified random sampling method was used, with a sample group consisting of 400 village health volunteers from Nakhon Pathom Province. The

sample size was determined using the criterion of 20 times the number of observed variables, employing stratified proportionate sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using structural equation modeling.

The research findings reveal that the perceived work environment had the greatest overall influence on the proactive operational competencies of village health volunteers, followed by organizational culture, personal characteristics, and work motivation, respectively. When considering direct influences, the perceived work environment had the greatest effect on the proactive operational competencies of village health volunteers, followed by work motivation, personal characteristics, and organizational culture, respectively. The findings of this research can be utilized by government agencies to develop policies and public health programs that align with efforts to enhance the proactive work performance of village health volunteers. Additionally, the results can be used to design training curricula aimed at developing proactive work competencies for Village Health Volunteers, ensuring they are up-to-date and relevant to current situations.

**Keywords:** Operational Competencies, Proactive Operations, Village Health Volunteers

## บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนในทุกช่วงวัย โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งมีเป้าหมายหลักคือ การส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้แข็งแรง และระบบสุขภาพมีความยั่งยืน (สำนักนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งในด้านโครงสร้าง กำลังคน และระบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี พ.ศ. 2565-2569 ที่มีการเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในระบบควบคุมและป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการทำให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในโครงการสำคัญที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดคือ การพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการดูแลและจัดการด้านสุขภาพของประชาชน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2537) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพ โดยทำหน้าที่ในการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ การวางแผน การประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข และให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุขได้พัฒนาบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้พวกเขามีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงรุกในฐานะผู้นำการปฏิบัติการ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2554) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัญหา และสามารถเชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการค้นหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข โดยมีจุดเน้นสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก การสร้างระบบความร่วมมือ การพัฒนาบทบาทประชาชน และการสร้างมาตรฐานทางสังคม การส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกมุ่งเน้นการเสริมบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดูแลสุขภาพประชาชนในท้องถิ่นและชุมชน โดยเฉพาะการดูแลกลุ่มเปราะบาง การสร้างระบบความร่วมมือเน้นการทำงานเป็นทีมร่วมกับภาคีเครือข่ายสุขภาพในชุมชน



การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการขยายตัวของเมืองทำให้บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต้องเข้มข้นขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการเติบโตของประชากร เช่น จังหวัดนครปฐม ในปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนประชากรสูงถึง 921,882 คน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2567) นอกจากนี้ยังมีจำนวนผู้สูงอายุจำนวนมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดูแลสุขภาพประชาชนและการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน ดังนั้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการขยายตัวของเมือง ซึ่งต้องการการปฏิบัติงานเชิงรุกและการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และส่งเสริมสุขภาพของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านยุคใหม่จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร (เพ็ญศรี โตเทศ, 2653)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

### การทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน**

การปฏิบัติงานเชิงรุก (proactive work behavior) หมายถึง การทำหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง (McAllister, Kamdar, Morrison, & Turban, 2007; Parker & Collins, 2010) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการทำงานที่นอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ได้อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นที่สนใจของนักวิจัยเนื่องจากส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร (Covey, 2020; Bateman & Crant, 2000) การศึกษาพฤติกรรมนี้เริ่มจากการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางสังคม เช่น วิธีการที่พนักงานใช้ในการมีอิทธิพลกับผู้อื่นในที่ทำงาน (Kipnis Schmidt, & Wilkinson, 1980) และการศึกษาการหาข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ต่อมาเป็นการศึกษาความริเริ่มของบุคคล (personal initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (taking charge) ซึ่งนิยามว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความริเริ่มจากตนเองและทำเกินกว่าที่ระบุไว้ในงานอย่างเป็นทางการ (Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997; McAllister et al., 2007)

