

บทที่ 5

สรุป และ อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาความต้องการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ของหมอดินอาสาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 135 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตามใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยสามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ 4 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. การอภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า หมอдинอาสาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีสถานภาพสมรส การเป็นหมอдинอาสาจากการที่เจ้าหน้าที่พัฒนาที่ดินคัดเลือก เกษตรกรส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางสังคมเป็นอาสาพัฒนาปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ถือครองพื้นที่ต่ำกว่า 10 ไร่ มีอาชีพค้าขายเป็นอาชีพหลัก และอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพเสริม รายได้จากภาคเกษตรอยู่ระหว่าง 30,000 - 50,000 บาทต่อปี มีรายได้นอกภาคการเกษตรต่ำกว่า 20,000 บาทต่อปี หมอдинอาสาผู้มีหนี้สินจะกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ทั้งนี้ยังพบว่าหมอдинอาสาเมียานพาหนะเป็นจักรยานยนต์ และระยะเวลาปฏิบัติงานของหมอдинอาสา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 11-15 ปี

หมอдинอาสา มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอдинอาสาประจำตำบลในจังหวัด เชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า หมอдинอาสา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 13 ประเด็น ระดับมีความคิดเห็นค่อนข้างมาก 2 ประเด็น ซึ่งระดับความคิดเห็นที่หมอдинอาสาให้ความสำคัญในระดับมาก 3 ประเด็นแรก คือ (1) ไม่มีการร้องทุกข์กล่าวโทษเกิดขึ้นในหน่วยงาน (2) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นหมอдинอาสาประจำตำบล และ (3) สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับหมอдинอาสาคนอื่นๆได้

การศึกษาปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหมอдинอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน จากการศึกษ พบว่า หมอдинอาสา มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า หมอдинอาสาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน 2 ประเด็น คือ การบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และหมอдинอาสา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย 2 ประเด็น คือ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่าหมอдинอาสาให้ความสำคัญอย่างมากในประเด็น การบังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ จากการศึกษ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมของหมอдинอาสา อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งในแต่ละประเด็นพบว่า หมอдинอาสา มีระดับความเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 ประเด็น คือ ความสำเร็จในงานที่ทำได้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนอีก 2 ประเด็น หมอдинอาสา มีความคิดเห็นในระดับ

เห็นด้วย คือ ลักษณะของงานที่ทำ และความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหมอดินอาสาให้ความสำคัญในประเด็น ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหากได้รับการกระตุ้นและสร้างการยอมรับจากเกษตรกร ย่อมส่งผลดีต่อกระบวนการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าหมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ซึ่งหมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น ได้แก่ ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน และความพึงพอใจด้านอิสระในการทำงานในปัจจุบันเป็นที่น่าพอใจ ในส่วนของประเด็นที่หมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจในระดับมาก พบ 9 ประเด็นและประเด็นที่หมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พบ 4 ประเด็น

หมอดินอาสาให้ข้อคิดเห็นในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ว่า ต้องการให้หมอดินอาสาที่มีเงินเดือนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) พาไปดูงานในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จ มีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการดำเนินงานต่าง ๆ แก่หมอดินอาสา รวมทั้งต้องการให้สนับสนุนการปลูกหญ้าแฝกและจำหน่ายคืนให้กับสถานีพัฒนาที่ดิน เป็นต้น

จากการศึกษาความต้องการการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า หมอดินอาสาที่มีระดับความต้องการโดยรวม ที่ระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พบว่า หมอดินอาสาที่มีความต้องการในระดับมาก 5 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม สนับสนุนข่าวสารทางด้านวิชาการด้านการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง แหล่งเงินทุนในการทำกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน เพิ่มค่าตอบแทนในการเป็นวิทยากร และได้รับการยอมรับจากเกษตรกร ส่วนประเด็นที่หมอดินอาสา มีความต้องการในระดับปานกลาง พบ 11 ประเด็น

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ในบรรดาตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือต่ำกว่า คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในชีวิต และความพึงพอใจในงานของหมอดินอาสา และมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความสำเร็จในงาน

จากการวิเคราะห์หัตถดถอยพบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ขวัญกำลังใจของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่) จึงพิสูจน์สมมติฐานได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในชีวิต และความพึงพอใจในงานของหมอดินอาสา ซึ่งตัวแปรที่มีผลในเชิงบวกทั้งหมด ซึ่งหมายความว่า การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างหมอดินอาสาและเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปได้ด้วยดีเป็นกันเอง จะทำให้หมอดินอาสา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และเมื่อมีความสำเร็จในงาน งานเป็นไปได้อย่างดี ก็จะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้การได้รับการยอมรับและการร่วมมือการทำงาน ก็จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเมื่อหมอดินอาสา มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ย่อมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาให้ดียิ่งขึ้น

5.2 อภิปรายผล

หมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หมอดินอาสา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 13 ประเด็น ระดับมีความคิดเห็นค่อนข้างมาก 2 ประเด็น ซึ่งระดับความคิดเห็นที่หมอดินอาสาให้ความสำคัญในระดับมาก 4 ประเด็นแรก คือ ไม่มีการร้องทุกข์กล่าวโทษเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นหมอดินอาสาประจำตำบล สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับหมอดินอาสาคนอื่น ๆ ได้ และไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่นในแง่ลบเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา กลีบคง (2552) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ในส่วนของประเด็นย่อยพบว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกันในส่วนของประเด็นที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงาน ความต้องการทางใจ กำลังใจ ขวัญกำลังใจ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงานไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ส่วนผลการศึกษาของ ผดุง วุฒิเอ๋ย (2552) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาต่างกับผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยพบว่า มีระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความตั้งใจและสนใจในงานที่ทำ มีความสนุกเพลิดเพลินและมีความสุขกับงานที่ทำ

ความเคารพและเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำให้งานสำเร็จได้ เป็นต้น

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในชีวิต และความพึงพอใจในงานของหมอดินอาสา ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสำเร็จในงาน ซึ่งตัวแปรที่เป็นปัจจัยค้ำจุน คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรที่เป็นปัจจัยขงใจ คือ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในชีวิต

ปัจจัยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกั้นคารสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาใกล้เคียงกับ ผลการศึกษาของ วิรัตน์ พุ่มจันทร์ (2538) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผดุง วุฒิเอี้ย (2552) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบการสั่งการชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อนในหน่วยงานให้การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสภาพการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผลการศึกษาใกล้เคียงกับ อุดม ทาบุญสม (2551) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานภาคธุรกิจลำปาง พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัตน์ พุ่มจันทร์ (2538) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และผลการศึกษาของผดุง วุฒิเอี้ย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัด

สำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในด้านปัจจัยจูงใจ คือ พอใจต่อความสำเร็จในการทำงานและในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมาก ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานเป็นทีม งานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน ภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้ผลการศึกษากล้าเคียงกับ อุดม ทาบุญสม (2551) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคธุรกิจลำปาง พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยความก้าวหน้าในชีวิต ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1966 อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2551) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความก้าวหน้า (Advancement) การยอมรับนับถือ (Esteemed) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า หมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ซึ่งหมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ประเด็น ได้แก่ ความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน ความพึงพอใจด้านอิสระในการทำงานในปัจจุบันเป็นที่น่าพอใจ จากผลการศึกษาข้อมแสดงให้เห็นว่าหมอดินอาสาที่มีความพึงพอใจในงานของตนเอง เมื่อเกิดความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานย่อมดำเนินไปด้วยความสะดวก และนำไปซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานหมอดินอาสา และความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังที่แนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531) กล่าวว่า ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชน มีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากรบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจว่า คือ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบาย ความพอใจในงานที่ปฏิบัติ การให้บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้น และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการ ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือคำแนะนำแก่เกษตรกร ซึ่งผู้ศึกษาเห็นจะเกิดประโยชน์ต่อเกษตรกรได้ไม่มากนักน้อย ดังต่อไปนี้

5.3.1 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในภาพรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละบุคคล เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของตน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรนำประเด็นย่อยในแต่ละด้านของปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ นำไปวางแผนการปฏิบัติงาน หรือการส่งเสริมการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาในอนาคต เช่น การฝึกอบรมหมอดินอาสาอย่างสม่ำเสมอ สร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ แก่หมอดินอาสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหมอดิน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหมอดินและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง

5.3.2 จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหมอดินอาสามีขวัญและกำลังใจในภาพรวมที่ดี เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบควรเข้ามาดูแลและส่งเสริมการปฏิบัติงานของหมอดินให้มีขวัญและกำลังใจในระดับนี้ต่อไปหรือทำให้ดียิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนา และการปฏิบัติงานที่ดีอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานของหมอดินอาสา รวมทั้งการสร้างทัศนคติในหน้าที่การปฏิบัติงานของหมอดินอาสา ก็จะช่วยส่งเสริมให้หมอดินอาสา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

5.3.3 จากการศึกษาความพึงพอใจในงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า หมอดินอาสา มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหมอดินอาสา มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญต่อประเด็นต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหมอดินอาสาเกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ยังพบว่าหมอดินอาสา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พบ 4 ประเด็น ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงต่างๆที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจ เมื่อเทียบกับภาระงานและความรู้ความสามารถด้านสภาพการทำงาน เช่น อุปกรณ์ วัสดุต่างๆเพียงพอต่อการทำงานด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลความปลอดภัยในการทำงานด้าน

ความพึงพอใจต่อการจัดสรรงบประมาณที่พอเพียงต่อการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งใน 4 ประเด็นนี้ควรมีการพิจารณาและได้รับการแก้ไข เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อหมอดินอาสาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.3.4 จากข้อเสนอแนะของหมอดินอาสา ทำให้ทราบว่าหมอดินอาสามีความต้องการในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ต้องการให้หมอดินอาสาที่มีเงินเดือนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) ต้องการให้โอกาสหมอดินในการศึกษาหาความรู้ในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จต้องการให้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าโทรศัพท์ค่าเดินทางในการมาประชุมเป็นต้นและต้องการให้สนับสนุนให้หมอดินอาสาปลูกหญ้าแฝกและจำหน่ายคืนให้กับสถานีพัฒนาที่ดินดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาดูแลจัดการในด้านความต้องการของเกษตรกร รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำงานของหมอดินอาสา พร้อมทั้งรับฟังปัญหาและความต้องการของเกษตรกรมากยิ่งขึ้นเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและหมอดินอาสาต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะหมอดินอาสาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาได้กำหนดปัจจัยบางประการที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาในจังหวัดเชียงใหม่เพียงจังหวัดเดียวเท่านั้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 ควรทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของหมอดินอาสาของแต่ละจังหวัด หรือในส่วนภูมิภาค เพื่อทราบถึงขวัญและกำลังใจของหมอดินอาสาในพื้นที่นั้น ๆ หรือทั้งส่วนภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้ทราบขวัญและกำลังใจของหมอดินอาสาในภาพรวม อันนำไปสู่การวางแผนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหมอดินอาสาในระดับมหภาค และข้อมูลที่ได้ยังสามารถนำมาเปรียบเทียบ ทำให้ทราบผลการศึกษาที่มีข้อแตกต่าง

5.4.2 ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของหมอดินอาสาในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ทราบถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติและหลักการปฏิบัติงานของหมอดิน

5.4.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสา เช่น บทบาทของเจ้าหน้าที่ ข้อดีข้อเสียของการปฏิบัติ

หน้าที่เป็นหมอดินอาสา เพื่อทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงาน และช่วยสร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของหมอดินอาสา

5.4.4 ทำการศึกษาเพิ่มในด้านทัศนคติของหมอดินอาสาต่อองค์กร ต่อเจ้าหน้าที่ และต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทัศนคติที่หมอดินอาสาที่มีต่อสิ่งนั้น เพื่อการพัฒนารูปแบบของนโยบายและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved