

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ทั้งหมดจำนวน 198 คน (รายละเอียด ข้อมูลทั่วไปจากผลการศึกษา ตามผนวก ข) การนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 2

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 3

4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 4

4.4 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา ตอนที่ 1

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

4.1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ รวมทุกด้าน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับสูง ร้อยละ 71.2 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงสุดร้อยละ 23.2 ระดับปานกลาง ร้อยละ 5.1 ตามลำดับ กล่าวโดยสรุปแล้วระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ รวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง เฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.524 รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ รวมทุกด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด	(4.50 - 5.00)	46
สูง	(3.50 - 4.49)	141
ปานกลาง	(2.50 - 3.49)	10
ต่ำ	(1.50 - 2.49)	1
ไม่มี	(1.00 - 1.49)	0
รวม	198	100.00

$$\bar{X} = 4.17 \quad S.D. = 0.524$$

4.1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านการให้บริการ 5 สาขา

เมื่อแยกศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้านการให้บริการ 5 สาขาแล้วพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.2 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับสูง รองลงมา ได้แก่ระดับสูงสุด และระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 12.1 และ 5.1 ตามลำดับ กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๔ ด้านการให้บริการ 5 สาขาอยู่ในระดับสูง เฉลี่ย 4.471 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.409 รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านการให้บริการ 5 สาขา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๔		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด	(4.50 - 5.00)	24	12.1
สูง	(3.50 - 4.49)	164	82.8
ปานกลาง	(2.50 - 3.49)	10	5.1
ต่ำ	(1.50 - 2.49)	0	0.0
ไม่มี	(1.00 - 1.49)	0	0.0
รวม		198	100.00

$$\bar{X} = 4.471 \quad S.D. = 0.409$$

4.1.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบท

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและพัฒนาชนบท พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๔ ระดับสูง ร้อยละ 75.3 รองลงมา ระดับปานกลาง และน้อย ร้อยละ 22.2 และ 2.5 ตามลำดับ กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๔ ด้านสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาชนบท อยู่ในระดับสูง เฉลี่ย 3.722 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.522 รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับ
ตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและพัฒนาชนบท

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด (4.50 - 5.00)	0	0.0
สูง (3.50 - 4.49)	149	75.3
ปานกลาง (2.50 - 3.49)	44	22.2
ต่ำ (1.50 - 2.49)	5	2.5
ไม่มี (1.00 - 1.49)	0	0.0
รวม	198	100.00

$$\bar{X} = 3.722 \quad S.D. = 0.522$$

4.1.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านบริหารงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ
ตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการ
บริหาร ระดับปานกลาง ร้อยละ 65.2 รองลงมา ได้แก่ ระดับสูง ระดับสูงสุด
และน้อย ร้อยละ 17.2, 15.2 และ 2.5 ตามลำดับ ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้านการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เฉลี่ย 3.3449
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ
ตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด	(4.50 - 5.00)	30	15.2
สูง	(3.50 - 4.49)	34	17.2
ปานกลาง	(2.50 - 3.49)	129	65.2
ต่ำ	(1.50 - 2.49)	5	2.5
ไม่มี	(1.00 - 1.49)	0	0.0
รวม		198	100.00

$$\bar{X} = 3.449 \quad S.D. = 0.77$$

4.1.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านวิชาการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้านวิชาการ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.0 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านวิชาการ ระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ ระดับสูง น้อย และไม่มีการปฏิบัติงานด้านนี้เลย คิดเป็นร้อยละ 41.4, 3.5 และ 1.0 ตามลำดับ กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เฉลี่ย 3.359 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.603 รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ด้านวิชาการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด	(4.50 - 5.00)	0	0.0
สูง	(3.50 - 4.49)	82	41.4
ปานกลาง	(2.50 - 3.49)	107	54.0
ต่ำ	(1.50 - 2.49)	7	3.5
ไม่มี	(1.00 - 1.49)	2	1.0
รวม		198	100.00

$$\bar{X} = 3.359 \quad S.D. = 0.77$$

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการให้บริการ 5 สาขา ด้านสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและพัฒนาชนบท อยู่ในระดับสูง เฉลี่ย 4.47 และ 3.722 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงาน และด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เฉลี่ย 3.449 และ 3.359 ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว กล่าวสรุปได้ว่ามี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูง ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (หน้า 71) โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ จำแนกด้านต่าง ๆ ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ
จำแนกตามด้านต่าง ๆ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แยกตามกิจกรรมด้าน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ด้านการให้บริการ 5 สาขา	4.471	0.409
- ด้านสนับสนุน สสม.และพัฒนา	3.722	0.522
- ด้านบริหาร	3.449	0.772
- ด้านวิชาการ	3.359	0.603
รวมทุกด้าน	4.172	0.524

