

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย

ชนเดช ธรรมแก้ว¹, กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์², สุพัฒน์ อาสนะ², ปรัชญ์ อินทรศักดิ์สิทธิ์³
(วันที่รับบทความ: 8 กุมภาพันธ์ 2567; วันที่แก้ไข: 18 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับ: 10 มิถุนายน 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย (อบจ.) ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดเลย สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบได้กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ 148 คน กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ 16 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลทั่วไปและการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ประกอบไปด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด-สูงสุด สถิติเชิงอนุมานใช้ สถิติพหุคูณถอยพหุโลจิสติกในการประเมินปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนนำเสนอด้วยค่า Adjusted OR ที่ช่วงเชื่อมั่น 95%CI

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ตัดสินใจถ่ายโอน ร้อยละ 25.68 (95% CI 19.21 to 33.40) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ได้แก่ การมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือในระดับสูง (AOR = 2.82 ; 95% CI 1.12 to 7.15 p-value = 0.029) เมื่อเทียบกับการมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือในระดับต่ำ และการมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตระดับสูง (AOR = 3.58 ; 95% CI 1.42 to 9.05 p-value = 0.007) เมื่อเทียบกับการมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตระดับต่ำ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ด้านการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้ อบต. ยังมีน้อยและไม่ชัดเจน กระทรวงสาธารณสุขต้องมีการสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจบุคลากรอย่างเต็มที่ และ อบจ. ต้องวางระบบการบริหารจัดการกฎหมายและระเบียบให้ชัดเจน ร่วมกับหน่วยงานด้านการควบคุมมาตรฐานบริการ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ อบจ. ควรเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความเจริญก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตให้ชัดเจน

คำสำคัญ: การถ่ายโอน, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

¹ นักศึกษา, หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น, คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, Email: 65202501004@scphkk.ac.th

² อาจารย์, วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น, คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, Email: kritkantorn@gmail.com, su_assana@yahoo.com

³ อาจารย์, ภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์, คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, Email: prat@g.swu.ac.th
Corresponding author: กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์ Email: kritkantorn@gmail.com

Factors Associated with Decision Making for Job Transfer to Provincial Administrative Organization among Sub-district Health Promoting Hospital Personnel in Loei Province

Tanadech Thamkaew¹, Kritkantorn Suwannaphant², Supat Assana², Prat Intarasaksit³

(Received: 8th February 2024; Revised: 18th April 2024; Accepted: 10th June 2024)

Abstract

This cross-sectional analytical study aimed to examine factors associated with decision-making regarding job transfers to Provincial Administrative Organization (PAO) among sub-district health promoting hospital personnel in Loei province. The study included 148 participants selected through systematic sampling for the quantitative component and 16 participants selected through purposive sampling for the qualitative component. Data were collected using questionnaires and in-depth interviews. The questionnaires were validated by three experts and demonstrated reliability with a Cronbach's alpha coefficient of 0.87. Data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation, and minimum-maximum values) and multiple logistic regression, with results presented as adjusted odds ratios (AOR) with 95% confidence intervals (95% CI).

The results showed that the majority decided to transfer, accounting for 25.68% (95% CI 19.21 to 33.40). Factors associated with the decision to transfer to PAO included high-level recognition motivation (AOR = 2.82; 95% CI 1.12 to 7.15, p-value = 0.029) comparing to low-level recognition motivation, and high-level future advancement motivation (AOR = 3.58; 95% CI 1.42 to 9.05, p-value = 0.007) comparing to low-level future advancement motivation. The qualitative findings revealed that communication and public relations regarding health service transfer to local government organizations were limited and unclear. In addition, the Ministry of Public Health needed to fully support staff morale, and the PAO needed to establish clear management systems, related laws, and regulations in collaboration with service standard control agencies to ensure quality service delivery to the public.

It could be recommended that the PAO should enhance motivation in terms of recognition and clearly define future career advancement opportunities.

Keywords: Transfer, Provincial administrative organization (PAO),
Sub-district health promoting hospital

¹ Student, Master of Public Health, Sirindhorn College of Public Health, Khon Kaen, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute. Email: 65202501004@scphkk.ac.th

² Lecturer, Sirindhorn College of Public Health, Khon Kaen, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute. Email: kritkantorn@gmail.com, su_assana@yahoo.com

³ Lecturer, Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University. Email: prat@g.swu.ac.th
Corresponding author: Kritkantorn Suwannaphant, Email: kritkantorn@gmail.com

บทนำ

มาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้มีข้อบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีหน้าที่ดูแลและจัดบริการสาธารณะ กิจกรรมเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมาย โดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทย ที่ออกตามพระราชบัญญัติ อบจ. พ.ศ. 2540 กำหนดให้ อบจ. มีหน้าที่และมีอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาล จังหวัด ให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและรักษาโรคติดต่อ รวมทั้งแผนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. (ฉบับที่ 2) โดยกำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีนอนามัย โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไป ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ อบท. ถ่ายโอนให้แก่ อปท. นั้น ๆ ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล เมืองพัทยา อบจ. และกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในช่วงแรกให้ดำเนินการถ่ายโอนตามความพร้อมของ อปท. พื้นที่ใดไม่พร้อมรับการถ่ายโอนให้ดำเนินการถ่ายโอนไปยัง อบจ. และระยะสุดท้ายต้องดำเนินการถ่ายโอนให้แก่ อบจ. ทั้งหมด ระหว่าง พ.ศ. 2551-2563 สามารถดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อปท. ได้เพียง 70 แห่ง และใน พ.ศ. 2565 กระทรวงสาธารณสุขเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ใน 49 จังหวัด ให้แก่ อบจ. จำนวน 3,264 แห่ง จากจำนวน รพ.สต. ทั้งประเทศ 9,787 แห่ง¹

จังหวัดเลยมี รพ.สต. จำนวน 127 แห่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ รพ.สต. จำนวน 560 คน กำหนดแผนดำเนินการถ่ายโอนภารกิจรอบแรกในเดือนตุลาคม 2566 จำนวน 35 รพ.สต. แต่ยื่นคำร้องขอไม่ถ่ายโอน จำนวน 4 รพ.สต. คงเหลือต้องดำเนินการตามแผนการถ่ายโอนภารกิจรอบแรก จำนวน 31 รพ.สต. บุคลากรประสงค์ขอย้าย

โอน จำนวน 128 คน² แต่พบปัญหาการบริหารตำแหน่งและบุคลากร คือ ผอ.รพ.สต. ยื่นความประสงค์ขอย้ายโอน แต่ จนท. ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการไม่ประสงค์ขอย้ายโอน มีขอย้ายเลขตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติราชการไปยังหน่วยงานอื่น เช่น รพ.สต. ที่ไม่ถ่ายโอน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/อำเภอ และโรงพยาบาลชุมชน เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อการบริหารตำแหน่งและการจัดบริการในพื้นที่ เนื่องจากขาดบุคลากรปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังพบว่า รพ.สต. บางแห่ง ไม่มีบุคลากรปฏิบัติงานและขอย้ายโอนไปพร้อมกับ รพ.สต.

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้ อบจ. เป็นการถ่ายโอนหน่วยบริการ รพ.สต. เป็นหลักสำคัญ แต่ด้านบุคลากรให้เป็นไปตามความสมัครใจ³ ดังนั้น อบจ. ต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายด้านรวมถึงวางแผนในการให้บริการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านสุขภาพทุกระดับ เพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อการจัดบริการแก่ประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอครอบคลุมทุกวิชาชีพสำคัญใน รพ.สต. แต่บุคลากร รพ.สต. หลายรายมีความกังวลใจกับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. โดยการตัดสินใจส่วนใหญ่ที่มีความซับซ้อน มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อตัวเอง ครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนร่วมงาน หรือคนทั่วไปด้วย การตัดสินใจที่ดีและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการชี้แนะให้บุคคลนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิต บุคลากรด้านสาธารณสุขยังต้องการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจครั้งสำคัญ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ รพ.สต. ใช้ประกอบการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร

รพ.สต. จังหวัดเลย

2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิสำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน โรคเรื้อรังและอาการเจ็บป่วยประจำตัว การรับรู้การกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข การมุ่งใจการบริหารทรัพยากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical study) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ระหว่างเดือนธันวาคม 2566 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2567 แบ่งเป็นแบบสอบถาม จำนวน 148 ชุด แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 7 คน และแบบสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 9 คน

ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (เชิงปริมาณ) ใช้การคำนวณโดยสถิติ Multiple logistic regression ดังนี้

คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุโลจิสติก (Multiple logistic regression) ของ Hsieh และคณะ⁴ โดยอ้างอิงค่าสัดส่วนของการ

ตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. สู่ อบจ. จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจสู่ อบจ. ของบุคลากรใน รพ.สต. จังหวัดกาญจนบุรี⁵

แทนค่า P0 คือสัดส่วนบุคลากรที่ตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. สู่ อบจ. ที่มีความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจอยู่ในระดับต่ำ ($P_0 = 0.06$) P1 คือสัดส่วนของการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. สู่ อบจ. ที่มีความรู้สูง ($P_1 = 0.42$) B คือสัดส่วนของบุคลากรที่มีความรู้ (B=0.88) กำหนดค่าอำนาจการทดสอบที่ 80% ($\beta = 0.20$ มีค่าเท่ากับ 0.84) $\alpha = 0.05$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเลือกขนาดตัวอย่างที่ Rho-square (ρ^2) = 0.5 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 148 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) แบบสัดส่วน โดยการแบ่งกลุ่มออกเป็น 6 กลุ่ม ตามตำแหน่งและสาขาวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 34 คน พยาบาลวิชาชีพ 47 คน นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 40 คน แพทย์แผนไทย จำนวน 1 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 16 คน และ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 10 คน รวม 148 คน

นำมาสุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยประชากรเพื่อให้มีโอกาสในการเลือกเป็นตัวอย่างตามสัดส่วนเท่า ๆ กัน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) โดยวิธีการจับฉลากตามรายชื่อของหน่วยประชากร

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) สำหรับการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ได้แก่ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งสิ้น 7 คน และ

สนทนากลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ 2 คน นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 2 คน แพทย์แผนไทย จำนวน 1 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 2 คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยประยุกต์จากงานวิจัยของเอนก สุแตนันต์⁶ และจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

1 แบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน โรคเรื้อรังและอาการเจ็บป่วยประจำตัว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการจงใจ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารทรัพยากร ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. และส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

2. แบบสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเน้นสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูล จังหวัดเลย ส่วนที่ 2 แบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) เก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการอภิปรายพูดคุยและการแสดงความคิดเห็นในประเด็นการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีเนื้อหา

ข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังนี้ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence; IOC) และให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และความเที่ยง (Reliability) นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของเขตสุขภาพที่ 8 เช่นเดียวกัน นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยวิธี CRONBACH' ALPHA ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลแจกแจงนำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ข้อมูลต่อเนื่องที่แจกแจงแบบปกตินำเสนอโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลต่อเนื่องที่แจกแจงแบบไม่ปกตินำเสนอโดยค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด 2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Simple logistic regression เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างหยาบ (Crude Analysis) เป็นการวิเคราะห์ทีละคู่ (Bivariate) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลคือ Crude Odds และ p-value พิจารณาค่า P-value <0.25 เพื่อทำการคัดเลือกตัวแปรต้นอิสระเข้าสู่โมเดลการวิเคราะห์ถดถอยหลายตัวแปร หลังจากนั้นใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย โดยวิเคราะห์ถดถอยหลายตัวแปร และนำตัวแปรที่ผ่านการ

คัดเลือกในขั้นตอนการวิเคราะห์อย่างหยาบ (Crude analysis) เข้าสู่โมเดลการวิเคราะห์ผลที่ได้ คือ Adjusted Odds Ratio (OR_{adj}) และ P-value

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่รวบรวมได้เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาถอดคำพูดหรือถอดเทปบันทึกคำสัมภาษณ์ ประโยคต่อประโยค และจัดเนื้อหาหลักที่มีความหมายสอดคล้องใกล้เคียงกัน ตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำมาเรียบเรียงเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนหรือช่วยในการอภิปรายผลการศึกษาระดับปริมาณ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ได้รับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เลขที่โครงการ HE661052

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.97 อายุเฉลี่ย 40.17 ปี ($S.D.=9.31$) อายุ 30-44 ปี ร้อยละ 54.73 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.51 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.49 ส่วนใหญ่ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 31.76 ระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 57.43 มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี ร้อยละ 47.30 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 9.10 ปี ($S.D.=7.65$) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 66.89 ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการเฉลี่ย 16.14 ปี ($S.D.=10.50$) มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 39,460.47 บาท ($S.D.=41,371.36$) มีรายจ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท รายจ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 30,851.28 ($S.D.=18,417.77$) ไม่มีอาการป่วยหรือโรคประจำตัว ร้อยละ 78.38

ภาพรวมของระดับการรับรู้การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขต่อ

การตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.11 และแยกเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ด้านนโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข ร้อยละ 60.81 จำแนกรายข้อของระดับการรับรู้การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า ข้อที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ รพ.สต. ยังคงได้รับเงินอุดหนุนเหมาจ่ายรายหัวประชากรตามสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สป.สช.) และงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ร้อยละ 34.46 ข้อที่มีระดับการรับรู้น้อยที่สุดคือ รพ.สต. ยังคงได้รับเงินอุดหนุนเหมาจ่ายรายหัวประชากรตามสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จาก สป.สช. และงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ร้อยละ 3.38

ภาพรวมของระดับการสนใจต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.78 และแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.84 จำแนกรายข้อของระดับการสนใจต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. ตำบลจังหวัดเลย พบว่า ข้อที่มีระดับการสนใจมากที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของตนเองมีความชัดเจน ร้อยละ 18.92 เท่ากัน ข้อที่มีระดับการสนใจน้อยที่สุดคือ ความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของตนเองมีความชัดเจน ร้อยละ 3.38

ภาพรวมของระดับการรับรู้การบริหารทรัพยากร ต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.05 และแยกเป็น

รายด้าน พบว่า การบริหารจัดการด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งก่อสร้าง ร้อยละ 56.08 จำแนกรายข้อของระดับการรับรู้การบริหาร ทรัพยากร ต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานใน สังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า ข้อที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ มีแผนการ สรรหาบุคลากรในอนาคตตามกรอบอัตรากำลัง ร้อยละ 14.19 ข้อที่มีระดับการรับรู้น้อยที่สุดคือ มี

การนำงบประมาณไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ และ มีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการ ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจ พื้นที่ ร้อยละ 0.68 เท่ากัน

การตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานใน สังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า ส่วนใหญ่ตัดสินใจถ่ายโอน ร้อยละ 25.68 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานใน สังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย (n=148)

การตัดสินใจถ่ายโอน	จำนวน	ร้อยละ	95%CI
ตัดสินใจไม่ถ่ายโอน	110	74.32	66.59 to 80.78
ตัดสินใจถ่ายโอน	38	25.68	19.21 to 33.40

การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงาน ในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการมุ่งใจด้านการยอมรับ นับถือสูงมีการตัดสินใจถ่ายโอนเป็น 2.82 เท่า ของ บุคลากรที่มีระดับการมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือ

ต่ำถึงปานกลาง ($OR_{adj}=2.82$; 95%CI: 1.12 to 7.15; p-value=0.029) และบุคลากรที่มีการมุ่งใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตสูงมีการ ตัดสินใจถ่ายโอนเป็น 3.58 เท่า ของบุคลากรที่มี การมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่ำถึง ปานกลาง ($OR_{adj}=3.58$; 95%CI: 1.42 to 9.05; p-value=0.007) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงาน ในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย (n=148) วิเคราะห์หลายตัวแปร

ปัจจัย	จำนวน	% การตัดสินใจ ถ่ายโอน	Crude OR	Adjusted OR	95%CI	p-value
ระดับการมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือ						0.029
ต่ำถึงปานกลาง	94	13.83	1	1		
สูง	54	46.30	5.37	2.82	1.12 to 7.15	
ระดับการมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคต						0.007
ต่ำถึงปานกลาง	100	14.00	1	1		
สูง	48	50.00	6.14	3.58	1.42 to 9.05	

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อคำถาม ปลายเปิดจากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ของกลุ่มผู้อำนวยการ

รพ.สต. จำนวน 7 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน โดยการแสดงความคิดเห็นในประเด็นการตัดสินใจ ถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร

รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า การรับรู้เรื่องการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้กับ อบจ. บุคลากรมีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำ มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ชัดเจน กระทรวงสาธารณสุขมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์น้อยมาก ส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลจากผู้บริหารและการบอกต่อ ด้านความพร้อมของ อบจ. บุคลากรมีความคิดเห็นว่ายังมีอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรที่ถ่ายโอนไปแล้วบางส่วนอยากถ่ายโอนกลับมาปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่นเดิม แรงจูงใจสำคัญที่บุคลากร รพ.สต. ตัดสินใจถ่ายโอน ได้แก่ ตัวชี้วัดและภาระงานน้อยลง เพราะบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมากกว่า การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากรสาธารณสุข การเลื่อนเงินเดือนแบบขั้นซึ่งได้น้อยกว่าแบบร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ และยังคงได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในหน่วยบริการเช่นเดิม อบจ. มีความพร้อมด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ยังมีปัญหาเรื่องการบริหารจัดการงานสาธารณสุข เพราะยังต้องอาศัยการทำงานร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในการควบคุมงานบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. พบว่า อบจ. จะมีความคล่องตัวด้านการบริหารจัดการมากขึ้น แต่ต้องมีระเบียบที่บังคับใช้อย่างชัดเจน ต้องมีความพร้อมทุกด้านเพื่อรองรับการถ่ายโอน รพ.สต. และบุคลากร รพ.สต. ก็ต้องมีความพร้อม เพื่อให้เกิดเอกภาพเดียวกัน

การอภิปรายผล

การตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ตัดสินใจถ่ายโอน ร้อยละ 25.68 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการรับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้องน้อยถึงปานกลาง โดยรับรู้จากผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขด้วยกัน มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์น้อย ด้านความสำเร็จของการทำงานส่วนบุคคลและวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ของ อบจ. มีแรงจูงใจน้อย การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน รายได้อื่น ๆ โบนัส และสวัสดิการไม่มีผลต่อการตัดสินใจ อีกทั้ง อบจ. มีประสบการณ์การบริหารจัดการงานสาธารณสุขและมีความเข้าใจระบบการควบคุมงานบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานน้อย เพราะยังต้องการที่ปรึกษาและต้องอาศัยการทำงานร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อการบริหารจัดการระบบบริการที่เชื่อมโยงเครือข่ายทุกระดับ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในกองสาธารณสุขของ อบจ. ยังมีจำนวนจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิไกร แสนสีลา⁷ ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. เขตสุขภาพที่ 8 พบว่า การรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนะชาวีร์ สมหวังพรเจริญ⁵ ศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจในการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้ อบจ. ของบุคลากรใน รพ.สต. พบว่า การตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้ อบจ. ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านความรู้ ด้านทัศนคติ โครงสร้างการบริหารงานด้านสาธารณสุขของ อบจ. ในด้านทัศนคติต่อข้อมูลข่าวสารการสนับสนุน นโยบายการถ่ายโอน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ล้วนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้ อบจ. โดยผู้ที่มีความรู้ระดับสูงและระดับปานกลาง มีโอกาสตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. สู่ อบจ. ได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ผ่องอ่วย และคณะ⁸ ศึกษาช่องว่างและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. พบว่า ปัจจุบันการถ่ายโอนภารกิจยังไม่สำเร็จเนื่องจากยังมีช่องว่างด้านกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 การเบิกและจ่ายค่ารักษาพยาบาล การบริหารจัดการยาเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการแพทย์ กฎหมายวิชาชีพที่กำหนด

งานรักษาพยาบาล ในด้านอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้ อบต. ประกอบไปด้วยด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากร และด้านแผนการพัฒนาสาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตุลยวดี หล่อตระกูล⁹ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร รพ.สต. ในการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบต. ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกออกเป็นรายด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการให้บริการงานสาธารณสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุจเดือน ตั้งเสถียร และคณะ¹⁰ ศึกษาความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบต. จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของ รพ.สต. มีความรู้เรื่องการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้ อบต. ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพร้อมต่อการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้ อบต. ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านงบประมาณ บริหารจัดการด้านจัดบริการสาธารณสุข และด้านบุคลากร ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของพิชญาภา จันทรวิวัฒน์¹¹ ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจโอนย้าย คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า แตกต่างจากงานวิจัยของกรณีการเกิดทอง² ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งผลการศึกษา พบว่าการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ การจ่ายเงินค่าตอบแทน แตกต่างจากงานวิจัยของเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ¹² ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จึงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ และแตกต่างจากงานวิจัยของบุญมี แก้วจันทร์¹¹ ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบช่วยการตัดสินใจของบุคลากร รพ.สต. ในการถ่ายโอนไปสังกัด อบจ. พบว่า การตัดสินใจต่อการถ่ายโอนของบุคลากรสาธารณสุข โดยเหตุผลที่มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนมากที่สุด คือ มีค่าตอบแทน/โบนัสจาก อบต.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานต่อการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย พบว่า การมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือสูงมีการตัดสินใจถ่ายโอนมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการมุ่งใจด้านการยอมรับนับถือต่ำ เป็น 2.82 เท่า (AOR=2.82; 95%CI: 1.12 to 7.15; p-value=0.029) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมปฏิบัติงานใน อบจ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีการเกิดทอง¹³ ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ งานที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสสุเตนนต์⁶ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย และได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการเป็นพนักงาน

ส่วนต่ำบลมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนต่ำบลมากที่สุด คือ การยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ¹² ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ความเหมาะสมของนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างมากและสอดคล้องกับพรนิภา ศรีวรมาศ¹⁴ ศึกษาการตัดสินใจลาออกโอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า จะได้เพื่อนร่วมงานใหม่หรือบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

การมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนไปปฏิบัติงานในสังกัด อบจ. ของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตสูงมีการตัดสินใจถ่ายโอนมากกว่าบุคลากรที่มีการมุ่งใจด้านความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่ำ เป็น 3.58 เท่า (AOR=3.58; 95%CI: 1.42 to 9.05; p-value=0.007) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งในอาชีพหรือวิชาชีพ อีกทั้งมีความก้าวหน้าตามระยะเวลาการเลื่อนตำแหน่งด้วยเช่นกัน และ อบจ. ยังให้การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง² ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย คณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ อิศระในการทำงาน ความก้าวหน้า มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเอนก สุเตนนันต์⁶ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น

พนักงานส่วนต่ำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนต่ำบลในจังหวัดเชียงรายและได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนต่ำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนต่ำบล ในจังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนต่ำบลมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนต่ำบลมากที่สุด คือ ความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา จันทรวุฒิมังค์¹¹ ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจโอนย้าย คือ ความก้าวหน้าหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ¹² ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี แก้วจันทร์¹⁵ ศึกษาการพัฒนารูปแบบช่วยการตัดสินใจของบุคลากร รพ.สต. ในการถ่ายโอนไปสังกัด อบจ. พบว่า การตัดสินใจต่อการถ่ายโอนของบุคลากรสาธารณสุข โดยเหตุผลที่มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่จะมีความก้าวหน้าและมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเริงชาติ ศรีขจรวงศ์¹⁶ ศึกษาความพร้อมของ อบจ. กับภารกิจรับถ่ายโอน รพ.สต. พบว่า บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น แต่แตกต่างจากงานวิจัยของวุฒิไกร แสนสีลา⁷ ศึกษาการรับรู้ความคาดหวังและความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขต่อความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ. เขตสุขภาพที่ 8 พบว่า ความคาดหวังในความก้าวหน้าทางวิชาชีพหลังจากถ่ายโอนไปยัง อบจ. อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล และความก้าวหน้า กระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อการดูแลครอบครัว ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรสำคัญ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความสามารถและความคล่องตัวในการดูแลครอบครัว เพื่อสร้างความผูกพันทางด้านจิตใจและภาคีต้ององค์กร

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ กระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มีความภาคภูมิใจกับหน้าที่ ได้รับการยอมรับนับถือ แสดงความยินดีในความรู้ ผลงานความสามารถ ความสำเร็จของงาน และให้ความเสมอภาค เท่าเทียมในทุกตำแหน่ง ทุกวิชาชีพ ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน เพิ่มโอกาสในการคิดสร้างสรรค์และอยากทำสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนางานและองค์กรได้มากขึ้น

1.3 ด้านการให้บริการ อบจ. ต้องควบคุมมาตรฐานบริการและคุณภาพบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ให้มีคุณภาพไม่น้อยกว่าเดิม มีบุคลากรตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขที่ออกตามความในกฎหมายที่เกี่ยวข้องว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม เพื่อให้ รพ.สต. ยังสามารถให้บริการได้ตามเดิมในระยะยาวต่อเนื่อง

1.4 ด้านโครงสร้าง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต้องมีการจัดเตรียมและส่งมอบข้อมูลภารกิจงบประมาณ อัตรากำลัง วัสดุและครุภัณฑ์ของ รพ.สต. ให้กับ อบจ. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพระดับพื้นที่โดยคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) และแผนพัฒนาท้องถิ่นและข้อบัญญัติงบประมาณ ตามกรอบระยะเวลาที่กระทรวงมหาดไทย สำนักงานงบประมาณและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

1.5 ด้านการสนับสนุน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรทำความเข้าใจกับ