Parker & Collins (2010) เสนอว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสามารถเกิดขึ้นได้กับพนักงานทุกระดับ เนื่องจากการทำงานเชิงรุกเป็นการทำหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตที่รับผิดชอบ เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การเพิ่มยอดขาย ยกระดับผลการดำเนินงาน หรือยกระดับเป้าหมายขององค์กร (Fay & Frese, 2001; Parker Williams, & Turner, 2006; Raabe, Frese, & Beehr, 2007) บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมักจะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบ (Bateman & Crant, 2000) หรือแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน พฤติกรรมนี้ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น พฤติกรรมเชิงรุก ที่จูงใจให้บุคคลพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่รับผิดชอบ (Crant, 2000)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีอิทธิพลบวกต่อตัวบุคคลและองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่เพิ่มขึ้น (Crant, 2000; Thompson, 2005; Grant, Parker, & Collins, 2009) และความสำเร็จในสายอาชีพ (Seibert, Kraimer, & Crant, 2001) โดยปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกแบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงรุก กลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนของผู้บริหาร (Parker et al., 2006; Travis, 2021) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) (Crant, 2000)

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล**

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แตกต่างกันและส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความผูกพันกับองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความยืดหยุ่น (Andersen, 2022; Bakker & Demerouti, 2008; 2017) ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกมาเหล่านี้ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบบจำลองอุปสงค์ของงาน-ทรัพยากรที่ใช้ในงาน (job demands-resources model: JD-R Model) Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) เสนอว่าความต้องการในงาน (job demands) และทรัพยากรที่ใช้ในงาน (job resources) มีความสัมพันธ์กัน โดยความต้องการในงานเป็นปัจจัยทางลบที่ทำให้บุคคลต้องทุ่มเทความพยายามและต้นทุนด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขณะที่ทรัพยากรที่ใช้ในงานเป็นปัจจัยทางบวกที่สนับสนุนการทำงานและลดความเครียดจากความต้องการในงาน

Bakker & Demerouti (2008) ได้ขยายแนวคิดนี้ โดยเพิ่มตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลเข้ามาในแบบจำลองเพื่อทำนายความยืดหยุ่นต่องาน โดยพนักงานที่มีความคิดเชิงบวก เช่น การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนเองจะสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มความผูกพันในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น แนวคิดดังกล่าว พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน และความมั่นคงในงาน ทั้งหมดนี้ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (2003) เสนอว่าความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมสถานการณ์รอบตัวเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยสรุป คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่น การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการปรับตัว การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในงาน และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (Bakker & Demerouti, 2008; 2017)

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร**

วัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติที่กลุ่มคนทำอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นนิสัยและประเพณีที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น (Wehrich & Koontz, 1993) ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) จึงหมายถึงชุดของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กรถือปฏิบัติเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกถึงอัตลักษณ์ร่วม (Robins, 2005) วัฒนธรรมองค์กร คือ วิถีชีวิตที่มีการปฏิบัติต่อกันจนกลายเป็นขนบธรรมเนียมและนิสัยที่สร้างความเป็นระเบียบและความสมานฉันท์ในองค์กร (Griffin & Moorhead, 2011) การมีวัฒนธรรมที่ดีจะช่วยให้สมาชิกทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับตัว และการตั้งวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและกลยุทธ์ขององค์กร (Denison, 1990)



วัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ประเภทตามมิติของความยืดหยุ่นและกลยุทธ์ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) องค์กรที่มีความสำเร็จสูงมักจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียว (Daft, 2005)

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต้องเผชิญแรงกดดันจากทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุก สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถหมายถึงปัจจัยหลายอย่าง เช่น สภาพอากาศ, อุณหภูมิ, ความสะอาด, และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ (Afandi, 2018) Lestari (2023) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เพียงแต่เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารที่ดี

Brenner (2004) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสามารถกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้และสร้างความรู้สึกรับประกันใจ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Opperman (2002) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็นสามประเภท 1) สภาพแวดล้อมทางเทคนิค เกี่ยวข้องกับวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมของมนุษย์ หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และ 3) สภาพแวดล้อมองค์กร เกี่ยวข้องกับระบบและค่านิยมขององค์กร การศึกษาการพัฒนสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงจิตวิทยา ของ Herzberg (2015) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งรวมถึงค่าจ้างที่เหมาะสม, นโยบายการบริหารงานที่เป็นธรรม, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย, สถานภาพ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, และความมั่นคงในงาน, เป็นปัจจัยที่ช่วยรักษาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดนครปฐม รวม 400 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ของมาตรวัดตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าระหว่าง 0.846 ถึง 0.962 และทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.991 และวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

