



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

กรรฐ อุติเนตร, สม.^{*1}ทศพร ชุคักดี, ประ.ด.^{**}พรรณี ปัญหัตถกิจ, ประ.ด.^{**}

Received: 1 พ.ค.67

Revised: 30 ก.ย.67

Accepted: 30 ก.ย.67

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) ปัจจัยด้านลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากร สาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 236 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย คือ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75.80 2) ปัจจัยลักษณะประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหาร ปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจได้ร้อยละ 58.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($R^2 = .459$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .330$) ตามด้วยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\beta = .201$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

¹ผู้ติดต่อหลัก Email: koravut08@gmail.com

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

** อาจารย์หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สม.) สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี



Factors Affecting the Performance of Public Health Personnel Transferred into Samut Sakhon Provincial Administrative Organization

Koravut Utinat, M.P.H.^{*1}

Thassaporn Chusak, Ph.D.^{**}

Panee Banchonhattakit, Ph.D.^{**}

Abstract

The purpose of this cross-sectional analytical research is to study 1) the performance efficiency of public health personnel who have transferred their tasks to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization, 2) demographic characteristics factors related to their, and 3) factors that affect their performance. A total of 236 were public health personnel who had transferred their missions to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization were surveyed using multi-step sampling. The research tools were validated with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value of 0.895.

The results showed that: 1) the performance of health workers who transferred their missions to the Samut Sakhon Provincial Administration Organization was found to be mostly at a high level. 75.80 percent 2) Demographic characteristics including education level, type of personnel, and job position were statistically significant correlated with the level of their performance ($p < 0.05$). 3) Eight factors including motivation in the workplace including relationships with supervisors, work environment and atmosphere, relationships with subordinates, job responsibilities, opportunities for promotion, remuneration and welfare, and administrative policies were found to affect their performance. These variables could predict the percentage of satisfaction of 58.30% with a statistically significant correlation at 0.05 ($R^2 = 0.459$). The most influential factor was relationships with superiors ($\beta = .330$) followed by relationships with subordinates ($\beta = .201$).

Keywords: Performance of health workers, Motivation factors, Transfer of tasks to provincial administrative organizations

¹Corresponding E-mail: koravut08@gmail.com

^{*} Lecturer in the Master of Public Health (M.S.) Program in Health System Management, Valaya Alongkorn Rajabhat University under royal patronage, Pathum Thani Province

^{**} Lecturer in the Master of Public Health (M.S.) Program in Health System Management. Valaya Alongkorn Rajabhat University under royal patronage Pathum Thani Province



บทนำ

การกระจายอำนาจทางการปกครอง เป็นวิธีที่รัฐบาลมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่ องค์กรอื่นนอกจากองค์การราชการบริหารส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของราชการบริหารส่วนกลางเพียงอย่างเดียวเท่านั้นซึ่งหลักการกระจายอำนาจนิยมใช้ในหลายประเทศ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ เป็นต้น ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ให้ความสำคัญและยึดหลักการกระจายอำนาจโดยในยุคสมัยแรกของการเริ่มต้นการปกครองท้องถิ่น ได้มีการบัญญัติครั้งแรก ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 และในรัฐธรรมนูญฉบับต่อมาอีกหลายฉบับ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านสุขภาพและการรับบริการทางสาธารณสุขของประชาชนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพในพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนาวมินทรราชินี รวมไปถึงโรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ จึงได้มีการกำหนดแผนการถ่ายโอนภารกิจของราชการส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 และแผนฉบับที่ 2 พ.ศ.2551ซึ่งการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวนั้นเริ่มมีการถ่ายโอนมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2551 ถึงปัจจุบันจำนวน 3,367 แห่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการประเมินความพร้อมสำหรับการรับถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนาวมินทรราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับการถ่ายโอนภารกิจในปีงบประมาณ 2566 มีสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนาวมินทรราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนโดยสมัครใจทั้งหมด 37 แห่ง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สมัครใจถ่ายโอนเข้าสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมด 247 คน จำแนกเป็นนักวิชาการสาธารณสุข 115 คน พยาบาลวิชาชีพ 50 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข 42 คน เจ้าพนักงานธุรการ 35 คน และแพทย์แผนไทย 5 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร, 2566) หลังจากการภารกิจการถ่ายโอนเสร็จสิ้นตลอดระยะเวลา 9 เดือน ที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร บุคลากรสาธารณสุขไม่ได้รับการดูแลในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่เป็นสิทธิที่เคยได้รับจากสังกัดเดิม (กระทรวงสาธารณสุข) เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ฉ.11 ค่าตอบแทนวิชาชีพ ที่ได้รับล่าช้า ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายวิชาการระดับชำนาญการ ทำให้บุคลากรสาธารณสุข รู้สึกไม่พึงพอใจกับการบริหารงานด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีแรงจูงใจที่มากพอในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย เป็นต้น จนทำให้มีบุคลากรสาธารณสุขบางส่วนทำหนังสือขอย้ายกลับกระทรวง

