

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข
ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



นางสาวชนิษฐา แทนนิกร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Influencing Work Motivation among the transferred Primary
Health Care Personnels of Chonburi Provincial Administrative
Organization



Miss. CHANITSADA TANNIKORN

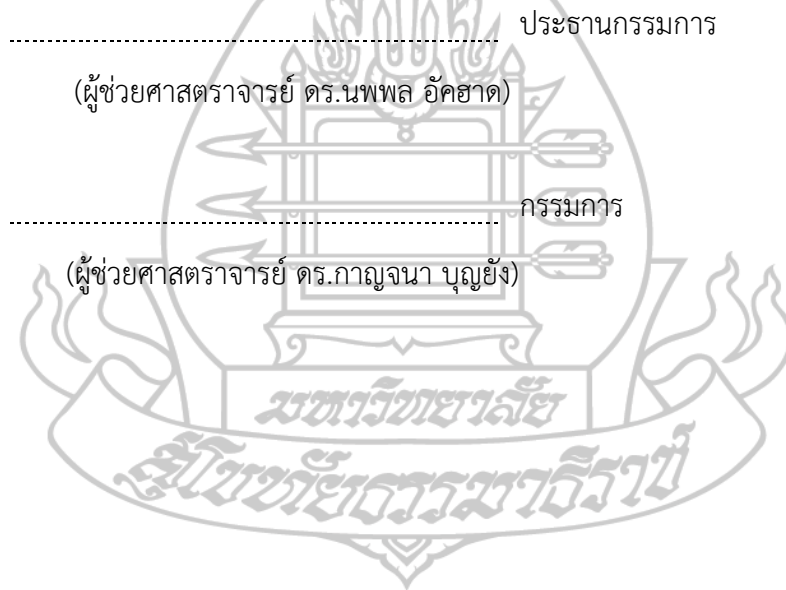
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วย บริการสาธารณสุข ระดับปทุมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชนิษฐา แทนนิกร
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการ
สาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
ผู้ศึกษา นางสาวชนิษฐา แทนนิกร รหัสนักศึกษา 2653000113
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจและระดับความพร้อมในการบริหารบุคคล
ของบุคลากรถ่ายโอน (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ปัจจัยที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ
ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 883 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน
275 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่มีความคาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 เครื่องมือที่ใช้คือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐม
ภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก และภาพรวมปัจจัยความพร้อมในการ
บริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก (2) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศด้านรายได้ต่อเดือนและด้าน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุ ด้านระดับ
การศึกษา และด้านตำแหน่งงานไม่ทำให้มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
(3) ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วย
บริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้ ด้านบริหารบุคคลแบบ
เน้นสมรรถนะ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านการมี
แผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การแปรผันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข
ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 39.9

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Independent Study title: Factors Influencing Work Motivation among the transferred Primary Health Care Personnels of Chonburi Provincial Administrative Organization

Author: Miss. CHANITSADA TANNIKORN; ID: 2653000113;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Noppon Akahat, Assistant Professor; Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to study: (1) levels of work motivation and personnels management readiness among the transferred primary health care personnels; (2) comparing the levels of motivation categorized by personal factors; and (3) factors influencing work motivation among the transferred primary health care personnels of Chonburi Provincial Administrative Organization.

This quantitative research targeted a population of 883 transferred primary health care personnels. A sample of 275 was determined using Taro Yamane's formula with a 0.05 margin of error. Data were collected through questionnaires and analyzed using frequency distribution, mean, percentage, standard deviation, t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression, with statistical significance set at 0.05.

The results indicated that: (1) the overall level of motivation among the transferred primary health care personnels was high, as was their overall readiness for personnel management; (2) personal factors such as gender, monthly income, and years of service significantly affected the different levels of motivation, while age, education level, and job position did not show statistically significant differences at the 0.05 level; and (3) five aspects of personnel management readiness significantly influenced work motivation, including competency-based personnel management, task-based personnel transfer, provision of options for transferred personnel, having a clear personnel development plan, and continuity in personnel management, all with statistical significance at the 0.05 level, these factors collectively explain 39.9% of the variance in the work motivation of primary health care personnels of Chonburi Provincial Administrative Organization.

Keywords : Motivation factors, Primary healthcare, Chonburi Provincial Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่เป็นทั้งผู้สอน ให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระมาตลอดตั้งแต่เริ่มต้น อีกทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการสอบปกป้องการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตลอดจนคณาจารย์ประจำแขนงวิชาบริหารรัฐกิจที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้แก่ลูกศิษย์คนนี้ให้ มีความรู้ความเข้าใจ และพากเพียรในการศึกษาเล่าเรียนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ตาม กำหนดเวลา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่มีนัยสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา รุ่นพี่ รพม. มสธ. ที่ให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาและช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน บุคลากรสังกัดหน่วยบริการ สาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบ แบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการที่ได้กรุณาเห็น ความสำคัญและให้โอกาสในการได้เข้ารับการศึกษ เพื่อใช้เป็นประสบการณ์ และเป็นการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นรองรับการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และขอขอบคุณบุคลากรสาขาวิชา วิทยาการจัดการและกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง และขอให้ทุกท่าน จงมีความสุขความเจริญในทุกๆ ด้าน ด้วยอายุ วรรณะ สุขะ พละ ด้วยเทอญ อีกทั้งคุณค่าใดที่เกิดจาก การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณแต่ครูบาอาจารย์ทุกท่าน

นางสาวชนิษฐา แทนนิกร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	7
ขอบเขตการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขไปยังองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	28
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
แบบแผนการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	61
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากร หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	89
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	92
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
สรุปการศึกษา.....	95
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	121
ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
ข หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	124
ค แบบสอบถาม.....	128
ง ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	138
จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	153
ฉ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	156
ประวัติผู้ศึกษา.....	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	61
ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน).....	63
ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ).....	64
ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ).....	65
ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ).....	66
ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความก้าวหน้า).....	67

ตารางที่ 4.8	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา).....	69
ตารางที่ 4.9	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน).....	70
ตารางที่ 4.10	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน).....	70
ตารางที่ 4.11	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา).....	72
ตารางที่ 4.12	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน).....	73
ตารางที่ 4.13	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน).....	74

ตารางที่ 4.14	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ).....	75
ตารางที่ 4.15	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว).....	76
ตารางที่ 4.16	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน).....	77
ตารางที่ 4.17	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ).....	79
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล.....	79
ตารางที่ 4.19	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ.....	80
ตารางที่ 4.20	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล.....	82
ตารางที่ 4.21	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.22	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ.....	84
ตารางที่ 4.23	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน.....	85
ตารางที่ 4.24	การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	86
ตารางที่ 4.25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ.....	87
ตารางที่ 4.26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	87
ตารางที่ 4.27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน.....	88
ตารางที่ 4.28	การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน.....	89
ตารางที่ 4.29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน.....	90
ตารางที่ 4.30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	91
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determinant) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	92
ตารางที่ 4.33 ผลวิเคราะห์การตรวจสอบความสามารถของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงาน บุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	93
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	94
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	99



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (มีต่อ).....	36
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	36
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างปลัด อบจ. ชลบุรี.....	37
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างสำนักปลัด อบจ. ชลบุรี.....	37
ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างสำนักเลขานุการ อบจ. ชลบุรี.....	37
ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างกองคลังอบจ. ชลบุรี.....	38
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างสำนักช่าง อบจ. ชลบุรี.....	38
ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ อบจ. ชลบุรี.....	38
ภาพที่ 2.9 แสดงโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม อบจ. ชลบุรี.....	39
ภาพที่ 2.10 แสดงโครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน อบจ. ชลบุรี.....	39
ภาพที่ 2.11 แสดงโครงสร้างกองการท่องเที่ยวและกีฬา อบจ. ชลบุรี.....	39
ภาพที่ 2.12 แสดงโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบจ. ชลบุรี.....	40
ภาพที่ 2.13 แสดงโครงสร้างกองเจ้าหน้าที่ อบจ. ชลบุรี.....	40
ภาพที่ 2.14 แสดงโครงสร้างกองสาธารณสุข อบจ. ชลบุรี.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบนับตั้งแต่มีการตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ต่อเนื่องมาจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (วิไลลักษณ์ ทิวากรกฎ. 2565, น.439) โดยที่มาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาลการป้องกันและบำบัดรักษาโรคติดต่อ รวมทั้งแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ให้กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีนอนามัย โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมและในระยะสุดท้ายให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2564) จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ฉบับปัจจุบันยังคงให้ความสำคัญกับหลักการกระจายอำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย (พิรุณวรรณ กิติคุณ, 2563)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือ รพ.สต. เดิมคือ สุขศาลา ต่อมาเป็นสถานีอนามัย ซึ่งให้บริการทางสาธารณสุขที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและเปลี่ยนชื่ออีกครั้ง เป็นศูนย์สุขภาพชุมชน จากนั้นในปี พ.ศ. 2553 ได้ยกระดับสถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งภารกิจของ รพ.สต. แบ่งเป็น ปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือระดับปฐมภูมิกับฟื้นฟูสมรรถภาพ แต่เนื่องจาก รพ.สต. เป็นสถานพยาบาลขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กับผู้รับบริการ ไม่มีกฎหมายประกอบวิชาชีพมารองรับการทำงาน ยกเว้นพยาบาลและแพทย์ที่มาตรฐานวิชาชีพเป็นครั้งคราวหรือบางวัน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการรักษาประชาชนในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการดำเนินการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน การรับประกันความต่อเนื่องของการจัดบริการด้านสุขภาพให้บริการประชาชน และการพัฒนาคุณภาพของการบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง จึงทำให้เกิดการถ่ายโอนหรือการรับโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปตามประกาศตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 เป็นต้นไป (อรพรรณ โยธาสมุทร, 2565)

เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เพิ่งได้รับการถ่ายโอนที่ต้องพบเจอกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโดยเน้นไปที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ โดยจากการศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่เกิดขึ้นภายหลังการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของประเทศไทยในปี 2564 ได้พบปัญหาในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โดยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ได้ศึกษาเพื่อติดตามผลการถ่ายโอนดังกล่าว ในด้านสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากรโดยรวมพบว่า มีระดับความเหมาะสมและสอดคล้องกับคู่มือและนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น การจัดสิทธิประโยชน์ตามคู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ ถึงแม้ว่างบประมาณบางแห่งจ่ายช้า แต่ได้รับการแก้ไขแล้ว เรื่องการประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนยังมีการประเมินตามตัวชี้วัด แต่อบจ.ยังไม่ได้ดำเนินการวางแผนการประเมินที่เน้นการกำหนดตัวชี้วัด สำหรับในด้านสวัสดิการ บุคลากรได้รับสวัสดิการภายหลังการถ่ายโอนโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ยกเว้นเบี้ยกันดาร ส่วนในด้านความก้าวหน้า มีการสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง แต่บางสายงานยังไม่สามารถเติบโต เช่นทันตภิบาล นอกจากนี้ ยังพบว่า ไม่มีความแตกต่าง

ในแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความก้าวหน้าของบุคลากร ระหว่าง รพ.สต. สังกัด อบจ. โดยบางพื้นที่ยังไม่ชัดเจนในเรื่องของการหมดสัญญาของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข (พกส.) ในปี 2568 รวมถึงบุคลากรประเภทลูกจ้างและ พกส. ไม่มีช่องทางปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งในสถานงานของตนเอง (ประชาไท, 2567) นอกจากนี้ การถ่ายโอนบุคลากรเป็นส่วนสำคัญหนึ่งของภารกิจการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีการถ่ายโอนบุคลากรเกิดขึ้นทุกปี ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างทั่วไป มีจำนวน 4,982 คน และกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการมีจำนวน 11,753 คน ซึ่งรวมทั้งหมดที่ประสงค์ถ่ายโอนไป อบจ. คือ 16,735 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2567 ในกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างทั่วไป มีจำนวน 2,632 คน และกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการมีจำนวน 3,656 คน ซึ่งรวมทั้งหมดที่ประสงค์ถ่ายโอนไป อบจ. คือ 6,288 คน (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2567)

เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 จังหวัดชลบุรี จัดเป็น 1 ใน 5 ของจังหวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 ภูมิภาค ที่ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น จังหวัดชลบุรี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดสงขลา และจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร่วมการประชุมโดยได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลังจากได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน 5 ภูมิภาคแล้วสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลและเรียบเรียงแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจเสนอต่อคณะกรรมการบริหารแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการถ่ายโอนภารกิจ และคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 2/2564 (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2564) ซึ่งในปัจจุบันจังหวัดชลบุรีมีการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี ตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 118 แห่ง และบุคลากร จำนวน 883 คน ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2566 เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม (สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2566)

เหตุผลสำคัญที่ต้องมีการถ่ายโอนเกิดขึ้น เพื่อลดปัญหาการบริหารจัดการที่แยกส่วน และกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเข้ามาดูแลโดยตรง ส่งผลให้มีความยืดหยุ่นในการจัดสรรทรัพยากรและบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากขึ้น ทั้งยังเป็นการลดขั้นตอนการบริหารที่อาจทำให้การเข้าถึงการบริการล่าช้าได้ นอกจากนี้ยังมีการวางแผนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ชลบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการวางระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพที่เข้มแข็ง เนื่องจากมีจำนวนประชากรมากและเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การถ่ายโอนภารกิจนี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับระบบสุขภาพของจังหวัด เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดชลบุรี, 2562) แต่เนื่องด้วยการติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจ พบว่า บุคลากรกว่าร้อยละ 40 ที่โอนย้ายไปมีความต้องการขอย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ประกอบด้วย 1) ความไม่พร้อมในการถ่ายโอน กล่าวคือ อบจ. ยังไม่มีความพร้อมในหลายด้าน ทั้งระบบใหม่ที่ยังไม่ลงตัว กฎระเบียบ และแนวทางการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจน อีกทั้งการย้ายไป อบจ. เป็นการบังคับมากกว่าการสมัครใจ 2) ภาระงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ บุคลากรในระบบไม่เพียงพอ และรพ.สต. ยังต้องพึ่งพาการหาเงินเพิ่มเอง เนื่องจากการสนับสนุนทางการเงินจาก อบจ. ไม่เพียงพอ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ การปรับเงินเดือนและสวัสดิการลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับระบบเดิมของกระทรวงสาธารณสุข อีกทั้งการรักษาพยาบาลใน อบจ. ยังไม่ได้รับสิทธิเหมือนในระบบกระทรวงสาธารณสุข 4) ระบบการทำงานของ อบจ. ที่ซับซ้อน กล่าวคือ การดำเนินงานใน อบจ. มีความยุ่งยากและไม่คล่องตัว ระบบการประสานงานข้ามกระทรวงซับซ้อน อีกทั้งระยะทางระหว่างสถานพยาบาลกับ อบจ. อาจมากเกินไป ซึ่งขัดขวางประสิทธิภาพการบริการเมื่อเปรียบเทียบกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่อยู่ใกล้ และ 5) ความรู้สึกหลังการโอนย้าย กล่าวคือ หลังการโอนย้ายไป อบจ. บุคลากรหลายคนรู้สึกไม่พอใจกับระบบการทำงานที่มีอิทธิพลทางการเมืองสูง และมองว่านโยบายก่อนและหลังการถ่ายโอนทำได้ไม่จริง และเห็นว่างานสาธารณสุขควรอยู่กับสาธารณสุข (HealthServ, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นประกอบผลการวิจัยของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ผู้จัดทำมีความคิดเห็นว่า การถ่ายโอนสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก่งค้อการปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้ผ่านมาเป็นเวลา 3 ปี แต่ยังมีปัญหาหลายด้านโดยเป็นด้านที่สนับสนุนแรงขับเคลื่อนสำคัญของการบริการสาธารณสุขแก่ประชาชน เนื่องจากปัญหาในประเด็นสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เมื่อมีขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ ทำให้การบริการมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลต่ำลง ท้ายที่สุดจะเกิดปัญหาต่อประชาชนผู้รับบริการโดยตรง โดยเฉพาะในพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีประชากรจำนวนมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการของคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังมีข้อผิดพลาดและต้องเร่งแก้ไข ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาได้ไปเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดชลบุรีและประเทศไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความพร้อมในการบริหารบุคคลของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตัวกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วยตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ 2) ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล 3) การสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน 4) บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ 5) การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 15 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) การบังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 10) ตำแหน่งงาน 11) ความมั่นคงในการทำงาน 12) นโยบายและการบริหารขององค์การ 13) ชีวิตส่วนตัว 14) สภาพการทำงาน 15) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จังหวัดชลบุรี

5.3 ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 จำนวน 883 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 จำนวน 275 คน

โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1937) ที่มีความคาดเคลื่อน 0.05 และมีความเชื่อมั่น 95%

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน มีนาคม 2567 ถึง เดือน สิงหาคม 2567 ระยะเวลา 6 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เพศ หมายถึง ความแตกต่างทางชีวภาพระหว่างเพศชายและเพศหญิงของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.2 อายุ หมายถึง จำนวนปีเกิดของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนับตั้งแต่เกิดจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

6.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับของบุคลากรทางสาธารณสุขหลังการถ่ายโอนให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.4 รายได้ต่อเดือน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานหรือประกอบอาชีพรวมต่อเดือนของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทางสาธารณสุขหลังการถ่ายโอนในการทำงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.7 การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ หมายถึง การเคลื่อนย้ายบุคลากรทางสาธารณสุขจากการทำงานภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พร้อมกับภารกิจการหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของภารกิจนั้นๆ เป็นไปตามกฎหมายอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6.8 ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ไม่ติดขัดหรือบกพร่อง ภายหลังจากถ่ายโอนบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.9 การสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน หมายถึง กระบวนการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจัดให้มีช่องทางหรือโอกาสที่หลากหลายสำหรับบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข

ระดับปฐมภูมิ การเลือกที่จะย้ายหรือถ่ายโอนไปยังตำแหน่งงาน หน่วยงาน หรือสถานที่ปฏิบัติงาน อื่นๆ ภายในหรือภายนอกองค์กร

6.10 บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มุ่งเน้นการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากสมรรถนะของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

6.11 การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน หมายถึง กระบวนการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีกำหนดทิศทางและวางแผนการพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทางสาธารณสุขหลังการถ่ายโอน มีทักษะ ความรู้ และศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

6.12 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีกำหนดไว้ โดยสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.13 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้รับการยกย่อง เชื่อถือและให้ความสำคัญจากผู้อื่นในที่ทำงาน ทั้งในด้านความสามารถ ผลงาน คุณงามความดี หรือคุณค่า ในฐานะเพื่อนมนุษย์ซึ่งการยอมรับนับถือรวมถึงในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสังคม

6.14 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง รายละเอียดของงานที่บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีต้องปฏิบัติในตำแหน่งงานนั้นๆ

6.15 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาวะที่บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตระหนักและยอมรับในหน้าที่ ภาระ โดยพร้อมที่จะปฏิบัติตามหน้าที่นั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง

6.16 ความก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีความเจริญรุ่งเรืองมากขึ้นกว่าเดิมของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.17 การบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีบริหารจัดการ ใช้ในการควบคุม ดูแล สั่งการ และชี้้นำการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

6.18 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี คือ ผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้างาน (ผู้บังคับบัญชา) ในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.19 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีกับบุคคลที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน หรือในทีมเดียวกัน

6.20 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในฐานะผู้บังคับบัญชากับบุคคลในที่ทำงานในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา

6.21 ตำแหน่งงาน หมายถึง กลุ่มของงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้สำหรับบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหนึ่งคนในองค์กร

6.22 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจว่าตนเองจะมีงานทำอย่างต่อเนื่องมีรายได้ที่แน่นอน และมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

6.23 นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง แนวทางและกระบวนการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีใช้ในการกำหนดทิศทาง วางแผน จัดการ และควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.24 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การได้รับความเคารพในระยะเวลาและกิจกรรมของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เลือกกระทำโดยไม่ต้องเปิดเผย หรือแบ่งปันกับผู้อื่นในที่ทำงาน

6.25 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตใจที่มีผลกระทบต่อบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในขณะปฏิบัติงาน

6.26 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนได้รับจากการทำงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.27 บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่เคยปฏิบัติงานภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและปัจจุบันได้รับการถ่ายโอนไปปฏิบัติงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6.28 หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ หมายถึง สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6.29 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดชลบุรี

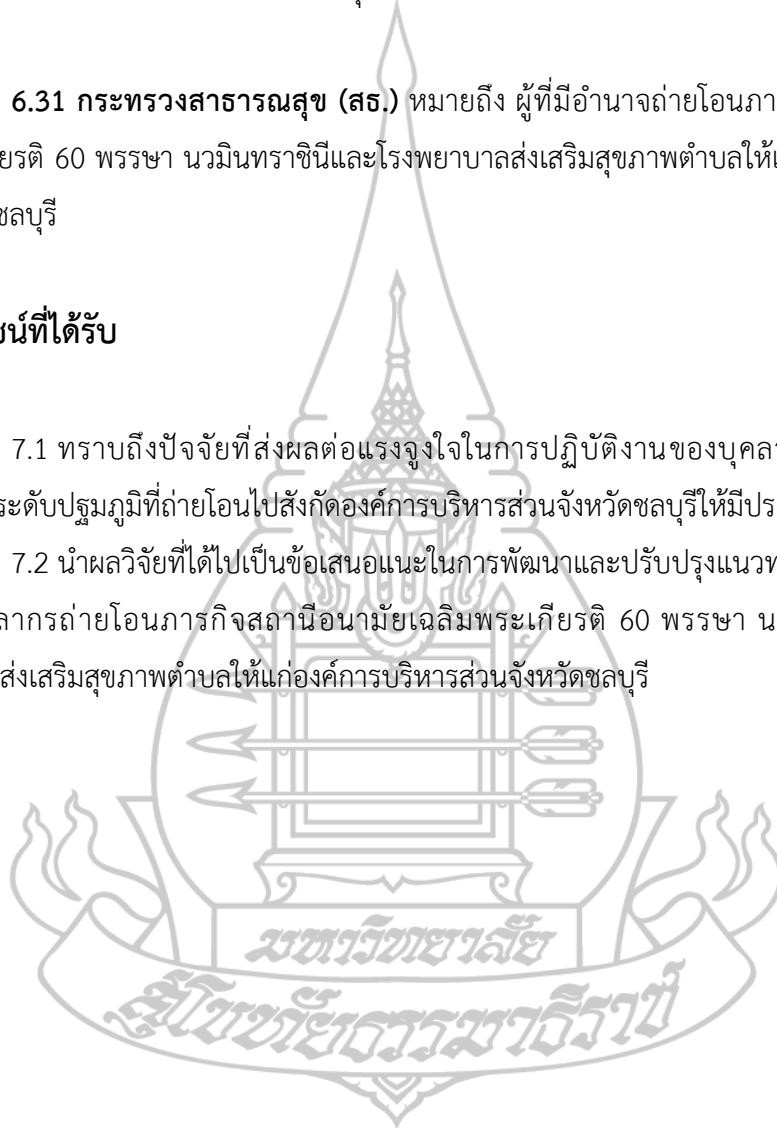
6.30 คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยที่จัดทำแผนและแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการถ่ายโอนภารกิจ

6.31 กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7.2 นำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินการบริหารบุคลากรถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลเพื่อรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่จะนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

แนวคิดและหลักการกระจายอำนาจถือเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมไปถึงการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ฉะนั้น การทำความเข้าใจถึงความหมายของหลักการกระจายอำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดนี้ให้มากยิ่งขึ้น มีผู้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

ศิริน กุศลานุกภาพ และสุรเชษฐ์ ชีระมณี (2526, น. 39) ได้ให้ความหมายว่าการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายหน้าที่และอำนาจจากรัฐบาลกลางไปสู่หน่วยงานระดับรองลงไป

เสนห์ จุ้ยโต และคณะ (2530, น. 8) แสดงทัศนะว่า การกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐบาลนั้นเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในท้องถิ่นตนเอง โดยการเลือกผู้ปกครองที่เป็นคนในท้องถิ่น ซึ่งอำนาจในปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และการบังคับบัญชาอันเป็นหน้าที่ของหน่วย

การปกครองที่จะทำหน้าที่ปกครองตนเอง รัฐบาลกลางเป็นเพียงผู้ตรวจตราและควบคุมดูแลให้ท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่วางเอาไว้

จรรยา สุภาพ (2531, น. 84) และชวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 22) ได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการกระจายอำนาจไว้ว่า ถือเป็นวิธีที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นเกี่ยวเนื่องกับส่วนของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางในการไปจัดกิจกรรมให้บริการด้านสาธารณะบางอย่าง โดยมีความอิสระตามสมควร รวมถึงการมีอำนาจที่จะพิจารณาตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกันท้องถิ่น โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาเพียงแต่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานราชการของส่วนกลางเท่านั้น

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535) ได้ให้คำนิยามว่า การกระจายอำนาจในศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การขยายและมอบหมายให้หน่วยที่เล็กลงไปเป็นผู้ดำเนินการหรือตัดสินใจแทนส่วนสำนักงานใหญ่ การกระจายอำนาจแบ่งออกได้ 2 ประเภทคือ

1. การลดความแออัดของสำนักงานใหญ่หรือ Deconcentration ซึ่งหมายถึงสำนักงานใหญ่มอบหมายให้หน่วยย่อยเป็นผู้ดำเนินการหรือตัดสินใจแทน แต่อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังอยู่ที่สำนักงานใหญ่

2. การดำเนินการหรือการตัดสินใจตกเป็นของหน่วยย่อย หรือ Devolution ซึ่งหมายถึง การที่หน่วยย่อย สามารถตัดสินใจดำเนินงานได้เอง โดยไม่ต้องขออนุญาต หรือถูกทักท้วงจากสำนักงานใหญ่ (ชำนาญ ยุวบูรณ์, 2503 น. 8-9)

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล (2545, น.7) ได้อธิบายว่า มีข้อถกเถียงเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงของการกระจายอำนาจ โดยมองว่าคำว่า “การกระจายอำนาจ” (Decentralization) มีความหมาย 2 นัย นัยแรก มองว่าการกระจายอำนาจหมายถึง การโอนอำนาจ (Devolution) เป็นคำที่สะท้อนถึงการกระจายอำนาจที่มีระดับสูงกว่า ความหมายในนัยที่ 2 คือ การกระจายอำนาจที่หมายถึงการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เพราะการกระจาย อำนาจในความหมายของการแบ่งอำนาจนั้น ดูเหมือนจะเป็นเพียงการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นในหน่วยราชการ หรือกลไกของรัฐบาลด้วยตนเองมากกว่า ในขณะที่การกระจายอำนาจในความหมายที่สองนั้น อาจหมายถึงการกระจายอำนาจที่มีขอบเขตกว้างขวาง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นภายใต้หน่วยราชการ หรือกลไกของรัฐบาลด้วยตนเอง แต่อาจจะเป็นการกระจายอำนาจลงไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นอิสระจากการทบทวนคำนิยามของการกระจายอำนาจข้างต้น

จากการอธิบายถึงความหมายของการกระจายอำนาจ สามารถสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และดำเนินงานถูกนำออกจากส่วนกลางลงสู่ระดับท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับต่ำกว่า เพื่อให้การตัดสินใจ และการดำเนินงานเกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นทางเลือกที่สำคัญ

ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของตนเอง โดยหน้าที่และอำนาจจะถูกมอบให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเชื่อมโยงกับท้องถิ่นมากขึ้น

1.2 ลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครอง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 22-23), ธเนศวร์ เจริญเมือง (2542, น. 291) และสันสิทธิ์ ขวลิขิตธำรง (2546, น. 43) ได้อธิบายถึงมุมมองเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจปกครองว่า มีลักษณะสำคัญคล้ายคลึงกันดังต่อไปนี้

1. มีการจัดตั้งองค์การขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่ควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างใกล้ชิด ถ้าไม่มีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นเลย ก็ไม่นับว่าเป็นการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. มีอิสระในการปกครองได้ตามสมควร การกระจายอำนาจการปกครองนั้น ต้องกำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการบริหารงานหรือจัดทำกิจการที่ได้รับมอบหมายได้เองตามสมควร คือ มีอำนาจวินิจฉัยได้เองด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณและรายได้ของท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณของตนเอง ซึ่งแยกต่างหากจากส่วนกลาง โดยมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และทรัพย์สิน ตลอดจนเงินอุดหนุน (ถ้ามี) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่างๆ

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเอง นอกจากจะมีงบประมาณแยกออกเป็นสัดส่วนของตนเองแล้ว การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมีการมีเจ้าหน้าที่อันเป็นพนักงานของตนเอง เป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้สังกัดกระทรวง ทบวง กรม ในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นนั่นเอง

ปธาน สุวรรณมงคล (2547, น. 17-18) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. การกระจายภารกิจหน้าที่ รัฐได้มอบภารกิจหน้าที่บางประการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบดำเนินการแทนรัฐ เช่น การจัดการศึกษาบางระดับ การให้บริการสาธารณสุข เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ในภารกิจหน้าที่ที่รัฐบาลมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไป ดำเนินการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจตัดสินใจอิสระ ในภารกิจหน้าที่นั้นด้วย

3. การกระจายทรัพยากรการบริหาร เมื่อรัฐบาลมอบอำนาจหน้าที่และอำนาจตัดสินใจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะต้องมอบทรัพยากรการบริหารด้วยเช่นกัน ได้แก่ รายได้จากการจัดเก็บภาษีในเขต จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

4. การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการจัดการบ้านเมืองให้แก่ประชาชน เป็นการเปิดมิติให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น การให้สิทธิแก่ประชาชนเข้าลงชื่อ เพื่อ ขอให้มีการพิจารณาถอดถอนนักการเมืองท้องถิ่น ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป เป็นต้น

5. การกระจายความรับผิดชอบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การกระจายอำนาจหน้าที่และทรัพยากร ทางการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องควบคู่ไปกับการทำให้ ผู้บริหารได้ด้วย โดยมีการกำกับดูแลจากรัฐและประชาชนในท้องถิ่นด้วย (Accountability) ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วย โดยมีการกำกับดูแลจากรัฐและ ประชาชนในท้องถิ่นด้วย

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครอง คือ การกระจายภารกิจหน้าที่ที่รัฐมอบภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ทำหน้าที่แทนรัฐ การกระจายอำนาจการตัดสินใจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจตัดสินใจอิสระในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การกระจายทรัพยากรการบริหารที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง มีการมอบทรัพยากรการบริหารด้วย เช่น รายได้จากภาษีและจำนวนบุคลากร การมีส่วนร่วมในการ จัดการบ้านเมืองที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น และมีการตรวจสอบจากรัฐ และประชาชนในท้องถิ่น และการกระจายความรับผิดชอบที่โปร่งใสที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการกำกับดูแลจากรัฐและประชาชนในท้องถิ่นอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

1.3 ประเภทของการกระจายอำนาจ

Manor (1999) ได้อธิบายว่า นอกจากลักษณะสำคัญและปัจจัยที่ก่อให้เกิด การกระจายอำนาจที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น ยังสามารถจำแนกประเภทของการกระจายอำนาจ โดยแบ่งได้เป็น 6 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจโดยจำเป็นหรือโดยปริยาย เป็นการกระจายอำนาจ โดยจำเป็นหรือโดยปริยายนี้ เกิดมาจากภาวะที่องค์กร หน่วยงาน หรือรัฐบาลกลาง ไม่สามารถ บริหารงานหรือทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งเกิดความล้มเหลวในการทำงาน จึงทำให้ ภาคประชาชนหรือภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมเกิดความตระหนักและลุกขึ้นมาเรียกร้องเพื่อให้มีการกระจายอำนาจให้กับกลุ่มประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการทำงานด้วยตัวเอง

2. การแปรรูปกิจการของภาครัฐ เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจในลักษณะของการแปรรูปกิจการของภาครัฐนี้มีลักษณะแบบการ “โยก โอน” (handover) การกิจหรือการให้บริการสาธารณะอย่างใดอย่างหนึ่งของรัฐบาลไปให้กับภาคเอกชนทำหน้าที่ แทน ซึ่งหลักการในลักษณะนี้อยู่บนพื้นฐานที่ว่าหากภาคเอกชนให้บริการสาธารณะหรือทำหน้าที่ใดได้ดีกว่ารัฐก็ควรที่จะโยกโอนหน้าที่นั้นให้กับเอกชนทำหน้าที่แทน เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าทางการบริหารทรัพยากร เพราะหากรัฐยังให้บริการอยู่ก็จะส่งผลให้การให้บริการสาธารณะในด้านนั้นมีประสิทธิภาพ และคุณภาพต่ำ ดังนั้น การให้เอกชนเข้ามาทำหน้าที่แทนจึงเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

3. การกระจายอำนาจภายใต้แนวความคิดเรื่องการแบ่งอำนาจทางการบริหาร เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจในลักษณะของการแบ่งอำนาจทางการบริหารนี้ เป็นลักษณะที่หน่วยงานภาครัฐจากส่วนกลางได้แบ่งอำนาจหน้าที่มาให้กับหน่วยงานที่มีระดับรองลงมาจากส่วนกลางที่กระจายในพื้นที่ต่างๆ ซึ่งหน่วยงานนี้มีอำนาจในการดำเนินงานในพื้นที่ของตนเองในระดับหนึ่ง แต่อำนาจหน้าที่นโยบายหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าวยังถือว่าเป็นบุคลากรที่แบ่งแยกออกมาจากส่วนกลาง ดังนั้น บุคลากรและอำนาจหน้าที่ต่างๆ ของหน่วยงานที่ได้รับการแบ่งแยกอำนาจมานี้ยังคงขึ้นอยู่กับส่วนกลางเป็นสำคัญ

4. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการมอบอำนาจ เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจในลักษณะของหลักการมอบอำนาจนี้ ถือได้ว่าหลักการมอบอำนาจนั้นมีลักษณะของความเป็นอิสระในการทำงานมากกว่าหลักการแบ่งอำนาจ ซึ่งการมอบอำนาจในที่นี้ส่วนใหญ่จะพิจารณาในมิติของการมอบอำนาจ “หน้าที่” หรือ “ภารกิจ” ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรประเภทต่างๆ แต่ยังไม่ได้พิจารณาหรือเน้นไปยังการมอบอำนาจเชิงพื้นที่ ซึ่งหลักการมอบอำนาจในลักษณะนี้สามารถยกตัวอย่างหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน องค์กรอิสระ หรือองค์กรพิเศษที่ ทำหน้าที่เฉพาะโครงการ ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรเหล่านี้ ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ และภารกิจในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากส่วนกลาง แต่ก็ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐบาลกลางผ่านมาตรฐานกลไกทางกฎหมายในลักษณะใดลักษณะหนึ่งอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. การกระจายอำนาจภายใต้หลักการโอนอำนาจ อยู่ภายใต้แนวคิดเรื่อง การกระจายอำนาจนั้น หลักการกระจายอำนาจแบบถ่ายโอนอำนาจถือได้ว่าเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจที่มีความกว้างขวางมากที่สุด มากกว่าการแบ่งอำนาจและการมอบอำนาจเนื่องจากการถ่ายโอนอำนาจนี้ รัฐบาลกลางได้ถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินงานด้านต่างๆ มาให้กับหน่วยงานระดับรองลงมา ซึ่งการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลมาพร้อม “ความเป็นอิสระ” ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการพัฒนา แก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่ได้มองเพียงแค่มิติในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่อย่างเดียว แต่ยังพิจารณาถึงมิติในบริหารงานเชิงพื้นที่ของแต่ละแห่งด้วย ดังนั้น การถ่ายโอนอำนาจนี้จึงให้ความอิสระในการตัดสินใจทางการบริหารและปฏิบัติงานด้านต่างๆ แก่หน่วยงานที่ได้รับ

การถ่ายโอน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา เป็นต้น โดยการถ่ายโอนอำนาจนี้ บทบาทของรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานส่วนกลางจะเข้ามาแทรกแซงการใช้อำนาจหรือการบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างจำกัดมากหรือแทรกแซงไม่ได้เลย ตลอดจนไม่มีบทบาทในการควบคุมให้ท้องถิ่นปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาจากส่วนกลาง แต่หน่วยงานส่วนกลางหรือรัฐบาลจะเป็นเพียงแต่ผู้คอยกำกับดูแลหรือให้ปรึกษาในการทำงานด้านต่างๆ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม การถ่ายโอนอำนาจนี้ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การถ่ายโอนอำนาจทางการบริหาร ซึ่งหากจะอธิบายให้เกิดความชัดเจนมากที่สุด การถ่ายโอนอำนาจทางการบริหารนี้สามารถอธิบายได้ผ่านรูปแบบของ “การปกครองตนเองของท้องถิ่น” โดยการถ่ายโอนอำนาจทางการบริหารนี้ หน่วยงานระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าได้รับการถ่ายโอนอำนาจทั้งทางการบริหารอำนาจหน้าที่ และการคลังอย่างกว้างขวางและมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานมากพอสมควร ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยทรัพยากรและความสามารถของท้องถิ่น เพื่อคนในท้องถิ่นได้อย่างอิสระและสมบูรณ์ เนื่องจาก การถ่ายโอนอำนาจทางการบริหารนี้ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทรัพยากรเป็นของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น ตลอดจนมีอิสระในการใช้ทรัพยากรของตนเองเหล่านี้ในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างอิสระ

ระดับที่ 2 การถ่ายโอนอำนาจทางนิติบัญญัติ ถือได้ว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจที่กว้างขวางและสูงสุดเมื่อพิจารณาการถ่ายโอนอำนาจภายใต้รูปแบบการปกครองประเทศแบบรัฐเดี่ยวจนถึงขั้นคล้ายคลึงกับการปกครองในระบอบสหพันธรัฐ ยกตัวอย่างเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ประเทศสหราชอาณาจักร

Bogdanor (1999) ได้อธิบายอย่างสอดคล้องกันว่า การถ่ายโอนอำนาจในลักษณะนี้ถือได้ว่า รัฐบาลกลางได้ถ่ายโอนอำนาจมาให้หน่วยงานระดับรองลงมาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในเชิงอำนาจหน้าที่และในเชิงพื้นที่เพื่อให้ท้องถิ่นกำหนดชะตาชีวิตของท้องถิ่นเองได้อย่างเต็มที่ มีอำนาจในการจัดตั้งสภาที่เป็นสภาของท้องถิ่นเองเพื่อออกกฎหมายบังคับใช้ในท้องถิ่นได้อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสภาท้องถิ่นนี้ถือว่าเป็นสภานิติบัญญัติของท้องถิ่น ซึ่งยังถือเป็นส่วนหนึ่งของรัฐมิได้แยกตัวออกไปจากรัฐแต่อย่างใด แต่สภาท้องถิ่นที่ว่ามีอำนาจหน้าที่อย่าง อิสระในการออกกฎหมายนโยบาย เพื่อบังคับใช้ในพื้นที่หรือในท้องถิ่นของตน โดยรัฐบาลกลางไม่สามารถมาแทรกแซงหรือควบคุมการทำงานของท้องถิ่นได้

6. การกระจายอำนาจทางการ โดยพื้นฐานแล้วการกระจายอำนาจทางการคลังถือเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ภายใต้การกระจายอำนาจ เพราะหากมีการกระจายอำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียว ก็มีโอกาสส่งผลให้หน่วยงานที่ได้รับการกระจายอำนาจสามารถทำงานหรือขับเคลื่อนไปได้หากไม่ได้รับการกระจายอำนาจทางการคลังหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ “มีแค่หน้าที่ แต่ ไม่มีเงิน” ก็ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งการกระจายอำนาจทางการคลังนี้ เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการงบประมาณและการคลังจากส่วนกลางมาให้ท้องถิ่นพร้อมกับเงินงบประมาณที่ถูกจัดจำแนกโดยยึดตามภารกิจหรือการจัดแบ่งบริการสาธารณะออกเป็นประเภทต่างๆ โดยส่วนใหญ่แล้วการกระจายอำนาจทางการคลังนี้เอง ยังส่งผลให้ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บรายได้ที่เป็นรายได้ของท้องถิ่นเองผ่านมาตรการทางการคลังหรือภาษี ประเภทต่างๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจทางการคลังในอีกมิติหนึ่งก็ถูกใช้ป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานของท้องถิ่นผ่านมาตรการและเงื่อนไขทางการคลังรูปแบบต่างๆ อีกด้วย

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของการกระจายอำนาจ ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจโดยจำเป็นหรือโดยปริยายที่เกิดขึ้นเมื่อหน่วยงานหรือรัฐบาลกลางไม่สามารถบริหารงานหรือทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการกระจายอำนาจให้กับกลุ่มประชาชนหรือภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น 2) การแปรรูปกิจการของภาครัฐที่เกิดขึ้นเมื่อรัฐบาลโยกโอนภารกิจหรือการให้บริการสาธารณะไปให้กับภาคเอกชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าทางการบริหาร 3) การกระจายอำนาจภายใต้แนวความคิดเรื่องการแบ่งอำนาจทางการบริหารที่เกิดขึ้นเมื่อหน่วยงานภาครัฐแบ่งอำนาจหน้าที่มาให้กับหน่วยงานที่มีระดับรองลงมา แต่ยังคงขึ้นอยู่กับส่วนกลางเป็นสำคัญ 4) การกระจายอำนาจภายใต้หลักการมอบอำนาจที่เกิดขึ้นเมื่อมีการมอบหน้าที่หรือภารกิจให้กับหน่วยงานหรือองค์กรให้ดำเนินการ โดยมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น และ 5) การกระจายอำนาจภายใต้หลักการโอนอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจที่มีความกว้างขวางมากที่สุด โดยรัฐบาลกลางถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้กับหน่วยงานระดับรองลงมา ซึ่งมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการบริหารจัดการมากขึ้นโดยไม่ได้มีการควบคุมจากส่วนกลาง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 การศึกษาแนวคิดจากปัญหาและอุปสรรคของความพร้อมในการถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลือชัย ศรีเงินยวง (2556 อ้างถึงใน วัฒนา แก้วแยม, 2566) ศึกษาผลกระทบจากการถ่ายโอนสถานีนอนามัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่างๆ พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแตกต่างกันไปตามบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ประมาณสองในสามของสถานีนอนามัยที่ถ่ายโอนไม่ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ไปจากเดิม ขณะที่เพียงหนึ่งในสี่ของสถานีนอนามัยที่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่คาดหวัง ทั้งในด้านการรักษา การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งจากฝ่ายสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การปรับตัวของเจ้าหน้าที่ที่มีความยากลำบากในการทำงานร่วมกัน

เปรมชัย สโรบล (2560 อ้างถึงใน วัฒนา แก้วแยม, 2566) ได้ศึกษากระบวนการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และแผนการกระจายอำนาจที่เกี่ยวข้องในช่วงปี พ.ศ. 2545-2555 พบว่าการกระจายอำนาจนี้เกี่ยวข้องกับหลายประเด็น เช่น การแบ่งอำนาจการปกครอง การโอนอำนาจไปยังเครือข่ายบริการหลายระดับ และการจัดตั้งหน่วยบริการสุขภาพในรูปแบบพิเศษ ซึ่งเกิดจากนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ

ตุลยวดี หล่อตระกูล (2563 อ้างถึงใน วัฒนา แก้วแยม, 2566) ที่สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าบุคลากรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเห็นด้วยในระดับที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นต่าง ๆ เช่น การให้บริการสาธารณสุข การบริหารจัดการ งบประมาณ และเครื่องมืออุปกรณ์ ซึ่งทุกด้านได้รับคะแนนความเห็นด้วยในระดับที่น้อย

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562 อ้างถึงใน วัฒนา แก้วแยม, 2566) ได้ทำการติดตามการดำเนินงานและประเมินผลของนโยบายกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่ามีปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องความไม่ต่อเนื่องและความไม่ชัดเจนของนโยบายจากส่วนกลาง คือ กระทรวงสาธารณสุข ส่งผลให้การดำเนินการถ่ายโอนไปยังท้องถิ่นเกิดความล่าช้า ในบางกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่รอการถ่ายโอนจากส่วนกลางและได้ดำเนินการจัดตั้งสถานบริการสาธารณสุขของตนเอง ทำให้เกิดการลงทุนที่ซ้ำซ้อนและไม่มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขนั้นยังเผชิญปัญหาสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะความไม่ชัดเจนในนโยบาย

และแนวทางการดำเนินงาน (จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ, 2552; สงครามชัย ลีทองดี, 2554 อ้างถึงใน วัฒนา แก้วแย้ม, 2566)

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรที่ถ่ายโอนไม่ครบถ้วน และเมื่อมีการโยกย้ายบุคลากรจากแหล่งอื่นๆ ต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ รวมถึงการทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า ทำให้เกิดความกังวลในช่วงการเปลี่ยนผ่าน สอดคล้องกับแนวคิดของ ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ที่พบว่า การถ่ายโอนบุคลากรมีความยากลำบากในการปรับตัวและทำงานร่วมกัน เนื่องจากบุคลากรจากทั้งฝ่ายสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อม ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการปรับตัวในบริบทใหม่

2. ปัญหาด้านงบประมาณและเวชภัณฑ์ ในบางพื้นที่ที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวนมากและยังไม่ได้รับการถ่ายโอนอย่างครบถ้วน การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ยังไม่ชัดเจน รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงิน เช่น เงินบำรุง ก็ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการ สอดคล้องกับ ตุลยวดี หล่อตระกูล (2563) ที่พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นด้วยในระดับต่ำต่อการจัดการด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังมีปัญหาการสนับสนุนทรัพยากรไม่เพียงพอ

3. ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน และยังไม่มีแนวทางการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ เปรมชัย สโรบล (2560) ที่กล่าวถึงการกระจายอำนาจซึ่งมีความท้าทายในเรื่องการโอนอำนาจและการบริหารจัดการเครือข่ายหลายระดับ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการบริหารจัดการที่แตกต่างกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานยังไม่ชัดเจน ขาดการเชื่อมโยงและไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ที่พบปัญหาเรื่องกฎระเบียบและการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจนจากส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่มีความเชื่อมโยงที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

5. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประชาชนยังไม่สามารถเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการถ่ายโอน ซึ่งแสดงถึงการขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ที่พบว่าสถานีนอนามัยที่ถ่ายโอนยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่คาดหวัง ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการให้บริการสาธารณสุข

6. การบูรณาการของผู้บริหาร ขาดความร่วมมือระหว่างผู้บริหารด้านสาธารณสุข และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างพลัง และการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ที่พบว่าขาดความร่วมมือระหว่างฝ่ายสาธารณสุข และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงการถ่ายโอน ซึ่งทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องและขาดการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552 อ้างถึงใน วัฒนา แก้วแย้ม, 2566) ได้อธิบาย ถึงปัญหาและอุปสรรคจากการกระจายอำนาจด้านสุขภาพกรณีการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อธิบายได้ ดังนี้

1. บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขเผชิญกับความไม่มั่นคงในเรื่องความก้าวหน้า ในอาชีพและการสนับสนุนทางวิชาการ ซึ่งทำให้เกิดความกังวลในช่วงการถ่ายโอนภารกิจ สอดคล้อง กับ ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ซึ่งกล่าวถึงปัญหาการเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการปรับตัว ของบุคลากรในการถ่ายโอน ซึ่งทำให้เกิดความยากลำบากในการทำงานร่วมกับท้องถิ่น และ ตูลยวดี หล่อตระกูล (2563) ที่เห็นว่าบุคลากรมีความกังวลในหลายด้านในช่วงการเปลี่ยนผ่าน

2. การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่ดำเนินการได้อย่าง ต่อเนื่องจากเดิม แต่ยังคงพบปัญหาด้านกฎระเบียบและการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการได้ดีในช่วงแรกแต่ต้องการการสนับสนุนจากส่วนกลางเพิ่มเติม สอดคล้องกับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ที่พบว่า การถ่ายโอน มีปัญหาด้านการประสานงานและความไม่ชัดเจนของนโยบายจากส่วนกลาง ทำให้ต้องการ การสนับสนุนเพิ่มเติมจากส่วนกลางในหลายประเด็น

3. ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานด้านสุขภาพ มีข้อจำกัดในเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การส่งต่อผู้ป่วย และการสนับสนุนวิชาการ รวมถึงปัญหาในการโยกย้ายบุคลากร สอดคล้องกับ เปรมชัย สโรบล (2560) ที่กล่าวถึงข้อจำกัด ในเรื่องการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างหน่วยงานในกระบวนการกระจายอำนาจ ด้านสาธารณสุข ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของท้องถิ่น

4. ความสำเร็จของการถ่ายโอนในแต่ละพื้นที่ขึ้นอยู่กับบริบทและความพร้อมของ ท้องถิ่น ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพร้อมในเรื่อง งบประมาณ ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขาดความรู้ด้านการบริหารงานด้านสุขภาพ สอดคล้องกับ ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ที่ชี้ให้เห็นว่าผลลัพธ์ของการถ่ายโอนแตกต่างกันไปตามบริบท ของแต่ละพื้นที่ รวมถึงความพร้อมในด้านงบประมาณและความสัมพันธ์กับหน่วยงานสาธารณสุข ในพื้นที่

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งได้จัดตั้งสถานบริการสาธารณสุขของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เนื่องจากการถ่ายโอนจากกระทรวงสาธารณสุข ไม่ราบรื่นหรือเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ที่กล่าวถึงปัญหาการถ่ายโอนที่ล่าช้าหรือไม่ราบรื่น จนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางแห่งจัดตั้งบริการสาธารณสุขของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการลงทุนซ้ำซ้อน

6. ปัจจุบัน การถ่ายโอนภารกิจส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นที่สถานบริการเป็นหลัก แต่ในความเป็นจริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ เช่น การจัดบริการสุขภาพ ในท้องถิ่น การจัดการสุขภาพ และกองทุนหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ สอดคล้องกับ เปรมชัย สโรบล (2560) ที่กล่าวถึงการกระจายอำนาจในระดับต่างๆ และบทบาทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสุขภาพ การจัดการสุขภาพ และการสร้างระบบประกันสุขภาพในพื้นที่

7. ความขัดแย้งและความกังวลระหว่างผู้มีส่วนได้เสียส่วนใหญ่มาจากความเข้าใจที่ แตกต่างกันเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ราชการมักเน้นการถ่ายโอนสถานบริการ ขณะที่ ภาคประชาชนต้องการให้มีการมีส่วนร่วมมากขึ้นเพื่อลดช่องว่างและสร้างความเป็นธรรม ในการให้บริการสาธารณสุข สอดคล้องกับ ตูลยวดี หล่อตระกูล (2563) ที่พบว่าบุคลากรมีความเห็น แตกต่างในเรื่องการถ่ายโอนและการให้บริการ รวมถึง ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ที่กล่าวถึงปัญหา การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนไปของบุคลากรเมื่อถ่ายโอนไปยังท้องถิ่น

จากการพิจารณาแนวคิดของจรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) พบว่า มีความ สอดคล้องโดยตรงกับ ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ตูลยวดี หล่อตระกูล (2563) สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562) และเปรมชัย สโรบล (2560) ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) มาประยุกต์ในการกำหนดตัวแปรอิสระด้านปัจจัยความ พร้อมในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ 2) ความต่อเนื่องใน การบริหารงานบุคคล 3) การสร้างทางเลือกให้บุคลากรในการถ่ายโอน 4) การบริหารบุคคลแบบเน้น สมรรถนะ 5) การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อธิบายได้ดังนี้

1. การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับการจัดสรรและถ่ายโอน บุคลากรให้ตรงกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องคำนึงถึงจำนวนบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสม ต่อการทำงานในพื้นที่ท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของท้องถิ่น รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวในช่วงถ่ายโอน

2. ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ตัวแปรนี้วัดความสามารถในการรักษา ความต่อเนื่องในการบริหารบุคลากรทั้งในด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน แม้จะมี การเปลี่ยนแปลงอำนาจการบริหารจากกระทรวงสาธารณสุขไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) ที่กล่าวถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องของการบริหารจัดการภายหลังการถ่ายโอน โดยเฉพาะในเรื่องการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ

3. การสร้างทางเลือกให้กับบุคลากรถ่ายโอน ตัวแปรนี้เน้นที่การให้ทางเลือกในการถ่ายโอนบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นและมีความเข้าใจในเส้นทางการทำงานที่ชัดเจนในอนาคต จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนทางเลือกในการถ่ายโอนและการขาดแผนชัดเจนในการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งทำให้บุคลากรมีความกังวลเรื่องเส้นทางความก้าวหน้า

4. การบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ การบริหารจัดการบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการให้บริการสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) ได้เน้นถึงความจำเป็นในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานตามมาตรฐานได้ และต้องมีการปรับปรุงกระบวนการจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ในท้องถิ่น

5. การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ตัวแปรนี้วัดการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในระยะยาว ทั้งในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถ สอดคล้องกับจรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ (2552) ได้เน้นถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในช่วงการถ่ายโอน โดยเฉพาะการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดตัวแปรอิสระด้านปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นในบริบทของการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข (จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ, 2552) สรุปตัวแปรได้ ดังนี้ 1) การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ 2) ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล 3) การสร้างทางเลือกให้กับบุคลากรถ่ายโอน 4) บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และ 5) การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

2.2 การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีเป็นการถ่ายโอนภารกิจในด้านสาธารณสุขให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอันเกิดจากมาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษายาบาลการป้องกันและบำบัดรักษาโรคติดต่อ รวมทั้งแผนการ

กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ให้กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม และในระยะสุดท้ายให้ถ่ายโอนให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความประสงค์ขอรับการถ่ายโอนภารกิจจึงได้มีการดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2562)

2.2.1 เสนอขอจัดตั้งกองสาธารณสุขในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กจจ.)

2.2.2 กำหนดโครงสร้างกองสาธารณสุขและสำนักสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2.2.3 ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ให้เป็นไปตามความประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามหลักการกระจายอำนาจและประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2.4 บริหารงานบุคคล โดยเน้นที่สมรรถนะของบุคลากรเป็นหลัก และบริหารงานบุคคลในแต่ละกลุ่มและชั้นงานด้วยมาตรฐานที่ชัดเจนและโปร่งใส ตลอดจนมีแผนพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ชัดเจน โดยมีหลักการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 1) สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากรถ่ายโอนจะต้องได้รับไม่ต่ำกว่าเดิม และ 2) ตำแหน่งที่รับโอนต้องมาในตำแหน่งและอัตราเดิม

2.2.5 บริหารงบประมาณ การเงิน และบัญชี ตามระเบียบต่อไปนี้ 1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินบำรุงโรงพยาบาลและหน่วยบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 และ 2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยบริการ จนกว่าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะปรับปรุงแก้ไข

2.3 การดำเนินการด้านงานบุคคล

2.3.1 หลักการถ่ายโอนบุคลากร

1) การถ่ายโอนบุคลากรซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ ข้าราชการที่อยู่ในระหว่างชุดใช้ทุน พนักงาน ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือค่าจ้างจากเงิน งบประมาณของรัฐ ต้องสอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอนโดยยึดหลักการ “ภารกิจไป งบประมาณไป ตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ” กรณีบุคลากรไม่สมัครใจให้

จัดสรรอัตราทดแทนตามโครงสร้างสถานีนามัยแล้วแต่กรณี โดยรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเพื่อให้บุคลากรดังกล่าวได้สิทธิประโยชน์ต่อเนื่องตามสิทธิพึงได้รับต่อไป

2) ในกรณีที่สถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้เคยจัดจ้าง หรือก่อนนี้ผูกพันในการจ้างลูกจ้างทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาดำเนินการจัดจ้างลูกจ้างนั้นต่อเนื่องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยใช้งบประมาณ สนับสนุนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรให้และคำนึงถึงสัดส่วนรายจ่ายบุคลากร และ เสถียรภาพทางการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ

3) กรณีบุคลากรที่เข้าข่ายต้องถ่ายโอนตามภารกิจสถานีนามัยและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่ไม่สมัครใจโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการ “ภารกิจไป งบประมาณไป ตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ” โดยให้ บุคลากรที่ไม่สมัครใจโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามภารกิจที่ถ่ายโอน มีทางเลือก การตัดสินใจ

4) กรณีบุคลากรของส่วนราชการไม่สมัครใจโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจถ่ายโอน หรือไม่มีบุคลากรของส่วนราชการขออยู่ช่วย ราชการหรือมีบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเร่งดำเนินการ สรรหาบุคลากรมาทดแทน เมื่อได้รับการอนุมัติกรอบอัตรากำลังจาก กจจ. และต้องได้รับงบประมาณ จากสำนักงบประมาณ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อมาบรรจุและ แต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5) สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากรถ่ายโอนจะต้องได้รับ ไม่ต่ำกว่าเดิม

6) ตำแหน่งที่รับโอนต้องมาในตำแหน่งและอัตราเดิม

2.3.2 หลักการบริหารงานบุคคล

1) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดบริหารงานบุคคล โดยเน้นที่สมรรถนะของ บุคลากรเป็นหลัก และบริหารงานบุคคลในแต่ละกลุ่มและชั้นงานด้วยมาตรฐานที่ชัดเจนและโปร่งใส ตลอดจนมีแผนพัฒนาบุคลากร ด้านสาธารณสุขที่ชัดเจน

2) บุคลากรที่ถ่ายโอนมาพร้อมกับสถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล หากประสงค์สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานอำนวยการและสายงานผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถดำเนินการได้โดยนับระยะเวลาการปฏิบัติราชการในระดับเดิม

ต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาเพื่อการสมัครสอบ คัดเลือกได้โดยเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้อง

3) บุคลากรที่ถ่ายโอนพร้อมกับภารกิจสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องได้รับสิทธิ และสวัสดิการที่เคยได้รับเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเดิมในลักษณะเดียวกับ บุคลากรด้านการศึกษาที่ได้รับถ่ายโอน มาয়องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4) ในกรณีค่าบำรุงรักษาพยาบาลที่สถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลจัดเก็บเอง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บริหารจัดการโดยสามารถมอบหมายให้สถานีนอนามัย และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินการได้ตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

จากการอธิบายดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินการ ด้านงานบุคคลมีขั้นตอน ได้แก่ การถ่ายโอนบุคลากรต้องเป็นไปตามหลักการ “ภารกิจไป งบประมาณ ไป ตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ” ในกรณีที่ต้องจ้างลูกจ้างทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกถ่ายโอน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และความเสถียรภาพการเงินตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ไม่มีบุคลากรเข้าข่าย หรือไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตามกำหนดของกฎหมาย และระเบียบและหลักการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานบุคคลโดยการเน้นที่สมรรถนะ ของบุคลากรเป็นหลัก และให้มีแผนพัฒนาบุคลากรในด้านสาธารณสุขที่ชัดเจน ในกรณีที่ต้องการจ้าง บุคลากรที่มีความเหมาะสม สามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงระยะเวลาการปฏิบัติราชการในระดับ เดิมต่อเนื่อง และประกาศคณะกรรมการสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้สิทธิและสวัสดิการให้กับ บุคลากรที่ถูกถ่ายโอนมาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในกรณีค่าบำรุงรักษา พยาบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมอบหมายการจัดการโดยใช้งบประมาณที่มีอยู่ตามกฎหมาย

2.3.3 ปัญหาอุปสรรคการถ่ายโอนภารกิจ

1) ด้านบุคลากร ยังขาดบุคลากร และผู้ให้บริการที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ด้านการสาธารณสุขและภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะยังมีความรู้ และประสบการณ์ในด้านนี้ยังไม่มากพอ อีกทั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความชำนาญในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ประจำตำบล (วาสนา ยีรงค์, 2563; ตุลยวดี หล่อตระกูล, อนุวัติ กระสังข์, และธิดิวุฒิ หมั่นมี, 2564)

2) ด้านงบประมาณ เกิดจากความไม่ชัดเจนของนโยบายกระจายอำนาจใน ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคไม่ให้ความสำคัญและไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามขอบเขตและหลักเกณฑ์ ของแผนปฏิบัติการฯ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความพร้อม เนื่องจากความไม่สมบูรณ์

ในกระบวนการถ่ายโอน หรือการถ่ายโอนภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับการถ่ายโอนงบประมาณบุคลากร (วาสนา ยีรงค์, 2563; ตุลยวดี หล่อตระกูล, อนุวัติ กระสังข์, และ ธิติวุฒิ หมั่นมี, 2564)

3) ความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการถ่ายโอนแล้วหลายภารกิจ แต่ก็ยังไม่ครบถ้วน ภารกิจด้านที่มีการถ่ายโอนมากที่สุด คือ ด้านศิลปวัฒนธรรม จาริตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และภารกิจด้านที่มีการถ่ายโอนน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องถ่ายโอน ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และการจัดให้มีหรือแก้ไขปรับปรุงกฎหมายพบว่า ยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรและไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน สำหรับร่างแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่ 3 กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 ซึ่งถ่ายโอนแล้วหรือทยอยถ่ายโอน และนำมาปรับปรุงขอบเขต/ขั้นตอน และภารกิจใหม่ที่พิจารณาให้มีการถ่ายโอนเพิ่มเติม ขณะนี้ร่างแผนปฏิบัติการ ฯ ดังกล่าว ได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและรายงานต่อรัฐสภา เพื่อประกาศใช้ตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

สามารถสรุปได้ว่า การถ่ายโอนภารกิจในครั้งนี้ เป็นการถ่ายโอนครั้งใหญ่ที่ส่งผลต่อบุคลากรของทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีนอนามัยเฉลิม พระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีความพร้อมด้านการบริหารงานด้านบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานภายหลังการถ่ายโอนดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ 2) ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล 3) การสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน 4) บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ 5) การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยในแต่ละหัวข้อจะเป็นการจัดการด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรองรับการถ่ายโอนบุคลากรฯ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงนำความพร้อมในการบริหารงานบุคคลมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

อิสริยา ปิ่นตบแต่ง (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง พลังขับเคลื่อนที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น. 11) ได้ให้ความหมาย “การจูงใจหรือความพึงพอใจ” ว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลากรได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลากร ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

Vroom (1995, p. 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือ กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่นๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกริว เราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Griffin (1999, p. 484) แรงจูงใจ คือ ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

Daft (2000, p. 534) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายใน ตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้ง ภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังหรือแรงผลักดันที่มาจากภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมาย

ของบุคคลนั้นๆ การเข้าใจและการจัดการแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน และการบริหารจัดการในองค์กร

3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ภารตี อนันต์นาวิ (2551, น. 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลัง อินทรีย์แสดงพฤติกรรม และ 2) การกำหนดแนวทางพฤติกรรมซึ่งว่า ควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรง ทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

อนูรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, น. 146) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของงานในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงทำให้งานลุล่วงจนประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารควรเข้าใจถึงความสำคัญของแรงจูงใจ

พิภพ วังเงิน (2547, น. 38) กล่าวว่า การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลได้ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในฐานะที่แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ความสำคัญของแรงจูงใจสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะหากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ

2) แรงจูงใจสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล เพื่อลดอัตราการลาป่วย ลากิจ และลาออกจากงานให้น้อยลง ทั้งนี้ เพราะหากบุคคลได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมแสวงหาความสุขจากการปฏิบัติงานได้ การลาป่วย ลากิจ หรือการลาออกจากงาน เพื่อหลีกเลี่ยงสภาพที่ไม่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานจึงไม่ใช่สิ่งจำเป็นอีกต่อไป

3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นการส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ โดยเป็นแรงผลักดันจากภายในหรือภายนอก โดยเป็นการกำหนดแนวทางพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจทำให้พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลเพื่อลดพฤติกรรมด้านลบขอบุคคล ช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะบริหารองค์กรได้ดี ควรเข้าใจสิ่งที่เรียกว่าแรงจูงใจ เพราะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้

3.3 ประเภทของแรงจูงใจ

สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 330-331) ได้อธิบายว่า การจำแนกประเภทของการจูงใจ โดยใช้แหล่งทำให้เกิดการจูงใจในบุคคลจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายนอก คือ สิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากเป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงานการให้ผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2. การจูงใจภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงานที่ทำงานนั้น เพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรม นอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น โดยปกติในการทำงานขององค์การ ผู้นำจำเป็นต้องจัดให้มีแหล่งที่จะเกิดแรงจูงใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ทั้งนี้ การจัดให้บุคคลได้รับสิ่งที่เรียกว่าแรงจูงใจภายนอกจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงในการทำงานในเบื้องต้นส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายในนั้นจะเป็นสิ่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่มีความยั่งยืน สามารถส่งผลต่อการทำงานของบุคคลอย่างยาวนาน ถาวรและส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ

สายวสันต์ เข้มทองคำ (2557 อ้างถึงใน นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงศ์, 2559) ได้แบ่งแรงจูงใจออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจพื้นฐาน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิตซึ่งต้องเกิดกับทุกคน ได้แก่ ความหิวอาหาร ความกระหายน้ำ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแรงขับทางเพศ

2. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิดแต่ไม่ค่อยมีความจำเป็นหรือสำคัญเท่ากับแรงจูงใจพื้นฐาน ซึ่งเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าจากภายนอกมาล่อ อีกทั้งยังสร้างให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาชีวิตได้ด้วยตนเอง เช่น ความอยากรู้อยากเห็นความต้องการค้นคว้าทดลอง ความกระตือรือร้นในการแสดงกิจกรรมต่างๆ ความต้องการแข่งขันกับผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจจากการเรียนรู้ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้คนเราเกิดจุดมุ่งหมายจนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเพื่อนำตนไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งนับว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่สร้างให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิด

คือ 3.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมการทำงานให้ดี สมบูรณ์ และประสบความสำเร็จ ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูและสนับสนุนให้รับผิดชอบงานตามวัย เมื่อเด็กโตขึ้น จะเป็นผู้ใหญ่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จและได้รางวัลจากสังคม บุคคลก็จะมีแรงจูงใจนี้ติดตัว ตลอดไปได้และ 3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เช่น ความต้องการอยากจะมีเพื่อน

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลโดยตรง เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการส่วนบุคคล หรือความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่จะเป็นแรงขับทั้งในด้านบวก และด้านลบให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาและความกระตือรือร้นในการแสดงกิจกรรมต่างๆ และ 2) แรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคล เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้คนเกิดความจูงใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ

3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยว่า ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 2.1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล คือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มเมื่อสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ ได้แก่ การได้ใช้ ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี 2.2) การได้รับ

การยอมรับนับถือ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรหรือได้รับการยกย่องชมเชย ในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชย ภายในองค์การความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ทั้งนี้ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 2.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการให้อิสระ ความท้าทายในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ และที่สำคัญเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา 2.4) ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสในการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในงาน มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่สำคัญ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 2.5) ความก้าวหน้า คือ ความเจริญรุ่งเรืองที่ได้จากการได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาคูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ซึ่งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานหรือเรียกว่าปัจจัยที่สกดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ได้แต่หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง โดยปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 2.1) การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้ บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน การที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการสอนงานที่มอบหมายให้กับพนักงาน 2.2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การมีความเชื่อมโยง และการสานความสัมพันธ์อันดีต่อระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เพื่อให้สามารถทำงานและมีความเข้าใจ ร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดีทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น 2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงาน และคนอื่นด้วยและการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดีที่

ถูกต้องที่ควรเป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงามโดยความสัมพันธ์อันดีมาจากการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา และกิริยาที่ตีความเข้าใจซึ่งกันและกันการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น 2.4) ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการพบปะเพื่อสนทนาและมี ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วม ดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กรโดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบายและข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและ การสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือ ออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัครซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่า ตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด 2.5) ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึง ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของ สังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี 2.6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยของบุคคลที่มี ต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความยั่งยืนของอาชีพ 2.7) นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการองค์กรด้วยนโยบายของการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน 2.8) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว 2.9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน 2.10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส หรือผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสมกับงานที่ทำหรือสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

สุปราณี เอกอุ (2550) ได้กล่าวว่า แนวคิดของ Herzberg เป็นการประเมินวัดระดับ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและ สวัสดิการ การควบคุมบังคับบัญชาและ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับ ถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้า

ณัชชา ช้องฤกษ์ และแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2561) ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ไม่สามารถสร้างเป็นแรงจูงใจได้ ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งถ้าหากไม่สามารถให้ได้เท่ากับความต้องการจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ

ศรีสกุล พัดเจริญ (2563) ได้ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในเชิงบวก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับจิตใจ และยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะส่งผลให้พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร และปัจจัยพื้นฐานเป็นปัจจัยที่องค์กรต้องตอบสนองให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ผู้ศึกษาสามารถสรุปทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ 15 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะงานที่ท้าทาย
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้า
- 6) การบังคับบัญชา
- 7) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 9) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 10) ตำแหน่งงาน
- 11) ความมั่นคงในการทำงาน
- 12) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 13) ชีวิตส่วนตัว
- 14) สภาพการทำงาน
- 15) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร แต่มีความแตกต่างกันในแง่ของการกระตุ้นและผลกระทบที่เกิดขึ้นในบริบทของการบริหารงาน

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีดำเนินภายใต้ วิสัยทัศน์ “เมืองนวัตกรรม นวัตกรรม ศูนย์กลางการท่องเที่ยวและกีฬา พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน” และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ในภาพรวม ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริมการศึกษาให้เข้าสู่นวัตกรรมสมัยใหม่
4. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวและกีฬาระดับนานาชาติ
5. เสริมสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
7. สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกัน
แก้ปัญหาสังคมยาเสพติด
8. เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอย การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย
การบริหารจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายคมนาคมขนส่ง
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน
6. ยุทธศาสตร์การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ
7. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

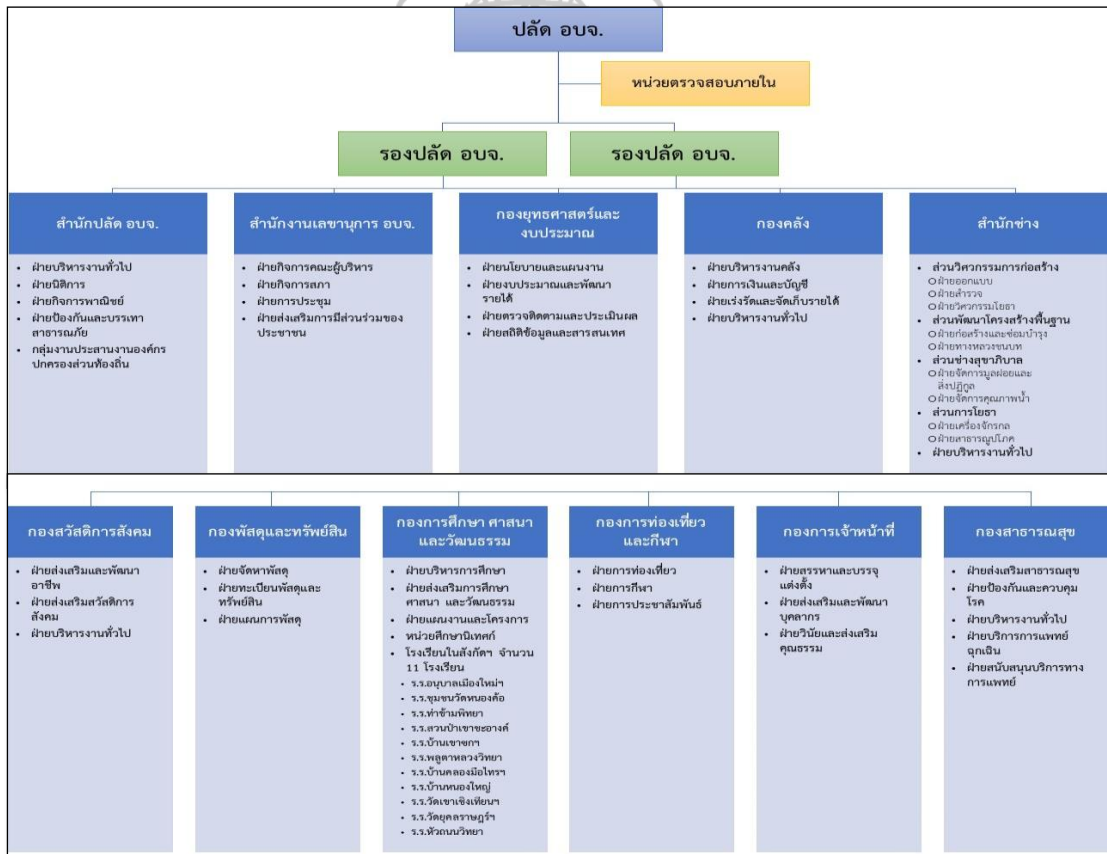
4.1 โครงสร้างองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้



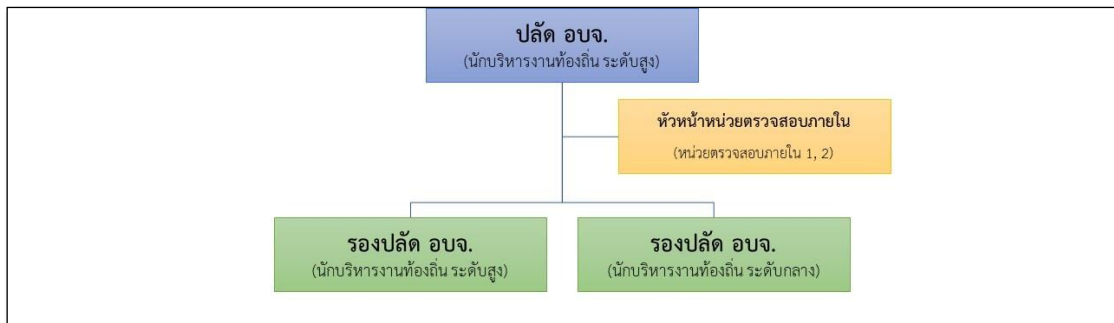
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (มีต่อ)

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างปลัด อปจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างสำนักปลัด อปจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างสำนักเลขาธิการ อปจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างกองคลังอบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างสำนักช่าง อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.9 แสดงโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.10 แสดงโครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.11 แสดงโครงสร้างกองการท่องเที่ยวและกีฬา อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.12 แสดงโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.13 แสดงโครงสร้างกองเจ้าหน้าที่ อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>



ภาพที่ 2.14 แสดงโครงสร้างกองสาธารณสุข อบจ. ชลบุรี

ที่มา: <https://www.chon.go.th/cpao/page/cpao/page/โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี>

4.2 อำนาจและหน้าที่

4.2.1 อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 กำหนดว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

- 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด
- 3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
- 5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
- 6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- 7) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) จัดทำกิจการอื่นใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 9) จัดทำกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการ ส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4.2.2 อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตามกฎหมายกระทรวง (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

- 1) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) บำบัดน้ำเสีย
- 4) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5) วางผังเมือง

6) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงขนาดตาม
กฎหมายว่าด้วยทางหลวง

7) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ

8) จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด

9) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

10) รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

11) จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12) จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษา สถานพักผ่อนหย่อนใจ
สวนสาธารณะและสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร

13) จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขการ

14) ป้องกันและบำบัดรักษาโรค

15) จัดตั้งและการบำรุงสถานพยาบาล

16) ส่งเสริมการท่องเที่ยว

17) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ

18) กิจกรรมที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด

4.2.3 อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 2
(พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนดอำนาจ
หน้าที่ ไว้ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

1) การนั้นจำเป็นต้องกระทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินการ
ตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดและเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2) ได้รับความยินยอมจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3) ได้รับความยินยอมจากสภาแห่งราชการส่วนท้องถิ่นหรือสภาองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี

4.2.4 อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีตามพระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 กำหนด
อำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2567)

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- 3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) การจัดการศึกษา
- 7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 10) การจัดตั้งดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- 11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- 12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- 13) การจัดการดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- 14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นจากสหการ
- 16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- 21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- 22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- 24) การจัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตกิจการนั้น เป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนา

26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศ

4.3 รายงานการประชุม

สรุประเบียบวาระที่ 3 ญัตติคำแถลง เรื่อง การขอรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

นายวิทยา คุณปลื้ม นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ แผนปฏิบัติการกำหนด ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีอนามัยให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพดำเนินการตามภารกิจ ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกัน และบำบัดโรค และรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยในระยะแรกให้ถ่ายโอนตามความพร้อมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และระยะสุดท้ายหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ไม่พร้อมรับการถ่ายโอน ให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

สถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขหรือ ในปัจจุบันเรียกชื่อว่า “สถานีอนามัย เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล” ถือเป็นการจัดบริการสาธารณะ ขั้นพื้นฐานที่สมควรได้รับการพัฒนาให้เป็น “ตาข่ายความปลอดภัย ทางสังคม (Social Safety Net)” ของประชาชน เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการ สุขภาพขั้นพื้นฐานได้อย่างเสมอภาค เท่าเทียม และได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมกับ สภาพการณ์ของท้องถิ่น สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชลบุรี ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 118 แห่งประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองชลบุรี 17 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดกลาง 5 แห่ง ขนาดใหญ่ 11 แห่ง
2. อำเภอบ้านบึง 14 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดเล็ก 7 แห่ง ขนาดกลาง 5 แห่ง ขนาดใหญ่ 1 แห่ง

3. อำเภอหนองใหญ่ 9 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดเล็ก 9 แห่ง
 4. อำเภอบางละมุง 12 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดกลาง 8 แห่ง ขนาดใหญ่ 4 แห่ง
 5. อำเภอพานทอง 10 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดเล็ก 4 แห่ง ขนาดกลาง 4 แห่ง
ขนาดใหญ่ 2 แห่ง
 6. อำเภอพนัสนิคม 21 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดเล็ก 5 แห่ง ขนาดกลาง 15 แห่ง
ขนาดใหญ่ 1 แห่ง
 7. อำเภอศรีราชา 12 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดกลาง 4 แห่ง ขนาดใหญ่ 8 แห่ง
 8. อำเภอสัตหีบ 5 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดกลาง 1 แห่ง ขนาดใหญ่ 5 แห่ง
 9. อำเภอบ่อทอง 13 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดเล็ก 5 แห่ง ขนาดกลาง 7 แห่ง
 10. อำเภอเกาะจันทร์ 4 แห่ง แบ่งเป็น รพ.สต. ขนาดกลาง 4 แห่ง
 11. อำเภอเกาะสีชัง ไม่มี รพ.สต.
- รวมทั้งสิ้นมี รพ.สต. ขนาดเล็กจำนวน 31 แห่ง ขนาดกลาง 55 แห่ง และขนาดใหญ่
32 แห่ง

การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจะขอรับการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดชลบุรี โดยขณะนี้ได้มีการเริ่มต้นขั้นตอนสำคัญ คือการทำความเข้าใจและสอบถามความสมัครใจจากบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้เตรียมความพร้อมและหารือกับหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อให้การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงความสมัครใจของบุคลากร การดำเนินการนี้ ยังต้องผ่านการพิจารณาและการเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงต้องคัดเลือก สถานีอนามัยฯ ที่มีความพร้อมในรอบแรกของการรับโอนภารกิจ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีมีแผนที่จะรับถ่ายโอนภารกิจในปี พ.ศ. 2567 โดยเริ่มต้นจากบางแห่งที่มีความพร้อมก่อน

นายสมนึก ทองแก้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เขตอำเภอพนัสนิคม ได้เสนอความเห็นเรื่องการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยอ้างอิงจากประสบการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงเรียนในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และเชื่อมั่นว่าการถ่ายโอนภารกิจด้าน สาธารณสุขจะมีประโยชน์และประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ภายใต้ 2 ประเด็นหลัก

1. ประโยชน์ที่เกิดขึ้น การถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขจะช่วยบรรเทาความแออัดของ โรงพยาบาลประจำอำเภอ โดยให้สถานีอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นศูนย์บริการ ในชุมชนก่อนที่ผู้ป่วยจะเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลประจำ นอกจากนี้ นายสมนึกยังเน้นว่าการให้

หน่วยงานท้องถิ่นบริหารจัดการจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของพื้นที่มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการบริหารจากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

2. ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีงบประมาณและทรัพยากรเพียงพอ รวมถึงมีความสามารถในการสรรหาบุคลากรท้องถิ่นเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ นอกจากนี้ ยังอนุญาตให้สรรหาบุคลากรโดยวิธีพิเศษสำหรับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรได้ นายสมนึก ทองแก้ว ยังเน้นว่าการสรรหาบุคลากรในท้องถิ่นจะส่งผลให้มีบุคลากรที่มุ่งมั่นรับใช้บ้านเกิด ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุปว่า การถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขเป็นแนวทางที่ดี และองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความพร้อมในทุกด้าน

นายอนันต์ ปรีดาสุทธิจิตต์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เขตอำเภอเกาะจันทร์ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยอ้างถึงประสบการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของโรงเรียนและสถานีนอนามัย ซึ่งในขณะนั้นยังไม่มีมีการถ่ายโอนบุคลากรตามความจำเป็น ทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะในอำเภอเกาะจันทร์ที่ต้องเผชิญปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ แม้ว่าจะได้รับงบประมาณในการสร้างโรงพยาบาลแล้วก็ตาม ภายใต้งบ 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความจำเป็นในการถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณพร้อมกัน การถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ไม่ควรโอนเฉพาะภารกิจและบุคลากรเท่านั้น แต่ต้องถ่ายโอนงบประมาณมาด้วย เพื่อไม่ให้เป็นภาระผลักระบายยังท้องถิ่น ยกตัวอย่างว่าโรงพยาบาลหรือสถานีนอนามัยขนาดกลางที่ได้รับงบประมาณเพียง 1.5 ล้านบาทต่อปีนั้นไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องการบริหารส่วนจังหวัดจะต้องสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม

2. การถ่ายโอนแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเสนอว่า ควรเริ่มต้นการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สมัครใจให้ออนย้ายมาก่อน หรือหากจะมีการโอนย้ายภายหลัง ควรมีการพูดคุยกับกระทรวงสาธารณสุขให้ชัดเจน โดยเน้นเรื่องของบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณ

สุดท้าย ได้ย้ำว่าการถ่ายโอนภารกิจควรเป็นการดำเนินการที่มีความรอบคอบ และเสนอให้คณะผู้บริหารหารือกับกระทรวงสาธารณสุขในเรื่องเหล่านี้อย่างละเอียดเพื่อความสำเร็จของการถ่ายโอนภารกิจในอนาคต

นายพรชัย ดั่งเงิน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เขตอำเภอนันทนิกม ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเน้นถึง ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ แต่ยังมีบางประเด็นที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติม โดยได้เสนอ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของนักการเมืองในคณะกรรมการสุขภาพ โดยเสนอให้นักการเมืองท้องถิ่นมีบทบาทในคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เนื่องจากนักการเมืองมีความใกล้ชิดกับประชาชนและสามารถสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะจากชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเสนอปัญหาผ่านนักการเมืองในพื้นที่จะช่วยให้เกิดการแก้ไขที่ตรงจุดและเร็วขึ้น

2. การสำรวจความพร้อมของบุคลากรทางการแพทย์ โดยเน้นถึงความสำคัญของการสำรวจความพร้อมของบุคลากรก่อนที่จะรับการถ่ายโอนภารกิจ โดยเฉพาะเรื่องของจำนวนแพทย์ที่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรหลังจากการถ่ายโอน ซึ่งอาจทำให้การบริการประชาชนมีปัญหาได้

3. คุณภาพของสถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยกล่าวถึงความคาดหวังว่าสถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้รับการถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีคุณภาพดี เช่นเดียวกับโรงเรียนที่เคยถ่ายโอนมา ซึ่งการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพจะส่งผลดีต่อประชาชนและลดปัญหาสุขภาพในพื้นที่

โดยสรุปว่าการถ่ายโอนภารกิจในครั้งนี้ ถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการพัฒนาสาธารณสุขในจังหวัดชลบุรี แต่ควรทำตามแผนงานและความพร้อมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

นายกฯ ชัย ตั้งธรรมสถิตย์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เขตอำเภอสัตหีบ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยเน้นถึงความสำคัญของสถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่เป็นหน่วยแพทย์ปฐมภูมิที่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ โดยกล่าวถึง 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ความใกล้ชิดและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ สถานีนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ง่ายขึ้น โดยไม่ต้องเดินทางไกลไปยังโรงพยาบาลขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังมีการเวียนมาให้บริการของนายแพทย์จากโรงพยาบาลในพื้นที่ ซึ่งเป็นการช่วยกระจายบริการสุขภาพไปสู่ประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ

2. ตัวอย่างเหตุการณ์ที่แสดงถึงความสำคัญของหน่วยแพทย์ปฐมภูมิ โดยเล่าเหตุการณ์ในอำเภอสัตหีบที่ทหารเรือได้ช่วยเหลือคุณตาคุณยายคู่หนึ่งที่เดินทางไปโรงพยาบาลโดยใช้รถเข็น ซึ่งเหตุการณ์นี้สะท้อนถึงความสำคัญของการมีหน่วยแพทย์ปฐมภูมิที่ใกล้ชิดกับประชาชน การบริการที่รวดเร็วและใกล้ชิดเช่นนี้ช่วยลดการกระจุกตัวของผู้ป่วยที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่

3. ภาระที่เพิ่มขึ้นสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แม้การถ่ายโอนภารกิจนี้จะเพิ่มภาระให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่เชื่อว่าเมื่อประชาชนได้รับประโยชน์

จากบริการสุขภาพที่ดีขึ้น สมาชิกสภาและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีความสุขกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

โดยได้สรุปว่าการรับการถ่ายโอนภารกิจฯ จะเป็นประโยชน์กับประชาชนในชลบุรี และได้มีความมั่นใจว่าผลลัพธ์จากการดำเนินการนี้จะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาพของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นายวิจิต ชาญชัยยุทธศักดิ์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เขตอำเภอบางละมุง ได้แสดงความเห็นสนับสนุนการรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยเน้นถึงประสบการณ์และความสำคัญที่ได้รับจากการศึกษาอบรมและดูงานที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีศูนย์การแพทย์ประจำอยู่ที่เทศบาลฯ โดยกล่าวถึง 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ประสบการณ์จากการศึกษาอบรม นายวิจิตขอขอบคุณท่านนายกฯ ที่อนุญาติให้ตนและเพื่อนร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ และได้มีโอกาสศึกษาดูงานที่เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ซึ่งมีศูนย์การแพทย์ประจำที่มีบุคลากรพร้อม ทั้งนี้ ได้สังเกตเห็นว่าศูนย์การแพทย์ดังกล่าวสามารถให้บริการทางการแพทย์ได้อย่างทันท่วงที แม้ในกรณีฉุกเฉิน เช่น เหตุการณ์ที่นายช่างประสบอุบัติเหตุกระดูกขาขาด และได้รับการรักษาอย่างรวดเร็วโดยแพทย์ประจำที่เกษียณอายุแล้ว แต่ยังคงอุทิศตนทำงานให้กับเทศบาล

2. การสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ จากประสบการณ์ดังกล่าว นายวิจิตเห็นด้วยกับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเชื่อมั่นว่าการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประชาชนในพื้นที่ โดยเขาขอขอบคุณคณะผู้บริหารที่มองเห็นความสำคัญและตัดสินใจในการรับการถ่ายโอนภารกิจในครั้งนี้

โดยสรุปว่าการถ่ายโอนภารกิจจะช่วยให้การบริการทางการแพทย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

นายวิทยา คุณปลื้ม นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้กล่าวขอบคุณสมาชิกสภาฯ สำหรับข้อเสนอแนะและได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. การตั้งคณะกรรมการระดับพื้นที่ การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจจะจัดตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด ซึ่งจะมีตัวแทนจากภาคประชาชนและสมาชิกสภาฯ รวมถึงหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินและจัดการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การโอนย้ายบุคลากรและงบประมาณ เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจฯ จะมีการโอนย้ายงบประมาณสำหรับบุคลากรมาพร้อมกัน โดยค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจะถูกกำหนดตามขนาดของสถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

จะต้องเพิ่มเติมงบประมาณในการบริหารและพัฒนาให้เพียงพอ นอกจากนี้ การโอนย้ายบุคลากรที่ไม่ครบจำนวนจะต้องมีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม

3. การจัดการกับการส่งต่อผู้ป่วย แม้สถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะโอนย้ายมาอยู่กับท้องถิ่นแล้ว แต่การส่งต่อผู้ป่วยในกรณีฉุกเฉินยังคงเชื่อมโยงกับโรงพยาบาลประจำอำเภอ ซึ่งทางนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยืนยันว่ากระบวนการส่งต่อจะไม่เกิดปัญหา

4. การคัดเลือกสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยได้กล่าวถึงความจำเป็นในการคัดเลือกสถานีนอนามัยที่มีความพร้อมสำหรับการถ่ายโอน โดยคาดว่าจะเริ่มต้นรับโอนเพียงร้อยละของสถานีนอนามัยทั้งหมดก่อนในปี พ.ศ. 2567 และจะมีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานงบประมาณ

5. ตัวอย่างการทดลองรับโอนทั้งอำเภอ ทางนายกฯ ได้หารือกับสาธารณสุขจังหวัดถึงแนวคิดที่จะรับการถ่ายโอนภารกิจทั้งอำเภอ เช่น อำเภอหนองใหญ่ที่มีสถานีนอนามัย 9 แห่ง และอาจใช้เป็นพื้นที่นำร่องในการทดลองดูการดำเนินงาน

โดยสรุปว่าการถ่ายโอนภารกิจครั้งนี้จะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบและเตรียมความพร้อมในทุกด้าน เพื่อให้การดูแลสุขภาพประชาชนในจังหวัดชลบุรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวีณา สุขขุนทด และประจักษ์ บัวผัน (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจการสนับสนุนจากองค์กร และการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 3.8, S.D.=0.39$), ($=3.9, S.D.=0.40$) และ ($=4.1, S.D.=0.63$) ตามลำดับ และพบว่าภาพรวมแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.611, p\text{-value}<0.001$) ; ($r=0.59, p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 52.7 ($R^2=0.527, p\text{-value}<0.001$) ข้อเสนอแนะควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการ

ดำเนินงานให้มีความชัดเจนและควรมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนาทิพย์ ขวัญทอง และจุฑามณี ตระกูลมุกดา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 75.90

นิสิต ศรีพุ่ม และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.67$, S.D.=0.47) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.41$, S.D.=0.50) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมนุญในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.39$, S.D.=0.52) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.41$, P-value <0.01; $r=0.74$, P-value<0.01 ตามลำดับ)

สุธณัฐรดา กุบแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศอายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้/เดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้อเสนอแนะแนวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่าง ปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระหว่างกลุ่มให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพในการทำงาน มีการสร้างคู่มือวิธีการทำงาน มีการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญทำงานในหน้าที่ของตนเองให้สุด ความสามารถช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานมีการอบรมการเขียนงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง งาน มีจัดอบรม หลักสูตรผู้บริหาร มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระบบคุณธรรม มีการจัดกีฬาส่งเสริม ความสัมพันธ์ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีสิ่งอำนวยความสะดวก ครบทั้งในและ นอกสถานที่สถานที่ทำงานควรมีความสะอาดเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน ควรเน้นการบริหารงานใน แนวนราบลักษณะแบบครอบครัว

สุรียพร พิงไชย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามไม่แตกต่างกัน

อุษา เพ็ญประยูร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานและรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตามลำดับต่อไปนี้

1. แบบแผนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 จำนวน 883 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 จำนวน 275 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1937) ที่มีความคาดเคลื่อน 0.05 และมีความเชื่อมั่น 95% คำนวณได้ ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{883}{1 + 883 (0.05)^2}$$

$$= 275.29$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน

2.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้ศึกษาได้เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2566 จำนวน 275 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaires)

สร้างแบบสอบถามโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพร้อมในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหลังการถ่ายโอนหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ซึ่งข้อคำถามประกอบไปด้วย 1) การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ 2) ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล 3) การสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน 4) บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ 5) การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามรวม 15 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) การบังคับบัญชา 7) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ตำแหน่งงาน 11) ความมั่นคงในการทำงาน 12) นโยบายและการบริหารขององค์การ 13) ชีวิตส่วนตัว 14) สภาพการทำงาน 15) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีแบ่งระดับการวัดไว้ดังนี้

ระดับที่ 1	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อยที่สุด
ระดับที่ 2	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อย
ระดับที่ 3	หมายถึง	ความคิดเห็นปานกลาง
ระดับที่ 4	หมายถึง	ความคิดเห็นมาก
ระดับที่ 5	หมายถึง	ความคิดเห็นมากที่สุด

$$\text{ช่วงห่างของคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีดังนี้

3.2.1 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นิยามคำศัพท์ ตลอดจนการใช้ภาษา โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

และนิยามคำศัพท์ที่กำหนด

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

และนิยามคำศัพท์ที่กำหนด

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

และนิยามคำศัพท์ที่กำหนด

แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามของแบบสอบถาม ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambieton, 1977 อ้างถึงใน พัตรภร ชนะการณ, 2561)

3.2.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.2.4 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าต่างๆ

3.2.5 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Bums & Grove, 1997 อ้างถึงใน พัตรภร ชนะการณ, 2561) ซึ่งแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 หมายถึง สามารถใช้ได้ มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ	จำนวน 3 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.475
2) ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล	จำนวน 2 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.795
3) ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน	จำนวน 3 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.619
4) ด้านการบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ	จำนวน 3 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.518
5) ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	จำนวน 2 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.798

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถามข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้วยการจัดเก็บจากแบบสอบถามจำนวน 275 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนามด้วยตนเอง และชี้แจงให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตอบแบบสอบถาม

4.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบ ในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ

4.1.3 นำรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

4.2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

4.2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4.2.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการเปรียบเทียบแสดงผลจากการใช้สถิติ One-way ANOVA ของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	244	88.7
ชาย	31	11.3
2. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	182	66.2
36-45 ปี	82	29.8
46 -55 ปี	7	2.5
56 ปีขึ้นไป	4	1.5
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	266	96.7
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.2
ปวส.	3	1.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน		
20,001-30,000 บาท	237	86.2
30,001 – 40,000 บาท	19	6.9
10,001 -20,000 บาท	19	6.9
5. ตำแหน่งงาน		
พยาบาล	94	34.2
นักวิชาการสาธารณสุข	94	34.2
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	67	24.4
บริหารงานทั่วไป	16	5.8
แพทย์แผนไทย	4	1.5
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6-10 ปี	121	44.0
ไม่เกิน 5 ปี	102	37.1
11-15 ปี	43	15.6
มากกว่า 20 ปี	5	1.8
16-20 ปี	4	1.5

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 182 คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 82 คิดเป็นร้อยละ 29.8 อายุระหว่าง 46 –55 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 266 คิดเป็นร้อยละ 96.7 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท และ 10,001 - 20,000 บาทเท่ากัน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลและนักวิชาการ สาธารณสุขเท่ากัน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 บริหารงานทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และแพทย์แผนไทย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานคือ 6-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 11-15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 มากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และ 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอน ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัย แรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ	(\bar{x})	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านความสำเร็จในงาน	3.98	.299	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	.348	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	.301	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	.271	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.98	.316	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.93	.386	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ	(\bar{x})	S.D.	การแปล ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	.712	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	.450	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.99	.472	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.07	.379	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.01	.399	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.98	.335	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.99	.462	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.97	.300	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.80	.685	มาก
ภาพรวม	3.98	.697	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 15 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 15 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.697) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.450) รองลงมาคือ คือ ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.379) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.685) ตามลำดับ

1.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากร
หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
(ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน)

(n=275)

ข้อ	ด้านความสำเร็จในงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	ท่านสามารถใช้ความรู้ และความสามารถใน การทำงานได้ดี	52 (18.9)	166 (60.4)	57 (20.7)	0 (0)	0 (0)	3.98	.630	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมและเป็น ส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงานที่ท่านทำ	59 (21.5)	168 (61.1)	48 (17.5)	0 (0)	0 (0)	4.04	.624	มาก
3	ท่านพอใจกับ ความสำเร็จในงานที่ ท่านทำมาในอดีต	65 (23.6)	117 (42.5)	92 (33.5)	1 (0.4)	0 (0)	3.89	.759	มาก
4	ท่านสามารถทำงานให้ สำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย	88 (32.0)	100 (36.4)	86 (31.6)	1 (0.4)	0 (0)	4.00	.806	มาก
รวม							3.98	.299	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ
สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสำเร็จ
ในงาน) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.299) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับ
ในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ท่านมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ท่านทำ”
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.624) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จ
ตามที่ได้รับมอบหมาย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.806) อยู่ในระดับมาก “ท่านสามารถใช้
ความรู้และความสามารถในการทำงานได้ดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.630) และ “ท่านพอใจ
กับความสำเร็จในงานที่ท่านทำมาในอดีต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.759) ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ)

(n=275)

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ท่านและงานของท่านได้รับการยอมรับ	41 (14.9)	145 (52.7)	88 (32.0)	1 (0.4)	0 (0)	3.82	.673	มาก
2	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	47 (17.1)	197 (71.6)	29 (10.5)	2 (0.7)	0 (0)	4.05	.551	มาก
3	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	107 (38.9)	102 (37.1)	66 (24.0)	0 (0)	0 (0)	4.15	.780	มาก
	รวม						4.01	.348	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.348) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.780) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.551) อยู่ในระดับมาก และ “ท่านและงานของท่านได้รับการยอมรับ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.673) ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ)

(n=275)

ข้อ	ด้านลักษณะงานที่ทำ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	62 (22.5)	122 (44.4)	88 (32.0)	3 (1.1)	0 (0)	3.88	.760	มาก
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม	54 (19.6)	174 (63.3)	43 (15.6)	3 (1.1)	1 (0.4)	4.01	.656	มาก
3	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	73 (26.5)	120 (43.6)	80 (29.1)	2 (0.7)	0 (0)	3.96	.765	มาก
4	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	82 (29.8)	113 (41.1)	79 (28.7)	1 (0.4)	0 (0)	4.00	.776	มาก
	รวม						3.96	.301	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.301) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.656) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.776) อยู่ในระดับมาก “ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.765) และ “งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.760) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ)

(n=275)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเกิน เวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	47 (16.8)	156 (53.3)	82 (29.9)	0 (0)	0 (0)	3.87	.672	มาก
2	ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมี ความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	40 (14.5)	212 (77.1)	23 (8.4)	0 (0)	0 (0)	4.06	.475	มาก
3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	77 (28.0)	121 (44.0)	76 (27.6)	1 (0.4)	0 (0)	4.00	.757	มาก
4	ท่านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ในเวลาเดียวกัน	85 (30.9)	107 (38.9)	83 (30.2)	0 (0)	0 (0)	4.01	.783	มาก
รวม						3.98	.271	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.271) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.475) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ท่านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ในเวลาเดียวกัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.783) อยู่ในระดับมาก “ท่านมีอำนาจ ในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.757) และ “ท่านสามารถอยู่ ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเกิน เวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 (S.D. = 0.672) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความก้าวหน้า)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ท่านได้รับโอกาสพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษา ดูงาน เป็นต้น	51 (18.5)	149 (54.2)	74 (26.9)	1 (0.4)	0 (0)	3.91	.693	มาก
2	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	48 (17.5)	188 (68.4)	38 (13.8)	1 (0.4)	0 (0)	4.03	.572	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n=275)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3	ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของท่าน อย่างเต็มที่	75 (27.3)	117 (42.5)	82 (29.8)	1 (0.4)	0 (0)	3.97	.766	มาก
4	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม	93 (33.8)	92 (33.5)	89 (32.4)	1 (0.4)	0 (0)	4.01	.824	มาก
รวม							3.98	.316	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความก้าวหน้า) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.316) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.572) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.824) อยู่ในระดับมาก “ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.766) และ “ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.766) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.6 ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.8 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา)

(n=275)

ข้อ	ด้านการบังคับบัญชา	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ผู้บังคับบัญชาแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	53 (19.3)	144 (52.4)	78 (28.4)	0 (0)	0 (0)	3.91	.685	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	35 (12.7)	199 (72.4)	39 (14.2)	2 (0.7)	0 (0)	3.97	.546	มาก
3	ผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	78 (28.4)	95 (34.5)	100 (36.4)	2 (0.7)	0 (0)	3.91	.818	มาก
รวม							3.93	.386	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.386) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.546) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ผู้บังคับบัญชาแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน” (S.D. = 0.685) และ “ผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน” (S.D. = 0.818) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.91 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.9 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน)

(n=275)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	หัวหน้างานให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	58 (21.1)	134 (48.7)	83 (30.2)	0 (0)	0 (0)	3.91	.712	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.712) หรืออยู่ในระดับมาก

1.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.10 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

(n=275)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1	เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ ไมตรีช่วยเหลือกันและมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	32 (11.6)	216 (78.5)	26 (9.5)	1 (0.4)	0 (0)	4.01	.475	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n=275)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2	เพื่อนร่วมงานให้ความ สนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง กับท่าน	89 (32.4)	146 (53.1)	39 (14.2)	1 (0.4)	0 (0)	4.17	.672	มาก
	รวม						4.09	.450	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ
สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายทอดไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.450) อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม
ความจริงใจและความเป็นกันเองกับท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.672) อยู่ในระดับมาก
รองลงมาคือ “เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.01 (S.D. = 0.475) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



1.9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.11 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา)

(n=275)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ท่านสามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	47 (17.1)	151 (54.9)	76 (27.6)	1 (0.4)	0 (0)	3.89	.671	มาก
2	ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานได้ดี	60 (21.8)	182 (66.2)	33 (12.0)	0 (0)	0 (0)	4.10	.574	มาก
รวม							3.99	.047	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานได้ดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.574) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ท่านสามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.671) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.10 ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจ
ของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน)

(n=275)

ข้อ	ด้านตำแหน่งงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	43 (15.6)	161 (58.5)	71 (15.6)	0 (0)	0 (0)	3.90	.637	มาก
2	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	73 (26.5)	177 (64.4)	25 (9.1)	0 (0)	0 (0)	4.17	.572	มาก
3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน	113 (41.1)	88 (32.0)	74 (26.9)	0 (0)	0 (0)	4.14	.814	มาก
	รวม						4.07	.379	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.379) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.572) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.814) อยู่ในระดับมาก และ “ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.637) ตามลำดับ

1.11 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน)

(n=275)

ข้อ	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ท่านคิดว่าการทำงานที่อบจ. ชลบุรีมีความมั่นคง เสถียรภาพที่ดี	56 (20.4)	128 (46.5)	30 (32.7)	1	0 (0)	3.87	.740	มาก
2	ท่านเชื่อว่าจะได้รับความเป็นธรรมจากอบจ. ชลบุรีเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น	56 (20.4)	192 (69.8)	26 (9.5)	1 (0.4)	0 (0)	4.10	.568	มาก
3	ภาพพจน์และชื่อเสียงอบจ. ชลบุรีเป็นที่ยอมรับจากสังคม	102 (37.1)	95 (34.5)	77 (28.0)	1 (0.4)	0 (0)	4.08	.824	มาก
	รวม						4.01	.399	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.399) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ท่านเชื่อว่าจะได้รับความเป็นธรรมจากอบจ. ชลบุรีเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.568) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “ภาพพจน์และชื่อเสียงอบจ. ชลบุรีเป็นที่ยอมรับจากสังคม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.824) อยู่ในระดับมาก และ “ท่านคิดว่าการทำงานที่อบจ. ชลบุรีมีความมั่นคง เสถียรภาพที่ดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.740) ตามลำดับ

1.12 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ตารางที่ 4.14 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร)

(n=275)

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	การถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	51 (18.5)	145 (52.7)	76 (27.6)	3 (1.1)	0 (0)	3.89	.703	มาก
2	การสนับสนุนและทรัพยากรจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพียงพอและมีประสิทธิภาพ	50 (18.2)	192 (69.8)	31 (11.3)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.05	.583	มาก
3	การสื่อสารและการประสานงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีมี ประสิทธิภาพ	78 (28.4)	120 (43.6)	76 (27.6)	1 (0.4)	0 (0)	4.00	.771	มาก
4	นโยบายและแนวทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่าน	75 (27.3)	127 (46.2)	72 (26.2)	0 (0)	1 (0.4)	4.00	.755	มาก
รวม							3.98	.335	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.335) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “การสนับสนุนและทรัพยากรจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพียงพอและมีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.583) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “การสื่อสารและการประสานงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีประสิทธิภาพ” (S.D. = 0.771) และ “นโยบายและแนวทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่าน” (S.D. = 0.755) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 อยู่ในระดับมาก และ “การถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.703) ตามลำดับ

1.13 ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.15 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว)

ข้อ	ด้านชีวิตส่วนตัว	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
		ที่สุด	กลาง		ที่สุด				
1	เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในอบจ. ให้ความเคารพในชีวิตส่วนตัวของท่าน	54 (19.6)	156 (56.7)	65 (23.6)	0 (0)	0 (0)	3.96	.658	มาก
2	ปริมาณงานและความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน	44 (16.0)	191 (69.5)	39 (14.2)	1 (0.4)	0 (0)	4.01	.563	มาก
รวม							3.99	.462	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.462) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “ปริมาณงานและความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.563) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในอบจ. ให้ความเคารพในชีวิตส่วนตัวของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.658)

1.14 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.16 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน)

(n=275)

ข้อ	ด้านสภาพการทำงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน	40 (14.5)	167 (60.7)	68 (24.7)	0 (0)	0 (0)	3.90	.619	มาก
2	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคง สะอาดปลอดภัย	64 (23.3)	178 (64.7)	31 (11.3)	2 (0.7)	0 (0)	4.11	.604	มาก
3	จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม	77 (28.0)	104 (37.8)	94 (34.2)	0 (0)	0 (0)	3.94	.788	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n=275)

ข้อ	ด้านสภาพการทำงาน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4	สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	71 (25.8)	115 (41.8)	88 (32.0)	0 (0)	1 (0.4)	3.93	.780	มาก
	รวม						3.97	.300	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.300) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคง สะอาด ปลอดภัย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.604) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “จำนวนชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.678) “สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.780) และ “บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.619) ตามลำดับ

1.15 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.17 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

(n=275)

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	รายได้ที่ได้รับมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	29 (10.5)	170 (68.1)	71 (25.8)	1 (0.4)	4 (1.5)	3.80	.685	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.685) หรืออยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล	(\bar{x})	S.D.	การแปลความหมาย
ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ	4.07	.404	มาก
ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล	3.86	.462	มาก
ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน	4.04	.441	มาก
ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ	3.96	.397	มาก
ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	3.99	.513	มาก
ภาพรวม	3.99	.689	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน พบว่า ภาพรวมปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.689) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้าน พบว่า ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจอยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.404) รองลงมาคือ ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.441) ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.513) ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.397) และด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.462) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ

ข้อ	ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีกระบวนการคัดเลือก และถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจที่ได้รับโอนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับ	68	191	16	0	0	4.19	.520	มาก
		(24.7)	(69.5)	(5.8)	(0)	(0)			

(n=275)

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการถ่ายโอน บุคลากรตามภารกิจ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปล ผล
		ร้อยละ ความถี่	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	ร้อยละ ความถี่			
2	องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีมีการ ประเมินความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจที่ได้รับโอน	116 (42.2)	113 (41.1)	44 (16.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.24	.756	มาก ที่สุด
3	องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีมีการ จัดทำแผนรองรับ การขาดแคลนบุคลากร ในกรณีที่บุคลากร ไม่ประสงค์จะ ถ่ายโอน หรือไม่ผ่านการประเมิน	68 (24.7)	80 (29.1)	126 (45.8)	1 (0.4)	0 (0)	3.78	.821	มาก
	รวม						4.07	.404	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.404) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจที่ได้รับโอน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (S.D. = 0.756) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีกระบวนการคัดเลือก และถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจที่ได้รับโอนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.520) อยู่ในระดับมาก และ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำแผนรองรับ การขาดแคลนบุคลากรในกรณีที่บุคลากรไม่ประสงค์จะถ่ายโอนหรือไม่ผ่านการประเมิน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.821) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำคู่มือหรือ แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่ได้รับโอนมา	28	153	93	2	0	3.75	.638	มาก
		(10.2)	(55.3)	(33.8)	(0.7)	(0)			
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือ ผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาเพื่อช่วยให้ ปรับตัวเข้ากับองค์กร	33	200	41	1	0	3.96	.532	มาก
		(12.0)	(72.7)	(14.9)	(0.4)	(0)			
	รวม						3.86	.462	มาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.462) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือ ผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาเพื่อช่วยให้ ปรับตัวเข้ากับองค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.532) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำคู่มือหรือ แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่ได้รับโอนมา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.638) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน

ข้อ	ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาอย่างครบถ้วน	47 (17.1)	165 (60.0)	62 (0.4)	0 (0)	0 (0)	3.94	.639	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับโอนมาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอน	74 (26.9)	159 (57.8)	39 (14.2)	2 (0.7)	1 (0.4)	4.10	.681	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างองค์กรและบุคลากรที่ได้รับโอน	87 (31.6)	124 (45.1)	61 (22.2)	2 (0.7)	1 (0.4)	4.07	.773	มาก
รวม							4.04	.441	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.441) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับโอนมาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับการถ่ายโอน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.681) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างองค์กรและ บุคลากรที่ได้รับโอน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.773) อยู่ในระดับมาก และ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาอย่างครบถ้วน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.639) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ

(n=275)

ข้อ	ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีระบบการประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม	51 (18.5)	155 (56.4)	69 (25.1)	0 (0)	0 (0)	3.93	.659	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	49 (17.8)	183 (66.5)	43 (15.6)	0 (0)	0 (0)	4.02	.579	มาก
3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	72 (26.2)	117 (42.5)	84 (30.5)	1 (0.4)	1 (0.4)	3.94	.783	มาก
รวม			3.96	.397	มาก				

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.397) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

มีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.783) อยู่ในระดับมาก และ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีระบบการประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.659) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

(n=275)

ข้อ	การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	ร้อยละ ความถี่					\bar{x}	S.D.	แปลผล
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	53 (19.3)	139 (50.5)	80 (29.1)	3 (1.1)	0 (0)	3.88	.717	มาก
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	59 (21.5)	187 (68.0)	27 (9.8)	2 (0.7)	0 (0)	4.10	.577	มาก
รวม							3.99	.513	มาก

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.513) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.577) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.717) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจของบุคลากร หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มคู่ด้วยวิธี Post Hoc และเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ เพียง 2 คำตอบเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) ในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

						(n=275)
แรงงใจของบุคลากรถ่ายโอน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p -	
หลังการถ่ายโอน	(คน)				value	
ภาพรวม						
หญิง	244	3.97	.181	-2.453	.015*	
ชาย	31	4.06	.274			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การเปรียบเทียบระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

(n=275)						
แรงงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.069	3	.023	.597	.618
	ภายในกลุ่ม	10.396	271	.038		
	รวม	10.465	274			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.618 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

(n=275)						
แรงงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.127	2	.063	1.666	.191
	ภายในกลุ่ม	10.338	272	.038		
	รวม	10.465	274			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

(n=275)						
แรงงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	4.020	.019*
	ภายในกลุ่ม	10.164	272	.037		
	รวม	10.465	274			

หมายเหตุ: *p ≤ .05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบรายค่าของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	รายได้ต่อเดือน		
		10,001 - 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท
		3.86	3.99	3.99
ภาพรวม				
10,001 -20,000 บาท	3.86	-	-	-
20,001-30,000 บาท	3.99	*	-	-
30,001 - 40,000 บาท	3.99	*	-	-

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายค่าของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังนี้

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่รายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่รายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

(n=275)

แรงงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.268	4	.067	1.775	.134
	ภายในกลุ่ม	10.196	270	.038		
	รวม	10.465	274			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n=275)

แรงงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.433	4	.108	2.916	.022*
	ภายในกลุ่ม	10.031	270	.037		
	รวม	10.465	274			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจของบุคลากร หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบรายคู่ของระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.96	3.98	4.00	3.71	4.13
ภาพรวม						
ไม่เกิน 5 ปี	3.96	-	-	-	*	-
6-10 ปี	3.98	-	-	-	*	-
11-15 ปี	4.00	-	-	-	*	-
16-20 ปี	3.71	-	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	4.13	-	-	-	*	-

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับแรงจูงใจของบุคลากร หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determinant) ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. of the Estimate
1	.632	.399	.388	.15292

จากตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล โดยใช้วิธีการทดสอบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พบว่า R Square เท่ากับ 0.399 ($R^2 = 0.399$) ซึ่งตัวแปรอิสระประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ 2) ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน 4) ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และ 5) ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดย Adjusted R^2 เท่ากับ 0.388 (Adjusted $R^2 = 0.388$) แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 5 สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 38.8

ตารางที่ 4.33 ผลวิเคราะห์การตรวจสอบความสามารถของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.174	5	.835	35.704	.000*
	Residual	6.290	269	.023		
	Total	10.465	274			

หมายเหตุ: * $p \leq .05$

a. Predictors: (Constant): ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ, ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล, ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน, ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ, ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

b. Dependent Variable: การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรถ่ายโอนฯ

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล	B	Beta	SE	t	Sig
ค่าคงที่	2.075		.145	14.317	.000
ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ	.117	.242	.025	4.745	.000*
ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล	.055	.131	.022	2.564	.011*
ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน	.087	.195	.022	3.904	.000*
ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ	.150	.304	.025	5.950	.000*
ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	.067	.177	.020	3.359	.001*

Adjusted R² = 0.388, R = 0.399, F = 35.704, *p < 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์แบบเส้นตรงสามารถทำนายผลได้ร้อยละ 38 (Adjusted R² = 0.388) ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ (Beta = 0.304, p < 0.05) ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ (Beta = 0.242, p < 0.05) ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน (Beta = 0.195, p < 0.05) ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน (Beta = 0.177, p < 0.05) และด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล (Beta = 0.131, p < 0.05) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 275 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลสรุปของการศึกษา โดยแบ่งเป็นประเด็นสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 182 คิดเป็นร้อยละ 66.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 266 คิดเป็นร้อยละ 96.7 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 มีตำแหน่งพยาบาลและนักวิชาการสาธารณสุขเท่ากัน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานคือ 6-10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 15 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 15 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.450) รองลงมาคือ คือ ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.379) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.685) ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน พบว่า ภาพรวมปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้านพบว่า ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจอยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ด้านเพศ พบว่า ภาพรวม ค่า Sig. ที่ได้ มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านอายุ พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.618 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.1 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่รายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

1.4.2 บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่รายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

1.5 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมค่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6.1 ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

1.6.2 บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

1.6.3 บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

1.6.4 บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล พบว่า R Square เท่ากับ 0.399) Adjusted R² เท่ากับ 0.388 แสดงว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 38.8

1.2 ผลวิเคราะห์การตรวจสอบความสามารถของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อย่างน้อย 1 ตัวแปร

สามารถส่งผลต่อการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลพบว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ (Beta = 0.304) ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ (Beta = 0.242) ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน (Beta = 0.195) ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน (Beta = 0.177) และด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล (Beta = 0.131) หรือปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ คือ 1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล		
1) เพศ	✓	
2) อายุ		✓
3) ระดับการศึกษา		✓
4) รายได้ต่อเดือน	✓	
5) ตำแหน่งงาน		✓
6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
2. ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการ สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี		
1) ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ	✓	
2) ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล	✓	
3) ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน	✓	
4) ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ	✓	
5) ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	✓	

จากตารางที่ 5.1 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้มีผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในภาพรวมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ส่งผลต่อแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับแรงงใจและระดับความพร้อมในการบริหารบุคคลของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมปัจจัยแรงงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 15 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 สอดคล้องกับนีสิต ศรีพุ่ม และคณะ (2563) พบว่า แรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาการจัดอันดับปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.450) สอดคล้องกับอุษา เพ็ญประยูร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถส่งเสริมความร่วมมือ การสนับสนุนกันในงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร โดยพบว่า “เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองกับท่าน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.17 อยู่ในระดับมาก และ “เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันคือ 4.01 อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องสำหรับ 2 ปัจจัยนี้ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่สนิทสนมและการมีน้ำใจช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดเมื่อบุคลากรรู้สึกสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะมีแนวโน้มที่จะเปิดใจและแบ่งปันปัญหาหรือความต้องการซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นอยู่ร่วมกันของบุคลากรได้อย่างดี แต่ในการถ่ายโอนดังกล่าวพบว่า มีบุคลากรบางส่วนที่ไม่สมัครใจที่จะถ่ายโอนมา ยัง อบจ.ชลบุรี อาจทำให้บุคลากรที่ถ่ายโอนมา รู้สึกถึงความสัมพันธ์ของความร่วมมือที่ลดลง หรือการที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ที่เพื่อนร่วมงานที่จะมาสนใจในการปฏิบัติงาน อาจลดลงได้ การที่มีการจัดให้มีการสรรหาบุคลากรทดแทนโดยเร็วจึงถือเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ อบจ.ชลบุรี ควรปฏิบัติ โดยจากรายงานการประชุมนายก อบจ.ชลบุรี ได้กล่าวว่าจะจะมีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมอย่างแน่นอน ประเด็นในส่วนนี้ คาดว่าจะมีแนวโน้มทำให้บุคลากรเพิ่มขึ้น และเกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มาทดแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงานใหม่ อาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รองลงมาคือ คือ ตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.379) กล่าวได้ว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถหรือการได้เลื่อนตำแหน่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ ซึ่งสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ โดย “ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.17 อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรและให้เกียรติในความสามารถและความรู้ และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง รู้สึกว่าการทำงานให้กับ อบจ. เป็นการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม และพบว่า “ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.90 แต่ยังอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเกณฑ์ในการประเมินความเหมาะสมของตำแหน่งงานอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทำให้การประเมินผลอาจไม่สอดคล้องกันหรือบุคลากรอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในสายงานที่สูงขึ้น และต้องการมีโอกาสใช้ความสามารถที่ตนมีอย่างเต็มที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังจัดว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่พอใจกับตำแหน่งงานของตน แต่ก็ยังมีช่องว่างให้องค์กรสามารถปรับปรุงได้อีก

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.685) สอดคล้องกับธนาทิพย์ ขวัญทอง และจุฑามณี ตระกูลมุกดา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อถูกถ่ายโอนจากกระทรวงสาธารณสุขไปยัง อบจ. การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการบริหารอาจทำให้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเปลี่ยนแปลงไป เช่น บางครั้งอาจเกิดความล่าช้าในการจัดการเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ส่งผลให้บุคลากรอาจรู้สึกว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือบุคลากรบางส่วนอาจคาดหวังว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจะเหมือนเดิมหรือเพิ่มมากขึ้นหลังจากการถ่ายโอน แต่ในทางปฏิบัติพบว่าบุคลากรที่ทำงานในสายวิชาชีพในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะอาจได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานและลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถ่ายโอนไปยัง อบจ. ชลบุรี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงระเบียบเรื่องการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่มีความแตกต่างจากเดิม จึงทำให้ส่งผลต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ตามมา รวมทั้ง อบจ. เอง ก็อาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เพียงพอ โดย อบจ.ชลบุรีได้มีการประชุมเรื่องการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว และมีข้อกังวลในเรื่องถ่ายโอนภารกิจและควรมีการถ่ายโอนงบประมาณ โดยต้องมีการถ่ายโอนงบประมาณจริง แต่ทาง อบจ.ชลบุรี เองต้องมีการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเข้ามาเพื่อรองรับการบริหารงานของหน่วยบริการสาธารณสุขที่ถ่ายโอนมา ซึ่งในการถ่ายโอนดังกล่าวไม่ได้มีเพียงบุคลากรที่เป็นข้าราชการเท่านั้น แต่ยังมีบุคลากรที่เป็นจ้างเหมา หรืออัตราจ้าง จึงทำให้อัตราค่าตอบแทนในบางกรณี อาจต่ำกว่าค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเดิมทำให้บุคลากรขาดความจูงใจในการปฏิบัติงานและแม้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการจะมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและตำแหน่งงานแล้ว ค่าตอบแทนอาจไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจเท่าไรนักภายใต้การบริหารของ อบจ.ชลบุรี ซึ่งบุคลากรอาจคุ้นเคยและพึงพอใจกับการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขมากกว่า

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอุษา เฟื่องประยูร (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดย “ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.15 หรืออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสมุทรา ชำนาญ (2559, หน้า 330-331) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เช่น ความต้องการอยากจะมีเพื่อน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.98 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุธนัฐรดา กุบแก้ว (2562) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากบุคลากรในสายงานสาธารณสุขมักมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และการก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยทั้งสามนี้จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การประสบความสำเร็จในงานมักนำไปสู่การรับผิดชอบที่มากขึ้น และการรับผิดชอบที่มากขึ้นมักจะนำไปสู่โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น บุคลากรจึงให้ความสำคัญและมีแรงจูงใจสูงในทุกปัจจัยนี้ อย่างเท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณารายข้อจะสะท้อนให้เห็นว่า

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานพบว่า “ท่านมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.04 หรืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมุทธ ชำนาญ (2559, หน้า 330-331) กล่าวว่า การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงานที่ทำงานนั้น เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกับฝ่าย การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือการรับผิดชอบในงานสำคัญจึงทำให้จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จที่เกิดขึ้น และ “ท่านพอใจกับความสำเร็จในงานที่ท่านทำมาในอดีต” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.89 แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรเปรียบเทียบความสำเร็จในอดีตกับเป้าหมายใหม่ที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้ความพอใจกับความสำเร็จในอดีตลดลง แม้จะยังคงมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ก็อาจถูกมองว่าไม่สำคัญเท่ากับการบรรลุเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายกว่า และหากหากบริบทของการทำงานหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การถ่ายโอนงาน หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร บุคลากรอาจรู้สึกว่าความสำเร็จในอดีตไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความท้าทายของการทำงานในปัจจุบัน

2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบพบว่า “ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.06 หรืออยู่ในระดับมาก เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรเข้าใจถึงความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และองค์การบริหารจัดการที่ดีในการมอบหมายงาน โดยให้ความสำคัญกับการจับคู่ระหว่างหน้าที่และความสามารถของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญและมีความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย และ “ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเกิน เวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน”

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.87 แต่ยังอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นเพราะบุคลากรสาธารณสุขอาจมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว เช่น มีความเป็นคนละเอียดรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร หรือมีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับสายวสันต์ เข็มทองคำ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมการทำงานให้ดี สมบูรณ์ และประสบความสำเร็จ ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูและสนับสนุนให้รับผิดชอบงานตามวัย

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่า “ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.03 หรืออยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและเห็นภาพของการเติบโตในอาชีพ และพบว่า “ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.91 แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกว่ามีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ยังไม่เพียงพอหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอาจไม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของบุคลากร บุคลากรบางกลุ่มอาจมีโอกาสนในการพัฒนาน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน หน่วยงาน หรือความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในระดับหนึ่ง และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า “งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.01 หรืออยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร และเข้าใจว่าปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และงานถูกกระจายไปยังบุคลากรอย่างเป็นธรรม ทำให้ไม่มีบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องแบกรับภาระงานมากเกินไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ และด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน พบว่า ภาพรวมปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด

ผลการวิจัยมีข้อค้นพบเรื่อง ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคลด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.07 เนื่องจากการถ่ายโอนบุคลากรมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้เพิ่มเติม เมื่อบุคลากรเห็นว่า ตนมีความรู้และความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับโอนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 นั้นเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญกับการประเมินบุคลากรอย่างละเอียดถี่ถ้วน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่มีอยู่ ซึ่งส่งผลให้การถ่ายโอนบุคลากรไปปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการประเมินและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับภารกิจ ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาตนเองตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำแผนรองรับ การขาดแคลนบุคลากรในกรณีที่บุคลากรไม่ประสงค์จะถ่ายโอนหรือไม่ผ่านการประเมิน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.78 แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแผนรองรับการขาดแคลนบุคลากรในกรณีที่บุคลากรไม่ประสงค์จะถ่ายโอนหรือไม่ผ่านการประเมินอาจถูกมองว่าเป็นแผนที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรเฉพาะกลุ่มเท่านั้น และแผนรองรับการขาดแคลนบุคลากรเป็นแผนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำเป็นต้องจัดทำไว้เพื่อการบริหารจัดการที่รอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566) ที่ได้กล่าวถึงแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ที่ให้กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีนามัย โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม และในระยะสุดท้ายให้ถ่ายโอนให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด อธิบายในกรณีบุคลากรของส่วนราชการไม่สมัครใจโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจถ่ายโอน หรือไม่มีบุคลากรของส่วนราชการขออยู่ช่วยราชการหรือมีบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเร่งดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทน เมื่อได้รับการอนุมัติกรอบอัตรากำลังจาก กจจ. และต้องได้รับงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รองลงมาคือ ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการสร้างทางเลือกในการถ่ายโอนให้กับบุคลากรช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการเคารพและมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับเส้นทางการทำงานของตนเอง เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและองค์กรเปิดโอกาสให้เลือกเส้นทางการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง จะส่งผลให้ความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับโอนมาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.10 อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ช่วยสร้างบรรยากาศของความโปร่งใสและความไว้วางใจในองค์กร บุคลากรรู้สึกว่าความคิดเห็นของพวกเขามีค่าและได้รับการรับฟังจากผู้บริหาร และยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรพร้อมที่จะรับฟังและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา ซึ่งยังเป็นการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในกระบวนการถ่ายโอน

นอกจากนี้ ยังพบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาอย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.94 แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก นั่นเป็นเพราะว่า บุคลากรอาจมองว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรต้องจัดทำให้ตามมาตรฐานอยู่แล้ว การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้จึงอาจไม่ถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่เพิ่มแรงจูงใจมากนัก เนื่องจากเป็นสิ่งที่คาดหวังอยู่แล้ว หรือบุคลากรที่ได้รับโอนมาอาจมีความคุ้นเคยกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่คล้ายคลึงกันจากองค์กรก่อนหน้า ทำให้การได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมากนัก สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566) บุคลากรที่ถ่ายโอนพร้อมกับภารกิจสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องได้รับสิทธิ และสวัสดิการที่เคยได้รับเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเดิมในลักษณะเดียวกับบุคลากรด้านการศึกษาที่ได้รับถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ แม้องค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างครบถ้วน แต่ความชัดเจนหรือการนำเสนอข้อมูลอาจไม่เพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจที่สูงกว่าด้านอื่นๆ ได้ หากข้อมูลเหล่านี้ไม่ได้ถูกนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจหรือตอบโจทยความต้องการเฉพาะของบุคลากร การประเมินแรงจูงใจจากปัจจัยนี้ก็อาจต่ำกว่าได้

ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.86 แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิธีการบริหารงานหลังการถ่ายโอนอาจทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการปรับตัวและอาจรู้สึกว่าความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลไม่เป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ การปรับโครงสร้างหรือกระบวนการภายในองค์กรอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลหรือกลุ่ม ทำให้บุคลากร

บางส่วนรู้สึกว่างค์กรยังไม่สามารถรักษาความต่อเนื่องได้อย่างเต็มที่ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือ ผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาเพื่อช่วยให้ ปรับตัวเข้ากับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.96 อยู่ในระดับมาก ซึ่งการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษาเป็นกลไกที่ช่วยให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้เร็วขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและได้รับการสนับสนุนอย่างดีในช่วงเปลี่ยนผ่าน สะท้อนให้เห็นถึง ความตั้งใจในการดูแลบุคลากรของ อบจ. ชลบุรี ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการเข้ามาทำงานในองค์กรใหม่ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำคู่มือหรือ แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่ได้รับโอนมา มีค่าเฉลี่ย 3.75 แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ถูกถ่ายโอนมาจากหน่วยงานต้นทางที่มีแนวทางปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน การที่คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงานใหม่ไม่สามารถครอบคลุมหรือปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับทุกคน อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยที่ยังคงอยู่ในระดับมาก ได้ชี้ว่าคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงานนี้ยังคงมีประโยชน์ และช่วยในการปรับตัวของบุคลากรได้ในระดับที่ดีแม้ว่าจะมีบางจุดที่ต้องการการปรับปรุงหรือการเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความชัดเจนและความครอบคลุมมากขึ้น

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ

ด้านเพศ บุคคลแต่ละคนมีความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และประสบการณ์ส่วนตัว และงานบางประเภทอาจถูกกำหนดให้เป็นงานของเพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งอาจทำให้บุคลากรบางกลุ่มรู้สึกไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เพศของบุคลากรอาจมีผลต่อการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรใหม่หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้สูงอาจรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ที่สูงกว่าจะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น การเข้าถึงการศึกษาและการดูแลสุขภาพที่ดี ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้มีชีวิตการทำงานที่ดีกว่า

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานนานกว่า (เช่น 16-20 ปี) มักจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมากกว่า ซึ่งสามารถทำให้รู้สึกมั่นใจในงานของตนและมีแรงจูงใจที่สูงขึ้นในการทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์มากขึ้นมักจะมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพและการได้รับความก้าวหน้าในสายงานมากกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับ อุษา เฟื่องประยูร (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า ไม่สอดคล้องกับสุธณัฐธาดา กุบแก้ว (2562) พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศและรายได้/เดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ

ด้านอายุ การพัฒนาและการฝึกอบรมที่ดีในองค์กรอาจทำให้บุคลากรทุกช่วงอายุมีความรู้สึกถึงความสำคัญและความพึงพอใจในการทำงาน และองค์กรมีสิ่งแวดล้อมการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรดีและสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง

ด้านระดับการศึกษา องค์กรมีนโยบายการจัดการที่เป็นธรรมและไม่เน้นความแตกต่างตามระดับการศึกษาในการกำหนดโอกาสในการเติบโตและการพัฒนาในตำแหน่งและสายงานอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ โปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรมที่เท่าเทียมสำหรับบุคลากรทุกระดับการศึกษาขององค์กร สามารถทำให้ทุกคนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านตำแหน่งงาน องค์กรมีนโยบายการจัดการที่เท่าเทียมในทุกตำแหน่งงาน ในการกำหนดโอกาสในการพัฒนาและการให้รางวัล และองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ การประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลเป็นไปอย่างเป็นธรรมและอิงตามผลงานมากกว่าตำแหน่งงาน

ซึ่งสอดคล้องกับธนาทิพย์ ขวัญทอง และจุฑามณี ตระกูลมุกตะดา (2564) พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่ ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุรีย์พร พิงไชย (2559) พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล หรือปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับประวีณา สุขขุนทด และประจักษ์ บัวผัน (2566) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการมีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมาร้อยละ 52.7

ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการถ่ายโอนสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญในด้านการบริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่ การถ่ายโอนนี้ไม่ได้มีเพียงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารงานบุคคลที่มีความพร้อมของ อบจ. สามารถให้การสนับสนุนบุคลากรได้อย่างเต็มที่ การสนับสนุนจากองค์กรช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรรู้สึกว่าได้ตนเองได้รับการสนใจและมีคุณค่าในองค์กร และระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความพร้อมมักจะมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการการทำงาน การให้รางวัล และการพัฒนาอาชีพ ระบบที่มีประสิทธิภาพนี้ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า อบจ. ชลบุรี สามารถถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในความต้องการและความสามารถของบุคลากร องค์กรสามารถรักษาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อบุคลากร การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานที่ตนเองถนัดและมีประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง ความต่อเนื่องนี้ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในหน้าที่ของตนเอง และไม่ต้องปรับตัวใหม่กับงานที่ไม่คุ้นเคย และการถ่ายโอน

ที่คำนึงถึงภารกิจเดิมช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ เพราะไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพหรือการพัฒนาตนเอง

ด้านการสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการสร้างทางเลือกให้บุคลากรหลังการถ่ายโอน เช่น การให้ออกาสในการเลือกสถานที่ทำงานหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีผลอย่างมากต่อการสร้างแรงจูงใจ เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถควบคุมเส้นทางอาชีพของตนเองได้ และเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับความถนัดและความสนใจของบุคลากรโดยให้ทางเลือกในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและสามารถนำทักษะที่มีไปใช้ได้อย่างเต็มที่ การที่ อบจ. ชลบุรี ให้ทางเลือกและสนับสนุนบุคลากรในกระบวนการถ่ายโอนสะท้อนถึงความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมแรงจูงใจ

ด้านการมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่า อบจ. ชลบุรี มีความสามารถในการวางแผนและดำเนินการจัดการงานอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงสร้างและกระบวนการที่ชัดเจน ความพร้อมนี้ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในระบบงานใหม่ และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรจะได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและการพัฒนาศักยภาพจากผู้บริหาร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและองค์กร นอกจากนี้ การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนแสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการวางแผนระยะยาวและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรที่ชัดเจนนี้ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีการวางแผนที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาตนเอง และยังสะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถของ อบจ. ชลบุรี ในการรักษาความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลหลังการถ่ายโอนที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการบุคลากร องค์กรสามารถรักษาความไว้วางใจและความพึงพอใจของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร องค์กรมีการสนับสนุนบุคลากรอย่างแท้จริง โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรรู้สึกว่าการบริหารงานบุคคลยังคงมีความต่อเนื่องแม้หลังการถ่ายโอน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน บุคลากรไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน

หรือความเสี่ยงในการสูญเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยมีอยู่ก่อนการถ่ายโอน และเมื่อการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจะสามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบงานใหม่ได้อย่างราบรื่น โดยไม่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจก่อให้เกิดความสับสนหรือความไม่สบายใจ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์จากข้อเสนอแนะของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรจัดทำประกันสุขภาพแบบกลุ่มหรือให้บุคลากรกลุ่มบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท เนื่องจาก กลุ่มบุคลากรที่มีช่วงเงินเดือนนี้มีค่าแรงจูงใจที่ต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อบจ.ชลบุรี จึงควรสนับสนุนสวัสดิการหรือเพิ่มค่าตอบแทนให้กลับกลุ่มดังกล่าว โดยจัดให้กลุ่มนี้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิทธิพื้นฐาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีฟรีในหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ตนสังกัดหรือหน่วยงานอื่นที่อบจ.ชลบุรีเข้าไปทำ MOU ด้วย หรือการเบิกค่าทำฟันเพิ่มเติมจากสิทธิที่ได้รับจากประกันสุขภาพตามปกติ สวัสดิการด้านสุขภาพเหล่านี้จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในกลุ่มนี้รู้สึกถึงความใส่ใจและได้รับการดูแลจากองค์กร นอกจากนี้ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมโดยจัดสรรงบประมาณในการอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในสายงานของบุคลากรกลุ่มนี้ เช่น การอบรมทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานหรือขั้นสูง การสื่อสารการบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงการสร้างความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระเบียบในการเบิกจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยสามารถจัดอบรมออนไลน์หรือการฝึกอบรมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเกิดก้าวหน้าในสายอาชีพอีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ควรจัดตั้งระบบมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีอายุงาน 16-20 ปีโดยมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติประจำปีที่ได้รับรองโดยอบจ.ชลบุรี เช่น เกียรติบัตรสำหรับความทุ่มเท เหนื่อยล้าทองคำ หรือประกาศเกียรติคุณที่สลักชื่อบุคลากรพร้อมระบุจำนวนปีในการทำงาน รางวัลเหล่านี้ จะช่วยสร้างความภูมิใจให้แก่บุคลากร

และทำให้พวกเขาารู้สึกว่าความทุ่มเทได้รับการยอมรับ จากองค์กร ควบคู่ไปกับการเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้ในรูปแบบของวันลาพิเศษประจำปี พร้อมสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน เช่น ค่าที่พักหรือค่าเดินทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถพักผ่อนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ อบจ. ยังสามารถกำหนดให้บุคลากรใช้สิทธินี้ในลักษณะของการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมเชิงพัฒนาศักยภาพหรือคอร์สฝึกอบรมที่ตรงกับความสนใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ฟื้นฟูพลังงานพร้อมกลับมาทำงานด้วยแรงจูงใจที่สูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรในกลุ่มอายุงานนี้ด้วยเงินสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือทักษะอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการการเงินก่อนเกษียณ หรือทักษะที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานบุคลากร โครงการนี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองยังได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา ส่งผลให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้น และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในระยะยาว

3.1.3 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะควรมีการประเมินสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคนโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงทักษะเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค และทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในงาน เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายพัฒนาทักษะส่วนบุคคลสำหรับงานในอนาคต หลังจากการประเมินสมรรถนะ ควรมีการออกแบบและมอบหมายงานหรือโครงการเฉพาะที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร โดยเน้นให้เป็นงานที่ท้าทายและต้องใช้ทักษะเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการนำทักษะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น หากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข้อมูล อาจมอบหมายงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของชุมชนหรือหากบุคลากรมีทักษะในการสื่อสาร สามารถมอบหมายหน้าที่ด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และหากเป็นส่วนของสายวิชาชีพอาจเน้นนอกจากนี้ ต้องมีการจัดตั้งระบบติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลหลังจากมอบหมายงาน เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการและความท้าทายที่บุคลากรพบเจอ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ในระหว่างโครงการควรมีการจัดประชุมหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือความรับผิดชอบอื่นที่สนใจ เพื่อสร้างความรู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนและเปิดรับฟังความคิดเห็น บุคลากรจะมีความมั่นใจและพอใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และรู้สึกถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน

3.1.4 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านการถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ควรนำปัจจัยด้านนี้มาทำให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้น โดย อบจ.ชลบุรี ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสำหรับบุคลากรที่ถ่ายโอนมาโดยเฉพาะที่มีรายละเอียดที่ครอบคลุมทุกขั้นตอน

เพื่อให้กระบวนการถ่ายโอนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ควรจัดทำเอกสารประกอบการถ่ายโอนที่ระบุถึงสิทธิประโยชน์ หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการบริหารจัดการบุคลากรแก่ผู้บริหารและบุคลากรใหม่ที่ถ่ายโอนเข้ามา

3.1.5 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการความต่อเนื่องทางการบริหารบุคลากร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ควรจัดทำแผนการสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) และระบบการอบรมบุคลากรต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการสานต่องานได้อย่างไม่สะดุด แผนการนี้จะช่วยเตรียมความพร้อมให้บุคลากรระดับต่างๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งควรสร้างฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลและแนวทางในการทำงานได้ตลอดเวลา ระบบนี้จะช่วยลดปัญหาการขาดความต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงส่งเสริมความมั่นใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรขยายการสำรวจกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การศึกษาในจังหวัดอื่นๆ หรือพื้นที่ภูมิภาคที่มีลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจแตกต่างกัน เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสะท้อนภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในบุคลากรทางสาธารณสุขได้อย่างกว้างขวางและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายในระดับชาติ

3.2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองที่มุ่งประเมินผลของการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีอนามัยการทดลองปรับปรุงและประเมินผลในระยะยาวจะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพของการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงเสนอแนะวิธีการที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานในอนาคต

3.2.3 ควรพิจารณาการศึกษาที่เปรียบเทียบกับบริบทระหว่างประเทศ เพื่อเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีในประเทศอื่นๆ และพิจารณานำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย การวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่กว้างขวางและสร้างแนวทางในการพัฒนาระบบงานและบุคลากรทางสาธารณสุขในระดับที่มีความเป็นสากลมากขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คิสิณ กุศลานุกภาพ และสุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2526). *สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรรยา สุภาพ. (2531). *สารานุกรมรัฐศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ชำนาญ ยูบุรณ์. (2503). *การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจทางการปกครองของกฎหมาย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์พรีนติ้งเซ็นเตอร์.
- ดุจเดือน ตั้งเสถียร และศศิพร โลจายะ. (ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 : เมษายน - กันยายน 2562). ความพร้อม การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการลำ น้ํางานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). การบริหารการพัฒนา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลยวดี หล่อตระกูล อนุวัต กระสังข์ และจิตวดี หมั่นมี. (2564). ความพร้อมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*.
- ตระกูล มีชัย. (2538). *การกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา.
- ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. [การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2542). *100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440-2540*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ค.ม. ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิติต ศรีพุ่ม อมรศักดิ์ โพธิ์อำ และสุพัฒน์ อาสนะ. (ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 : มกราคม-เมษายน 2563).
 แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
 ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 พ.ศ. 2540. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปณิตา อีรสถฤษกุล บัญชา พร้อมดิษฐ์ และจันทิมา นวะมะวัฒน์. (2561). การประเมินผลการถ่ายโอน
 การกิจด้านสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตสุขภาพที่ 3.
The Journal of Prapokkklao Hospital Clinical Medical Education Center.
- ประชาไท. (16 กุมภาพันธ์ 2567). งานวิจัยโอนย้าย รพ.สต. ให้ อบจ. เน้นควรสนับสนุน
 ความก้าวหน้าบุคลากร. เข้าถึงได้จาก prachatai:
<https://prachatai.com/journal/2024/02/108086>
- ประวีณา สุขขุนทด และประจักษ์ บัวผัน. (ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม - ธันวาคม 2566). แรงจูงใจ
 และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม
 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา.
วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (ม.ป.ป.). *ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)*. เข้าถึง
 ได้จาก popticles: <https://www.popticles.com/business/hierarchy-of-needs/>
- พิฑูวรรณ กิตติคุณ. (2563). การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น: การจัดทำบริการสาธารณสุขขององค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น. เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=71420&filename=house2558_2
- พรณิภา พระพล. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา
 กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.
- วาสนา ยีรงค์. (2563). การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ความก้าวหน้าและปัญหา
 อุปสรรคในการถ่ายโอน. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*.
- วัฒนา แก้วแย้ม, และคณะ. (2566). การกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
 ตำบล (รพ.สต.) สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.). *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1),
 694-707.
- วิไลลักษณ์ ทิวากรกฎ. (ปีที่ 41 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2565). ความพึงพอใจและผลกระทบ
 ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจด้านทันตสาธารณสุขให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล
 บ้านปรก จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารแพทย์เขต 4-5*.

- ศิริรักษา มณฑาพงษ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง*. [งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2545). การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน.
- เสน่ห์ จุ้ยโต และคณะ. (2530). การวิจัยและพัฒนาทักษะขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการ พัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สมุทพร ขำนาถ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์. พี.เอส.การพิมพ์.
- สันสิทธิ์ ขวลิตรำรง. (2546). *หลักการบริหารรัฐกิจกับระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ ฯ : อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (28 ธันวาคม 2566). *สรุปเส้นทางการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ไปสู่อบจ. เข้าถึงได้จาก hfocus: <https://www.hfocus.org/content/2023/12/29374>*
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *ประกาศ คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ*. เข้าถึงได้จาก [https://odloc.go.th/ประกาศและ คำสั่ง/ประกาศคณะกรรมการการกระจาย](https://odloc.go.th/ประกาศและ คำสั่ง/ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ/)
- _____ . (2562). *คู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนมาย์เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ อบจ.* เข้าถึงได้จาก <https://odloc.go.th/transfer/คู่มือแนวทางการดำเนินการ/>
- สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (30 ตุลาคม 2566). *อบจ ชลบุรี พร้อมรับ รพ สต 118 แห่ง ในจังหวัดชลบุรี มาบริหารจัดการ*. เข้าถึงได้จาก <https://www2.chonburi.go.th/news/detail/1957/data.html>
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดชลบุรี. (2566). *อบจ ชลบุรี พร้อมรับ รพ สต 118 แห่ง ในจังหวัดชลบุรีมาบริหารจัดการ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.chonburipr.net/18092495/>
- อบจ-ชลบุรี-พร้อมรับ-รพ-สต-118-แห่ง-ในจังหวัดชลบุรีมาบริหารจัดการ
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). *สรุปการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการ*. เข้าถึงได้ จาก odloc: <https://odloc.go.th/transfer/คู่มือแนวทางการดำเนินการ/>
- สุธณัฐรดา กุบแก้ว. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสัมพีน้อย จังหวัดมหาสารคาม*. [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนิดา วงศ์ซารี. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบลด์-บ่อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. [งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุรียพร พิงไชย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.
[ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อุษา เพ็องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรพรรณ โยธาสมุทร. (2565). การถ่ายโอนโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.
เข้าถึงได้จาก <http://www.islocal.ru.ac.th/pdf/165/6414880005.pdf>
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). [วิทยานิพนธ์
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in
Organizational Setting. New York : Free Press.
- Bogdanor, V. (1999). Devolution in the United Kingdom. London: Oxford University
Press.
- Cherrington, J. D. (1994). Organizational behavior: The management of individual and
organization performance. Boston: Allyn and Bacon.
- Daft, R. L. (2000). Management (5th ed.). Fort Worth : Dryden.
- Griffin, R. W. (1997). Management. 5th ed. Houghton: Mifflin.
- Healthserv. (2566). บุคลากร รพ.สต.เกือบครึ่ง ขอย้ายกลับ หลังโอนไป อบจ.แล้วไม่เวิร์ค
ปัญหาเพียบ. เข้าถึงได้จาก <https://healthserv.net/healthupdate/221832>
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. (1992). Organizational Behavior: 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Manor, James. (1999). The Political Economy of Democratic Decentralization.
Washington D.C.:The World Bank.
- Mikesell, J. (2007). Fiscal Administrative in Local Government: An Overview.
Washington, D.C.: The World Bank
- Murray, Henry H. (1938). Explorations in Personality. New York: Oxford University Press.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance.
Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Skinner, B.F. (1938). The behavior of organisms: An experimental analysis. New York: Appleton- Century-Crofts

Vroom, V. H. (1995). Work and motivation. California: Jossey-Bass.

Vroom, Victor H. (1964). Work and Motivation. New York : John Wiley. and Sons





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญญา บุญยัง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. นางอภิญา อุชูวัฒน์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี |
| 3. นางสาวศุภินีย์ อำไพ | นิติกรชำนาญการ
ที่ทำการปกครองจังหวัดชลบุรี |





ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๐๘



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณิชญา แทนนิกร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อิศยาต ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๗-๕๕๑-๔๙๑๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นุริพัฒน์ ชานุกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/๒๕๖๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอภิญา อุชุวัฒน์
(ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา แทนนิกร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อัครชาติ ไว้วางใจแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๗-๙๕๑-๔๙๑๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. รุจิพัฒน์ ชาญกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๐๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวศุภินีย์ อำไพ
(นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานอำนวยความสะดวก ที่ทำการปกครองจังหวัดชลบุรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา แทนนิกร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อัครชาติ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๗-๙๕๑-๔๙๑๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. รุจีรัตน์ ชานุกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ
ที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอนสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ
60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการ
สาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () โดยตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง () ไม่ระบุ

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี () 36 - 45 ปี
() 46 - 55 ปี () 56 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปวช. () ปวส.
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

- () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 -20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () 30,001 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

- () แพทย์ () พยาบาล () ทันตแพทย์
 () แพทย์แผนไทย () เกษัชกร () นักวิชาการสาธารณสุข
 () บริหารงานทั่วไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ไม่เกิน 5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี
 () 16-20 ปี () มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การรับข่าวสารจากช่องทางสื่อ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ						
1.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีกระบวนการคัดเลือกและถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจที่ได้รับโอนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับ					
1.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการประเมินความรู้ความสามารถ และประสพการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับโอน					

ข้อ	การรับข่าวสารจากช่องทางสื่อ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำแผนรองรับการขาดแคลนบุคลากรในกรณีที่บุคลากรไม่ประสงค์จะถ่ายโอนหรือไม่ผ่านการประเมิน					
2. ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล						
2.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่ได้รับโอนมา					
2.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาเพื่อช่วยให้ปรับตัวเข้ากับองค์กร					
3. การสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน						
3.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาอย่างครบถ้วน					
3.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับโอนมาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอน					
3.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างองค์กรและบุคลากรที่ได้รับโอน					
4. บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ						
4.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีระบบการประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม					

ข้อ	การรับข่าวสารจากช่องทางสื่อ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร					
4.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
5. การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน						
5.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร					
5.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางสาธารณสุข

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จในงาน						
1.1	ท่านสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานได้ดี					
1.2	ท่านมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ					
1.3	ท่านพอใจกับความสำเร็จในงานที่ท่านทำมาในอดีต					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.4	ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
2.1	ท่านและงานของท่านได้รับการยอมรับ					
2.2	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา					
2.3	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ลักษณะงานที่ทำ						
3.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน					
3.2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม					
3.3	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3.4	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
4. ความรับผิดชอบ						
4.1	ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเกินเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
4.2	ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
4.3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.4	ท่านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ในเวลาเดียวกัน					
5. ความก้าวหน้า						
5.1	ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และ การศึกษาดูงาน เป็นต้น					
5.2	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่					
5.4	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					
6. การบังคับบัญชา						
6.1	ผู้บังคับบัญชาแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
6.2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
6.3	ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
7.1	หัวหน้างานให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
8.1	เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
8.2	เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองกับท่าน					
9. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
9.1	ท่านสามารถสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9.2	ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานได้ดี					
10. ตำแหน่งงาน						
10.1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
10.2	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
10.3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน					
11. ความมั่นคงในการทำงาน						
11.1	ท่านคิดว่าการทำงานที่อบจ. ชลบุรีมีความมั่นคงเสถียรภาพที่ดี					
11.2	ท่านเชื่อว่าจะได้รับความเป็นธรรมจากอบจ. ชลบุรีเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.3	ภาพพจน์และชื่อเสียงอบจ. ชลบุรีเป็นที่ยอมรับจากสังคม					
12. นโยบายและการบริหารขององค์กร						
12.1	การถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร					
12.2	การสนับสนุนและทรัพยากรจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ					
12.3	การสื่อสารและการประสานงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีประสิทธิภาพ					
12.4	นโยบายและแนวทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของท่าน					
13. ชีวิตส่วนตัว						
13.1	เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในอบจ. ให้ความเคารพในชีวิตส่วนตัวของท่าน					
13.2	ปริมาณงานและความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
14. สภาพการทำงาน						
14.1	บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน					
14.2	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคง สะอาด ปลอดภัย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.3	จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม					
14.4	สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
15.1	รายได้ที่ได้รับมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเสนอแนะทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามค่ะ





ภาคผนวก ง

ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับ ปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”

คำชี้แจง

1. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ วิชาเอกบริหารรัฐกิจ แขนงวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 4 ข้อ

1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรถ่ายโอนหลังการถ่ายโอนสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.4 เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งเน้นตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถาม และขอแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความพร้อมในการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อ

คำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC คือ

1) ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและ
วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและ
วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

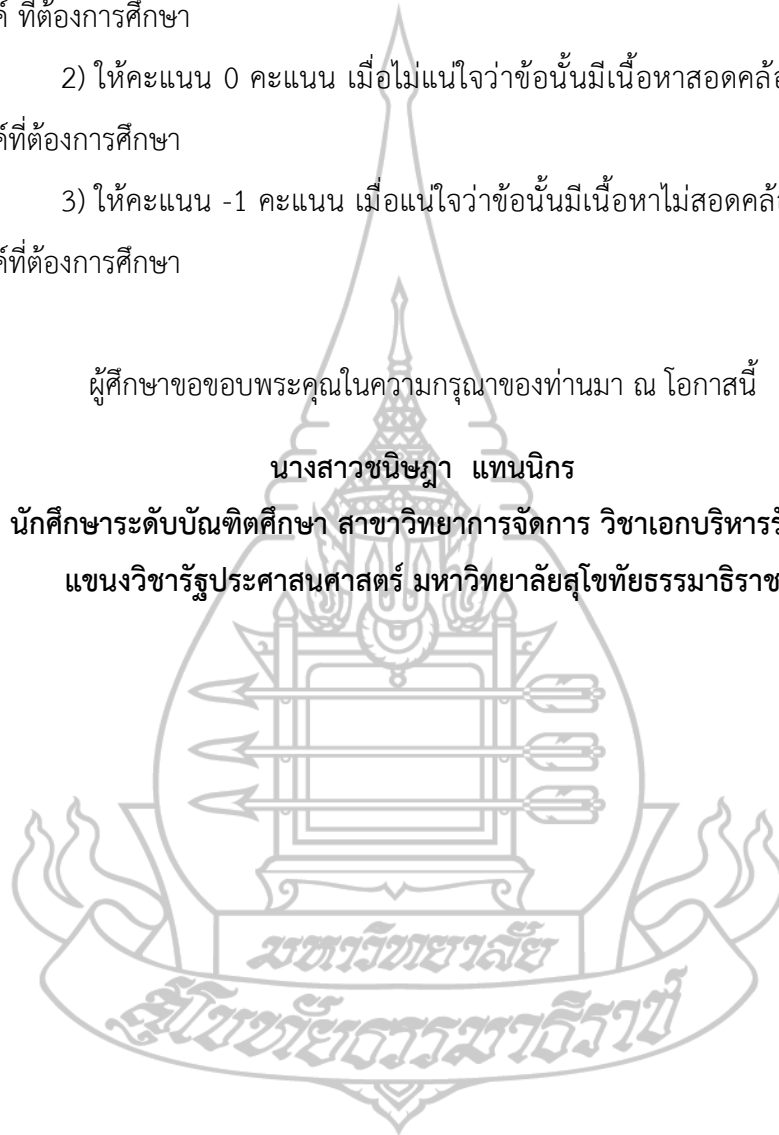
3) ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่สอดคล้องกับตัวแปรและ
วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนิษฐา แทนนิกร

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ วิชาเอกบริหารรัฐกิจ

แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () โดยตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
1.	เพศ () ชาย () หญิง () ไม่ระบุ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	อายุ () ต่ำกว่า 35 ปี () 36 – 45 ปี () 46 – 55 ปี () 56 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา () ปวช. () ปวส. () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	รายได้ต่อเดือน () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 -20,000 บาท () 20,001-30,000 บาท () 30,001 บาท ขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
5.	ตำแหน่งงาน () แพทย์ () พยาบาล () ทันตแพทย์ () แพทย์แผนไทย () เภสัชกร () นักวิชาการสาธารณสุข () บริหารงานทั่วไป	1	0	1	0.666666667	ใช้ได้
6.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี () มากกว่า 20 ปี	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพร้อมในการบริหารงานบุคคล

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยพร้อมในการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 1	ท่านที่ 1		
1. การถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ						
1.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีกระบวนการคัดเลือกและถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจที่ได้รับโอนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการประเมินความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับโอน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำแผนรองรับการขาดแคลนบุคลากรในกรณีที่บุคลากรไม่ประสงค์จะถ่ายโอนหรือไม่ผ่านการประเมิน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล						
2.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีมาตรการรักษาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนในช่วงระหว่างการถ่ายโอนภารกิจ	-1	1	1	0.3333333333	ปรับปรุง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
2.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่ได้รับโอนมา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาเพื่อช่วยให้ปรับตัวเข้ากับองค์กร	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
3. การสร้างทางเลือกให้บุคลากรถ่ายโอน						
3.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรที่ได้รับโอนมาอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้รับโอนมาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอน	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
3.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างองค์กรและบุคลากรที่ได้รับโอน	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
4. บริหารบุคคลแบบเน้นสมรรถนะ						
4.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีระบบ การประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่ ชัดเจนและเป็นธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของ องค์กร	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
4.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
5. การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน						
5.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมี แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการ จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
5.3	องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีการ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร	0	0	1	0.333333333	ปรับปรุง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางสาธารณสุข

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความชัดเจนของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางสาธารณสุข สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 1	ท่านที่ 1		
1. ความสำเร็จในงาน						
1.1	ท่านสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานได้ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	ท่านมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ท่านทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ท่านพอใจกับความสำเร็จในงานที่ท่านทำมาในอดีต	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
2.1	ท่านและงานของท่านได้รับการยอมรับ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ลักษณะงานที่ท่านทำ						
3.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีปริมาณที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
3.3	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบ						
4.1	ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงาน สำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ ของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4	ท่านยินดีที่จะรับงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้ท่านออกเหนือจากงาน ประจำที่ปฏิบัติอยู่ในเวลาเดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ความก้าวหน้า						
5.1	ท่านได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน เช่น อบรม สัมมนา และ การศึกษาดูงาน เป็นต้น	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านมี โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
5.3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของท่านอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
6. การบังคับบัญชา						
6.1	ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการ มอบหมายงาน	1	0	1	0.666666667	ใช้ได้
6.2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตาม ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3	ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
7.1	หัวหน้างานให้ความเสมอภาคแก่ ผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	1	ใช้ได้
7.2	หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานตลอดเวลา	1	-1	1	0.333333333	ปรับปรุง
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
8.1	เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกัน และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
8.2	เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ความ จริงใจและความเป็นกันเองกับท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
9. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
9.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและสะดวกใจในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา	-1	1	1	0.3333333333	ปรับปรุง
9.2	ท่านสามารถสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	1	1	0.6666666667	ใช้ได้
9.3	ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจท่าน	-1	1	1	0.3333333333	ปรับปรุง
9.4	ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานได้ดี	0	1	1	0.6666666667	ใช้ได้
10. ตำแหน่งงาน						
10.1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม	0	1	1	0.6666666667	ใช้ได้
10.2	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
10.3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ความมั่นคงในการทำงาน						
11.1	ท่านคิดว่าอบจ. ชลบุรีมีความมั่นคงเสถียรภาพที่ดี	0	1	1	0.6666666667	ใช้ได้
11.2	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากอบจ. ชลบุรีเมื่องานที่ท่าน รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น	0	1	1	0.6666666667	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
11.3	ภาพพจน์และชื่อเสียงอบจ. ชลบุรีเป็นที่ ยอมรับจากสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
12. นโยบายและการบริหารขององค์กร						
12.1	การถ่ายโอนบุคลากรทางสาธารณสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ องค์กร	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
12.2	การสนับสนุนและทรัพยากรจาก องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพียงพอและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
12.3	การสื่อสารและการประสานงานภายใน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
12.4	นโยบายและแนวทางการบริหารของ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
13. ชีวิตส่วนตัว						
13.1	เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานที่ ทำงานให้ความเคารพในชีวิตส่วนตัวของ ท่าน	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
13.2	ปริมาณงานและความรับผิดชอบใน ตำแหน่งงานสามารถทำให้ท่านใช้ชีวิต ส่วนตัวได้ดี	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
14. สภาพการทำงาน						
14.1	บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไป ส่งเสริมการทำงาน ของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
14.2	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงาน มีความมั่นคง ปลอดภัย	1	1	1	1	ใช้ได้
14.3	จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมี ความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
14.4	สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
15.1	ท่านพอใจกับผลการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน	0	1	0	0.333333333	ปรับปรุง
15.2	รายได้ที่ได้รับมีเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	0	1	1	0.666666667	ใช้ได้
15.3	ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับใน ปัจจุบัน	0	1	0	0.333333333	ปรับปรุง
15.4	ท่านพอใจกับการจัดหาและการ ให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของรัฐ	-1	1	1	0.333333333	ปรับปรุง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ : โปรดพิจารณาว่าแบบสอบถามส่วนที่ 4 มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1		
1.	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....



ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ (๕๖)

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา แทนนิกร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในรูปแบบ Google Form จากท่าน เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบในการศึกษาเพื่อให้งานวิจัยแล้วเสร็จ ทั้งนี้ ได้แนบ QR Code สำหรับการตอบแบบสอบถามดังกล่าวซึ่งอยู่ด้านล่างหนังสือฉบับนี้ หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๙๕๑-๔๙๑๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



QR Code สำหรับ
ตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ขบ ๕๑๐๑๒/๕๕๐๘

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
ถนนนารมณตเสวี ๑ ขบ ๒๐๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๔๖๖ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

ตามที่ นางสาวชนิษฐา แทนนิกร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานเอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” จึงขอเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบในการศึกษางานวิจัย นั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพิจารณาแล้ว ยินดีอนุญาตให้นางสาวชนิษฐา แทนนิกร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดำเนินการเก็บข้อมูลในงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเวต ผลลูกอินทร์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี



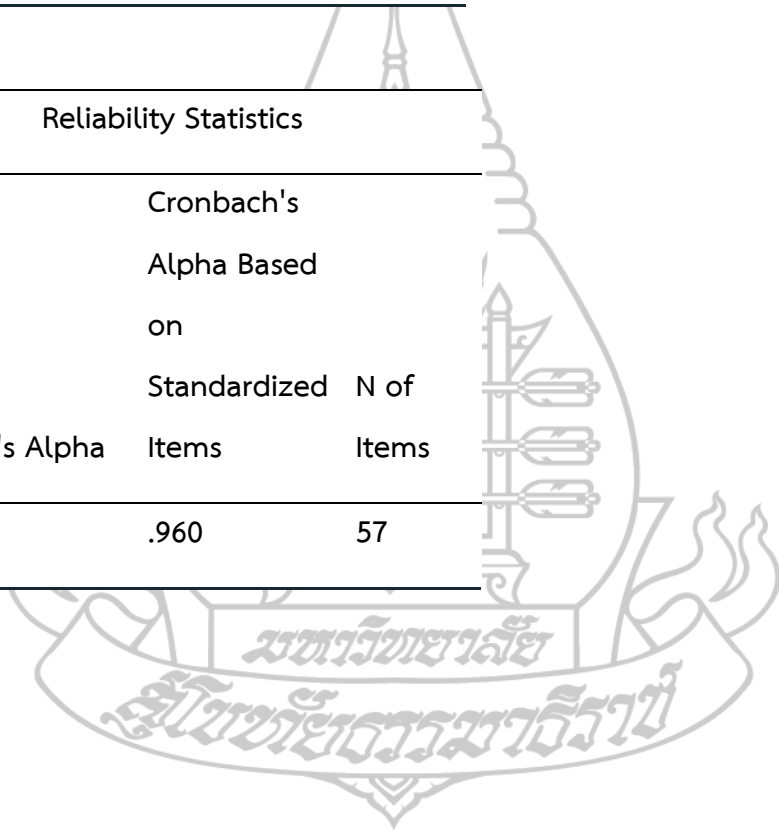
ภาคผนวก ฉ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items			
Cronbach's Alpha	Items	N of Items	
.959	.960	57	



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวชนิษฐา แทนนิกร
วัน เดือน ปี เกิด	28 มีนาคม 2540
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