### ผลการวิจัย

อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ขององค์ประกอบมาตรวัดด้วย ค่า composite reliability (CR) ใช้เพื่อประเมินความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง และตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กัน ด้วยค่า average variance extracted (AVE) ดังตาราง 1



**ตาราง 1** ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้และความถูกต้องขององค์ประกอบมาตรวัด

ตัวแปรแฝง	$\lambda$	CR	AVE
คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERRES)	0.68-0.80	0.830	0.551
วัฒนธรรมองค์กร (ORGCUL)	0.68-0.90	0.838	0.567
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRKENV)	0.72-0.85	0.862	0.612
แรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVA)	0.66-0.83	0.838	0.566
สมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (PROCOM)	0.70-0.76	0.814	0.523

จากตาราง 1 พบว่า การตรวจสอบความเชื่อถือได้และความถูกต้องขององค์ประกอบมาตรวัด พบว่ามาตรวัดทุกตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดี และมีความเชื่อถือได้สูง ดังนั้น มาตรวัดของตัวแปรแฝงทุกตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้

ผลจากการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้ดีกับข้อมูลทุกตัว และผ่านเกณฑ์ของอัตราเข้าได้ดีกับข้อมูลตามที่นักวิชาการ (Schumacker & Lomax, 2010) ที่พัฒนาเกณฑ์เหล่านี้ได้กำหนดไว้ทั้งสิ้น หมายความว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit) มีรายละเอียดดังนี้ (1) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-square/df) = 1.474 (2) GFI = 0.944 (3) AGFI = 0.925 (4) NFI = 0.932 (5) NNFI = 0.972 (6) CFI = 0.977 (7) RMR = 0.009 (8) RMSEA = 0.034 และ (9) CN = 324

#### ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (structural equations)

**ตาราง 2** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	$\beta$	S.E.	t	
PROCOM	<--- PERRES	0.20	0.089	2.238	R <sup>2</sup> = 0.75
PROCOM	<--- ORGCUL	0.11	0.038	2.809	
PROCOM	<--- WRKENV	0.59	0.073	9.053	
PROCOM	<--- MOTIVA	0.32	0.068	4.315	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) วัฒนธรรมองค์กร (3) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (4) แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ได้ร้อยละ 75

**ตาราง 3** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	$\beta$	S.E.	t	
MOTIVA	<--- PERRES	0.14	0.047	3.004	R <sup>2</sup> = 0.54
MOTIVA	<--- ORGCUL	0.52	0.161	5.434	
MOTIVA	<--- WRKENV	0.36	0.072	6.095	

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) วัฒนธรรมองค์กร และ (3) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 54

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRKENV) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERRES) และ (2) วัฒนธรรมองค์กร (ORGCUL) ดังตาราง 4

**ตาราง 4** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	$\beta$	S.E.	t	
WRKENV	<--- PERRES	0.19	0.058	3.257	$R^2 = 0.16$
WRKENV	<--- ORGCUL	0.33	0.100	4.462	

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล และ (2) วัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ร้อยละ 16

**อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปรต่างๆ ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน**

**ตาราง 5** อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ					$R^2$
	อิทธิพล	PERRES	ORG CUL	WRKENV	MOTIVA	
WRKENV	DE	0.19**	0.33**	-	-	0.16
	IE	-	-	-	-	
	TE	0.19**	0.33**	-	-	
MOTIVA	DE	0.14**	0.52**	0.36**	-	0.54
	IE	0.07*	0.12**	-	-	
	TE	0.21**	0.64**	0.36**	-	
PROCOM	DE	0.20*	0.11**	0.59**	0.32**	0.75
	IE	0.18*	0.40**	0.12**	-	
	TE	0.38*	0.51**	0.71**	0.32**	

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (PROCOM) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRKENV) มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVA) คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERRES) และวัฒนธรรมองค์กร (ORG CUL) ตามลำดับ

