

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใน ตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านในตำบล สันกำแพง อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ และเพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงาน

วิธีการดำเนินการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการศึกษาวิจัย คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลสันกำแพง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 332 คน แต่ขณะที่ทำการเก็บข้อมูลได้มี อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เสียชีวิต 1 คน และไม่ได้อยู่ในพื้นที่อีก 1 คน ทำให้สามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 99.40 เปอร์เซ็นต์

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และวิเคราะห์โดยใช้สถิติที (T-Test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (S.D.)

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการกำหนดไว้ 3 ข้อ คือ

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
3. ปัจจัยสุขอนามัย/ปัจจัยรักษามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

5.1 สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ทำการศึกษ จำนวน 330 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาได้แก่ อายุ 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาได้แก่ ค้าขาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 เกษตรกรรม จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 10,001-15,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 52 คน จำนวน 15.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาได้แก่ โสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 รองลงมาได้แก่ ศาสนาอิสลาม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 จำนวนสมาชิกในครอบครัวจำนวน 3-4 คน จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาได้แก่ 1-2 คน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในตำบล สันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา (ค่าจุน) และปัจจัยจิตใจ อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยพิจารณาจากประเด็นดังต่อไปนี้ (ดูตาราง 4.10)

1. ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
2. ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1525
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17
5. ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17
6. ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15
7. ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14
9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.125
10. ด้านโอกาสการเจริญเติบโตอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
12. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0625
13. ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0475
14. ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.098
15. ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
16. ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.025

ในด้านผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (ดูตาราง 4.26)

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 3 ข้อ มีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบข้อมูลโดยใช้ค่า (T-Test) ในการทดสอบ โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.01 สรุปผลได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูงซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (ดูจากตาราง 4.28) โดยภาพรวมพบว่าการทดสอบกับค่าที่กำหนดไว้แล้ว (51) พบว่าสถิติ (T-Test) มีค่าเท่ากับ -2333.268 และมีระดับนัยสำคัญ (Significant) เท่ากับ 0.000

ดังนั้น จากสมมติฐานการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น จากการคำนวณทางสถิติพบว่าปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านวิเคราะห์โดยใช้ค่าตัวแปรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ดูจากตาราง 4.29) หมายความว่า ถ้าองค์กรทางตอบสนองบุคลากรให้ได้รับปัจจัยจูงใจมากเท่าใดจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้นเท่านั้น

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านวิเคราะห์โดยใช้ค่าตัวแปรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผู้วิจัยใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ดูจากตาราง 4.30) หมายความว่า ถ้าองค์กรหาทางตอบสนองบุคลากรให้ได้รับปัจจัยค่าจูนมากเท่าใดจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้นเท่านั้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจในประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สูงคล้ายเช่นกันซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับ ชาตรีจันทร์ตา (2552: 23) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเทศบาลตำบลหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ความพึงพอใจในการดำรงตำแหน่ง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีผลต่อการการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง และจากการที่มีค่าตอบแทนให้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เดือนละ 600 บาท แสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลประโยชน์ตอบแทนประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสนี้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่นชื่อเสียง เกียรติภูมิ อำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดง

ฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมถึงการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของวูตซิช จ้านง (2525: 54) ที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้ตั้งใจไว้ได้ตามเวลาที่กำหนด สิ่งจูงใจอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่เป็น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจึงเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเป็นที่ยึดถือของชาวบ้าน ทั้งได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่ทำประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม สามารถนำความรู้มาใช้กับตนเองและครอบครัว สามารถช่วยเหลือประชาชนในการดูแลสุขภาพอนามัยเบื้องต้น รวมถึงการได้รับความสะดวกในการไปขอรับบริการจากหน่วยงานด้านสาธารณสุข ให้ข้อสนับสนุนว่าแรงจูงใจเป็นเสมือนผลิตผลของความคาดหวังที่มีอยู่ล่วงหน้าของแต่ละบุคคลในการที่จะกระทำ หรือยอมรับในความเป็นไปได้ที่ว่า วัตถุประสงค์ของเขานั้นสามารถจะถึงจุดหมายปลายทางได้ และสอดคล้องกับ วรวิตร หนองแก (2548: 22) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามชนบทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านทัศนคติต่อบทบาท ความคาดหวังประโยชน์

ในส่วนของปัจจัยสุขวิทยา (ค้ำจุน) และปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่ว่าเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement) และมีเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors หรือ hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration policies) การบังคับบัญชา (supervision) เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superior) ความมั่นคงในงาน (security) สถานะของอาชีพ (status) สภาพการทำงาน (working conditions)

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life)
โอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth)ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐานและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น
กล่าวคือถ้าองค์กรทางคอบสนองบุคลากรหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้ได้รับ
ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจมากเท่าใด จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน มีความ
กระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขต่อไป มีความจงรักภักดีต่อ
หน่วยงานสูงมากขึ้นเท่านั้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน คือมีความเต็มใจในการทำงาน มีจิตอาสา
มีความมุ่งมั่น พุ่มเท ทั้งกำลังกาย ความรู้ ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการให้ความร่วมมือ
ในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการดำเนินงานด้านสาธารณสุขเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับประชาชน
โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขเข้ามามีอาสาสมัครปฏิบัติการด้านการสาธารณสุขมูลฐานให้กับชุมชน
ของตน สอดคล้องกับแนวคิดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และแนวคิดของการ
สาธารณสุขมูลฐาน ที่ได้มีความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรเทาความทุกข์
และเพื่อความสุขที่จะเกิดแก่ผู้รับ เป็นการกระตุ้นส่วนเสริมเหตุเพื่อปรับปรุงและแก้ไขสถานการณ์
ความต้องการสมปรารถนาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่นอกเหนือจากครอบครัวและการทำงาน
รวมทั้งอาสาสมัครบางคนต้องการทำให้ตนเองเป็นที่รู้จัก และเป็นบุคคลสำคัญในหมู่เพื่อนบ้าน
หรือในชุมชน เพราะต้องการมีอิทธิพลและความไว้วางใจจากหน่วยงานราชการ ซึ่งในการ
ดำเนินงานอาสาสมัครสาธารณสุขนั้นมีปรัชญาตามแนวคิดที่ว่า ทุกคนมีคุณค่าในตัวเองและมีสิทธิ
ที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยอิสระ ควรมีการเตรียมเครื่องมือของรัฐที่เป็นสิ่งใหม่เพื่ออธิบาย
การมีส่วนร่วมในสวัสดิการรัฐ และเพื่อสร้างอาสาสมัคร การปฏิบัติงานอาสาสมัครนั้นต้องอาศัย
ความร่วมมือทั้งในระดับเจ้าหน้าที่ ประชาชนในชุมชน และผู้รับบริการ ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วม
ของประชาชนนั้นอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการช่วยเหลือกัน ดังนั้นความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับ
สนับสนุนที่เข้มแข็งของทุกฝ่าย และสอดคล้องกับหลักการของการสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งเป็นการ
ดำเนินการในลักษณะของการบริการสุขภาพที่จำเป็น รวมทั้งเป็นบริการที่ชุมชนและประเทศ
สามารถจัดให้มีได้ การสาธารณสุขมูลฐานจะเป็นส่วนที่ผสมผสานอยู่ในทั้งระบบบริการ
สาธารณสุขของรัฐ ซึ่งจัดบริการในระดับตำบลและหมู่บ้าน โดยประชาชนและความร่วมมือ
ของชุมชนเอง เป็นการพัฒนาชุมชนให้มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ด้วยตนเอง
และชุมชนต้องรับรู้ถึงปัญหาของชุมชน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขเจ้าหน้าที่ต้องรู้บทบาทหน้าที่

ของตนเองและของชุมชน จะต้องทำงานร่วมกันโดยให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำโดยประชาชนเพื่อชุมชน หัวใจของงานสาธารณสุขมูลฐาน คือ “ความร่วมมือของชุมชน”

การที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่สูงหลังจากมีการเพิ่มค่าตอบแทน ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มาจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยลูงอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนในระดับที่สูง ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานด้านการบริการอาสาสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทำให้บรรลุปเป้าหมายของการทำประโยชน์เพื่อสังคมด้านงานอาสาสมัครสาธารณสุข สอดคล้องกับพงศ์ หรอด (2540: 18) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือพลังงานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเอง ที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกและความต้องการภายใน โดยแสดงออกอย่างมีจุดหมาย ดังนั้น การกระตุ้นให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องเลือกใช้สิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและตอบสนองเป้าหมายขององค์กรด้วย การศึกษาธรรมชาติและความต้องการของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจึงเป็นแนวทางสำคัญเพื่อให้สามารถจำแนกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิธีการจูงใจที่จะนำมาใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานอาสาสมัครสาธารณสุขที่ให้ประชาชนเป็นผู้ริเริ่มบริการด้วยตัวเอง ทั้งในระดับครอบครัวและชุมชนและบุคลากรผู้ให้ความช่วยเหลือหรือบริการก็คือประชาชนในชุมชนเอง ทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถ ในเรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐาน จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านสาธารณสุข และอาสาสมัครสาธารณสุขมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ทั้งนี้เพราะการบริการจัดการงานด้านสาธารณสุข เป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการของบุคคล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจึงเป็นอาสาสมัครด้านสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดและเข้าถึงกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด การที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในทางบวกกล่าวคือ การที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ได้รับปัจจัยทั้งสองตอบสนองมากเท่าใด ย่อมมีผลต่อผลการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในระดับที่ดีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายของงานด้าน

อาสาสมัครสาธารณสุข จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างถูกต้อง เหมาะสม เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องและยืนยันความเป็นจริงตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตามที่ได้กล่าวอ้างข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง

5.3 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

5.3.1 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ต้องการความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งต้องอาศัยภาครัฐในการเป็นตัวกลางในการให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

5.3.2 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต้องการให้จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

5.4 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ผู้วิจัยแบ่งปัญหา อุปสรรคเป็น 3 ลักษณะคือ

1) ปัญหาอุปสรรคจากตัวอาสาสมัครสาธารณสุข

ได้แก่การไม่มีเวลาพอที่จะปฏิบัติงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เวลาที่ต้องปฏิบัติงานส่วนใหญ่ตรงกับเวลาที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องทำงาน คือตรงกับเวลาราชการ (เวลาทำงาน) ซึ่งเป็นเวลาที่ตรงกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ต้องประกอบอาชีพเหมือนกัน

2) ปัญหาอุปสรรคจากสังคม – ชุมชน

ได้แก่ ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือที่ดีพอ ชาวบ้านไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ไม่ยอมรับการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

3) ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานสาธารณสุขของหน่วยงานภาครัฐ

ได้แก่การขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบในการอบรม อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่โดยตรง การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ไม่ต่อเนื่อง เช่นการติดตามนิเทศประเมินผลการปฏิบัติงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นระยะ การเขียนรายงาน การให้ความรู้ใหม่ๆ แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเรื่องของการให้สิทธิรักษาพยาบาลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกับสถานพยาบาล เจ้าหน้าที่สถานพยาบาลในสังกัด

5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.4.1 ควรให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้าร่วมประสาน ปฏิบัติงานกับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมออย่าง พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แล้วให้ความรู้ คำปรึกษา ขณะปฏิบัติงาน จะทำให้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อถือให้กับชาวบ้านต่ออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้

5.4.2 การอบรม อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใหม่หรือ การอบรมต่อเนื่องให้กับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเก่า ควรทำโดยเน้นให้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีคุณภาพมากที่สุด

5.4.3 ควรมีการประสานกันในทุกภาคส่วน ทั้งตัว อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเอง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

5.4.4 การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ยาและเวชภัณฑ์ ควรเร่งรัดให้ทันกับความต้องการที่แท้จริงของชาวบ้านและ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

5.4.5 ควรมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้แก่ประชาชนได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความสามารถความรู้ที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีและพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชน ชุมชน สังคม ทั้งให้เห็นถึงความสำคัญของการมี อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในชุมชนนั้นๆ

5.4.6 การปฏิบัติงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน นั้นถึงแม้จะเป็นงานอาสาสมัครที่โดยปกติจะต้องไม่มีค่าตอบแทน แต่ในความเป็นจริงแล้วควรสนับสนุนให้มีผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

5.6 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านอาสาสมัครสาธารณสุข เช่น ด้านครอบครัว คุณธรรมจริยธรรม พฤติกรรม การเมืองและสังคม

5.5.2 ควรศึกษาถึงบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอาสาสมัครสาธารณสุขกับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม