

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

โรคไข้เลือดออกเป็นโรคติดต่อที่มีุงกลายเป็นพาหะนำโรค ซึ่งเป็นปัญหาสาธารณสุขของประเทศโดยมีแนวโน้มอัตราป่วยเพิ่มสูงขึ้นทุกปีและยังไม่สามารถลดอัตราป่วยได้ตามเป้าหมาย การป่วยเป็นโรคไข้เลือดออกมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและอาจทำให้เสียชีวิตได้ โรคไข้เลือดออกสามารถป้องกันและควบคุมได้ด้วยการป้องกันไม่ใหุ้งลายกัด การกำจัดุงลายและลูกน้ำุงลาย การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ุงลาย ซึ่งในแต่ละปีกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดแนวทางให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขดำเนินการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ประกอบด้วย การเผยแพร่สุขภาพศึกษาและประชาสัมพันธ์ การสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ุงลาย การสุ่มสำรวจดัชนีลูกน้ำุงลายและเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา และในระดับพื้นที่นั้น เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกในชุมชน เนื่องจากมีบทบาทในการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกร่วมกับผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ โดยการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ุงลาย และกำจัดลูกน้ำุงลาย รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และการดำเนินการร่วมกับทีมเฝ้าระวังและสอบสวนโรคเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอ และแม้ว่าได้ดำเนินการตามแนวทางการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของกระทรวงสาธารณสุขแล้วก็ตาม การระบาดของโรคยังอยู่ในระดับเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้มีอัตราป่วยไม่เกิน 50 ต่อแสนประชากรและอัตราตายไม่เกินร้อยละ 0.13 ส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ซึ่งอาจจะมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจมีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจ เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพดีหรือมีปริมาณสูงต่ำเพียงใด ปัจจัยการจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เป็นอย่างมาก (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ซึ่งเซอร์เมอฮอร์น ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจะถูกกำหนดด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ความพยายามในการทำงานและแรงสนับสนุนจากองค์กรโดยสุนทร โรจน์สุริยวงศ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานและจากการศึกษาของสมเดช ศรีทัด (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ

ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้วย

สำหรับในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ได้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีอัตราป่วยและอัตราป่วยตาย เกินเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีอัตราป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกอยู่ในอันดับต้น ของประเทศเกือบทุกปี โดยในปี 2550 มีอัตราป่วย 168.25 ต่อแสนประชากร อัตราป่วยตายร้อยละ 0.16 อยู่ในอันดับที่ 4 ของประเทศ ปี 2551 มีอัตราป่วย 219.48 ต่อแสนประชากร อัตราป่วยตายร้อยละ 0.14 อยู่ในอันดับที่ 3 ของประเทศและปี 2552 มีอัตราป่วย 123.47 ต่อแสนประชากร อัตราป่วยตายร้อยละ 0.11 อยู่ในอันดับที่ 3 ของประเทศ (สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง, 2552) จากสถานการณ์ดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ซึ่งอาจจะมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ จึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โดยมีประเด็นปัญหาการวิจัยที่ต้องการทราบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกมากน้อยเพียงใด และปัจจัยการจูงใจในลักษณะใดมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกโดยยึดตามแนวทางทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg's Two-Factor Theory)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ในลักษณะการศึกษาย้อนรอย (Ex Post Facto Study) ประชากรที่ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยผู้รับผิดชอบหลักในงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของสถานีอนามัยในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 สถานีอนามัยละ 1 คน ใน 5 จังหวัด มีสถานีอนามัยรวม 465 แห่ง กำหนดขนาดตัวอย่างที่น้อยสุดด้วยสูตรของยามานะ (Yamane) ที่ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 4 ได้จำนวน 267 คน เพิ่มจำนวนเพื่อการตอบกลับไม่ครบและอาจตอบไม่สมบูรณ์อีกร้อยละ 15 (ประมาณ 40 คน) จึงใช้เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย 307 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างกระทำด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) โดยแบ่งเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยเป็นรายอำเภอของแต่ละจังหวัด สุ่มกระจายทุกอำเภอใน 5 จังหวัดให้เป็นสัดส่วนกันและแต่ละอำเภอสุ่มสถานีอนามัยด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย(Simple random sampling) โดยการจับสลาก

เก็บข้อมูลในการวิจัยด้วยแบบสอบถาม โดยส่งไปและกลับทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ใช้ประกอบด้วย 4 ส่วน ซึ่งส่วนที่ 1 ถามข้อมูลทั่วไป 9 ข้อ ส่วนที่ 2 ถามการจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา 8 ข้อ สภาพการทำงาน 5 ข้อ ความมั่นคงในการทำงาน 4 ข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6 ข้อ เงินเดือน ค่าตอบแทน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบ

ประเมินค่าตามแบบของ Likert's Scale 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.7215-0.9455 ส่วนที่ 3 ถ้ามการจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับลักษณะงาน 5 ข้อ ความสำเร็จ 5 ข้อ ความรับผิดชอบ 5 ข้อ การนับถือ ยกย่อง 5 ข้อ ความก้าวหน้า 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่าตามแบบของ Likert's Scale 5 คำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.7352-0.8595 ส่วนที่ 4 ถ้ามการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกในเรื่อง การวางแผนการปฏิบัติงาน การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ การสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การติดต่อประสานงาน การสอบสวนโรคและควบคุมโรค การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อ จำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 คำตอบ ได้แก่ ปฏิบัติบ่อยที่สุด ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ปฏิบัติน้อยครั้ง ไม่ได้ปฏิบัติเลย มีความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.897

ข้อมูลที่ได้ทั้งหมด หลังตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์แล้วได้นำไปวิเคราะห์ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยระหว่างกลุ่มตัวแปรข้อมูลทั่วไปด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way Analysis of Variance) และวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. **ข้อมูลทั่วไป** เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ศึกษา 307 คน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเล็กน้อย อายุเฉลี่ย 35.6 ปี ส่วนมากจบปริญญาตรี (ร้อยละ 77.9) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 56.4) ตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 46.3) รายได้เฉลี่ยประมาณ 20,000 บาท (19,298 บาท) มีอายุราชการเฉลี่ย ประมาณ 15 ปี (13.96 ปี) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกเฉลี่ยประมาณ 10 ปี (9.09 ปี) ส่วนมากเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก (ร้อยละ 71.7)

2. **ปัจจัยคำจูงใจในการปฏิบัติงาน** ระดับปัจจัยคำจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม) มีเพียงด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาเท่านั้นที่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 82.8 ของคะแนนเต็ม) สำหรับสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 77.4, 70.3 และร้อยละ 67.6 ของคะแนนเต็มตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจำแนกระหว่างกลุ่มข้อมูลทั่วไป จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการจูงใจให้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา สามารถจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ความมั่นคงในการทำงาน จูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ จูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ และจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สามารถจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ จูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ และจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 74.5 ของคะแนนเต็ม) มีเพียงความรับผิดชอบเท่านั้นที่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 80.0 ของคะแนนเต็ม) ลักษณะงาน ความสำเร็จ การนับถือยกย่องและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.4 , 77.4, 76.6 และร้อยละ 60.2 ของคะแนนเต็ม ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มข้อมูลทั่วไป พบว่าเจ้าหน้าที่ชายกับหญิง เห็นว่าลักษณะงานและความสำเร็จของงาน มีการจูงใจให้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ชายเห็นว่าลักษณะงาน และความสำเร็จของงาน จูงใจให้ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่หญิง ส่วนความรับผิดชอบ การยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าในงาน เจ้าหน้าที่ชายและหญิงเห็นว่า จูงใจให้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านความก้าวหน้าในงาน มีการจูงใจให้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เห็นว่าความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท เห็นว่า ความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี เห็นว่าความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก และการได้รับการฝึกอบรมต่างกัน เห็นว่าลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 79.9 ของคะแนนเต็ม) โดยมีการรายงานสอบสวนและควบคุมโรค การ

ดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น การติดต่อประสานงาน การจัดทำแผนปฏิบัติงานและการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ร้อยละ 86.5, 85.7, 81.2, 81.2 และร้อยละ 80.0 ของคะแนนเต็ม ตามลำดับ มีเพียงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์และการสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.5 และร้อยละ 71.4 ของคะแนนเต็ม

เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มข้อมูลทั่วไปพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า และเมื่อจำนวนครั้งของการฝึกอบรมมากขึ้น จะปฏิบัติงานน้อยลงและเมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มข้อมูลทั่วไปจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และการติดต่อประสานงาน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับการจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงานพบว่า นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ การสำรวจและรณรงค์ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมปฏิบัติมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมและพบว่าเมื่อจำนวนครั้งของการฝึกอบรมที่มากขึ้น เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานน้อยลง การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มี สถานภาพคู่/หม้าย/หย่า/แยก ปฏิบัติมากกว่าผู้มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติมากกว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและพบว่าเมื่อจำนวนครั้งของการฝึกอบรมมากขึ้นเจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานน้อยลงส่วนด้านการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติมากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและพบว่าเมื่อจำนวนครั้งของการฝึกอบรมมากขึ้น เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อผู้ป่วยลดลงด้วย

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทน ความรับผิดชอบและ ความก้าวหน้า

โดยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงลบ แสดงว่าเมื่อเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงขึ้น เจ้าหน้าที่สถานีนามัยจะปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกลดลง ความรับผิดชอบ มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก และความก้าวหน้า มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก โดยสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ได้ ดังนี้

สมการทำนายการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

$$\hat{Y} = 53.57 + 1.02 X_0 + 1.27 X_3 - 0.85 X_4 + 1.35 X_7 + 0.64 X_9$$

เมื่อ	\hat{Y} = การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก
	X_0 = นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา
	X_3 = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
	X_4 = เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
	X_7 = ความรับผิดชอบ
	X_9 = ความก้าวหน้า

จากการวิเคราะห์หัดถอยพหุและสหสัมพันธ์พหุสามารถทำนายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 มีค่าความสัมพันธ์ร่วมกันร้อยละ 64.0 ซึ่งทำนายได้ ร้อยละ 41.0

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจกับการปฏิบัติงาน และสามารถทำนายว่ามีปัจจัยการจูงใจใดบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารนำไปสู่การปรับนโยบายและกลวิธีดำเนินการขจัดปัญหาในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. **ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน** ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานีอนามัยเป็นหน่วยงานทางราชการที่ต้องรับนโยบายมาจากสาธารณสุขอำเภอ และสาธารณสุขจังหวัดมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความมั่นคงในการทำงาน ส่วนมากจะไม่คิดเปลี่ยนงาน แต่ส่วนใหญ่เห็นว่าการนำผลงานไปใช้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นทำได้ยากหรือไม่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และมีความเห็นว่าจำนวน

บุคลากรและงบประมาณ มีจำนวนไม่เพียงพอ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความเห็นว่ายังไม่เพียงพอ แม้ว่าปัจจัยค่าจ้างจะอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดีโดยเฉพาะ การได้รับนโยบายจากสสอ./สสจ.มาปฏิบัติ อาจเนื่องจากจังหวัดในเขตการสาธารณสุข 3 ให้ ความสำคัญในการรับนโยบายจากระดับกระทรวงและระดับเขตมาเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยใน ระดับเขตนั้นมีเป้าหมายในการลดอัตราป่วยด้วยโรค ไข้เลือดออก นโยบายจึงส่งผลถึงสถานีนอมา้ย และจากการที่ปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ได้สอดคล้องกับยุทธนา โสคานิล (2548, หน้า 58) ที่พบว่าปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค ไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่ กองควบคุมโรค สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 73.2 และสอดคล้อง บางส่วนกับวัลลภ บุญริ้ว (2545, หน้า 33) ที่พบว่าปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มข้อมูลทั่วไป ด้านความมั่นคง ในการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เห็นว่ามีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าเป็นเจ้าหน้าที่ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ มีความสนใจในความมั่นคงในงานของตนเอง จึงตั้งใจปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อาจเนื่องจากกลัวว่างานจะไม่สำเร็จ กลัวการถูกตำหนิจากหัวหน้า สถานีนอมา้ย และมีความใส่ใจในการสร้างผลงานทางวิชาการเตรียมสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อน ระดับหรือปรับตำแหน่งต่อไป มีการรับรู้และสนใจรายได้ของตนเอง ให้ความสนใจกับเงินเดือน และค่าตอบแทนว่าจะเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือไม่ และการเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือประชุมอบรม จึงมีความสนใจว่าค่าตอบแทน ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พัก หรือสวัสดิการว่าจะเพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ด้วย