อิทธิพลทางอ้อมพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (PROCOM) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก วัฒนธรรมองค์กร (ORG CUL) มากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERRES) และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRKENV) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WRKENV) มีอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (PROCOM) มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร (ORG CUL) คุณลักษณะส่วนบุคคล (PERRES) และแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVA) ตามลำดับ

**อภิปรายผล**

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่งผลให้อาสาสมัครมีความมั่นใจในการรับมือกับความท้าทายและกระตุ้นในการทำงาน การรับรู้ถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น เครื่องมือและข้อมูลที่เป็นที่จำเป็น ก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเชิงรุก (Deci & Ryan, 2000; Robbins & Judge, 2017) ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีระบบเชิงนิเวศของ Bronfenbrenner (1979) ที่ระบุว่าพฤติกรรมได้รับอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม 2) แนวคิดเรื่องการรับรู้องค์การของ Robbins & Judge (2017) ที่กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน 3) ทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนจะส่งเสริมแรงจูงใจภายใน (Deci & Ryan, 2000) และ 4) แนวคิดเรื่องการปฏิบัติงานเชิงรุกของ Crant (2000) ที่เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นการริเริ่มและการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น Parker, et al. (2006) พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และ Griffin, Parker, & Neal (2008) แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสนับสนุนจากองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลมากเป็นอันดับสองต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรหล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร เช่น การทำงานเชิงรุก การให้บริการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Schein, 2010) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งระหว่างอาสาสมัครและบุคลากรสาธารณสุขอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานเชิงรุก (Swanson & Holton, 2001) theory of planned behavior (TPB) (Ajzen, 1991) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเชิงรุกจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่ดีและความตั้งใจในการทำงานเชิงรุก (Cameron & Quinn, 2011; Hartnell, Ou, & Kinicki, 2011) สอดคล้องกับการศึกษาของ Schneider, Ehrhart, & Macey (2013) ที่พบว่าวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้นำช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความสามารถในการทำงานเชิงรุก และผลการศึกษาของ Van Dick, Ullrich, & Tissington (2006) พบว่า วัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทักษะมีผลบวกต่อการทำงานเชิงรุกและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เนื่องจากความยืดหยุ่นช่วยให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านปรับตัวกับสถานการณ์ที่หลากหลายและท้าทาย เช่น การรับมือกับปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน (Tett & Burnett, 2003) การมองโลกในแง่ดีช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพยายามในการแก้ไขปัญหา ขณะที่บุคลิกภาพเชิงรุกสนับสนุนการริเริ่มและวางแผนป้องกันปัญหาสุขภาพก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น การรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้บุคคลนั้นกล้าริเริ่มโครงการใหม่และเผชิญกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น (Bandura, 1997)

การศึกษาในอดีตสนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดย Carver, Scheier, & Segerstrom (2010) พบว่าการมองโลกในแง่ดีช่วยเพิ่มสมรรถนะการทำงานเชิงรุกและการจัดการกับอุปสรรค สอดคล้องกับ Bateman & Crant (2000) พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีผลบวกต่อการริเริ่มและการทำงานเชิงรุก เช่นเดียวกับการศึกษาของ Judge & Kammeyer-Mueller (2012) พบว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมองโลกในแง่ดีมีสมรรถนะการทำงานเชิงรุกดีกว่า นอกจากนี้ Bakker & Demerouti (2017) พบว่า ความยืดหยุ่นและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเชิงรุกในบริษัทที่มีความท้าทายสูง ขณะที่ Parker & Collins (2010) พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการริเริ่มและการรับผิดชอบงาน สอดคล้องกับ Tims, Bakker, & Derks (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนงานและการรับมือกับความท้าทายในงาน



4. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่สร้างความรู้สึกรับผิดชอบและคุณค่าในบทบาทของตนเอง ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและริเริ่มงานเชิงรุก (Herzberg, 1959; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993) การที่บุคลากรได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้นั้นมีความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเชิงรุกมากขึ้น ขณะที่ความสำเร็จในงานทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการส่งเสริมการทำงานเชิงรุก (Bono & Judge, 2003) ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานและการเติบโต มีความสำคัญในการกระตุ้นความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) นอกจากนี้ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (goal-setting theory) ของ Locke & Latham (1990) ระบุว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยที่ผ่านมา ยังสนับสนุนว่าความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการทำงาน (Mathieu & Zajac, 1990) ขณะที่การศึกษาของ Ng, Eby, Sorensen, & Feldman (2005) พบว่า การที่บุคลากรมองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้มีการทำงานเชิงรุกมากขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานและการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเชิงรุก เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงานสูงขึ้น (Ryan & Deci, 2017)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. กระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดนโยบายระดับชาติเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเชิงรุก การพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล และการเสริมสร้างแรงจูงใจในงาน
2. สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยบูรณาการการปรับปรุงสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมคุณลักษณะส่วนบุคคล และระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม และจัด การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งของทีมและการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหน่วยงาน
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยให้การพัฒนาอาสาสมัครมีความยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก การพัฒนานี้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในระดับปฏิบัติการ
5. สถาบันการศึกษาในพื้นที่ ควรร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุก การมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษาจะช่วยให้การพัฒนาวิชานวิชาการที่แข็งแกร่งและทันสมัย

6. ผู้บริหารองค์กรสาธารณสุข ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยอมรับและการสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การให้รางวัลและการยกย่องความสำเร็จ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรม เช่น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเชิงรุก เช่น การเสริมสร้างบุคลิกภาพเชิงรุกและทักษะการจัดการตนเอง

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปสามารถต่อยอด ไปยังหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการปรับปรุงสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
2. การประเมินผลของโปรแกรมการพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุข
3. การสนับสนุนจากชุมชนที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงรุกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

#### เอกสารอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2537). *คู่มือ อสม.มืออาชีพ*. นครปฐม: พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *คู่มือ อสม.ยุคใหม่*. นครปฐม: พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *ประชากรทะเบียนราษฎร จำแนกรายเพศ ปีงบประมาณ 2566 นครปฐม*. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567, จาก <https://dashboard.anamai.moph.go.th/population/popall/changwat?year=2023&cw=73>
- เพ็ญศรี โตเทศ. (2563). *การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) 4.0 ภาคเหนือ ปี 2561*. นครสวรรค์: ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ.
- สำนักนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)*. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567, จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>
- Afandi, P. (2018). *Human resource management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Andersen, G. (2022). *The role of job resources, personal resources, and work engagement in different work arrangements* (Doctoral dissertation), Reykjavik University.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.



- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63-75.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its Role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S5-S18.
- Brenner, N. (2004). *New state spaces: Urban governance and the rescaling of statehood*. Oxford: OUP Oxford.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3<sup>rd</sup> ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carver, C., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-89.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Daft, R. L. (2005). *The leadership experience*. Mason, OH: Thompson.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.
- Grant, A. M., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62(1), 31-55.
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2011). *Organizational behavior*. Cengage Learning.
- Griffin, M. A., Parker, S. K., & Neal, A. (2008). Is behavioral engagement a distinct and useful construct?. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 48-51.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational behavior 1* (pp. 61-74). Routledge.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(3), 632-643.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*, 341-367.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology, 65*(4), 440-452.
- Lestari, D. (2023). The effect of work environment, work motivation and career development on performance (literature reviews). *Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4*(4), 733-741.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W., & Turban, D. B. (2007). Disentangling role perceptions: how perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1200.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367-408.
- Opperman, C. S. (2002). *Tropical business issues*. Partner Price Water House Coopers. International Business Review.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management, 36*(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 636-652.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 297-311.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Robins, K. (2005). Tradition and translation: National culture in its global context. In *Enterprise and heritage* (pp. 29-52). Routledge.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4<sup>th</sup> ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology, 64*, 361-388
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 500-517.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 1011.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 914-928.
- Travis, F. (2021). Innovation, creativity, and brain integration. In *advancing innovation and sustainable outcomes in International Graduate Education* (pp. 160-176). IGI Global.
- Van Dick, R., Ullrich, J., & Tissington, P. A. (2006). Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. *British Journal of Management, 17*(S1), S69-S79.
- Wehrich, H., & Koontz, H. (1993). *Management: A global perspective*. New York: McGraw-Hill.