**4.1.6 ความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ใน
จังหวัดชัยภูมิ**

จากผลการศึกษาถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ
ตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่
ในระดับสูง ร้อยละ 82.8 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 11.6
และความพึงพอใจในระดับสูงสุด ร้อยละ 5.6 กล่าวโดยสรุปแล้วเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ มีความพึงพอใจในงานสูง เฉลี่ย 3.9 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.411 รายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด	(4.50 - 5.00)	11	5.6
สูง	(3.50 - 4.49)	164	82.2
ปานกลาง	(2.50 - 3.49)	23	11.6
ต่ำ	(1.50 - 2.49)	0	0.0
ไม่มี	(1.00 - 1.49)	0	0.0
รวม		198	100.00

$$\bar{X} = 3.9 \quad S.D. = 0.41$$

4.2.7 ความเครียดจากงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

จากการศึกษาถึงระดับความเครียดจากงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.7 มีความเครียดจากงานระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ มีความเครียดจากงานระดับต่ำ ร้อยละ 24.7 และมีความเครียดจากงานระดับสูง ร้อยละ 8.6 กล่าวโดยสรุปเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ มีความเครียดจากงานระดับปานกลาง เฉลี่ย 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.551 รายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความเครียดจากงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ความเครียดจากงาน		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สูงสุด	(4.50 - 5.00)	0	0.0
สูง	(3.50 - 4.49)	17	8.6
ปานกลาง	(2.50 - 3.49)	132	66.7
ต่ำ	(1.50 - 2.49)	49	24.2
ไม่มี	(1.00 - 1.49)	0	0.0
รวม		198	100.00

$$\bar{X} = 2.83 \quad S.D. = 0.551$$

ผลการศึกษา ตอนที่ 2

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๓ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตาม กับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ตามกรอบการศึกษา ว่าจะมีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ค่าที่บอกถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง 1 เครื่องหมายที่อยู่หน้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะเป็นเครื่องหมายชี้ถึงความสัมพันธ์ของสองตัวแปรว่าความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งถ้าหากตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่ม อีกตัวแปรตัวหนึ่งจะเพิ่มตาม หรือถ้าตัวแปรตัวหนึ่งลดแล้ว ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะลดตามไปด้วย มีการตั้งสมมติฐานและทดสอบการศึกษาดังต่อไปนี้

กำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของการศึกษานี้ คือ

0.00 - 0.20	หมายถึงความสัมพันธ์ในระดับ	ไม่มี
0.21 - 0.40	หมายถึงความสัมพันธ์ในระดับ	ต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึงความสัมพันธ์ในระดับ	ปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึงความสัมพันธ์ในระดับ	ค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึงความสัมพันธ์ในระดับ	สูง

(ธวัชชัย งามสันติวงษ์ , 2537 : 278)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

4.2.1) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ กับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1.

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ลักษณะตำแหน่งที่ปฏิบัติ การได้รับการศึกษา

อบรมต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ ๑ ประกอบด้วยหลายตัวแปร โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเหล่านั้นกับ
ตัวแปรตามเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือเมื่อตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นประสิทธิผล
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ซึ่งเป็นตัวแปรตามก็จะเพิ่มตามไปด้วย แต่ความสัมพันธ์
เหล่านั้นเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หน้า 71) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ได้แก่ อายุ ($r = 0.1999^*$) สถานภาพ
การสมรส ($r = 0.2103^*$) อายุราชการ ($r = 0.2614$) ระดับตำแหน่ง (0.3119^{**}) และ
ลักษณะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (0.3620^{**}) ส่วนตัวแปรนอกนั้น ได้แก่ เพศ การศึกษา
จำนวนครั้งที่ และจำนวนวันที่เข้ารับการอบรมต่อเนื่อง พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๑ รายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในจังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
เพศ	0.0500
อายุ	0.1999*
การศึกษา	-0.0593
สถานภาพการสมรส	0.2103*
ประสบการณ์การทำงาน	0.2614**
ระดับตำแหน่ง	0.3119**
ลักษณะของตำแหน่ง	0.3620**
จำนวนครั้งเข้ารับการอบรม	0.2078
จำนวนวันเข้ารับการอบรม	0.1216

N of case: 198 1-tailed Signif: * -.01 ** -.001 $p < .05$

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ตามข้อที่ 1 สรุปได้ว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพการงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

4.2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

เมื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ทั้ง 11 องค์ประกอบ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลดังกล่าว คือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ($r = 0.3088^{**}$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.2659^{**}$) สัมพันธภาพกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.2266^{*}$) ความสำเร็จในงาน ($r = 0.2684^{**}$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.2818^{**}$) ความรับผิดชอบ ($r = 0.2448^{*}$) ลักษณะของงานที่ทำ ($r = 0.2590^{*}$) โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.3088^{**}$) โดยที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระเหล่านั้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แต่เป็นความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำ ส่วนตัวแปรที่เหลือนอกนั้นซึ่งได้แก่ ตัวแปรการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ รายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
นโยบายการบริหารงาน	0.3088**
การปกครองบังคับบัญชา	0.0373
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.2659**
สัมพันธภาพกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน	0.2266**
รายได้เงินเดือนและสวัสดิการ	-0.0121
ความมั่นคง	0.1479
ความสำเร็จในงาน	0.2684**
ได้รับการยอมรับนับถือ	0.2618**
ความรับผิดชอบ	0.2248*
ลักษณะงานที่ทำ	0.2590**
โอกาสและความก้าวหน้า	0.3088**
รวมความพึงพอใจ	0.3075**

N of case: 198 1-tailed Signif: * -.01 ** -.001

จากผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อที่ 2 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ องค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับผู้อื่น และกับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ กับปัจจัยด้านความเครียดจากงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.

ปัจจัยด้านความเครียดจากงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

เมื่อศึกษาถึงความเครียดจากงาน ซึ่งประกอบด้วยความเครียดที่เกิดกับทางด้านจิตใจและความเครียดที่เกิดผลกระทบต่อทางร่างกาย กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิแล้วพบว่า ปัจจัยความเครียดจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ รายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านความเครียดจากงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยความเครียดจากงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ผลกระทบทางด้านจิตใจ	-0.1204
ผลกระทบทางด้านร่างกาย	-0.0019
รวมเป็นความเครียดจากงาน	0.0094

N of case: 198 1-tailed Signif: * -.01 ** -.001

จากผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อที่ 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความเครียดจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษา ตอนที่ 3

4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานข้อที่ 4.

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้าน
ความเครียดจากงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ฯ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ใน
จังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ การคำนวณค่าต่าง ๆ ในสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยมีตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือประสิทธิผล
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ฯ ตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. V 1 = เพศ
2. V 2 = อายุ
3. V 3 = การศึกษา
4. V 4 = สถานภาพสมรส
5. V 5 = ประสบการณ์ในการทำงาน
6. V 6 = ระดับตำแหน่ง
7. V 7 = ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
8. V 8 = จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมต่อเนื่อง
9. V 9 = จำนวนวันที่เข้ารับการอบรมต่อเนื่อง
10. V 201 = นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน
11. V 202 = การปกครองบังคับบัญชา
12. V 203 = สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน
13. V 204 = สัมพันธภาพกับผู้อื่นและกับเพื่อนร่วมงาน
14. V 205 = รายได้และสวัสดิการ

15. V 206 = ความมั่นคงในงานที่ทำ
16. V 207 = ความสำเร็จในงาน
17. V 208 = การได้รับการยอมรับนับถือ
18. V 209 = ความรับผิดชอบ
19. V 210 = ลักษณะงานที่ทำ
20. V 211 = โอกาสและความก้าวหน้า
21. V 212 = ความพึงพอใจในงาน
22. V 213 = ความเครียดจากงานผลกระทบต่อด้านจิตใจ
23. V 214 = ความเครียดจากงานผลกระทบต่อทางด้านร่างกาย
24. V 215 = ความเครียดจากงาน

วิธีเลือกสัมภาระถดถอยพหุคูณ (Method) ที่ใช้คือ Stepwise

ผลที่ได้จากการคำนวณ ในครั้งนี้

1.1 ตัวแปรลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวแปรแรกที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในสมการถดถอยพหุคูณ (ขั้นที่ 1) ได้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ (ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ) กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $R = 0.36543$ (ในที่นี้ตัวแปรอิสระมีเพียงตัวแปรเดียว ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) จึงมีค่าเป็นเพียร์สัน r)

R Square มีค่าเท่ากับ 0.3354 แสดงจำนวนความแปรปรวนในสมการที่สร้างขึ้น

Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.12891 เป็นค่าที่ปรับจากการคำนวณค่า **R Square** เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนของข้อมูลและจำนวนของตัวแปร

Standard Error มีค่าเท่ากับ 12.4591 เป็นค่าที่แสดงถึงความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

1.2 ตัวแปรความพึงพอใจในงานรวม เป็นตัวแปรที่มีค่า **T** สูงสุด และมีค่า **Sig T** น้อยกว่า 0.05 (0.0001) จึงถูกนำเข้าสมการ (ขั้นที่ 2) มีผลทำให้

Multiple R มีค่าเพิ่มขึ้นจากสมการใน (ขั้นที่ 1) เป็น 0.45191

R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.20422 ซึ่งก็เพิ่มขึ้นตามค่า **R** ด้วย

Adjusted R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.19567

Standard Error มีค่าลดลงเหลือ 11.9721

1.3 หลังจากมีการปรับสมการถดถอยพหุคูณ ใน (ขั้นที่ 2) ตัวแปรโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตัวแปรที่มีค่า T สูงสุด และมีค่า Sig T น้อยกว่า 0.05 (0.0015) จึงถูกนำเข้าไปในสมการถดถอย (ขั้นที่ 3) ทำให้เกิดผลดังนี้

Multiple R มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.48163 มากกว่าค่า R ในสมการ(ขั้นที่ 1) และ (ขั้นที่ 2)

R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.23197 ซึ่งก็เพิ่มขึ้นตามค่า R มากกว่า (1), (2)

Adjusted R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ 0.21951 มากกว่า R, R-Square

Standard Error มีค่าลดลงเหลือ 11.79336 ซึ่งลดลงจากขั้นที่ (1) และ (2)

1.4 เมื่อมีการปรับสมการถดถอยพหุคูณ ใน (ขั้นที่ 3) ตัวแปร นโยบายและการบริหารของหน่วยงานเป็นตัวแปรที่มีค่า T สูงสุด และมีค่า Sig T น้อยกว่า 0.05 (0.0049) จึงถูกนำเข้าไปในสมการถดถอย (ขั้นที่ 4) ทำให้เกิดผลดังนี้

Multiple R มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.50859 มากกว่าค่า R ในสมการ (ขั้นที่ 1) (ขั้นที่ 2) และ (ขั้นที่ 3)

R Square ก็มีค่าเพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ 0.25867 ซึ่งก็เพิ่มขึ้นตามค่า R มากกว่าขั้นที่ (1) (2) และ (ขั้นที่ 3)

Adjusted R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.24255 ตามค่า R, และ R-Square

Standard Error มีค่าลดลงเหลือ 11.61801

1.5 เมื่อมีการปรับสมการถดถอยพหุคูณ ใน (ขั้นที่ 4) แล้วตัวแปรระดับตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีค่า T สูงสุด และมีค่า Sig T น้อยกว่า 0.05 (0.0108) จึงถูกนำเข้าไปในสมการถดถอย (ขั้นที่ 5) ทำให้เกิดผลดังนี้

Multiple R มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.50859 มากกว่าค่า R ในสมการทุกขั้นที่กล่าวมาทั้งหมด

R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.28066 ซึ่งก็เพิ่มขึ้นตามค่า R ด้วย

Adjusted R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.26100 มีค่าเพิ่มขึ้น

Standard Error มีค่าลดลงเหลือ 11.47156

1.6 เมื่อมีการปรับสมการถดถอยพหุคูณ ใน (ขั้นที่ 5) แล้ว ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรที่มีค่า T สูงสุด และมีค่า Sig T น้อยกว่า 0.05 (0.0191) จึงถูกนำเข้าไปในสมการถดถอย (ขั้นที่ 5) ทำให้เกิดผลดังนี้

Multiple R มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.54908 มากกว่าค่า R ในสมการทุกขั้นที่กล่าวมาทั้งหมด

R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.30149 ซึ่งก็เพิ่มขึ้นตามค่า R ด้วย

Adjusted R Square มีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.27847 มีค่าเพิ่มขึ้น

Standard Error มีค่าลดลงเหลือ 11.33923

การที่ค่า Multiple R R Square และค่า Adjusted R Square มีค่าเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในสมการ ขั้นตอนที่ (2), (3), (4), (5) และขั้นตอนที่ (6) เพราะเป็นธรรมชาติที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหลายตัวแปรย่อม มีค่ามากกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1 ตัวแปร จึงสรุปได้ว่า การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ถ้าตัวแปรอิสระเพิ่มขึ้นย่อมจะทำให้ค่า R เพิ่มขึ้นด้วย แต่สำหรับการทำนายแล้วตัวแปรที่ใช้ในการทำนาย (ตัวแปรอิสระ) ยิ่งน้อยยิ่งดี เพราะจะทำให้ง่ายต่อการทำนาย

ส่วนการที่ค่า Standard Error มีค่าลดลงเรื่อยๆ ในสมการถดถอย ขั้นที่ (2), (3)(4) (5) และขั้นที่ (6) เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยังมีค่าเพิ่มขึ้นก็ยิ่งจะทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนลดลง นั่นคือมีความถูกต้องเพิ่มขึ้น เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

1.6 ค่า F มีค่า = 13.09263 มีนัยสำคัญที่ (Sig F) = 0.0000

นั่นแสดงว่า ปฏิเสธ $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = 0$

และรับ $H_1 : \text{มีค่า } b \text{ อย่างน้อย 1 ค่าไม่เท่ากับ } 0$

สรุปได้ว่า ตัวแปรลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรโอกาสและความก้าวหน้า ตัวแปรนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ตัวแปรระดับตำแหน่ง และตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ มีสัมประสิทธิ์อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ รายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เมื่อให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัย	B	SE B	Beta	R	F	ที่
ลักษณะของตำแหน่ง	-4.2588	0.8768	-0.3053	0.36543	28.8210**	2
ความพึงพอใจในงาน	0.3024	0.0549	0.3983	0.45191	23.8668**	1
โอกาสความก้าวหน้า	0.8326	0.3948	0.1352	0.48163	18.2651**	6
นโยบายการบริหาร	-3.4422	0.3838	-0.2531	0.50859	16.0503**	3
ระดับตำแหน่ง	0.3104	0.1210	0.1662	0.52977	14.2799**	4
การยอมรับนับถือ	0.9066	0.3891	0.1625	0.5490	13.0926**	5
(Constant)	74.507	12.485				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

R = 0.5490 R Square = 0.30149 Standard Error = 11.3392

Adjusted R Square = 0.2784 a = 74.5079 SE B = 12.4859

สมการพยากรณ์ที่ได้มีค่าคงที่ a = 74.5079 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ SE B = 12.4859 สามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุดในรูปแบบแนบดัด

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 \\
 &= 74.507 + 0.3024X_1 - 4.2588X_2 - 3.4422X_3 + 0.3104X_4 \\
 &\quad + 0.9066X_5 + 0.8326X_6
 \end{aligned}$$

เมื่อ Y = ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

a = ค่าคงที่

X_1 = ความพึงพอใจในงาน

X_2 = ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

X_3 = นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

X_4 = ระดับตำแหน่ง

X_5 = การได้รับการยอมรับนับถือ

X_6 = โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมการถดถอยพหุคูณที่ดีที่สุดในรูปแบบมาตรฐาน

$$\begin{aligned} Z &= B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + B_3 Z_3 + B_4 Z_4 + B_5 Z_5 + B_6 Z_6 \\ &= 0.3983Z_1 - 0.3053Z_2 - 0.2531Z_3 + 0.1662Z_4 + 0.1625Z_5 + 0.1352Z_6 \\ Z &= \text{ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ฯ} \end{aligned}$$

a = ค่าคงที่

Z_1 = ความพึงพอใจในงาน

Z_2 = ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

Z_3 = นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

Z_4 = ระดับตำแหน่ง

Z_5 = การได้รับการยอมรับนับถือ

Z_6 = โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษา ตอนที่ 4

4.4 อภิปรายผลการศึกษา

4.4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในจังหวัดชัยภูมิ รวมทุกด้าน ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับสูงถึงสูงสุด ร้อยละ 71.2 และ 23.2 โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (ตามเกณฑ์ที่คั้งไว้หน้า 56)

เมื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ และกิจกรรมที่มีการปฏิบัติในแต่ละด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านตามลำดับดังนี้ คะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้านการให้บริการ 5 สาขา ($\bar{X} = 4.471$) รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้านสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานและพัฒนาชนบท ($\bar{X} = 3.72$) งานด้านการบริหาร ($\bar{X} = 3.45$) และต่ำสุดได้แก่งานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.359$) ซึ่งเมื่อได้พิจารณาถึงกิจกรรมย่อยของงานแต่ละด้าน ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ กิจกรรมที่ปฏิบัติได้น้อยถึงปานกลาง คือ เฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 3.49 ประกอบด้วย กิจกรรมดังต่อไปนี้ (รายละเอียดตามภาคผนวก ข)

1. งานวิจัยเบื้องต้น เป็นกิจกรรมการดำเนินการวิจัย หรือร่วมโครงการวิจัยเพื่อให้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานบริการ และข้อมูลทางสถานะสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 2.116 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.028

2. งานวางแผนงานและประเมินผลงาน ได้แก่กิจกรรม การวางแผนแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข ตามระบบ กชช. และการจัดทำแผนพัฒนาตำบล 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.768

3. งานด้านบริหาร กิจกรรมเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ การดำเนินงานเพื่อการบรรจุแต่งตั้ง และโอนย้าย เลื่อนระดับ ปรับเงินเดือน และการดำเนินงานเพื่อการศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 2.488 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.65

4. งานด้านการให้บริการ การฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยพิการ รวมถึงการรักษาพยาบาลและดูแลผู้ป่วยสุขภาพจิต การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยให้เข้าสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุด ค่าเฉลี่ย กิจกรรมดังกล่าว 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.974

5. งานสนับสนุนการให้บริการ ประกอบด้วยกิจกรรมเน้นให้สูขศึกษาการถ่ายทอดความรู้แก่อาสาสมัคร การเตรียมชุมชน องค์กรต่าง ๆ การดำเนินงานให้สูขศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป ในชุมชน ในโรงเรียนและในสถานีนอนามัย ค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.715

4.4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ดังกล่าว มีปัจจัยหลักจำนวน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยด้านความเครียดจากงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ เมื่อแยกศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่องค์ประกอบ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบนอกนั้น ไม่มีผลต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๑

อายุ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้วยการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) $r = 0.1999^*$ นั้นแสดงว่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงต่อกัน ซึ่งหมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก โดยปฏิเสธสมมติฐาน $H_0 (=0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยยอมรับ $H_1 (\neq 0)$ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ความรับผิดชอบ ภาวะความคิดอ่าน และการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ทำให้เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานจึงทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา

ของ สมพร อธิธิเดชพงศ์ (2530) พรทิพย์ อุ่นโกลม (2532) และไพเราะ ไตรดิลาพันธ์ (2534) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน จากเหตุผลและผลการศึกษาที่พบ สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สถานภาพการสมรส จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร สถานภาพการสมรส กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้วยการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.2103^*$ นั้นแสดงว่า ความสัมพันธ์ของสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงต่อกัน ซึ่งหมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกโดยปฏิเสธสมมติฐาน $H_0 (=0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยยอมรับ $H_1 (\neq 0)$ ความสัมพันธ์ของสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการมีสถานภาพการสมรสทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ เพราะครอบครัวเป็นแหล่งที่ให้ความรัก ความอบอุ่นเป็นแหล่งที่ช่วยแก้ปัญหา ช่วยสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดน้อยลง ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้เป็นคนมีเหตุผลทำงานด้วยสติปัญญามีเหตุผลไม่หวั่นไหว สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร อธิธิเดชพงศ์ (2530) ที่พบว่าสถานภาพในการสมรสคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน โดยที่แพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่แต่งงานแล้ว มีคะแนนผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าแพทย์ที่ยังเป็นโสด ส่วนทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528) ได้ทำการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานโภชนาการดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้วยการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.26142^{**}$ นั้นแสดงว่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงต่อกัน ซึ่งหมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก โดยปฏิเสธสมมติฐาน

$H_0 (= 0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยยอมรับ $H_1 (\neq 0)$ ซึ่งความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษารายงานได้ว่า เนื่องจากว่าประสบการณ์ ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้นทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของสมพร อธิเชษฐพงศ์ (2530) ที่พบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนหลายคน จะทำให้มองชีวิตได้กว้างไกล กรอบคลุมและลึกซึ้ง จะมีวุฒิภาวะเพิ่มมากขึ้นด้วย บุคคลที่มีวุฒิภาวะสูงย่อมมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีการแสดงออกที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการและผู้ร่วมงาน มีความสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและประสบการณ์ในอดีต เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นรู้ว่าภาวะอะไรบ้าง ที่เสี่ยงและไม่เสี่ยง มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาค้าง ๆ ได้ดีประสบการณ์มากจะช่วยพัฒนาความคิด มีจินตนาการสามารถคิดหาทางเลือกสำหรับการตัดสินใจได้มาก สามารถเลือกทางเลือกได้ดีและเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผล จะช่วยให้บุคคลเกิดความคิด ทักษะเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนมีส่วนร่วมดีขึ้น การมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานย่อมทำให้เจ้าหน้าที่เข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บริการได้ดีขึ้นด้วย จากเหตุผลดังกล่าวและจากผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับตำแหน่ง ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้วยการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.3119^{**}$ นั้นแสดงว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงต่อกัน ซึ่งหมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก โดยปฏิเสธสมมติฐาน $H_0 (= 0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยยอมรับ $H_1 (\neq 0)$ ซึ่งความสัมพันธ์ของ สองตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษารายงานได้ว่า กว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 นั้นต้องผ่านการรับราชการอย่างยาวนานพอสมควร จึงมีการสั่งสมประสบการณ์ตามจำนวนปีที่รับราชการ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล กว่าจะได้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 อายุราชการอย่างน้อย 15 ปี ขึ้นไปจากผลการศึกษาและเหตุผลตามที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ ตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ด้วยการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.3620^{**}$ นั้นแสดงว่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงต่อกัน หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก โดยปฏิเสธสมมติฐาน $H_0 (=0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 โดยยอมรับ $H_1 (\neq 0)$ โดยความสัมพันธ์ของสองตัวแปร มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำอธิบายได้ว่า ทั้งนี้ก็เพราะว่าผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัยนั้น ต้องผ่านกระบวนการเลือกสรร การประเมินผลงาน และประเมินบุคคลจากกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ มีอายุราชการมากพอสมควรและที่สำคัญระดับตำแหน่ง ก็ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป อายุราชการและประสบการณ์มาก จึงทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ ดังกล่าวสูงตามไปด้วย จากเหตุผลตามที่กล่าวมาและจากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จำนวนวันและจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม ก็คือการได้รับการอบรมต่อเนื่องระหว่างประจำการ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรดังกล่าว กับตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้วยการทดสอบ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า $r = 0.1078$ และ 0.1216 ค่า $p > 0.05$ นั้นคือยอมรับสมมติฐาน $H_0 (=0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปฏิเสธ $H_1 (=0)$ สรุปว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าการฝึกอบรมนั้นอาจไม่ตรงกับความต้องการ หรือความต้องการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้เข้ารับการอบรมอาจมีความรู้ความเข้าใจอยู่แล้ว หรืออาจเป็นผู้ที่ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่สนใจที่จะเข้ารับการอบรมในเรื่องดังกล่าว ระยะเวลาในการจัดอบรมอาจไม่เหมาะสม เนื้อหาที่จัดอบรมไม่น่าสนใจ เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รู้เรื่องคืออยู่แล้ว และประการสำคัญ การขาดการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขดังกล่าว ขาดแรงจูงใจใน

การฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531) ที่พบว่า การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา การวิจัย ของ สงวน ธาณี (2537) ที่พบว่า การอบรมระหว่างประจำการ ไม่มีผลต่อความสามารถของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จึงสรุปได้ว่า การได้รับการอบรมต่อเนื่องระหว่าง ประจำการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ๑ ด้วยการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 โดยการหาค่า สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.3075** นั้นแสดงว่าความ สัมพันธ์ของสองตัวแปร มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงต่อกัน ซึ่งหมายความว่า มีความ สัมพันธ์กันในทิศทางบวก โดยปฏิเสธสมมติฐาน $H_0 (=0)$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ขอมรับ $H_1 (\neq 0)$ โดยที่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางบวกคือเมื่อเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๑ ก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และ เมื่อแยกศึกษาถึงองค์ประกอบที่รวมเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีการจูงใจ ของ Frederick Herzberg ทั้งด้านปัจจัยในการกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน พบว่าองค์ประกอบ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๑ ในลักษณะดังกล่าว ประกอบด้วย

นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ($r=0.3088^{**}$) เป็นเรื่องของการ กำหนดนโยบาย ปรัชญาและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานอีกอด จะ ส่งผลต่อความรู้สึกในทำนองเดียวกันกับการบังคับบัญชา มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ของการปฏิบัติ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r=0.2659^{**}$) การปฏิบัติงานของคนเรานั้น ถึงแม้จะเกิดความพอใจในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมไม่ ใช่ว่าจะช่วยให้คนเราคงสภาพของความพอใจในการทำงานอยู่ได้ตลอดไป ยังต้องการระยะ เวลาของการพักผ่อนต้องการบรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไม่ซ้ำซากและจำเจ ดังนั้นสภาพในการ ทำงานจึง หมายถึงรวมถึงสภาพทางร่างกายจิตใจและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมรวมถึงบรรยากาศ ที่เกิดความอบอุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย

สัมพันธภาพกับผู้อื่น ($r=0.2266^*$) เป็นความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนับว่ามีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอยู่ไม่น้อย

ความสำเร็จในงาน ($r=0.2684^*$) นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งมนุษย์เรานั้นถ้าหากทำงานสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กระหม่อมใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นซ้ำอีกได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความสำเร็จในงานเบื้องต้นจะช่วยทำให้สภาพร่างกายแลจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงานนั้นซ้ำอีก

การได้รับการยอมรับนับถือ ($r=0.2618^{**}$) การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ นับเป็นแรงจูงใจให้คนรักงาน การได้รับการยกย่องนั้นอาจเป็นการยกย่องที่ได้รับจากสังคม เพื่อนฝูงในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน การได้รับการยกย่องอาจยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติงานยกย่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นการสร้างความรู้สึกที่เป็นแรงจูงใจได้

ความรับผิดชอบ ($r=0.2248^*$) หรืออีกนัยหนึ่งก็คืองานที่ผู้ปฏิบัติ จะต้องมีความรับผิดชอบสูงมีขอบเขตความรับผิดชอบที่สำคัญ จากภาระหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญ จะทำให้คนเกิดความรู้สึกและตระหนักในความสำคัญของตนเอง ซึ่งกลายเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้คนกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและพอใจในการทำงานนั้น ๆ

ลักษณะของงานที่ทำ ($r=0.2590^{**}$) เป็นความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำงานที่งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทฤษฎีความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ความยากง่าย รวมถึงมีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพลักษณะของตนเองด้วย

โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r=0.3088^{**}$) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรักงาน พอใจที่จะทำงานเพราะเมื่อปฏิบัติงานไปแล้ว ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าหรือเกิดความสมหวังในชีวิตการทำงานในเรื่องของความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า ก็เป็นแรงจูงใจอันหนึ่งที่สำคัญ ที่จะตักเตือนให้ปฏิบัติงานขยันเสียสละ หรือพอใจที่จะปฏิบัติงาน จุดหมายที่สูงกว่าปัจจุบันหรือความก้าวหน้าในการทำงาน ความหวังและเส้นทางก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ต้องการความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นบนเส้นทางของการทำงาน

ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ เมื่อนำมารวมเข้าเป็นปัจจัยรวม ด้านความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานดังกล่าว มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก กับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๆ ดังรายละเอียดที่นำเสนอมาข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับผล

การวิจัยของ นิทยา รัศมีรัตน์ (2520) ที่ศึกษาพบว่าความพึงพอใจงานของ พนักงานวางแผนครอบครัว ณ ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัยกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษา ของสมณฑา สิริพงษ์สกุล (2527) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพของการทำงานของพยาบาล การวิจัยของ วรณวิไล จันทราภา (2532) ที่ศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่ผู้ไม่มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร อิทธิเดชพงศ์ (2530) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพยาบาลสาธารณสุขเวชปฏิบัติด้านการบริหารคลินิก จากเหตุผลและผลการศึกษาตามที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3) ปัจจัยความเครียดจากงาน

จากผลการศึกษา ในครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านความเครียดจากงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เมื่อวิเคราะห์ถึงระดับความสัมพันธ์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.0094 ซึ่งถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ผลการศึกษาจึงขัดแย้งกับผลการศึกษา ของสงวน ธาณี (2537) ที่พบว่าปัจจัยด้านความเครียดจากงาน มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % แต่ก็สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุลิต (Burritt : 1988) พบว่า ความเครียดจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และเมื่อแยกศึกษา ความเครียดจากงานที่ส่งผลกระทบต่อข้อบ่งชี้ทางร่างกาย ซึ่งทำให้เกิดอาการ ความดันโลหิตสูง กล้ามเนื้อตึงตัว ชีพจรเต้นเร็ว หายใจเร็ว เหงื่อออกมาก มือเท้าเย็น ปวดศีรษะและอาการไม่สบายท้อง ซึ่งเมื่อเกิดอาการเหล่านี้แล้วจะทำให้มีผลต่อระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษาได้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = -0.1204$ ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กันส่วนความเครียดจากงาน ที่ส่งผลกระทบต่อข้อบ่งชี้ทางอารมณ์และจิตใจ ผลการศึกษานี้ก็พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ($r = -0.0119$)

และเมื่อรวมเป็นปัจจัยด้านความเครียดจากงาน ได้ผลการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความเครียดจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

จากผลการทดสอบตามสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 ตามที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีเพียงบางปัจจัยเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และโอกาสและความก้าวหน้า รวม 8 องค์ประกอบส่วนองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา รายได้เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน แต่เมื่อรวมเป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ส่วนปัจจัยด้านความเครียดจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ

4) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ว่าปัจจัยใดจะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๑ โดยการหาค่าพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากตัวแปรอิสระ ด้วยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ครั้งนี้มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน โอกาสและความ

ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.54908 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 6 เป็น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ ในระดับปานกลาง และค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.30149 นั้นแสดงว่า ปัจจัยทั้ง 6 ร่วมกันอธิบาย ความผันแปรของ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัด ชัยภูมิ ได้ร้อยละ 30.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 69.86 นั้นเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ที่ไม่สามารถอธิบายได้ ณ ที่นี้ และหลังจากปรับค่าพยากรณ์ แล้วได้ค่า **Adjusted R Square** เท่ากับ 0.27847 นั่นคือปัจจัยทั้ง 6 ยังมีผลต่อความ ผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ ร้อยละ 27.84 โดยปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มากที่สุด คือ ความพึงพอใจใน งาน ($B = 0.3983$) รองลงมาคือ ลักษณะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($B = 0.3053$) นโยบายการ บริหารของหน่วยงาน ($B = 0.2531$) ระดับตำแหน่ง ($B = 0.1662$) การได้รับการยอมรับ นับถือ ($B = 0.1625$) โอกาสและความก้าวหน้าจากหน้าที่การงาน ($B = -0.1352$) ตามลำดับ ค่า B ที่ได้คือสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ (Estimated Regression Coefficient) ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลดังกล่าว เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยที่ปัจจัยอื่นๆ ในสมการมีค่าคงที่