สาธารณสุข ด้วยเหตุผลเหล่านี้ ส่งผลกระทบไปถึงผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ในรอบ 3 ไตรมาส ของปีงบประมาณ 2566 ทั้งงานคัดกรองเชิงรุกและเชิงรับยังไม่สามารถคัดกรองได้ตามตัวชี้วัดจากผลการปฏิบัติงานในรอบ 3 ไตรมาส พบว่า มีผลการดำเนินงานที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยที่งานด้านการบริการสาธารณสุขบางกลุ่มงานสามารถลงพื้นที่ให้บริการตามชุมชนได้ แต่ผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถบรรลุตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จนทำให้ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณที่ผ่านมาทั้งปีงบประมาณ 2566 ในช่วงเวลาเดียวกันนั้น มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด จนอาจส่งผลไปถึงการบริหารจัดการด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน เวลา และงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการทำงานเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ของงาน

เพื่อหาปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางด้านการบริหารงานบุคคล แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งตัวแปรต้นจะใช้ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg, 1959

หรือทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ร่วมกับปัจจัยด้านลักษณะประชากร และตัวแปรตามผู้วิจัยใช้ ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารธุรกิจ ตามทฤษฎีของ Peterson and Prowman ซึ่งได้กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

ตัวแปรตาม**ตัวแปรต้น****ปัจจัยด้านลักษณะประชากร**

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| 1. เพศ | 5. ประเภทบุคลากร |
| 2. อายุ | 6. ตำแหน่ง |
| 3. สถานภาพสมรส | 7. เงินเดือนและรายได้อื่นๆต่อเดือน |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด | 8. ประสบการณ์การทำงาน |

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย**

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

- 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร
- 2.2 การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล
- 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.6 ตำแหน่ง
- 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.8 ชีวิตส่วนตัว
- 2.9 สภาพการทำงาน
- 2.10 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. ค่าใช้จ่าย (Cost)
5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 247 คน ประกอบไปด้วยพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานธุรการ (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2566)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ทราบประชากรแน่นอนของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ได้ดังนี้



$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2 (n-1) + x^2 p(1-p)}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{(3.841) (247) (0.5) (1-0.5)}{(0.05) (247-1) + (3.841) (0.5)(1-0.5)}$$

$$n = 211.69 \approx 212$$

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 212 คน และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 80 โดยกำหนดให้ค่าอัตราการสูญเสียขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{n}{1-R}$$

$$n = \frac{212}{1-0.1}$$

$$n = 236 \text{ คน}$$

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายและมีลักษณะเป็นตัวแทนประชากรจึงดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาตัวแทนของบุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งสามารถคำนวณตามสายสนับสนุนวิชาชีพ สายวิชาชีพและสายสหวิชาชีพ โดยสมาชิกกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) จะสุ่มจากจำนวนประชากรแต่ละประเภท ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งตามสายงานของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
พยาบาลวิชาชีพ	48
นักวิชาการสาธารณสุข	110
แพทย์แผนไทย	5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	40
เจ้าพนักงานธุรการ	33
รวม	236

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2566

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มโดยวิธีจับสลาก (Lottery) โดยจับสลากรายชื่อของบุคลากรแต่ละประเภทตามจำนวนที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิในขั้นตอนที่ 1 จนครบทุกประเภทบุคลากร ดังตารางที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 15 ด้าน โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด แต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้เลือกแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 โดยเรียงจากน้อยไปหามากตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

5	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับมากที่สุด
4	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับมาก
3	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับปานกลาง
2	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับน้อย
1	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสต์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับต่ำ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00–2.33
ระดับปานกลาง	ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.34–3.66
ระดับสูง	ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.67–5.00



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ดังนี้

5	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับมากที่สุด
4	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับมาก
3	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับปานกลาง
2	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับน้อย
1	คะแนน	กำหนดเท่ากับ	ระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับต่ำ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66
ระดับสูง	ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษาและดำเนินการเสนอให้ทางผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปรในแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 (พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564)

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการ ทดสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย กับบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี และนำข้อมูลจากการทดลองนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เท่ากับ 0.895

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่อาจจะเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการยื่นโครงการวิจัยขอการรับรองจริยธรรมในการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หมายเลขโครงการ 0113/2566 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2567

2. การรักษาความลับทางข้อมูลและแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ในภาพรวมโดยไม่มีการระบุอ้างอิงถึงผู้ตอบแบบสอบถาม และทำลายแบบสอบถามทั้งหมดใช้เครื่องย่อยกระดาษหลังจากวิจัยได้รับการตีพิมพ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 236 คน

3. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล

4. ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

ระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการ 8 เดือน (เดือนพฤศจิกายน 2566 ถึง เดือนมิถุนายน 2567)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน

2. สถิติทดสอบการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) หรือการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher Exact Probability Test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร



3. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลจากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 236 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.40 มีช่วงอายุระหว่าง 24–36 ปี ร้อยละ 47.90 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 54.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.40 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 79.70 อยู่ในสายงานนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 46.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,870–28,844 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 52.10 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0.7–12.70 ปี ร้อยละ 67.80 จากการหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านลักษณะประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.25, SD=0.681$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ($M=4.14, SD=0.571$) ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ($M=4.13, SD=0.7741$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ($n=236$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ความสำเร็จของงาน	4.14	0.571	สูง
2. การได้รับการยอมรับ	3.79	0.702	สูง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.642	สูง
4. ความรับผิดชอบ	4.07	0.635	สูง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.48	0.926	ปานกลาง
6. นโยบายการบริหารขององค์กร	3.70	0.881	สูง
7. การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล	3.84	0.748	สูง
8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.95	0.811	สูง
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.681	สูง
10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	0.676	สูง
11. ตำแหน่งในการปฏิบัติ	4.13	0.774	สูง
12. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.88	0.795	สูง
13. ชีวิตส่วนตัว	3.54	1.070	ปานกลาง
14. สภาพการทำงาน	3.79	0.822	สูง
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	3.01	1.051	ปานกลาง
รวม	3.83	0.748	สูง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงานมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.07, SD=0.570$)

รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ($M=4.03, SD=0.511$) และด้านเวลา ($M=3.81, SD=0.488$) โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($M=3.94, SD=0.624$) ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข รายด้าน (n=236)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.03	0.511	สูง
2. ด้านปริมาณงาน	3.78	0.594	สูง
3. ด้านเวลา	3.81	0.488	สูง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.73	0.557	สูง
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.07	0.570	สูง
รวม	3.94	0.624	สูง

สรุปผลการวิจัยพบว่าระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับสูง จำนวน 179 คน ร้อยละ 75.80 ของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน ร้อยละ 24.20 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n=236)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปานกลาง (2.34–3.66)	57	24.20
ระดับสูง (3.67–5.00)	179	75.80
รวม	236	100.00

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ซึ่งเป็นการเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงที่สุดเข้าสมการก่อน (backward selection) และทดสอบตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในสมการว่า จะมีตัวแปรพยากรณ์ตัวใดบ้างมีสิทธิ์เข้ามาอยู่ในสมการด้วยวิธีการคัดเลือกแบบก้าวหน้า (forward selection)

โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดตัวแปรต้นที่ถูกคัดสรรร่วมกันในการกำหนดความแปรปรวนของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า Model ที่ 7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) สภาพการทำงาน (X_{14}) นโยบายการบริหารขององค์กร (X_6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{15}) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (Y) ในระดับสูงที่สุดที่ค่า $R = 0.678$ ดังตารางที่ 5 และ 6

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. Error Of the Estimate	Chang Statistics					
					R ² change	F change	df1	df2	Sig. F change	Durbin Watson
7.	0.678 ^s	0.459	0.443	0.32019	0.011	4.487	1	228	0.035	2.256



ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร(Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	Std. Error	β				Tolerance	VIF
7. (Constant)	.456	.190			2.393	.018		
X ₈	.303	.059	.330		5.134	.000	.573	1.746
X ₁₀	.232	.066	.201		3.513	.001	.724	1.381
X ₃	.144	.048	.173		2.973	.003	.702	1.424
X ₁₄	.142	.042	.188		3.375	.001	.762	1.312
X ₆	.108	.051	-.135		2.118	.035	.581	1.721
X ₁₅	.088	.035	-.149		2.543	.012	.688	1.453
X ₅	-.169	.043	-.249		-3.860	.000	.569	1.759

$R^2 = .459$ Adjust $R^2 = .443$ $F = 4.487$ $P < .05$

จากตารางที่ 7 สามารถสรุปได้ว่า ถ้าหากค่าตัวแปรต้นแต่ละตัวเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (Y) จะเพิ่มขึ้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (Coefficient of determination) หรือ R^2 พบว่ามีค่ามากที่สุดที่ $R^2 = 0.443$ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.56 + 0.303(X_8) + 0.142(X_{14}) + 0.232(X_{10}) + 0.144(X_3) + 0.169(X_5) + 0.088(X_{15}) + 0.108(X_6)$$

แทนค่า

$\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

X₈ = ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X₁₄ = สภาพการทำงาน

X₁₀ = ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

X₃ = ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X₅ = ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

X₁₅ = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X₆ = นโยบายการบริหารขององค์กร

จากสมการถดถอยพหุคูณและเขียนสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$ZY = 0.330(ZX_8)^* + 0.188(ZX_{14})^* + 0.201(ZX_{10})^* + 0.173(ZX_3)^* + 0.249(ZX_5)^* + 0.149(ZX_{15})^* + 0.35(ZX_6)^*$$

$$ZY = 0.330(\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา})^* + 0.188(\text{สภาพการทำงาน})^* + 0.201(\text{ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา})^* + 0.173(\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ})^* + 0.249(\text{ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน})^* + 0.149(\text{ค่าตอบแทนและสวัสดิการ})^* + 0.35(\text{นโยบายการบริหารขององค์กร})^*$$

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.40 มีช่วงอายุระหว่าง 24–36 ปี ร้อยละ 47.90 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 54.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.40 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 79.70 อยู่ในสายงานนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 46.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,870–28,844 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 52.10 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0.7–12.70 ปี ร้อยละ 67.80 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านลักษณะประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ร้อยละ 58.3



อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ให้มีความสำคัญกับด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง รวมถึงการปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ได้มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขมีกระบวนการจัดการ การปฏิบัติงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายการวางแผนการปฏิบัติงานที่ จะต้องมีความสอดคล้องกับงาน ระยะเวลา รวมถึงงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ ความสำคัญกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดย มุ่งเน้นไปที่กระบวนการในการปฏิบัติงาน การวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสรรด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานมากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอน ภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และตำแหน่งสายงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอน ภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร พันธ์แดงไทย (2564) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ซึ่งสามารถ กล่าวได้ว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในเชิงบวก ในส่วนลักษณะประชากรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสาคร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ได้วิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เพศ ของกลุ่มตัวอย่างไม่มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วน จังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับสูงและให้ความสำคัญ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) ได้วิจัย เรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอก ไส้โครลิกในจังหวัดปทุมธานี โดยผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอน ภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยบริการทางสุขภาพควรให้ ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง รวมถึงด้านสภาพการ ทำงานที่ควรมีบรรยากาศที่เป็นกันเองและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
2. ควรมีการจัดลักษณะงานให้เหมาะสมกับความถนัด และความเชี่ยวชาญของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น หากมีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานโดยตรง



3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับคำตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดมากขึ้น เช่น การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของบุคลากรในแต่ละพื้นที่

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของการถ่ายโอนภารกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงในระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร และผลกระทบต่อ การบริการสุขภาพในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบายการถ่ายโอนภารกิจในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี [ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2550.
- กฤตภาณิน มิ่งโสภา, ณกมล จันทรม. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 2564; 2: 209 – 22.
- ชาคริตส์ ปานผ่อง. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผัง [ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2564.
- ชนนภัส วิจิตรชัยกุล. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ [ปริญญานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า); 2563.
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. ความพึงพอใจในคำตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข [ปริญญานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2558.
- ดาวานา เกตุทอง. การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการ มจร เพชรบุรี บริหารศาสตร์. 2563;1:48-9.
- ณัชชา ใจตรง. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) [ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2565.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. บัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 2563;1:239-43.
- พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ [ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์; 2564.
- พลอยไพลิน อิงบุญ, กนกวรรณ แสนเมือง, กาญจนา พันธุ์เอี่ยม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการ สังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประจักษ์. 2562;1:4-9.
- Angela Dzida, David Schmuck, Ulrich Sieberer. HoMinisterial Reorganization Affects the Work Motivation of Top-Level Bureaucrats [dissertation]. Bamberg Germany: Department of Political Science. University; 2022.
- Barnard, C. The early sociology of management and organizations. 7th ed. the USA and Canada. Library of Congress Cataloging; 1969.
- Cristina Lin-Lin, Carmen De-Pablos-Heredero, Jose Luis Montes-Botella and Susana-Lin. The Influence of Entrepreneurial Motivation on the Valuation of Socioeconomic Benefits of Business Incubator Function. Economic. 2022; 1: 2-21.
- DuBryn, J Andrew. Leadership: Research Findings, Practice, and Skills. 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.; 2004.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara B. Synderman. The Motivation to Work. 2nd ed: New York: John Wiley and Sons; 1959.
- Nur Nabillillah, Sri Surdiarti. Analisis of the Effect of Ability and Motivation on Performance of Counter Employees at the Social Service of Medan City in 2020-2022. Jurnal akuntansi manajemen dan bisnis digital. 2022; 1: 83-8.
- Tustiyan Windiyani, Yusuf Gunawan. International and Indonesia's Teacher Performance: A bibliometric Study Based on Vosviewer. Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran. 2023; 1: 92-106.
- Mike Woodcock. Team development manual. USA: Gower Publishing; 1979.