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ย ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การนับถือยกย่อง ความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจ เนื่องมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ย โดยเห็น ว่างานมีความท้าทาย มีความตระหนักว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่งต่อชีวิตของประชาชน และมีอิสระใน การตัดสินใจ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ทำงาน ไข้เลือดออกอยู่ระหว่าง 5- 14 ปี ซึ่งได้สั่ง สมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและได้รับทราบสถานการณ์ของโรคเป็นอย่างดี จึงรู้สึก ว่างานที่ทำ มีความสำคัญต่อชีวิตประชาชนและต้องมีความรับผิดชอบปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย และการที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนชุมชน ผู้นำชุมชน อสม. โรงเรียนและ

หน่วยงานอื่นๆมาเป็นระยะเวลาไม่นานย่อมจะได้รับการนับถือ ยกย่อง มีเพียงความก้าวหน้าเท่านั้นที่อยู่ในระดับน้อยควรปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การเลื่อนขั้นพิเศษ และการนำผลงานทางวิชาการไปนำเสนอหรือนำไปเลื่อนระดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานีนอมนัยมีบุคลากรจำนวนน้อย การได้ไปศึกษาต่อต้องเป็นไปเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด และการเลื่อนขั้นพิเศษมีงบประมาณในการจัดสรรจำนวนน้อย จึงต้องแบ่งตามความเหมาะสมโดยนำหลักเกณฑ์การพิจารณาจากผลงานอื่นๆมาประกอบด้วย ซึ่งแรงจูงใจ (Motivation) จะเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคุณคน และจะเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในการบริหารงานขององค์กรใด ก็ตาม ผู้บริหารย่อมต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความ เต็มใจ เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เป็นการกระตุ้นให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลังและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ผลงานจะมีคุณภาพดี หรือมีปริมาณสูงต่ำเพียงใด ปัจจัยการจูงใจ จึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มข้อมูลทั่วไปพบว่าเจ้าหน้าที่เพศชายมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานและความสำเร็จในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่เพศหญิง อาจเนื่องจากธรรมชาติของเพศชายชอบการแข่งขันชอบสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายงานมักจะมีความต้องการให้งานสำเร็จ การแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานมักทำได้ดีกว่าเพศหญิงและเพศชายมีความคล่องตัวในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานมากกว่า ด้านความก้าวหน้า พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 25-29 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทและอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม อาจเนื่องจากเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมาไม่นานนัก มีความใส่ใจความก้าวหน้าของตนเองโดยสนใจสร้างผลงานวิชาการเพื่อใช้เลื่อนระดับ จะได้มีเงินเดือนที่สูงขึ้นให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีความสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม และสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อใช้วุฒิการศึกษาปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เช่นปรับตำแหน่งจากเจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็นนักวิชาการสาธารณสุขหรือพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้ความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่อื่นๆ

3. การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ประกอบด้วย การจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงาน การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ การสำรวจและณรงค์ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การติดต่อประสานงาน การรายงานสอบสวนโรคและควบคุมโรค การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการส่งต่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเกือบอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้งานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกเป็นนโยบายที่สำคัญและจังหวัด

เขตการสาธารณสุข 3 ได้มีอัตราป่วยเป็นอันดับต้นของประเทศ จึงต้องดำเนินการให้บรรลุปเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการไข้เลือดออกเขต 3 ได้วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานตลอดจนกำหนดเกณฑ์ชี้วัดที่ชัดเจน จึงส่งผลให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมเดช ศรีทัต(2545) ที่พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สถานีสาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุนทร โรจน์สุริยวงศ์ (2551) ที่พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่สอดคล้องกับสุรศักดิ์ หันชัยศรี (2546, หน้า 119) ที่พบว่าระดับการดำเนินงานตามมาตรการหลักในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ระดับดี เช่นเดียวกับการไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิพัฒน์ พูลสวัสดิ์ (2547) ที่ประเมินผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของสถานีอนามัยในพื้นที่สาธารณสุขเขต 1 แล้วพบว่าหัวหน้าสถานีอนามัยได้ดำเนินงานจำแนกตามกระบวนการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทรศน์พร ไหมสมบุญ (2550) ที่พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในพื้นที่ตรวจราชการสาธารณสุขเขต 4 พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกระหว่างกลุ่มของข้อมูลทั่วไป แล้วพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีและส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งมักจะได้รับผิดชอบงานที่เป็นนโยบายหลักของหน่วยงาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ จึงตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม อาจเนื่องจากบางสถานีอนามัยมีผู้ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกมากกว่า 1 คน การไปฝึกอบรมส่วนใหญ่มักเป็นหัวหน้างานเข้าร่วม เพราะเป็นผู้รับผิดชอบหลัก แต่เมื่อกลับจากการไปฝึกอบรมแล้ว จะส่งมอบงานที่ต้องปฏิบัติจริง ให้แก่ผู้ร่วมงานที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือ อาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่และสำหรับสถานีอนามัยที่มีผู้ปฏิบัติงาน เพียง 1 คน ก็อาจจะไม่ได้ไปฝึกอบรมเพราะต้องปฏิบัติงานตามภาระงานที่มีมาก หรือมีความรู้สึกลัวการไปฝึกอบรม ทำให้เกิดความสับสนในงาน และส่งผลให้ไม่อาจปฏิบัติงานได้ เหล่านี้จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม และ ด้านการจัดทำแผนและตารางการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติมากกว่าตำแหน่งอื่น อาจเนื่องมาจากได้รับความไว้วางใจ

จากผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสในการเข้าร่วมในการจัดทำแผนของสสอ./สสจ. ทำให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนงานโครงการ จึงทำให้ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งอื่นๆ

การสำรวจและรณรงค์ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค และการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้น ก็พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีการปฏิบัติมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุขได้มีโอกาสในการเรียนรู้วิธีการสำรวจและรณรงค์ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและวิธีการรายงานสอบสวนโรคและควบคุมโรคจากการฝึกอบรมและรับนโยบายในการปฏิบัติงานที่ถ่ายทอดมาจากระดับอำเภอหรือระดับจังหวัด การมีวุฒิการศึกษาที่สูงแสดงว่ามีความรู้และมีความรับผิดชอบ ในระดับหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาจึงให้ความไว้วางใจ จึงปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า สำหรับการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งมีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จึงมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้มารับบริการ และพบว่าจำนวนครั้งของการอบรมที่มากขึ้นจะปฏิบัติงานด้านการสำรวจและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การรายงานสอบสวนและควบคุมโรค การดูแลรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการส่งต่อ และการปฏิบัติงานรายน้อยลง อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการอบรมหรือได้รับการฝึกอบรมน้อยครั้ง มีเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมหลายๆครั้ง หรืออาจจะเนื่องจากผู้ที่ไปฝึกอบรมไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานจริง แต่ไปฝึกอบรมเพื่อรับนโยบายมาส่งต่อให้ผู้ร่วมงานหรืออาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่ไปปฏิบัติ สำหรับการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การรณรงค์ประชาสัมพันธ์และการติดต่อประสานงาน เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สอดคล้องบางส่วนกับลัดดา กุลนันทน์ (2543) ที่พบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การนับถือยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน

4.1 ด้านนโยบายการบริหารงานและการบังคับบัญชา มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกในเชิงบวก อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยให้ความสนใจในนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา และเขต 3 ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการกระตุ้นอยู่เสมอ และเมื่อเข้าใจนโยบายการบริหารแล้วจะทำให้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย การบังคับบัญชา

ก็เช่นกัน หากผู้บริหารมีความสามารถในการบังคับบัญชา มีการสั่งการที่ชัดเจน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน จะส่งผลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในหน้าที่ของตน และการมีอิสระในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความภูมิใจ และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารงานให้ สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามบริบทของพื้นที่ได้ง่าย มีความชัดเจน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และในการ จัดโครงสร้างองค์การควรมุ่งให้มีสายการบังคับบัญชาสั้นเพื่อให้มีขั้นตอนในการติดต่อสื่อสารและ สั่งการเป็นไปอย่างคล่องแคล่วและรวดเร็วลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศการทำงานที่มี อิสระ เจ้าหน้าที่สามารถแสดงผลงานของตนเองอย่างชัดเจนและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งได้ เร็วขึ้นกว่าองค์กรที่สลับซับซ้อน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2542) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรศักดิ์ หันชัยศรี (2546) ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับ ผลการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์และสอดคล้องกับกาญจนา อินทร์ชัย (2545) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดสระบุรี ที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานและสอดคล้องกับยุทธกร โสคานิล (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรค สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้ นโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อรับรู้เข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนแล้ว จะผลักดันให้มีความพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้และผู้บังคับบัญชาต้องมีศักยภาพ ในการบริหารงาน จะก่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้งาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงให้เห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ระหว่างเจ้าหน้าที่กับ หัวหน้า สอ. เพื่อนร่วมงาน ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีผลใน เชิงบวกต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โดยเมื่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มากขึ้น จะปฏิบัติงานขึ้นด้วย อาจเนื่องจากงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกต้องอาศัยการ ทำงานเป็นทีม ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน การป้องกันและ ควบคุมโรคไข้เลือดออกจะไม่มีทางสำเร็จได้ หากขาดความร่วมมือของประชาชนและหน่วยงาน ทุกภาคส่วน ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ทีมงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็น

อย่างดี และยอมก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานต่อไปได้ และส่วนหนึ่งในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 สถานีอนามัยส่วนใหญ่มีบุคลากรจำกัด ทำให้ต้องร่วมมือร่วมใจกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามนโยบายเป้าหมายที่วางไว้ และอาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่มาเป็นระยะเวลานาน มีความคุ้นเคยกับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ มีความสนิทสนมกันอยู่แล้ว จึงมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีต่อกัน ส่งผลให้มีการปฏิบัติมากขึ้นด้วยโดยสอดคล้องกับการศึกษาของ สมเดช ศรีทัต (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการป้องกันและควบคุมไข้เลือดออกโดยอธิบายว่าในหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากปฏิบัติงานอยู่ด้วยกัน ความสนิทสนมเป็นปัจจัยสำคัญทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้และนำมาซึ่งภาพพจน์ของหน่วยงานเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธกร โสคานิล (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรคสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ด้วย

4.3 ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุม

โรคไข้เลือดออกในเชิงลบ โดยการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มากขึ้น เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานน้อยลง อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้มีรายได้มากขึ้น ปฏิบัติงานมานานแล้ว บางส่วนอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นเวลานาน มีความเหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและเมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้นจนไม่สามารถเลื่อนระดับขึ้นไปได้อีก อาจจะปล่อยประละเลยการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็ตาม หรืออาจเนื่องจากการได้รับเงินเพิ่มขึ้นแต่เพิ่มขึ้นไม่มากนัก จนไม่เห็นความแตกต่างจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ จึงไม่รู้สึกตื่นเต้น ตีใจหรือกระตุ้นให้ทำงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ(2539) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภคินี ศรีสารคาม (2538) ที่ศึกษาระดับความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จังหวัดมหาสารคาม พบว่ารายได้พิเศษของเจ้าหน้าที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถทางด้านวิชาการ กิจกรรมพิเศษและรวมทุกด้านและไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิตติมา พานิชกิจ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัดของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัด

นครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจด้านรายได้และประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนที่น่าพอใจจะทำให้เจ้าหน้าที่ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเงินไม่ได้มีส่วนกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรมีวิธีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นจากด้านอื่นๆ เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าในองค์กร มีกลวิธีดึงดูดใจให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำให้มากขึ้นเพื่อจะทำให้รู้สึกถึงงานและมีแรงกระตุ้นให้อยากทำงานมากขึ้น โดยตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ได้กล่าวว่าการจูงใจจะได้ผลดีหากผู้บริหารใช้กระบวนการเพิ่มค่างานหรือการทำให้งานมีความหมายมากยิ่งขึ้น (Job enrichment) เข้ามาเสริมด้วย อย่างไรก็ตามแม้ว่าการปฏิบัติงานจะไม่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็ไม่ควรใช้วิธีการลดเงินเดือนหรือลดค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ เพราะเงินย่อมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง หากเงินเดือนและค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆถูกลดลง ยังจะสร้างความไม่พึงพอใจและจะลดการปฏิบัติงานลงได้อีก ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค

ใช้เลือดออกในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าการมีความรับผิดชอบมากขึ้น เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ยอมรับทั่วไปว่าการที่บุคคลมีความรับผิดชอบย่อมจะตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานสำเร็จ และการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจนและได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในงานจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าเป็นเจ้าของและผูกพันกับหน่วยงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและอาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 ได้มีการรับรู้นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนการตระหนักถึงคุณค่าของงานว่าการป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือดออกส่งผลดีต่อชีวิตของประชาชน ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบในงานและพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายให้ได้ ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับการศึกษาของยุทธกร โสคานิล (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือดออกของเจ้าหน้าที่กองควบคุมโรค สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือดออก โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับมอบงานและมีอำนาจตัดสินใจ อย่างเต็มที่ จะส่งผลที่ดีต่อผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรศักดิ์ หันชัยศรี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับระดับการดำเนินงานตามมาตรการ

หลักการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก และสอดคล้องกับการศึกษาของวัลลภ บุญริ้ว (2545) ที่พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดสมุทรปราการ โดยการที่ เจ้าหน้าที่ที่รู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจนแม้ว่างานบางอย่างจะมีความซ้ำซ้อน ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าจะมีความรับผิดชอบมากน้อยต่างกันเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้กระตุ้นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่โดยการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน ให้โอกาสแสดงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับอย่างเต็มที่ การให้โอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจในงานแม้ว่างานจะซ้ำๆ หน่ายเมื่อก็จะรับผิดชอบให้สำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกทำงานและจะสามารถปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4.5 ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก

ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีความก้าวหน้าในงานมากขึ้น จะปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย อาจเนื่องจากความก้าวหน้าในงานเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่กระตุ้นให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่มากขึ้น การได้รับความก้าวหน้า อาทิ เช่น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักจะทำให้เกิดความภูมิใจในงานและมีความรู้สึกว่าคุณต้องปฏิบัติงานให้ดีสมกับตำแหน่งที่ได้รับ และหากเห็นว่าตนยังมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ จะส่งผลให้ตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นอีก และอาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนหนึ่งเพิ่งเข้าปฏิบัติงาน มีโอกาสเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จึงตั้งใจปฏิบัติงานนี้ให้สำเร็จ เพื่อจะได้นำผลงานไปใช้ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นและอาจเนื่องจากในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก จะมีการฝึกอบรม ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อยู่เสมอ ทำให้ได้รับความรู้ใหม่และเทคนิคใหม่ๆ ที่ใช้ในการทำงานที่ง่ายขึ้น การได้ไปพบปะกับผู้ที่รับผิดชอบงานเดียวกันในพื้นที่อื่น ๆ สร้างความตื่นตัว ทำให้รู้สึกว่าการทำงานไม่น่าเบื่อหน่าย และการไปฝึกอบรมหรือการไปศึกษาต่อ ทำให้ได้พบปะกับคนในสายอาชีพเดียวกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอาจจะทำให้เห็นช่องทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกเพิ่มขึ้นด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของสมเดช ศรีทัต (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดอุดรธานีพบว่าโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรศักดิ์ หันชัยศรี (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน

ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรการหลักในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โดยสามารถทำให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ความก้าวหน้ามีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในเชิงบวก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการตัดสินใจเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความถูกต้องเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีความเสมอภาค ตลอดจนการให้โอกาสได้แสดงผลงานความสามารถให้คำปรึกษาช่วยเหลือให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่ควรได้รับ และส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำนโยบายในการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานชัดเจน กำกับติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของ สอ. และบริหารงานด้วยความยุติธรรม

1.2 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การอบรมพัฒนาองค์กร ศึกษาดูงาน การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดีเด่น การจัดเวทีเพื่อนำเสนอผลงาน การสนับสนุนทรัพยากร สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า การให้โอกาสไปศึกษาต่อหรือพัฒนาศักยภาพ การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยชี้แจงบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การสอนงานการนิเทศงาน เป็นต้น

1.3 ควรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น การสรรหางบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ การจัดทีมเดินทางลงพื้นที่ปฏิบัติงานควรมีเจ้าหน้าที่เพศชายลงพื้นที่ด้วยหากพื้นที่นั้นมีความยากลำบากในการเดินทางหรือเป็นพื้นที่เสี่ยง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในจังหวัดเขตการสาธารณสุข 3 เพียงเขตเดียว ควรมีการศึกษาในเขตอื่นๆใกล้เคียง หรือเขตอื่นๆ ทั่วประเทศ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาระดับนโยบายต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยผู้ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกด้วย เนื่องจากงานอื่นๆ ที่ได้ปฏิบัติอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยได้

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีการกำหนดตัวแปรตามเป็นดัชนีความชุกของลูกน้ำยุงลาย เพื่อเป็นการสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

2.4 ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน ชุมชน หน่วยงานราชการอื่นๆ หน่วยงานเอกชนในพื้นที่ ในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก เพื่อนำเป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไป

2.5 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก เช่น กระบวนการบริหาร ทรัพยากรการบริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชน ภาวะแวดล้อม ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นต้น