



วารสารการแพทย์และสาธารณสุขเขต 4

Office of Disease Prevention and Control, Region 4 Saraburi

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JMPH4/index>

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

Factors affecting the intention to transfer missions of personnel in Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Sukhothai Provincial Administrative Organization

ลลิตา สุทธิสร*, มยุรินทร์ เหล่าจุฬาสวัสดิ์

Lalita Sutthisorn*, Mayurin Laorujisawat

คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author: Sutthisorn89@gmail.com

Received: May 23, 2024 Revised: October 15, 2024 Accepted: October 24, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจ และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือ คือแบบสอบถาม ตรวจสอบความเชื่อมั่น ได้ดังนี้ ปัจจัยค่าจูนเท่ากับ 0.929 ปัจจัยจูงใจเท่ากับ 0.948 และความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจเท่ากับ 0.948 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.06) และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มากที่สุด ได้แก่ ประเภทตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.สต. มีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจลดลงเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ($\beta = -.353$) ความสำเร็จในงานของบุคคล ($\beta = -.265$) มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรมากขึ้น วิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงานมีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรน้อยลง ($\beta = -.265$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรมากขึ้น ($\beta = -.218$) สามารถร่วมพยากรณ์ความผันแปรความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 58.70 ($R^2_{adj} = 0.587$) และมีข้อเสนอแนะ โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ผู้ที่ยังไม่ตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ได้รับการยกย่องให้เกียรติ ควรมีการปรับปรุงระเบียบในการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนเพื่อความรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ การให้อิสระในการทำงาน การจัดระบบพี่เลี้ยง และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระบบการทำงาน ควรมอบหมายงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจน และควรมีการประชาสัมพันธ์โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น

คำสำคัญ: ความตั้งใจ, การถ่ายโอนภารกิจ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

Abstract

This quantitative research aimed to study the level of intention to transfer missions and factors affecting the level of intention to transfer missions of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Sukhothai Provincial Administrative Organization (PAO). The sample consisted of 210 people, through Multi-stage sampling. The Instrument was a questionnaire. The reliability value of the questionnaire as follows: maintenance factor equals 0.929, motivation factor equals 0.948 and the intention to transfer missions equals 0.948. The data were analyzed by multiple linear regression. The results of the study showed that: the majority of sample group had an intention to transfer missions of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Sukhothai Provincial Administrative Organization (PAO) at a moderate level ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.06). The factors affecting the level of intention to transfer missions of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Sukhothai Provincial Administrative Organization (PAO) with the highest statistical significance at 0.01 level include the type of position, in which the Director of Subdistrict Health Promoting Hospital has a lower intention to transfer missions compared to other positions, followed by policy and administration ($\beta = -.353$), the success of the individual task ($\beta = -.265$) which had a higher effect on the intention to transfer missions of personnel, the method of supervision or work monitoring had a lower effect on the intention to transfer missions of personnel ($\beta = -.265$), and the career advancement which had a higher effect on the intention to transfer missions of personnel ($\beta = -.218$). These factors together could predict the variability of the intention to transfer missions by 58.70% ($R^2 \text{ adj} = 0.587$). The suggestions for this research provided the focus on the position of Director of Subdistrict Health Promoting Hospital, allowing those who have not yet decided to transfer their missions to work independently and gain respect. Improvements should be made in work regulations by reducing steps to increase efficiency, prioritizing people in the target area, granting freedom in work, organizing a mentoring system, and applying information technology to the work system. Moreover, the challenging tasks should be assigned with clear goals, and there should be public relations efforts regarding opportunities for advancement in various positions.

Keywords: Intention, Mission transfer, Subdistrict Health Promoting Hospitals, Sukhothai Provincial Administrative Organization

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ระบบสุขภาพทั่วโลก และปัญหาด้านสุขภาพของประชากรเกิดการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาเดิมที่เกิดขึ้นจากการด้อยพัฒนา เช่น การขาดสารอาหาร การขาดการดูแลสุขภาพและสุขอนามัย ที่ดี ปัญหาเรื่องอนามัยของแม่และเด็ก โรคติดเชื้อต่าง ๆ ที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพในรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อน การระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำและ โรคติดต่อจากสัตว์ไปสู่มนุษย์ การด้อยประสิทธิภาพของ เชื้อแบคทีเรียและไวรัสการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของ ประชากรที่เป็นภัยต่อสุขภาพ การข้ามพรมแดนผ่านกลไก การค้าเสรี และความร่วมมือทางเศรษฐกิจ⁽¹⁾ จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ องค์การอนามัยโลกจึงเน้นย้ำความสำคัญของ

หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพื่อประชากรโลกมีสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี โดยยึดหลักการให้บริการระบบ ปฐมภูมิ ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างความเข้มแข็ง และ มีประสิทธิภาพให้แก่ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รัฐบาลและภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม จึงต้องช่วยกันสร้าง ระบบสุขภาพปฐมภูมิที่มีคุณภาพ ครอบคลุม เข้าถึงได้ง่าย อย่างมีประสิทธิภาพ⁽²⁾

ประเทศไทยในปัจจุบัน ภาครัฐต่างให้ความสำคัญ กับการกระจายอำนาจด้านการสาธารณสุขสู่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการปรับทิศทางการทำงาน ของระบบสาธารณสุขให้ตอบสนองต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ

เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นธรรม โดยมีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2542 และมีแผนกำหนดให้งานบริการสาธารณสุขในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข เป็นภารกิจที่ต้องถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมถึงการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการควบคุมโรคติดต่อ กอปรกับเมื่อปี พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกด.) ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในหลักการ เรื่องการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่จะถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 3,264 แห่ง ใน 49 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 47.5 จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 6,872 แห่ง ใน 49 จังหวัด⁽³⁾ และในปัจจุบันปี พ.ศ. 2567 นี้ มีเพียง 6 จังหวัด ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ได้รับการถ่ายโอนภารกิจได้สำเร็จครบทุกแห่ง ได้แก่ จังหวัดสุพรรณบุรี ปราจีนบุรี ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มุกดาหาร และหนองบัวลำภู⁽⁴⁾ จึงเห็นได้ว่าความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในภาพรวมนั้นยังไม่มี ความชัดเจนพอ แม้ว่าจะมีการประกาศราชกิจจานุเบกษาไว้ให้มีการถ่ายโอนภารกิจตั้งแต่วันที่ 19 ต.ค. 2564 แล้วก็ตาม⁽⁵⁾

จังหวัดสุโขทัยเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โดยมีพื้นที่ครอบคลุม 9 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น จำนวน 118 แห่ง ในปี พ.ศ. 2567 มีการถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยแล้ว จำนวนเพียง 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.25 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถ่ายโอนภารกิจน้อยกว่าร้อยละ 50 โดยบุคลากร

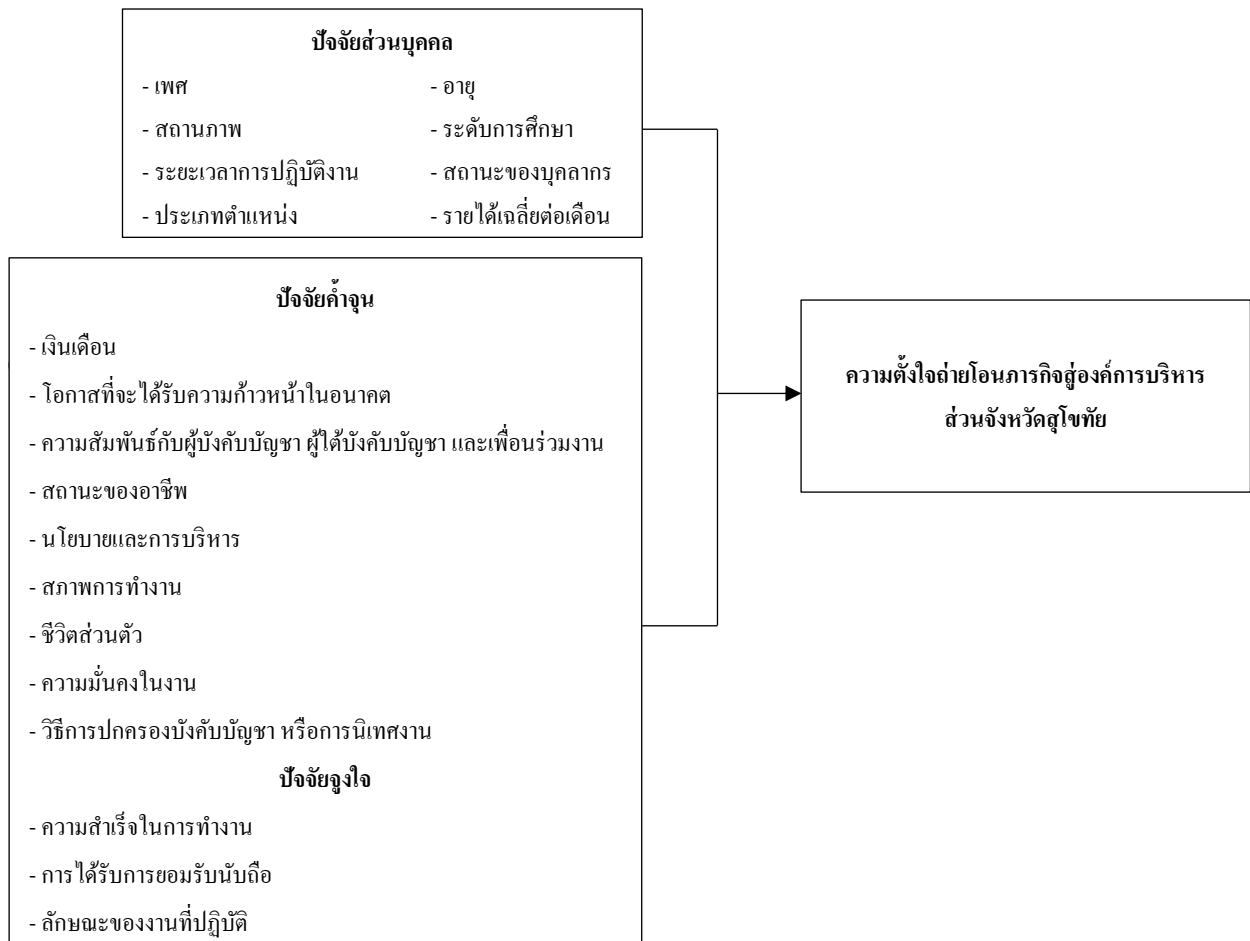
ที่สมัครใจถ่ายโอนภารกิจมีเพียง 76 คน เท่านั้นจากบุคลากรทั้งหมด 449 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 ทำให้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่ง มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 1 คน เท่านั้น และยังเป็นพื้นที่ที่ห่างไกลอีกด้วย นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2567 มีบุคลากรที่สมัครใจยื่นคำขอถ่ายโอนเพิ่มเพียง 19 คน จากทั้งหมด 463 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เท่านั้น ซึ่งต่อมามีผู้ยื่นคำขอยกเลิกการถ่ายโอน ก่อนการดำเนินการถ่ายโอนในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ของผู้ที่สมัครใจยื่นคำขอถ่ายโอนทั้งหมด⁽⁶⁾ ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย แม้จะมีการกำหนดอัตรากำลังไว้ตามแนวทางการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งเป็นไปตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง แต่เนื่องจากบุคลากรด้านสาธารณสุขในระบบขาดแคลน จึงไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาทดแทนในตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ได้ และหากยังไม่มีการแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจัง อาจทำให้เกิดปัญหา หรือเกิดข้อบกพร่องด้านการให้บริการประชาชนตามมาในภายหลัง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก⁽⁷⁾ กล่าวว่า การตั้งใจลาออก และ โอนย้ายจากงาน เกิดจากการขาดแรงจูงใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากการขาดปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจอย่างเพียงพอในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่ได้รับปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ อย่างเพียงพอ ตรงตามความคาดหวัง จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลผลิตของงาน ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยค่าจ้างอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่องานและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความตั้งใจลาออกและโอนย้ายจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนันทิยา ไทยเจริญ และการศึกษาของสมสมัย สุธีรศักดิ์ และจินตนา วรรณรัตน์⁽⁸⁻⁹⁾ ที่พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย และยังสอดคล้องกับการศึกษาของพิชญภา จันทร์วิวัฒน์ และการศึกษาของชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์⁽¹⁰⁻¹¹⁾ ที่พบว่าผลตอบแทน

ที่ไม่คุ้มค่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม หรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม สภาพแวดล้อมที่ขาดแคลนทรัพยากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความกดดัน และการทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร ต่างเป็นปัจจัยท้าทายที่ส่งผลต่อการโอนย้ายเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรทำอย่างไรให้บุคลากร มีความสนใจ และต้องการที่จะถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มากขึ้น มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สาธารณสุขที่อาจยังไม่มี ความมั่นใจ หรือไม่กล้าตัดสินใจที่จะถ่ายโอนภารกิจ โดยคาดหวังว่าหากสามารถสรรหาบุคลากรมาได้อย่างเต็มอัตราตามกรอบที่ตั้งไว้ จะทำให้การ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานรวดเร็ว ปลอดภัย มีความเป็นธรรม และทั่วถึง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

วัสดุและวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative study) ประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัยที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ในปีงบประมาณ 2566 รวมทั้งหมด 463 คน

การคำนวณขนาดและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม Epi Info จากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสำรวจ โดยมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง 210 คน โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (Random errors) ไม่เกิน 5% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportion random sampling) ตามจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัยแต่ละอำเภอ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในแต่ละอำเภอแล้ว จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ข้าราชการและพนักงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัยที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ปีงบประมาณ 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) การศึกษา 4) รายได้ 5) ตำแหน่ง 6) ระดับตำแหน่งงาน 7) ประสบการณ์ทำงาน และ 8) สถานภาพสมรส

แบบสอบถามส่วนที่ 2 มีลักษณะของคำถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ โดยพัฒนาข้อคำถามจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg⁽⁷⁾ ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหาร 6) สภาพการทำงาน 7) ชีวิตส่วนตัว 8) ความมั่นคง

ในงาน และ 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน รวมจำนวน 25 ข้อ และปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า รวมจำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 มีลักษณะของคำถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ โดยพัฒนาข้อคำถามจากการศึกษาแนวทางการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด⁽⁵⁾ ได้แก่ ความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย รวมจำนวน 5 ข้อ

ซึ่งการแปลระดับคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 3 มีทั้งหมด 5 ระดับ และสามารถแบ่งระดับได้ดังนี้ 5 เท่ากับ มากที่สุด, 4 เท่ากับ มาก, 3 เท่ากับ ปานกลาง, 2 เท่ากับ น้อย และ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจูงใจ และความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรโดยกำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด, คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย, คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก, คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านระเบียบวิธีวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณสุข และผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบายการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.50 ให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบ (Try - out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัย ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในแต่ส่วนอยู่ระหว่าง 0.929 - 0.948 ได้แก่ ปัจจัยคำจูนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 ปัจจัยจิตใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.948 และความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจเท่ากับ 0.948

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 - เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยตรง หรือตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Uniform resource locator (URL) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ตามความสะดวก และการเก็บข้อมูลครั้งนี้ พบกลุ่มตัวอย่างมากกว่าจำนวนที่จะเก็บจริง จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เพื่อเก็บข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละพื้นที่จนครบ 210 คน โดยตัวแทนจะรวบรวมแบบสอบถามเพื่อส่งกลับให้แก่ผู้วิจัยเป็นผู้ตรวจสอบอีกครั้ง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามและแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบกูเกิ้ลฟอร์มถึงการให้ความยินยอมในการเผยแพร่ภาพรวมของข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม และแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด แล้วนำไปกำหนดรหัสเพื่อบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยค่าที่ใช้บอกความสัมพันธ์ คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of correlation) มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง -1 ถึง 1 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ -1 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม 0 หมายถึง ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง และ 1 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และจะต้องมีการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ด้วย และ

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ส่วนการแปลค่าความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้ 0.0 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก จากนั้นจึงวิเคราะห์ผลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อพยากรณ์ตัวแปรต้นที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้บังคับการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย กรณีตัวแปรต้นเป็นตัวแปรประเภทมาตราส่วนอันดับ (Interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) จากการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ตัวแปรทุกตัวมีค่าคงที่ และค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจากการตรวจสอบ Multicollinearity พบว่าตัวแปรต้นมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.14 - 0.804 (ไม่เกิน 1) และค่า Variance inflation factor (VIF) มีค่าระหว่าง 0.774 - 1.244 (น้อยกว่า 10) และค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.928 (อยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย เอกสารรับรองหมายเลข COA No. 88/2023 IRB No.88/2023 และผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลาของการวิจัย พร้อมทั้งสิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ และก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยต้องได้รับการยินยอมด้วยวาจาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 210 คน ร้อยละ 77.62 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 33.81 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 60 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 75.71 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 81.40 เป็นข้าราชการ และร้อยละ 36.19 มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการ สาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 34.29 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 50.48 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขนาดกลาง (M) และร้อยละ 59 ได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการถ่ายโอนภารกิจจากบุคลากรของหน่วยงานสาธารณสุข

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัย จูงใจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย

ปัจจัยค่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.62) ดังตารางที่ 1

ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย (n = 210)

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยค่าจ้าง	3.62	0.63	มาก
ด้านเงินเดือน	3.45	0.62	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.60	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.57	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	3.57	0.56	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.56	0.69	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.83	0.65	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.70	0.71	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.61	0.73	มาก
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	3.50	0.60	มาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน และปัจจัยของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย (n = 210) (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.67	0.60	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63	0.65	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม	3.63	0.60	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.78	0.62	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.58	0.61	มาก

ระดับความตั้งใจถ่ายทอดภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจโอนภารกิจในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 1.06)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีความตั้งใจที่จะขอโอนย้ายถ่ายโอนมาสังกัดท้องถิ่นในเร็ว ๆ นี้ ($\bar{X}$ = 3.31, S.D. = 1.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหากมีบุคลากรที่ถ่ายโอนภารกิจไปแล้วต้องการย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุขยินดีที่จะขอโอนย้ายไปทดแทน ($\bar{X}$ = 3.07, S.D. = 1.08) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความตั้งใจถ่ายทอดภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย (n = 210)

ความตั้งใจถ่ายทอดภารกิจ	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หากมีการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มจะขึ้นคำร้องขอถ่ายโอนทันที	3.29	1.18	ปานกลาง
มีความตั้งใจที่จะขอโอนย้ายถ่ายโอนมาสังกัดท้องถิ่นในเร็ว ๆ นี้	3.31	1.20	ปานกลาง
ต้องการไปปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่หลังการถ่ายโอน	3.15	1.20	ปานกลาง
หากมีบุคลากรที่ถ่ายโอนภารกิจไปแล้วต้องการย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุขยินดีที่จะขอโอนย้ายไปทดแทน	3.07	1.08	ปานกลาง
หากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปัจจุบันไม่ต้องการถ่ายโอนภารกิจยินดีที่จะถ่ายโอนภารกิจ แม้จะไม่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดิม	3.13	1.24	ปานกลาง
ภาพรวม	3.19	1.06	ปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายทอดภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายทอดภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อนำตัวแปรเข้าแบบปกติ (Enter multiple linear regression analysis) ดังนั้น ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผันแปรความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจมากที่สุด ได้แก่ ประเภทตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.สต. มีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจลดลง เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ($\beta = -.641$) รองลงมา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ($\beta = -.353$) ความสำเร็จในงานของบุคลากร ($\beta = -.265$)

มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรมากขึ้น วิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงานมีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรน้อยลง ($\beta = -.265$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรมากขึ้น ($\beta = -.218$) สามารถร่วมพยากรณ์ความผันแปรความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจคิดเป็นร้อยละ 58.70 ($R^2_{adj} = 0.587$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย (n = 210)

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอน	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	β	t	p-value
ประเภทตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. กลุ่มอ้างอิง นวก. สาธารณสุข/จพง. สาธารณสุข)	- 1.831	.129	-.641	-2 .856	<0.001
ด้านนโยบายและการบริหาร	.541	.104	.353	5.188	<0.001
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	-.349	.070	-.236	-4.991	<0.001
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	.433	.117	.265	3.707	<0.001
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.375	.101	.218	3.707	<0.001
Constant (a) = - 0.605 $R^2 = 0.596$ $R^2_{adj} = 0.587$ F = 60.305 p-value < 0.001					

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานะบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยด้านฐานะ ประกอบด้วยด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยมีความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับมากกว่าที่คาดการณ์ไว้ อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับความรู้จากองค์กรเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา

ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนะชาวีร์ สมหวังพรเจริญ, ธีระวุธ ธรรมกุล และอารยา ประเสริฐชัย⁽¹³⁾ พบว่าความรู้ ทัศนคติและการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันและการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นโยบายและการบริหาร วิธีปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน ความสำเร็จในงานของบุคคล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 59.60

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการศึกษา พบว่ามีผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นตำแหน่งสูงสุดของการบริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอำนาจและมีความเป็นอิสระในการบริหาร หากมีการถ่ายโอนภารกิจทำให้ต้องมาอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ที่มีอำนาจสูงกว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงมีความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจน้อยกว่าตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกานัน พุดตาล⁽¹⁴⁾ พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน และปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างต่างก็มีผลต่อการลาออก เช่นกัน

นโยบายการบริหาร จากการศึกษา พบว่ามีผลทางบวกกับการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย กล่าวคือ บุคคลเมื่อตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน นอกจากปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนแล้ว ผู้ย้ายงานอาจพิจารณาจากนโยบายการบริหาร เช่น ในองค์กรที่มีนโยบายและการบริหารที่ดีย่อมส่งผลให้มีผู้ประสงค์มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นจำนวนมาก ดังเช่น การศึกษาของกรวิทย์ สานติอาวรณ์⁽¹⁵⁾ พบว่าปัญหาที่พนักงานเห็นว่า มีผลต่อการทำงาน คือปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ดังนั้นกรณีการถ่ายโอนภารกิจก็เช่นเดียวกัน บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขหลายรายที่ตัดสินใจถ่ายโอนเนื่องจากชื่นชอบนโยบายการบริหารขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ที่เน้นการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่มากกว่า การเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด เนื่องจากหลายพื้นที่มีบริบทที่แตกต่างกัน จึงอาจใช้ตัวชี้วัดเดียวกันไม่ได้ นอกจากนี้ นโยบายการเพิ่มอัตราค่าจ้างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก็มีผลทำให้มีผู้ประสงค์ถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น นอกจากนี้การทำงานภายใต้ตัวชี้วัดมากเกินไปอาจสร้างความกดดันกับผู้ปฏิบัติงาน จนตัดสินใจขอถ่ายโอนภารกิจในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา จันทรวิวัฒน์⁽¹⁰⁾ พบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ การทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร นอกจากนี้งานวิจัยของวนิดา ทังนุย์⁽¹⁶⁾ ยังพบว่านโยบายและระบบบริหารงานมีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอโกปินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เช่นเดียวกัน

วิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน จากการศึกษา พบว่ามีผลทางลบต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาของอานนท์ กุลธรรมานุสรณ์ และคณะ⁽¹⁷⁾ ได้วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการบริหารจัดการมีสายบังคับบัญชาที่สั้น เป็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการของผู้บริหารในการใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือเป็นโทษ ขึ้นอยู่กับ

นักการเมืองท้องถิ่นเป็นสำคัญ ในปัจจุบันท้องถิ่นบางแห่งยังขาดระบบการถ่วงดุลอำนาจที่ดี นักการเมืองท้องถิ่นมีอิทธิพลสูง และบางพื้นที่ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความกังวลเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มาจากการเมืองท้องถิ่น อาจมีการปกครองแบบระบบอุปถัมภ์ ทำให้ผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอาจไม่มีความก้าวหน้าในอนาคต หากตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ นอกจากนี้การถ่ายโอนภารกิจเป็นการดำเนินงานในระยะเปลี่ยนผ่านช่วงแรก ความพร้อมขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัด อาจยังไม่มากพอ เมื่อเทียบกับหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข การปกครองและบังคับบัญชามีผู้สั่งการที่มีอำนาจหลักเพียงคนเดียว และมีการปรับเปลี่ยนทุก 4 ปี ตามผลการเลือกตั้ง หากถ่ายโอนภารกิจแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร อาจส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประวิทย์ เตชะหัตถะ⁽¹⁸⁾ พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหาร เวลาการปฏิบัติงาน หรือปัญหาด้านระบบงานที่ไม่มีความชัดเจน ส่งผลให้พนักงานขาดความชัดเจนในรายละเอียดการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และสับสนในบทบาทการทำงานของตนเอง อาจเกิดจากปัญหาด้านการนิเทศงาน และยังมีงานวิจัยของชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์⁽¹¹⁾ พบว่าการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล เป็นสาเหตุของการลาออก หรือโอนย้ายงานในเชิงบวก

ความสำเร็จในงานของบุคคล จากการศึกษา พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติวารณ์⁽¹⁵⁾ พบว่าปัจจัยเชิงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร และมีผลต่อการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในเชิงบวก

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากการศึกษา พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสามารถปรับระดับจากชำนาญการเปลี่ยนเป็นชำนาญการพิเศษได้ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบ และมีผลงานที่สามารถนำมาปรับระดับได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณิกัเรศทูทอง⁽¹⁹⁾ พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าเงินเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์เกอร์⁽⁷⁾

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1. ประเภตำแหน่ง ควรให้มีการให้ข้อมูลทำความเข้าใจ และมีการประชาสัมพันธ์การทำงานภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ผู้ที่ยังไม่ตัดสินใจถ่ายโอนเห็นว่า หากถ่ายโอนมาแล้ว ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ได้รับการยกย่องให้เกียรติ ไม่น้อยไปกว่าเดิม รวมไปถึงการใส่ใจดูแลบุคลากรที่ถ่ายโอนในตำแหน่งอื่นด้วยเช่นกัน

2. นโยบายและการบริหาร ควรมีการปรับปรุงเรื่องระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย และรวดเร็วมากขึ้น เน้นนโยบายและการบริหารงานขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัด ที่มุ่งเน้นประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

3. วิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ควรให้อิสระในการทำงาน เป็นระบบที่เรียบง่าย มีการสอนงานใหม่ ๆ ให้เสมอ และคอยแก้ปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดทำระบบการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย ควรดึงเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งค่อนข้างห่างไกลจากองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด

4. ความสำเร็จในงานของบุคคล ควรมอบหมายงานที่ทำทนาย และมีเป้าหมายชัดเจนในการดำเนินงาน และอาจลดการประกวดหรือแข่งขันที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก หันมามุ่งเน้นความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้จริง ในแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีบริบทต่างกัน ปัญหาแตกต่างกัน จึงจะตอบสนองต่อเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจได้มากที่สุด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านตำแหน่งงานในตำแหน่งต่างๆ เช่น การเลื่อนปรับระดับจากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ การปรับตำแหน่งเจ้าพนักงานเป็นนักวิชาการ และการปรับการจ้างงานของลูกจ้างที่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเดิม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ท่าน ดร.มนู พุกประเสริฐ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Pokpermddee P. Twenty-year national strategic plan for public health (B.E. 2561-2580). Journal of Health Science 2020;29(1):173-86. (in Thai)
2. Executive Board of the World Health Organization 152nd session of the Executive Board. 2023 Jan 30 – Feb 7; World Health Organization. Geneva: World Health Organization; 2023.
3. Suwunwijitr S, Tasawiwatkul B. Regime decentralization. Journal of MCU Nakhondhat 2021;8(5):123-34. (in Thai)

4. Bureau of Information, Office of the Permanent Secretary of MOPH. The mission transfers Subdistrict Health Promoting Hospital to Provincial Administrative Organizations (TH) [Internet]. 2022 [cited 2024 Apr 2]. Available from: <https://www.hfocus.org/content/2023/12/29374> (in Thai)
5. Office of the permanent secretary the prime minister's office. Regarding the criteria and procedures for transferring the mission of the Chaloem Phrakiat Health Station on the 60th Anniversary of Nawaminthrachini Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Provincial Administrative Organization (TH). Royal Thai Government Gazette.138 (Special episode): 254. (in Thai)
6. Sukhothai Provincial Administrative Organization. Information on the authority to monitor the operations of the Subdistrict Health Promoting Hospital to the Sukhothai Provincial Administrative Organization, fiscal year 2023. Public Health Division, Sukhothai Provincial Administrative Organization (TH). 2023 (in Thai)
7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons; 1959.
8. Thaicharoen N. Factors influencing turnover intention of registered nurses at a tertiary hospital in northeast Thailand. [Thesis, M.N.S.] Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2014. (in Thai)
9. Suteerasan S, Wannarat J. Factors influencing turnover of professional nurses in division at Nursing Songklanakarind University Hospital. Journal of Nursing Science Chulalongkorn University 2014;20(2):145-59. (in Thai)

10. Chanwuttiwong P. Causes, trend of Bangkok Metropolitan Administration officials' transfer: Case study of ceremony section, central administrative division, the secretariat of permanent secretary for BMA secretariat. [Thesis, M.B.A.]. Bangkok: Thammasat University; 2019. (in Thai)
11. Sriruk C, Srising P. Factors affecting the resignation and transfer of government officials of the department of international trade promotion. *Journal of Association of Researchers* 2020;25(2);308-22. (in Thai)
12. Klapper JT. The effects of mass communication. Glencoe: Free Press, 1960.
13. Somwangpornjaroen N, Thammakun T, Prasertchai A. The relationship between knowledge, attitudes and decision to mission transfer of sub-district health promotion hospitals to local administrative organization of staff members in Sub-district Health Promotion Hospitals in Kanchanaburi province. *Journal of Vongchavalitkul University* 2022;35(2):33 – 50. (in Thai)
14. Poottal S. The study of the factors that caused the resignation of university employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi [Complete research report]. Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2017. (in Thai)
15. Santiarworn K. Motivation factors affecting performance of operational level employees in Phungnoi Bakery Company Limited. [Thesis, M.B.A.]. Chang Mai: Chiang Mai University; 2008. (in Thai)
16. Tingnui W. Decision making on transfers and resignations of public sector workers in the subdistrict administrative organization of Kabinburi District in Prachinburi Province. [Thesis, M.B.A.]. Bangkok: Ramkhamhaeng University; 2023. (in Thai)
17. Kulthanmanusorn A, Saengruang N, Waenwong Y, Kosiyaporn H, Witthayaphiphobsakul W, Srisasalak C, et al. The evaluation on transfer of primary care unit to local administrative organization: Synthesize from 51 area into lessons and policy options. Nonthaburi: Health Systems Research Institute (SHRI); 2018. (in Thai)
18. Techamhatthana P. Factors affecting to employees's resignation in customer relations department: case study of AAA Company Limited. [Thesis, M.B.A.]. Bangkok: The Thai Chamber of Commerce University; 2011. (in Thai)
19. Ketthong K. Government officials causes of and trends in transfers and resignations of academic department officials at the state enterprise policy office. [Thesis, M.Pol.Sc.]. Bangkok: Thammasat University; 2016. (in Thai)