โรงพยาบาลแม่ข่ายหรือหน่วยบริการประจำแม่ข่ายของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (CUP) ทั้งการจัดสรรงบประมาณ การสนับสนุนยา เวชภัณฑ์บุคลากร ให้แก่ รพ.สต. ที่ถ่ายโอนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม กับหน่วยบริการปฐมภูมิในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.6 ด้านบุคลากร คณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ควรกำกับให้ อบจ. บริหารจัดการให้มีบุคลากรปฏิบัติงานใน รพ.สต. ขึ้นต่ำตามที่กำหนด ได้แก่ ขนาดเล็ก (S) ประชากรน้อยกว่า 3,000 คน อัตราขั้นต่ำ 3 อัตรา ขึ้นสูง 7 อัตรา ขนาดกลาง (M) ประชากร 3,001-8,000 คน อัตราขั้นต่ำ 5 อัตรา ขึ้นสูง 12 อัตรา และขนาดใหญ่ (L) ประชากรมากกว่า 8,001 คน อัตราขั้นต่ำ 7 อัตรา ขึ้นสูง 14 อัตรา

1.7 ด้านงบประมาณ รายได้จากหน่วยบริการประจำแม่ข่ายที่ได้รับเงินสนับสนุนจาก สปสช. ที่จัดสรรให้ตามหลักเกณฑ์ที่แต่ละเครือข่ายได้ทำข้อตกลงกำหนดไว้ ต้องไม่แตกต่างจากแนวทางการจัดสรรงบประมาณก่อนการถ่ายโอนและให้สำนักงานงบประมาณ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. จัดสรรงบประมาณให้แก่ รพ.สต.

1.8 อบจ. ควรดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ปัญหาและจัดทำแนวทางหรือข้อเสนอระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.9 ด้านการประชาสัมพันธ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร่วมกับ อบจ. และคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ ต้องดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการถ่ายโอนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ทั้งบุคลากรของสถานบริการที่ถ่ายโอนและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อให้การบริการประชาชนมีความต่อเนื่อง และบุคลากรไม่ได้รับผลกระทบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาความพร้อมของ อบจ. ร่วมกับการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ภาคีเครือข่าย ทุกด้าน ในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข และ รพ.สต.

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบก่อน และหลังการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขและ รพ.สต. ให้กับ อบจ.

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ สถานีนอนมัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี; 2565.
2. สำนักงานจังหวัด. อบจ.เลย รับถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 31 แห่ง เข้าสังกัด. จังหวัดเลย; 2566.
3. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. ถ่ายโอน รพ.สต. ให้ อบจ. จี๊จฮอวขึ้นสำคัญ “กระจายอำนาจด้านสุขภาพ” สู่ประโยชน์สูงสุดเพื่อประชาชน [Internet]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2565]. เข้าถึงจาก: <https://www.old.hsri.or.th/media/news/detail/13981>.
4. Hsieh FY, Bloch DA, Larsen MD. A simple method of sample size calculation for linear and logistic regression. Stat Med. 1998; 17(14):1623-34.
5. นะชาวีร์ สมหวังพรเจริญ. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะคิดและการตัดสินใจ ถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัด

กาญจนบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. 2565; 35(2): 33-50.

6. เอนก สุเตนนท์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ]. มหาวิทยาลัยพะเยา; 2555.
7. วุฒิไกร แสนสีลา, กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์, สุพัฒน์ อาสนะ. การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8. วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. 2566; 36(1): 67-84.
8. วราภรณ์ ผ่องอ่วย, ปาณิสรา นาเลิศ, โชติบดีรัฐ. ช่องว่างและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 2565; 2(4): 205-20.
9. ตุลยวดี หล่อตรระ. ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา. 2563; 12(1): 64-72.
10. ดุจเดือน ตั้งเสถียร, ศศิพร โลจายะ. ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 2562; 3(6): 21-33.

11. พิษณุภา จันทรวุฒิมังค์. สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษากลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2562.
12. เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. [ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี; 2556.
13. กรรณิการ์ เกตทอง. สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะรัฐศาสตร์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
14. พรนิภา ศรีวรมาศ. การตัดสินใจลาออกโอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2562.
15. บุญมี แก้วจันทร์. การพัฒนารูปแบบช่วยการตัดสินใจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. เชียงรายเวชสาร. 2565; 14(1): 119-35.
16. เรืองชาติ ศรีขจรวงศ์. ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกับการกิจรับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 2565; 2(3): 315-34.