

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

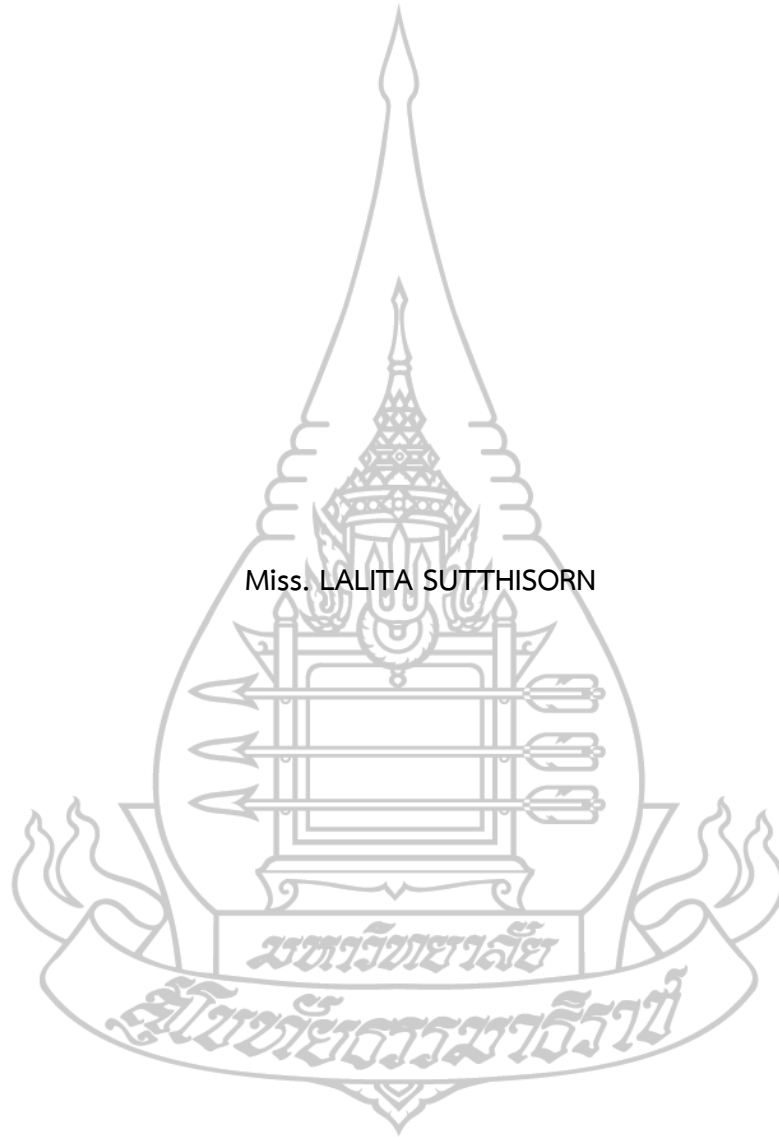


นางสาวลลิตา สุทธิสร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting the Intention to Transfer Missions of Personnel in
Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Sukhothai Provincial
Administrative Organization



Miss. LALITA SUTTHISORN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health

School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย
ชื่อและนามสกุล	นางสาวลลิตา สุทธิสร
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.มยุรินทร์ เหล่ารุจิสวัสดิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.มยุรินทร์ เหล่ารุจิสวัสดิ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
ผู้ศึกษา นางสาวลลิตา สุทธิสร รหัสนักศึกษา 2645000619
ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ สัตวแพทย์หญิง ดร.มยุรินทร์ เหล่ารุจิสวัสดิ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจ และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากร คือ ข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งยังไม่ถ่ายโอนภารกิจทั้งหมด ในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 463 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม Epi Info และสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ได้จำนวน 210 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเท่ากับ 1 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ยังไม่ถ่ายโอนภารกิจ มีระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความตั้งใจ การถ่ายโอนภารกิจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ

Independent Study title: “Factors Affecting the Intention to Transfer Missions of Personnel in Subdistrict Health Promoting Hospitals to the Sukhothai Provincial Administrative Organization”

Author: “Miss. LALITA SUTTHISORN”; ID: “2645000619”;

Degree: Master of Public Health

Independent Study Advisor: Dr.Mayurin Laorujisawat; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to explore (1) the level of intention to transfer missions and (2) factors affecting the level of intention to transfer missions of personnel at subdistrict (tambon) health promoting hospitals (THPHs) to the Sukhothai Provincial Administrative Organization (PAO).

This study is a cross-sectional survey by focusing the population group of government officers and Ministry of Public Health employees working in Subdistrict Health Promoting Hospitals in Sukhothai Province, who have not yet transitioned all missions, totaling 463 persons. The sample size of 210 was determined using the Epi Info program through quota sampling, employing a questionnaire as the data collection tool. This questionnaire was validated for content by three experts, achieving a content validity ratio of 1 and a reliability score of 0.96. Data analysis included descriptive statistics to calculate frequencies, percentages, means, and standard deviations. Additionally, multiple regression analysis was utilized to test hypotheses at a statistical significance level of 0.05.

The study revealed that: (1) government officers and Ministry of Public Health employees working in Subdistrict Health Promoting Hospitals, which have not yet transitioned their mission, exhibited a moderate level of intention to transfer their operational duties to the Sukhothai Provincial Administrative Organization; (2) factors significantly influence the intention to transfer their operational duties to the Sukhothai Provincial Administrative Organization (PAO), including, personal factors, such as job positions, supportive factors, such as policy and management, methods of governance or work supervision and motivational factors such as the personal prospects of job achievement and advancement opportunities, at a statistical significance level of 0.05.

Keywords : Intention, Mission transfer, Supportive factor, Motivating factor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากหน่วยงานคณะบุคคลและบุคคล ผู้วิจัยขอกล่าวถึง ดังนี้ ท่าน ดร.มนู พุกประเสริฐ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ที่เห็นความสำคัญของปัญหาและได้กรุณาอนุญาตให้ดำเนินการศึกษาเรื่องนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้ง การพิจารณาจริยธรรมวิจัย อาจารย์ สพญ.ดร.มยุรินทร์ เหล่ารุจิสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำ ในการศึกษาครั้งนี้ ดร.เจษฎากร โนอินทร์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ยุพธนา แยกคาย และนายคมสัน ดีจู ที่ได้กรุณาให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพิษณุโลก ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดลองเครื่องมือวิจัย และที่ขาดไม่ได้คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลการศึกษา รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ช่วยเหลือทุกท่าน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้



นางสาวลลิตา สุทธิสร

สารบัญ

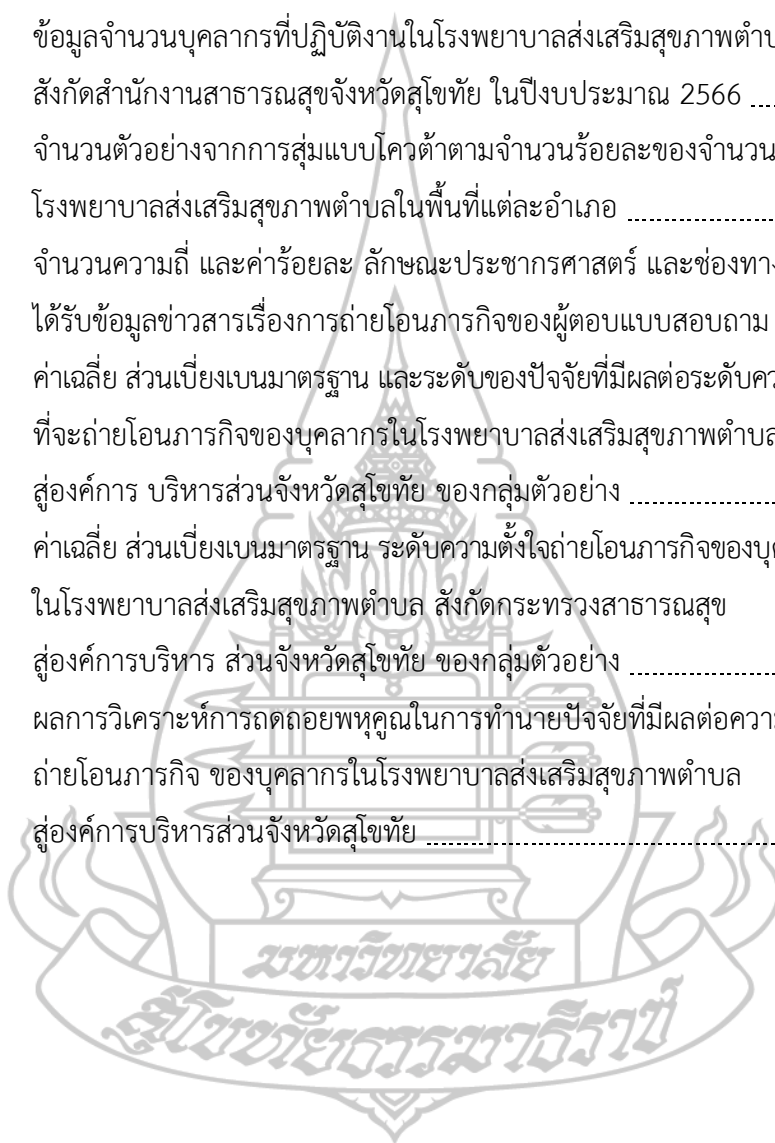
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
สมมติฐานงานวิจัย	7
ขอบเขตงานวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	12
การปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ปี 2550	14
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	15
แนวทางการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด	17
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
ข้อมูลของบุคลากรด้านสาธารณสุข จังหวัดสุโขทัย	27
พระราชบัญญัติหน่วยบริการปฐมภูมิ พ.ศ. 2562	27
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	28
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	30
ทฤษฎีสองปัจจัย	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตอนที่ 2 รายละเอียดเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอน ภารกิจและระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	55
ตอนที่ 3 รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุโขทัย	65
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปการศึกษา	70
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	86
ก คุณภาพของเครื่องมือ	87
ข แบบสอบถามการวิจัย	89
ประวัติผู้ศึกษา	103

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ในปีงบประมาณ 2566	27
ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างจากการสุ่มแบบโควต้าตามจำนวนร้อยละของจำนวน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่แต่ละอำเภอ	45
ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ และช่องทาง ได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการถ่ายโอนภารกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ ที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ของกลุ่มตัวอย่าง	55
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สู่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุโขทัย ของกลุ่มตัวอย่าง	64
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ ถ่ายโอนภารกิจ ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	65



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด	24



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นการลดภารกิจของรัฐบาลให้คงเหลือเพียงภารกิจหลัก โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามารับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน เช่น การสาธารณสุข การรักษาความสะอาด การรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์ และพัฒนาท้องถิ่น ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้จริง นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีหลายประเทศทั่วโลกที่นิยมใช้หลักการปกครองแบบกระจายอำนาจ เพื่อลดสภาวะการรวมศูนย์อำนาจและกระจายการจัดบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และครอบคลุมรวมถึงกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้กับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ประชากรของตนเอง โดยประชาชนมีส่วนร่วมภายใต้หลักการปกครองตนเองในการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในพื้นที่ อาทิเช่น ประเทศญี่ปุ่น มีการกระจายอำนาจโดยแบ่งเป็นจังหวัดและเทศบาล ประเทศฟิลิปปินส์มีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบคือ จังหวัด เมือง เทศบาล และบาลังไก ประเทศอังกฤษ แบ่งเป็น 5 เขตการปกครอง เป็นต้น (ดาวานา เกตุทอง, 2563)

สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบันมีการใช้หลักการปกครองทั้ง 3 แบบ ผสมผสานกัน คือ การรวมอำนาจการปกครองในราชการบริหารส่วนกลาง การแบ่งอำนาจปกครองในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และการกระจายอำนาจการปกครองในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยในขณะนี้ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการสาธารณสุข (สุทธินันท์ สุวรรณวิจิตร และบุญเรือง เตชะวิวัฒน์กุล, 2564) เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ระบบสุขภาพของโลก และประเด็นปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาเดิมที่เกิดขึ้น จากการด้อยพัฒนา เช่น การขาดสารอาหาร การขาดการสุขาภิบาลและสุขอนามัยที่ดี ปัญหาเรื่องอนามัยแม่และเด็ก โรคติดเชื้อต่างๆ ที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพในรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อน การระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ และโรคติดต่อจากสัตว์สู่มนุษย์ การดื้อยาปฏิชีวนะของเชื้อแบคทีเรียและไวรัส การเคลื่อนย้าย

อย่างเสรีของประชากรที่เป็นภัยต่อสุขภาพ การข้ามพรมแดนผ่านกลไกการค้าเสรีและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (พงศธร พอกเพิ่มดี, 2563) เหล่านี้ องค์การอนามัยโลก จึงเน้นย้ำความสำคัญของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในการทำให้คนมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี โดยยึดหลักการให้บริการระบบปฐมภูมิซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ ในสังคมจึงต้องช่วยกันสร้างระบบสุขภาพปฐมภูมิที่มีคุณภาพ ครอบคลุม เข้าถึงและจ่ายได้ โดยไม่แบ่งแยกฐานะ สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของประเทศไทย ที่มีการผลักดันให้เกิดการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพัฒนาการให้บริการในหน่วยบริการปฐมภูมิ เน้นการบริการเชิงรุก และส่งเสริมสุขภาพเป็นหลัก เนื่องจากเป็นหน่วยบริการในพื้นที่ ซึ่งประชาชนจะสามารถเข้าถึงได้ง่ายที่สุด (องค์การอนามัยโลก, 2566)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้งานบริการสาธารณสุขในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข เป็นภารกิจที่ต้องถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 ครอบคลุมถึงการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการควบคุมโรคติดต่อ (กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566 น. 549) ประกอบกับ คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กถ.) ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในหลักการ เรื่อง การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยมี สอน. และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะถ่ายโอนไปยัง อบจ. จำนวน 3,264 แห่ง ใน 49 จังหวัด บุคลากรรวม 21,829 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ 11,992 ราย และประเภทการจ้างงานอื่น 9,837 ราย แบ่งเป็น สายงานบริการทางการแพทย์ 13,034 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.7 ของบุคลากรที่ประสงค์ถ่ายโอนทั้งหมด สายสนับสนุนวิชาชีพและสายสนับสนุนงานบริหาร 8,795 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 (สำนักสารนิเทศ, 2565) โดย กรม. ยังอนุมัติงบประมาณเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนรวม 5,932 ล้านบาท ซึ่งขณะนี้ มี 6 จังหวัด ที่ อบจ. รับถ่ายโอนภารกิจ สอน. และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งจังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี ปราจีนบุรี ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มุกดาหาร และหนองบัวลำภู (ข้อมูลบริการสุขภาพของไทย, 2565) ทั้งนี้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอนจำนวน 3,264 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.5 จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 6,872 แห่ง ใน 49 จังหวัด และคิดเป็นร้อยละ 33.39 ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 9,775 แห่ง ทั้งประเทศ (สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ, 2565) โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่โอนย้ายบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปทั้งหมดกว่าร้อยละ 75 โอนย้ายบุคลากรมากกว่าครึ่งหนึ่งร้อยละ 21 โอนย้ายบุคลากรน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ประมาณร้อยละ 2.4 และไม่มี

บุคลากรสมัครใจโอนย้าย ประมาณร้อยละ 1.13 ซึ่งจะเห็นได้ว่า แนวโน้มการถ่ายโอนภารกิจของ สอน. และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ภาพรวมไม่ตื้นัก แม้ว่าจะมีการกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจมาแล้ว เป็นระยะเวลายาวนานกว่ายี่สิบปีก็ตาม (สำนักงานสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2565)

จังหวัดสุโขทัย เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีพื้นที่ครอบคลุม 9 อำเภอ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น จำนวน 118 แห่ง จำแนกเป็น หน่วยบริการปฐมภูมิขนาดใหญ่ จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.93 หน่วยบริการปฐมภูมิตกกลาง จำนวน 58 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 49.15 และหน่วยบริการปฐมภูมิขนาดเล็ก จำนวน 53 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.92 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย, 2566) ถ่ายโอนศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยแล้ว จำนวนเพียง 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.25 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มจังหวัดที่มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถ่ายโอน น้อยกว่า 50% โดยบุคลากรที่สมัครใจถ่ายโอนมีเพียง 76 คน เท่านั้น จากบุคลากรทั้งหมด 449 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 ทำให้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่ง มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 1 คน เท่านั้น และยังเป็นที่ที่ห่างไกลอีกด้วย นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2567 มีบุคลากรที่สมัครใจยื่นคำขอถ่ายโอนเพิ่มเพียง 19 คน จากทั้งหมด 463 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เท่านั้น ซึ่งต่อมามีผู้ยื่นคำขอยกเลิกการถ่ายโอนก่อนการดำเนินการถ่ายโอนในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ของผู้ที่สมัครใจยื่นคำขอถ่ายโอนทั้งหมด (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, 2566) ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย แม้จะมีการกำหนดอัตรากำลังไว้ตามแนวทางการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งเป็นไปตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง แต่เนื่องจากบุคลากรด้านสาธารณสุขในระบบขาดแคลน จึงไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาทดแทนในตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านการบริการประชาชนตามมา หากยังไม่มีการแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดคำถามว่า จะทำอย่างไร ให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสนใจ และต้องการ ที่จะถ่ายโอนภารกิจศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดให้มากขึ้น และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก และโอนย้ายจากงานเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากการขาดปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ อย่างเพียงพอ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่ได้รับปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ อย่างเพียงพอตรงตามความคาดหวัง จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลผลิตของงาน โดยผลประโยชน์ตอบแทน

เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่องานและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความตั้งใจลาออก และโอนย้ายจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของนันทิยา ไทยเจริญ (2557) และการศึกษาของ สมสมัย สุธีรคันต์ และ จินตนา วรรณรัตน์ (2551) ที่พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย และยังสอดคล้องกับการศึกษาพิชญภา จันทรวุฒิมวงศ์ (2562) และการศึกษาของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่พบว่า ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการอบรมหรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม สภาพแวดล้อมที่ขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความกดดัน และการทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการโอนย้ายเช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกหรือโอนย้ายของข้าราชการ (พรนิภา ศรีวราศ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมพันธ์ ชมภูษ (2563) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก/โอนย้าย และการศึกษาวิจัยยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ รายได้ สถานภาพอายุการทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไวนัส (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ้ายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน งานวิจัยของประวิทย์ เตชมัทธนะ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แผนกลูกค้าสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท AAA จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้าน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นปัจจัยอันดับรองลงมาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยพบว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่ค่อยให้ความช่วยเหลืองาน เป็นเหตุผลหลักในการลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ นโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ บรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ นະชาวีร์ สมหวังพรเจริญ, ชีระวุธ ธรรมกุล และอารยา ประเสริฐชัย (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะและการตัดสินใจย้ายโอนภารกิจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การตัดสินใจย้ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติด้านโครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขขององค์กร

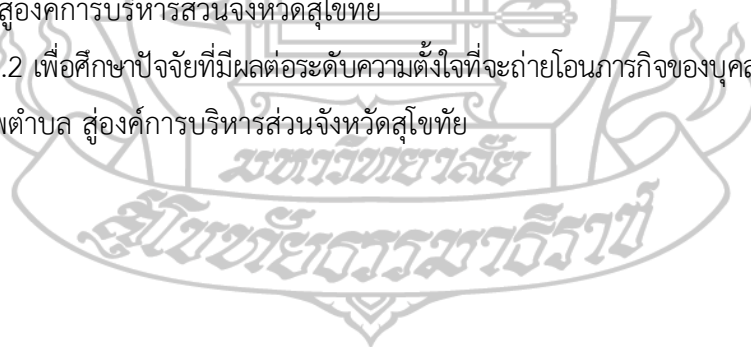
ปกครองส่วนท้องถิ่น ทักษะคิดด้านข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน นโยบายการถ่ายโอนภารกิจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล แนวทางการดำเนินงานในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรต่างๆ หลังการถ่ายโอนภารกิจ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสาธารณสุขที่อาจยังไม่มั่นใจหรือไม่กล้าตัดสินใจที่จะถ่ายโอน โดยคาดหวังว่าหากสามารถสรรหามูลากรมาได้ อย่างเต็มอัตรา ตามกรอบที่ตั้งไว้ จะทำให้การบริการประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน รวดเร็ว ปลอดภัย เป็นธรรมและทั่วถึง นอกจากนี้การได้รับฟังความคิดเห็นในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ก็จะสะท้อนความต้องการทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ หากผู้บริหารนำไปปรับใช้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดี เกิดผลดีต่อประชาชน ทั้งยังป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในอนาคตอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

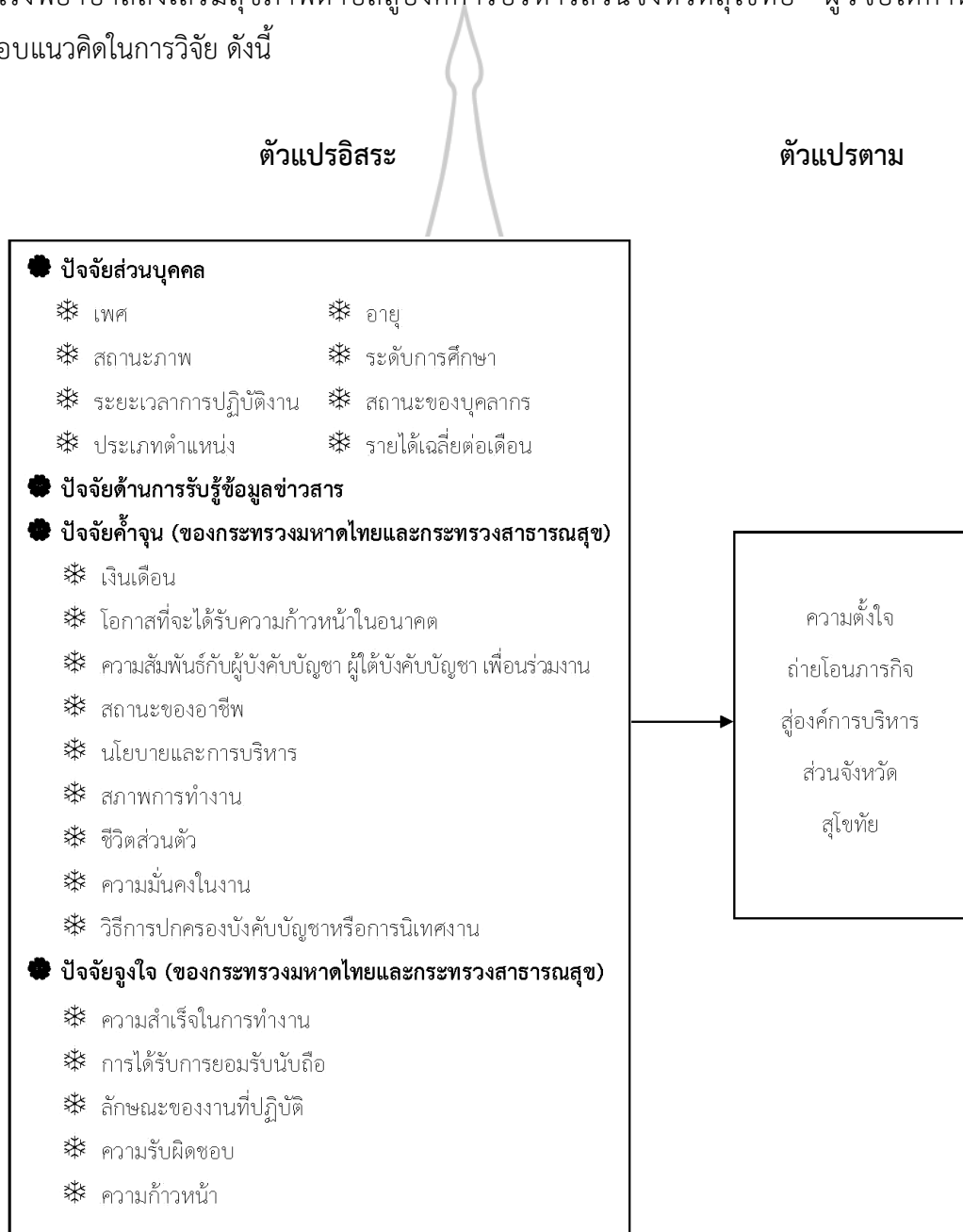
2.1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย



3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานงานวิจัย

4.1 บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยน้อย

4.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร ประเภทตำแหน่ง รายได้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

5. ขอบเขตงานวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

5.1.1 **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร ประเภทตำแหน่ง รายได้) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน) และปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า)

5.1.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยที่ยังไม่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 463 คน ประกอบไปด้วยข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 210 คน และใช้การเลือกตัวอย่างจากการสุ่มแบบโควต้าตามจำนวนร้อยละของจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่แต่ละอำเภอ

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากรโรงพยาบาลบุคลากรส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)

หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลบุคลากรส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

6.2 ความตั้งใจ (Intention) หรือ เจตนา คือ ความต้องการ ความพยายาม หรือ การวางแผนของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมหนึ่งๆ ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม เกิดขึ้นจากการได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัย 3 สิ่ง ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มบุคคลอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและประชากรที่สนใจศึกษา อย่างไรก็ตามการวัดความตั้งใจเพื่อนำมาใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลว่าบุคคลทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมของทุกคนได้เสมอไป เนื่องจากเจตนาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยตัวแปรที่มีผลต่อ เสถียรภาพของเจตนามีหลายตัวได้แก่ ระยะเวลาระหว่างการวัดเจตนากับการวัดพฤติกรรมเจตนาภายใต้เงื่อนไข เจตนาของกลุ่มคน ตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาและ พฤติกรรม ได้แก่ ประสบการณ์ตรง การเคยเห็นคนอื่นกระทำพฤติกรรมนั้น การมีทักษะในการกระทำพฤติกรรม และการเกิดเหตุการณ์แทรกซ้อนที่ไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า การมีความสนใจอย่างตั้งใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่จะเลือกหรือกระทำในวิธีใดวิธีหนึ่งต่อสิ่งนั้น มีความตั้งใจและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนต่อสิ่งที่ปรารถนาแล้ว แสดงออกตามทัศนคติหรือความเชื่อต่อสิ่งนั้น (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2554) ในงานวิจัยนี้คือความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

6.3 การถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การถ่ายโอนภารกิจการจัดบริการสาธารณะจากรัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภารกิจที่ถ่ายโอนในงานวิจัยนี้คือการโอนย้ายบุคลากรและ ภารกิจทั้งหมดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) จากสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไปอยู่ในสังกัด กระทรวงมหาดไทย ภายใต้หน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

6.4 ความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง ความตั้งใจหรือความสนใจที่จะโอนย้ายไปปฏิบัติงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6.5 ระบบการเมือง หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วย ประชาคมการเมือง (political community) ระบบการเมืองการปกครอง (political regime) และผู้มีสิทธิอำนาจทางการเมือง (political authorities) (จันทมร สีหาบุญลี, 2558) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การทำงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาที่มาจาก การเลือกตั้งท้องถิ่น ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาที่มาจากสายวิชาชีพทางด้านสาธารณสุข อาจทำให้มุมมองการบริหารงานด้านสาธารณสุขแตกต่างกัน

6.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

6.6.1 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรโรงพยาบาลบุคลากรส่งเสริมสุขภาพตำบล แบ่งเป็น ชาย หญิง

6.6.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ณ วันที่เก็บข้อมูล มีหน่วยเป็นปี

6.6.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกเป็น โสด สมรส หย่า/แยกกันอยู่ และหม้าย/ร้าง

6.6.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

6.6.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาปีเต็มที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน มีหน่วยเป็นปี

6.6.6 สถานะของบุคลากร หมายถึง สถานะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) แบ่งเป็น ข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

6.6.7 ประเภทตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ทันตสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่ทันตกรรม/ทันตภิบาล แพทย์แผนไทย และอื่นๆ

6.6.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)

6.7 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร การตั้งใจรับข้อมูล และทำความเข้าใจความหมาย ประสบการณ์ ความรู้สึก การหาข้อมูลข้อเท็จจริงและการเข้าใจเรื่องถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาสู่องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

6.8 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะส่งผลให้บุคคลในองค์การ เกิดความไม่ชอบงานขึ้น (Herzberg, 1959) ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะทำงานที่กระทรวงสาธารณสุขต่อ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างต้องการที่ถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่

6.8.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

6.8.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

6.8.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6.8.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

6.8.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6.8.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ เช่น งบประมาณที่เพิ่มขึ้น ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐาน กรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ความคล่องตัวในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงระบบบริการที่ดีขึ้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

6.8.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

6.8.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

6.8.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงานในการดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงานสาธารณสุขและองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6.9 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปัจจัยจูงใจนี้สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ และกระตุ้นให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Herzberg, 1959) ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะทำงานที่กระทรวงสาธารณสุขต่อ และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างต้องการที่ถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่

6.9.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

6.9.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีเกียรติยศชื่อเสียง การยกย่องในสังคม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.9.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

6.9.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความเข้าใจต่อขอบเขตหน้าที่การงาน

6.9.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน อบรมเฉพาะทาง การเข้าประชุมวิชาการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัย อันจะนำมาสู่การพัฒนางานด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย และนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครบร้อยละ 100

7.2 เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย” ซึ่งได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา และเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัย โดยได้กำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
2. การปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ปี 2550
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
4. แนวทางการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขสู่สังกัดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรด้านสาธารณสุข จังหวัดสุโขทัย
7. พระราชบัญญัติหน่วยบริการปฐมภูมิ พ.ศ. 2562
8. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
9. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
10. ทฤษฎีสองปัจจัย
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

คำว่า “การปกครองท้องถิ่น” มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Local Government” หรือ “รัฐบาล ท้องถิ่น” นั้น พบว่า มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้นิยามที่คล้ายคลึงกัน อาทิ โกวิทซ์ พวงงาม (2550) สรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเอง มีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชนหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากกาเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น ด้านวิชชุกร นาคนธ (2549) กล่าวว่า

การปกครองท้องถิ่น คือเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศโดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกิจการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชน ท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็น และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์กรทางการบริหารของท้องถิ่นนั้นเองเป็นผู้ดำเนินการ มิใช่การบริหารจัดการโดยองค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือตัวแทนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ภิรมย์พร ไชยยนต์ (2557) ศึกษาการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นของประชาชนในระดับจังหวัด พบว่า การปกครองท้องถิ่นไทยมีปัญหาด้านโครงสร้างที่ทับซ้อนกัน ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นที่ยังไม่ชัดเจน ส่วนภูมิภาคเข้ามากำกับดูแลท้องถิ่นจนขาดอิสระ ปัญหาด้านการเงิน การคลัง ปัญหาด้านการบริหารงาน และปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเสนอให้ยุบราชการส่วนภูมิภาคให้รวมกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาโครงสร้างโดยให้ “จังหวัดปกครองตนเอง” เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นระดับจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เลิศศักดิ์ ต้นโต และสรล มารู (2558) และมิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และคณะ (2555) ที่ระบุว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ 2 ลักษณะ คือ ความสำคัญ ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น ในการส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรของท้องถิ่น การบริหารจัดการความจำเป็นพื้นฐาน สาธารณูปโภค การพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจระบอบประชาธิปไตยโดยหลักการสำคัญ คือ ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง การมีกฎหมายรับรองอำนาจหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและควบคุมตรวจสอบของประชาชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การจัดตั้งรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยมีผลให้องค์กรที่จัดตั้งนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจอิสระบางส่วนในการบริหารงาน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อการกิจการต่างๆ ภายในขอบเขตพื้นที่ตามที่รัฐบาลกลางกำหนด โดยมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง การมีกฎหมายรับรองอำนาจหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและควบคุมตรวจสอบของประชาชนในท้องถิ่น

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ปี 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดหลักการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ไว้ดังนี้

มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 282 การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและของประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง โดยสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

มาตรา 285 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่า สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ การตรวจสอบรายชื่อ และการลงคะแนนเสียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 286 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

มาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

มาตรา 288 การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกัน หรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา 290 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันของไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไทย จัดนั้นเป็น 5 รูปแบบ แยกเป็นรูปแบบทั่วไป 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัด เท่านั้น

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 โครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาจังหวัด ที่ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้น และถือตามเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ 24 คน

จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกได้ 30 คน

จังหวัดใดที่มีราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกได้ 36 คน

จังหวัดหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกได้ 42 คน

จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 2,000,000 คนขึ้นไปมีสมาชิกได้ 48 คน

สมาชิกสภาจังหวัดอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี ให้สภาจังหวัดเลือกตั้งสมาชิกสภาเป็นประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 2 คน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจแต่งตั้งรองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กฎหมายกำหนด สำหรับรองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดให้มาจากสมาชิกสภาองค้การ บริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ในกรณีมีสมาชิก 48 คน ให้มีรองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดได้ 4 คน

ในกรณีมีสมาชิก 36 –42 คน ให้มีรองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน

ในกรณีมีสมาชิก 24 –30 คน ให้มีรองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

มาตรา 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 “ในกรณีที่สมาชิกสภาของสมาชิกสภาองค้การบริหารส่วนจังหวัด สิ้นสุดตาม (8) พร้อมกันทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการยุบสภาองค้การบริหารส่วนจังหวัด”

มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในมาตรา 35/2 แห่งพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 และให้ใช้ความต่อไปนี้อย่างแทน “มาตรา 35/2 นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลาสี่ปีก็ให้ถือว่าเป็นหนึ่งวาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลาสี่ปี นับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง”

มาตรา 10 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 35/2 แห่งพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้อย่างแทน “รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 35/1 เว้นแต่การัน้บอายุและการัน้ระยะเวลาของคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นให้นับถึงวันแต่งตั้ง ”

3.1 อำนาจและหน้าที่ขององค้การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค้การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2562 องค้การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขตองค้การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

- 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาองค้การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- 3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
 - 5) สรรพเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
 - 6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
 - 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 8) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ร่วมกัน ดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ แต่ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้ เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดต่อไปอีกด้วยว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถทำหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ ได้เช่นกัน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ร้องขอและได้รับความยินยอมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ข้อจำกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมิได้มีอยู่แต่ภายในเขตของจังหวัดตนเท่านั้น หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดได้รับการร้องขอและยินยอมจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการร้องขอและยินยอมก็สามารถดำเนินการกิจการที่ได้รับการร้องขอได้เช่นกัน (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562)

4. แนวทางการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.1 ความหมายของการถ่ายโอนภารกิจ

การถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การถ่ายโอนภารกิจการจัดบริการสาธารณะจากรัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภารกิจที่ถ่ายโอนเป็นภารกิจที่มีการดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐจะต้องถ่ายโอนภารกิจต่อไปนี้ให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี ได้แก่

1) ภารกิจที่ซ้ำซ้อน เป็นภารกิจการให้บริการสาธารณะที่กฎหมายกำหนดให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่เรื่องเดียวกัน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการตามภารกิจนั้นด้วยแล้ว

2) ภารกิจที่รัฐจัดทำในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่กฎหมายกำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ดำเนินการ หรือไม่เคยดำเนินการตามภารกิจนั้น

3) ภารกิจที่รัฐจัดทำในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกระทบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่ง และมีผลกระทบเกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย

ทั้งนี้ ภารกิจการให้บริการสาธารณะ ดังกล่าว ภารกิจใดที่หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้ ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดยังไม่พร้อม ให้ขยายเวลาเตรียมความพร้อมได้ภายใน 10 ปี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำแผนเตรียมความพร้อม และราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้การสนับสนุนแนะนำด้านการบริหารจัดการและเทคนิควิชาการ (แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543)

4.2 หลักการทั่วไปในการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจ

หลักการทั่วไปในการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจ ยึดหลัก 18 ประการ คือ

1) ไม่ครอบคลุมงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับความมั่นคง การพิจารณาการพิพาทภาคี
2) ภารกิจถ่ายโอนพิจารณาภารกิจของส่วนราชการเป็นหลัก ภารกิจของรัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ให้ถ่ายโอนในกรณีเป็นนโยบายของรัฐบาล หรือเพื่อประสิทธิภาพ

3) คำนี้ถึงผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก หากเกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง ให้ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น แต่หากเกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหนึ่งแห่งอาจถ่ายโอนให้ร่วมกันดำเนินการ หรือถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

4) งานหรือกิจกรรมที่มีเป้าหมายดำเนินการครอบคลุมหลายจังหวัดให้หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ เว้นแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดทำความตกลงดำเนินการร่วมกันได้ และคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ เห็นชอบด้วย

5) การพิจารณาความพร้อม พิจารณาจากรายได้ บุคลากร จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คุณภาพในการให้บริการ และประสบการณ์ทางการบริหาร และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

6) คำนึงถึงความคุ้มค่าและการประหยัดจากขนาดการลงทุนที่เหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง สามารถร่วมกันจัดตั้งสหการ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พร้อมมากกว่าดำเนินการไปก่อน

7) มุ่งให้ประชาชนพึงได้รับบริการที่รวดเร็ว มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการ มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) ให้พิจารณาถ่ายโอนทั้งภารกิจ งบประมาณ และบุคลากร ภายในช่วงเวลาที่กำหนด โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการถ่ายโอนไปพร้อมกัน

9) อำนาจหน้าที่จัดบริการสาธารณะและ ภารกิจถ่ายโอน พิจารณาทั้งในกรอบกฎหมายที่บัญญัติ รัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ รวมทั้งพิจารณาถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของบริการสาธารณะที่ประชาชนจะได้รับ ให้เสนอคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ พิจารณาออกประกาศกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10) ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อมรับถ่ายโอนเนื่องจากข้อจำกัดด้านขีดความสามารถและสาเหตุอื่น อาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหรือร้องขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนไปพลางก่อน หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรืออาจจัดซื้อจัดจ้างจากหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนดำเนินการแทนได้

11) อาจจัดแบ่งขอบเขตอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน โดยกระจายการจัดบริการสาธารณะตามขนาด ตามขีดความสามารถ และความเป็นไปได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) การถ่ายโอนภารกิจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ถ่ายโอนไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้สามารถวางแผนกำลังคนและงบประมาณล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13) การจัดรูปแบบ โครงสร้าง วิธีการ เพื่อรองรับการถ่ายโอนของแต่ละภารกิจ ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างในรูปแบบ โครงสร้าง วิธีการถ่ายโอนระหว่างภารกิจที่มีลักษณะเหมือนกัน

14) การถ่ายโอนแต่ละภารกิจ อาจมีโครงสร้างการบริหารและการกำกับดูแลที่แตกต่างกันได้ ต้องมีระบบกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อเป็นหลักประกันด้านคุณภาพการให้บริการ ความยุติธรรม และความเสมอภาคระหว่างประชาชนในแต่ละเขตพื้นที่

15) ต้องปรับโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับถ่ายโอน เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ การเพิ่มขีดความสามารถด้านการเงิน การคลัง และบุคลากร ก่อนการถ่ายโอนภารกิจนั้นๆ

16) การถ่ายโอนภารกิจช่วงแรกเป็นภารกิจเกี่ยวข้องกับการยกระดับและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน งานโครงสร้างพื้นฐาน หลังจากนั้นเป็นภารกิจด้านอื่นๆ โดยส่งเสริมให้ประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ

17) ให้โอนทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยยกเว้นที่ดินที่ใช้ประโยชน์ได้โดยไม่โอนกรรมสิทธิ์ให้ เว้นแต่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ จะพิจารณาความเหมาะสมเฉพาะราย

18) การจัดการกองทุนต่างๆ ของหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการอยู่เขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนนั้น เว้นแต่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯพิจารณาให้ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ หลักการทั่วไปในการพิจารณาถ่ายโอนภารกิจ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ส่วนใหญ่ยึดตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 มีส่วนที่เพิ่มเติม คือ

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเมื่อรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานของรัฐ และการบริการสาธารณะดังกล่าวจะต้องดำเนินการทั้งในและนอกเขตพื้นที่จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนจะต้องดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ และต้องไม่น้อยไปกว่าเดิม

2) เรื่องที่เป็นนโยบายของรัฐบาล ในหลักการรัฐควรเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ หรือกรณีที่โครงการดังกล่าวเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น อาจให้มีระบบสมทบระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอัตราที่เหมาะสม

3) หากภารกิจที่ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าธรรมเนียมเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้ค่าธรรมเนียมดังกล่าวตกเป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 รูปแบบการถ่ายโอนภารกิจ

รูปแบบการถ่ายโอนภารกิจ ตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 มี 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะเอง ดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และดำเนินการเองแต่อาจซื้อบริการจากภาคเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับรัฐ

3) ภารกิจที่รัฐยังดำเนินการอยู่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะดำเนินการได้ เป็นภารกิจที่ซ้ำซ้อน

รูปแบบการถ่ายโอนภารกิจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มี 6 ลักษณะ ดังนี้

1) ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะเอง เป็นภารกิจที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะนั้นๆ ได้เอง โดยมีกฎหมายให้อำนาจไว้แล้ว และ/หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเคยดำเนินการอยู่แล้ว โดยสามารถรับโอนได้ทันที และขอบเขตการทำงานอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ แต่อาจซื้อบริการจากภาคเอกชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นภารกิจที่ต้องใช้เทคนิค ทักษะ วิชาการ ความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการเอง หรือดำเนินการเองแล้วไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่คุ้มทุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถซื้อบริการจากภาคเอกชน หรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์ หรือเคยดำเนินการได้

3) ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ลักษณะความร่วมมือหรือรูปแบบสหการ เป็นภารกิจซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีผลกระทบต่อประชาชนไม่เฉพาะในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะ แต่มีผลกระทบต่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นด้วย หรือมีความจำเป็นต้องลงทุนจำนวนมาก และไม่คุ้มค่าหากต่างฝ่ายต่างดำเนินการเอง

4) ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับรัฐ (shared function) เป็นภารกิจที่รัฐโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ และบางส่วนรัฐยังคงดำเนินการอยู่ การดำเนินการจึงเป็นการดำเนินการร่วมกัน

5) ภารกิจที่รัฐยังคงดำเนินการอยู่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ เป็นภารกิจให้บริการสาธารณะที่กฎหมายกำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในภารกิจเดียวกัน และยังคงกำหนดให้รัฐดำเนินการอยู่ต่อไป ในกรณีนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกัน

6) ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายเอกชนดำเนินการแทน เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่และเป็นเจ้าของภารกิจแต่มอบหมายให้เอกชนดำเนินการแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้สัมปทาน เป็นต้น

4.4 ลักษณะภารกิจถ่ายโอน

ลักษณะภารกิจถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านที่ 2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้านที่ 3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้านที่ 4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และ การท่องเที่ยว
 ด้านที่ 5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
 ด้านที่ 6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.5 กลไกการกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจ

เพื่อให้การถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินการเป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการจึงกำหนดกลไกการกำกับดูแลและติดตาม ประเมินผลดังนี้

1) ให้มีกลไกทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ ตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการตามความจำเป็น ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึง ความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน และมีอำนาจการตัดสินใจในระดับหนึ่ง รวมทั้งได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรการบริหารงานอย่างเพียงพอเป็นสำคัญ

2) ให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนโดยทั่วไป เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ

3) ให้มีกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการที่รวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาอันเกิด จากการถ่ายโอน

4) ให้มีการศึกษา พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ วิธีการ รูปแบบ และแนวทาง ในการถ่ายโอน ภารกิจอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์ (แผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

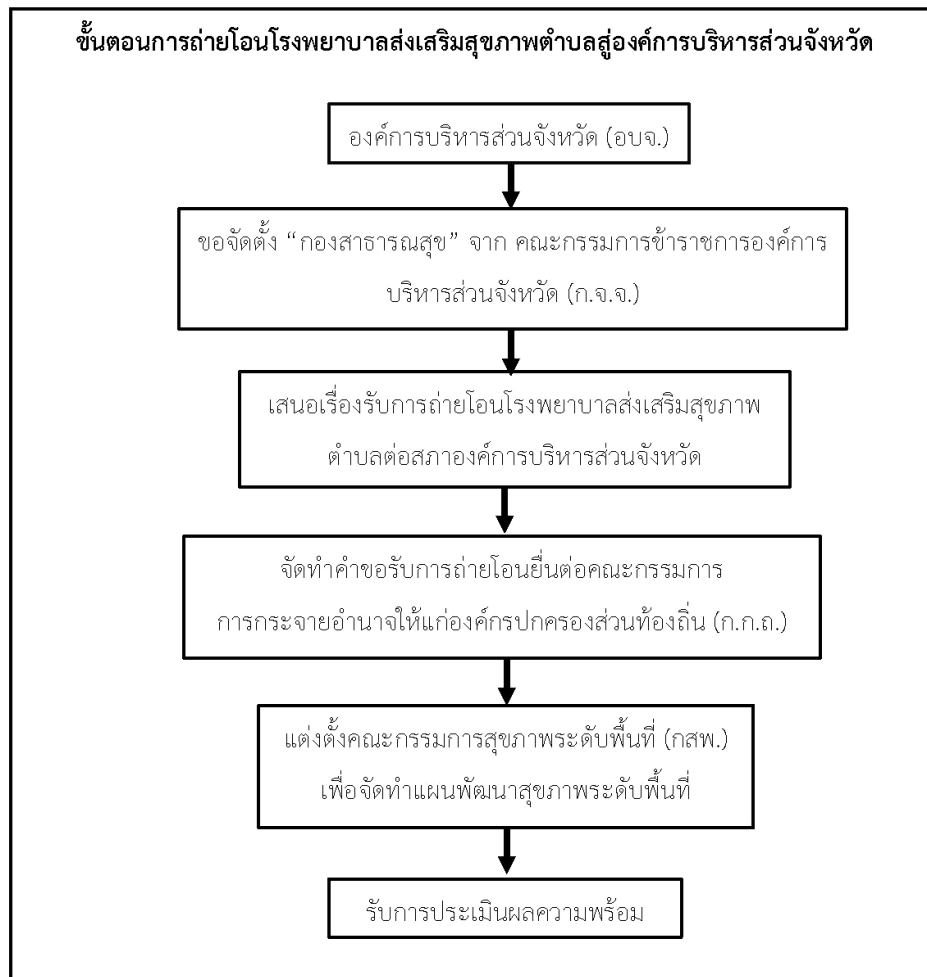
4.6 แนวทางการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

การดำเนินการก่อนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ตามแผน การกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 .ศ.พ (2551 และแผนปฏิบัติการ กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2) (ด้านการถ่ายโอนภารกิจ มีส่วนราชการและหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีความประสงค์ขอรับการถ่ายโอน ภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจทุกกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินการก่อนการถ่ายโอนภารกิจ

สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรแล้วเสร็จ ก่อนการถ่ายโอนภารกิจ หากส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ ตามกรอบระยะเวลาดังกล่าว ให้ส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไปพลางก่อน ยกเว้นหากมีการระบุอย่างชัดเจนเป็นอื่นตามแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรค

ตัวชี้วัดความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกับภารกิจถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการเงิน และการจัดสรรทรัพยากร และด้านแผนพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประเมินได้คะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70 สามารถรับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง หรือรวมแล้วไม่เกิน 30 แห่ง ในเขตจังหวัดนั้น หากได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 สามารถรับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างน้อยอำเภอละ 2 แห่ง หรือรวมแล้วไม่เกิน 60 แห่ง ในเขตจังหวัดนั้น หากได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 90 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นสามารถรับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในเขตจังหวัดนั้น (คู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ อบจ., 2564)





ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่มา: คู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ อบจ. (2564)

5. การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขสู่สังกัดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการกำกับทิศทางแผนงานวิจัยระบบบริการสุขภาพ ได้สะท้อนความเห็นในประเด็นการดำเนินการบริหารจัดการบุคลากรและการบริหารจัดการระบบบริการปฐมภูมิ รวมถึงบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) โดยนายแพทย์นพพร ชื่นกลิ่น ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้กล่าวว่า สวรส. จะสนับสนุนเรื่องนี้ในบทบาทงานวิจัยวิชาการที่จะทำให้การถ่ายโอนมีความราบรื่นเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้ และอุดหนุนให้

แก้ปัญหาของการถ่ายโอนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเกิดความเหมาะสม เป็นธรรมกับทุกฝ่ายตามบทบาททางวิชาการ และให้ประเด็นที่น่าสนใจ คือ เมื่อมีการถ่ายโอน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปยัง อบจ. แล้ว หน้าที่การดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ ก็จะอยู่กับหน่วยงานท้องถิ่น คำถามที่ตามมาคือ สาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) และสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) จะมีบทบาทอย่างไร ต่อไปหลังการถ่ายโอน จะมีภารกิจหน้าที่ใดบ้างที่จะดำเนินการเพื่อหนุนเสริมการทำงาน ร่วมกันได้ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2565) ทั้งนี้ ประธานคณะอนุกรรมการบริหารภารกิจถ่ายโอน ด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) ได้ตอบคำถามในงานเสวนาการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข ที่จัดขึ้นโดยสำนักข่าว Hfocus ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2565 โดยกล่าวว่า สำหรับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ของ บุคลากรที่ถ่ายโอน ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องได้ไม่น้อยกว่าเดิม โดยระเบียบของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ถูกประกาศใช้จากกระทรวงมหาดไทย เขียนออกมาคล้ายกับข้าราชการพลเรือน แต่อาจมีความแตกต่างกันบ้าง แต่อย่างไรก็ตามต้องได้ไม่น้อยกว่าเดิม หรือมากกว่ากันเกินไป สำหรับความก้าวหน้านั้น เมื่อถ่ายโอนมาท้องถิ่นแล้ว หากบุคลากรมีศักยภาพหรือมีความสามารถ เพียงพอ สามารถเปลี่ยนจากฝ่ายวิชาการไปฝ่ายอำนวยการได้ อีกทั้ง มโน มณีฉาย ได้ศึกษาเรื่อง การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) เพื่อศึกษา ความพร้อมของการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ มีแนวโน้มที่จะถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น และยังพบว่า รูปแบบที่เหมาะสม ในการถ่ายโอนมี 3 รูปแบบ คือ

- 1) ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลย
- 2) ต่างคนต่างอยู่แบบในปัจจุบันแต่ทำงานร่วมกัน
- 3) มีกองทุนหรืองบประมาณที่ช่วยเชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีการทำงานร่วมกัน

โดยปัจจัยที่จะพิจารณาว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหนเหมาะกับรูปแบบใด ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 - 4 ตัว ได้แก่ ขนาดของพื้นที่ประชากร งบประมาณ การมีส่วนร่วมของประชาชน และความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบ สุขภาพ, 2565) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขสู่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงมีความกังวลในเรื่อง ของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แม้ว่าในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่คล้ายคลึงกับระเบียบของข้าราชการพลเรือนแล้ว

วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

อานนท์ กุลธรรมานุสรณ์ และคณะ (2561) ได้วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

ข้อดีคือ การถ่ายโอนหน่วยบริการปฐมภูมิไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจุดแข็งเนื่องจากงานสาธารณสุขเป็นบริการสาธารณะต้องทำให้เป็นของประชาชน เมื่อเปลี่ยนนักรการเมืองก็ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกได้ อีกทั้ง งานสาธารณสุขช่วยเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของนักรการเมืองท้องถิ่นได้จึงทำให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในหลายด้านจากนักรการเมือง นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยบริการปฐมภูมิได้มากกว่ากระทรวงสาธารณสุข จึงทำให้สามารถลงทุนในด้านสิ่งก่อสร้าง ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ หรือการจ้างบุคลากรได้มากขึ้น ด้านการบริหารจัดการมีสายบังคับบัญชาที่สั้น ซึ่งเป็นทั้งจุดแข็ง และจุดอ่อน ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการของผู้บริหาร ในการใช้ให้เป็นคุณหรือเป็นโทษ ด้านงานชุมชนท้องถิ่นมีเครือข่ายในชุมชนมาก เช่น สมาชิกสภาท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้สามารถทำงานกับชุมชนได้ดี อีกทั้งเจ้าหน้าที่มีเวลาทำงานชุมชนมากขึ้นเนื่องจากไม่ต้องกังวลกับตัวชีวิตของกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสีย คือ การถ่ายโอนหน่วยบริการปฐมภูมิในรูปแบบนี้ก็มีความอ่อนแอเนื่องจากการบริหารงานของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับนักรการเมืองท้องถิ่นเป็นสำคัญ ในปัจจุบันท้องถิ่นบางแห่งยังขาดระบบการถ่วงดุลอำนาจที่ดี นักรการเมืองท้องถิ่นมีอิทธิพลสูง และบางพื้นที่ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมต้องระมัดระวังไม่ทำให้การถ่ายโอนเป็นการส่งอำนาจทั้งหมดไปกระจุกที่นายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอยู่ใกล้ผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุข ด้านการจัดบริการสาธารณะเนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องบริหารจัดการทุกเรื่องในท้องถิ่น จึงอาจมีความไม่แน่นอนเรื่องลำดับความสำคัญของงานสาธารณสุขในแต่ละท้องถิ่น อีกทั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง มีความเข้าใจงานด้านสาธารณสุขและระบบสุขภาพน้อยกว่ากระทรวงสาธารณสุข ด้านเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแม้จะมีสวัสดิการใกล้เคียงกับการอยู่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่หลังการถ่ายโอนยังไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ข้อมูลของบุคลากรด้านสาธารณสุข จังหวัดสุโขทัย

จังหวัดสุโขทัยประกอบไปด้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี จำนวน 118 แห่ง ดังนี้

- 1) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 117 แห่ง
- 2) สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี จำนวน 1 แห่ง ถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วทั้งสิ้น 18 แห่ง

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ในปีงบประมาณ 2566

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	320
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	143
พนักงานราชการ	3
ลูกจ้างประจำ	1
ลูกจ้างชั่วคราว	9
รวม	476

ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย (2566)

7. พระราชบัญญัติหน่วยบริการปฐมภูมิ พ.ศ.2562

ตามมาตรา 30 เพื่อให้การบริการสุขภาพปฐมภูมิเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้คณะกรรมการประกาศกำหนดกลไกและหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมและพัฒนาให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสามารถเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิหรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามพระราชบัญญัตินี้และส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนตามมาตรา 10 ววรรคหนึ่ง (1) โดยบูรณาการทรัพยากรในการจัดระบบสุขภาพปฐมภูมิและติดตามดูแลการดำเนินการของหน่วย บริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ในพื้นที่ รวมทั้ง ประสานให้เกิดเครือข่ายบริการรับส่งต่อกับหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิอื่นในพื้นที่นั้นหรือพื้นที่อื่น

ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมุ่งเน้นพัฒนาโรงพยาบาล บุคลากรส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ให้เป็น หน่วยบริการปฐมภูมิ หรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยหน่วยบริการที่จะขึ้นทะเบียนเพื่อเป็น หน่วยบริการปฐมภูมินั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบตามความในมาตรา 10 วรรคหนึ่ง (9) และมาตรา 17 วรรคสาม ของประกาศคณะกรรมการระบบสุขภาพปฐมภูมิ เรื่อง ลักษณะของหน่วยบริการและเครือข่าย หน่วยบริการที่จะขึ้นทะเบียน การขึ้นทะเบียน และการแบ่งเขตพื้นที่ เพื่อเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ หรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ดังนี้

- 1) มีอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการ ให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ ตามความเหมาะสมกับจำนวนผู้รับบริการ
- 2) สถานที่ตั้งหน่วยบริการอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อการเข้ารับบริการสุขภาพปฐมภูมิ ของผู้รับบริการในเขตพื้นที่ของหน่วยบริการนั้น
- 3) มีบุคลากรและศักยภาพที่สามารถให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ (ตามประกาศขอบเขต บริการสุขภาพปฐมภูมิ)
- 4) มีเวลาทำการไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวันเป็นเวลา ห้าวันต่อสัปดาห์ (ถ้ามีการให้บริการ นอกเวลาทำการแจ้งประชาชน)
- 5) มีระบบสารสนเทศที่เหมาะสมกับการจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ และข้อมูลด้านสุขภาพตามประกาศฯ
- 6) มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวอย่างน้อย หนึ่งคน และคณะผู้ให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ อย่างน้อยหนึ่งคณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลหรือผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์พยาบาลวิชาชีพ จำนวนสองคนขึ้นไป และผู้ประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน จำนวนสองคนขึ้นไป (พระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562)

8. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ความหมายของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

นันทินี พิศวิลัย (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง ความถี่ในการ เปิดรับ ข้อมูลผ่านทางสื่อต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องๆ หนึ่ง

อาสตา รัตน์มุงเมฆา (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง กระบวนการ ติดต่อสื่อสารอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีความแตกต่างเป็นแบบเฉพาะของแต่ละคน

กันทลัส ทองบุญมา (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง ปริมาณ หรือความบ่อยครั้งที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจ จากบุคคลผ่านช่องทางสื่อต่างๆ

ณัฐวิโรจน์ มหายศ (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง การเข้าถึง และการติดตามข่าวสารของบุคคล ด้วยวิธีการรับชม รับฟัง และการอ่านในเรื่องที่สนใจ

กาญจนา โชคเหรียญสุขชัย (ม.ป.ป.) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง การค้นหาข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่น่าสนใจของบุคคล

ภาวิณี น้อยช่างคิด (ม.ป.ป.) กล่าวว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง การเปิดรับ ข้อมูล ข่าวสารที่นำเสนอผ่านช่องทางสื่อต่างๆ

Klapper (1960, หน้า 19) กล่าวว่า การรับรู้ข่าวสาร เป็นกระบวนการการเลือกรับข่าวสาร หรือเปิดรับ ข่าวสารที่เปรียบเสมือนเครื่องกรองโดยแต่ละบุคคล การกลั่นกรองข่าวสารสามารถ กลั่นกรองได้ทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การเปิดรับ (Selective Exposure) บุคคลจะเลือกเปิดรับสื่อและข่าวสารจากแหล่ง ข่าวสารที่ต่างกัน ออกไป

2) การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) บุคคลจะเปิดรับข่าวสารโดยเลือก ตามความสนใจเพื่อไปสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่และมักจะหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ไม่สอดคล้องกัน หรือเป็นข่าวสารที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง

3) การเลือกรับรู้และตีความ (Selective Perception and Interpretation) เมื่อบุคคล เปิดรับข้อมูล ข่าวสารแล้ว บางครั้งผู้รับอาจไม่ได้ตีความข่าวสารนั้นเหมือนที่ผู้ส่งสารจะสื่อออกไป ขึ้นอยู่กับบุคคลจะตีความหมายของสาร ในการตีความหมายก็มาจากทัศนคติประสบการณ์สถานการณ์ ณ ตอนนั้น

4) การเลือกจดจำ (Selective Retention) บุคคลเลือกจดจำเฉพาะข่าวสารที่ตรง กับความต้องการ ความสนใจ ทัศนคติ ของตนเอง ข่าวสารที่บุคคลจดจำจะมีเนื้อหาที่ช่วยสนับสนุน ความคิด หรือความเชื่อเดิมที่บุคคลมีอยู่

แม็คคอมบ์และเบคเกอร์ (McCombs and Becker 1979, อ้างถึงใน สุภวัฒน์ สงวนงาม, 2557, น. 16) ได้ให้แนวคิดที่ว่า โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคน มีการเปิดรับข่าวสารหรือการเปิดรับสื่อ เพื่อตอบสนองความต้องการ 4 ประการ คือ

1) เพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ (Surveillance) บุคคลสามารถติดตามความเคลื่อนไหว และสังเกตเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัวจากการเปิดรับข่าวสาร ทำให้เป็นคนที่ยึดเหตุการณ์ ทันสมัย

2) เพื่อการตัดสินใจ (Decision) การเปิดรับข่าวสารทำให้บุคคลสามารถกำหนดความเห็น ของตนต่อสภาวะ หรือเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว เพื่อการตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ชีวิตประจำวัน

3) เพื่อพูดคุยสนทนา (Discussion) บุคคลสามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปใช้ในการพูดคุยกับผู้อื่นได้

4) เพื่อการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อรับรู้และมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ความเป็นไปต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมรอบๆ ตัว วัตถุประสงค์ของการเลือกเปิดรับสารหรือการบริโภคข่าวสารของผู้รับสารของ

สุรพงษ์ โสธนะ เสถียร (2533, อ้างถึงใน วรารัช หงส์พงษ์, 2564, น. 14) นั้น อาจจำแนกได้ 4 ประการ คือ

1) เพื่อการรับรู้ (Cognition) คือ ผู้รับสารต้องการสารสนเทศ (Information) เพื่อสนองต่อความต้องการและความอยากรู้

2) เพื่อความหลากหลาย (Diversions) เช่น การเปิดรับสื่อเพื่อแสวงหาความร่ำใจ ตื่นเต้น สนุกสนานรวมทั้งการพักผ่อน

3) เพื่ออรรถประโยชน์ทางสังคม (Social Utility) หมายถึง การต้องการสร้างความคุ้นเคยหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น การใช้ภาษารวมสมัย

4) การผลละสังคม (Withdrawal) เป็นการเปิดรับสื่อหรือเข้าหาสื่อ เพื่อหลีกเลี่ยงงานประจำ หรือหลีกเลี่ยงคนรอบข้าง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง กระบวนการในการค้นหา กลั่นกรอง และเลือกเปิดรับข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางช่องทางสื่อต่างๆ ด้วยวิธีการดู การฟัง และการอ่าน ซึ่งบุคคลมักเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความสนใจของตน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ ทักษะคติค่านิยม บุคลิกภาพ รวมไปถึงการนำไปใช้ประโยชน์ และบุคคลจะมีวัตถุประสงค์ในการเปิดรับข่าวสารแต่ละครั้ง โดยมี 4 ขั้นตอน คือ การเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความ และการเลือกจดจำ ในงานวิจัยนี้ กลุ่มตัวอย่างอาจเปิดรับข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจที่จะถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

9. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สัมมา ธรนิธย์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าต่อตัวเองหรือด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของแต่ละตัวบุคคลที่ทำให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ดีมากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารนั้นจะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไรหรือมากน้อยเพียงใด

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการกระทำของตนโดยมีจุดประสงค์ มีทิศทางและช่วยให้ธุรกิจดำรงอยู่ต่อไปได้ โดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในการดำเนินการนั้นอย่างแท้จริง

จิรสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การผลักดันหรือการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจอาจมีปัจจัยต่างๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง ซึ่งอาจทำให้พนักงานตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ผลของแรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและขององค์กรต่อไป

ศิริวรรณ ไชยภักดิ์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีความพยายามอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุ เป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย และมีความต้องการทางด้านอื่นๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง ความรู้สึกที่ดี การให้การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ครอบคลุมทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจจากภายใน ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก และทฤษฎีสองปัจจัย กลุ่มทฤษฎีกระบวนการครอบคลุมทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม พร้อมเสนอแนวทางการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2555) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการและทฤษฎีสองปัจจัย ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) ของ Maslow (1943 อ้างอิงใน สมยศ นาวีการ, 2555) ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งจิตวิทยาความเห็นอกเห็นใจ ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจ โดยที่ความต้องการของมนุษย์ได้รับการจัดลำดับความสำคัญ มนุษย์มักต้องการสิ่งทีพวกเขายังไม่มี และเมื่อตอบสนองความต้องการแล้ว พวกเขา ก็ไม่มีแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมส่วนบุคคล ต่อไป

ความต้องการใหม่ที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจด้านพฤติกรรม เมื่อตรงตามข้อกำหนดระดับต่ำ บุคคลจะมีความต้องการสูงต่อไป (อรรถพิณทร์ ชูชม, 2555) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์มีห้าขั้นตอน จากต่ำสุดไปสูงสุด นั่นคือความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ต้องการความเคารพและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของแบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้คนประพฤติตัวแบบนั้น เราต้องเข้าใจธรรมชาติของความต้องการของบุคคลเพื่อที่จะสามารถจูงใจบุคคลนั้นได้ แม้ว่าทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow จะถูกวิพากษ์วิจารณ์จากลำดับขั้นของความต้องการที่กำหนด และมีหลักฐานการวิจัย บางอย่างที่แสดงว่าลำดับขั้นของความต้องการไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่กล่าวไว้ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการก็มีความสำคัญ แต่นักวิชาการหลายคนโต้แย้งว่า Maslow ไม่ต้องการให้มีลำดับขั้นของความต้องการที่ไม่ยืดหยุ่น ความต้องการบางอย่างอาจมีความสำคัญมากกว่าความต้องการอื่นๆ ในทำนองเดียวกันไม่จำเป็น ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดในลำดับขั้นที่กำหนด (อรรถพิณทร์ ชูชม, 2555)

10. ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่ง Herzberg (1959) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคนละส่วนกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่แล้วจะเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (Job content) เรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมักเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

10.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปัจจัยจูงใจนี้สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้และกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

10.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

10.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง การยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

10.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ง่ายหรือยากเกินไป งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

10.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

10.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

10.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านั้น ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ และเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกสาเหตุหนึ่งในการตัดสินใจลาออกหรือโอนย้าย ประกอบด้วย

10.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ สร้างความพอใจของบุคลากรในการทำงาน

10.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

10.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

10.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง การประกอบอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมหรือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

10.2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง หลักและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทาง รวมถึงการจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

10.2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

10.2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

10.2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

10.2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงาน ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

Herzberg (1959) ได้อธิบายว่า ปัจจัยค่าจูนเป็นสิ่งที่จะป้องกันมิให้คนได้รับความบาดเจ็บจากสิ่งแวดล้อม จึงเป็นตัวนำไปสู่ความพอใจในงานเพียงเล็กน้อย แม้จะมีการจัดเตรียมเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้เหมาะสมและดีเพียงใด ก็คงทำได้เพียงไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ในทำนองเดียวกันกับปัจจัยจูงใจซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานได้มากขึ้น ก็สามารถทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการทำให้เกิดความพอใจในกรณีที่ปัจจัยสนองตอบความต้องการได้ หรือเกิดความไม่พอใจในกรณีที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ และเป็นที่เข้าใจว่า ถ้าคนมีความพอใจ การทำงานตามหน้าที่ย่อมราบรื่นได้ผล ในทางกลับกัน ถ้าคนเกิดความไม่พอใจปัญหาจะเกิดขึ้น การทำงานและผลงานลดระดับลง หากความไม่พอใจและมีปัญหาถึงระดับหนึ่งของแต่ละคนซึ่งอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายๆ อย่าง จะทำให้คนๆ นั้นต้องตัดสินใจละทิ้งงานนั้นโดยการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี กำแหงหาญ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ที่ระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง แต่การศึกษาของสุวรรณมา ศรีรักษา, จิตาภา ธิรศิริกุล, และชาญชัย จิตรเหล่าอาพร (2565) ซึ่งศึกษาปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก กล่าวว่า ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกร นักบัญชี หรือกลุ่มพนักงานรายเดือน กรณีนำไปใช้กับพนักงานระดับกลาง เช่น พนักงานรายวัน, กลุ่มอาชีพอิสระ (Freelance) หรือกลุ่ม คนใช้แรงงาน (กรรมกร) จะไม่ค่อยได้ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มดังกล่าว ไม่ได้มีปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors) เป็นแรงขับเคลื่อนและเหนี่ยวนำ อันเป็นผลมาจากคนกลุ่มดังกล่าว ไม่ได้มีความต้องการในส่วนนี้เพราะมีความเป็นอิสระในด้านต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีสองปัจจัยค่อนข้างสูง และทฤษฎีดังกล่าวไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างในเชิงภาววิทยาของชาวตะวันตกและชาวตะวันออก ที่มีความแตกต่างทางศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้ภาววิทยาเพื่อการสร้างทฤษฎี ที่สามารถอธิบายได้เป็นการทั่วไป มีข้อจำกัดบางประการ และไม่สามารถอธิบาย

ปรากฏการณ์บางกรณีได้ในเรื่องความต้องการปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของมนุษย์บางกลุ่มไม่มีความต้องการในลักษณะนี้ได้ เช่น กลุ่มพนักงานรายวัน ไม่ได้สนใจนโยบายการบริหารงาน แต่เน้นปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตนเท่านั้น กลุ่มอาชีพอิสระ ความเป็นปัจเจกในการทำงานสนใจอิสระที่เกิดจากการทำงานโดยไม่ต้องมีความสัมพันธ์เชิงการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มคนใช้แรงงาน (กรรมกร) จะทำงานโดยตั้งเป้าแบบทำงานวันต่อวันและมองแค่รายได้ที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น นอกจากนี้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก ยังมีอีกหนึ่งจุดที่ต้องเติมเต็ม คือ ปัจจัยค้ำจุนในยุคสมัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก คือปี 1960-1969 มองอัตราค่าจ้างแรงงานเป็นเรื่องความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น ไม่ได้กล่าวถึง เรื่องสวัสดิการและโบนัสประจำปี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ทำการศึกษา พบว่าทั้งสองเรื่องนี้ นับได้ว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ซึ่งหากพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์ก เข้ากับสภาวะในปัจจุบัน และสามารถนำใช้กับผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น และผู้วิจัยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอยู่ 5 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหาร 2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. สถานภาพในการทำงาน 7. วิธีการปกครองบังคับ 8. ความมั่นคงในการทำงาน และ 9. สถานะของอาชีพ โดยควรเพิ่มเติมเรื่ององค์ประกอบแวดล้อมอื่นๆ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์และยุคสมัย เช่น ลดเวลาในการทำงาน และเพิ่มอิสระในการทำงานมากขึ้น แต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของชิ้นงานที่ต้องสัมฤทธิ์ผล หรือการ Work from home (ทำงานจากที่บ้าน) เพื่อลดเวลาในการเดินทางและ ความเครียดจากการจราจร ถือเป็นอีกหนึ่งแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ดังนั้นสามารถสรุปทฤษฎีของ Herzberg ได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นสาเหตุแรกที่ทำให้บุคคล เกิดการจูงใจในทางบวกต่อการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นหรือก่อให้เกิดผลผลิตของงานที่เพิ่มขึ้น แต่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และองค์การไม่สามารถที่จะขาดได้ และควรปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

11.1 ประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

11.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอรัชเบอร์ก มีงานวิจัยของสุปราณี กำแหงหาญ (2562) ศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา กรมบัญชีกลางส่วนกลาง พบว่า จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านสถานภาพ ของบุคลากร กรมบัญชีกลางส่วนกลางที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ที่ระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ของ บุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณา ศรีรักษา, จิตาภา ถิรศิริกุล, และชาญชัย จิตรเหล่าอาพร (2565) ที่ศึกษาเรื่องทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอรัชเบอร์ก โดยการวิเคราะห์ทางปรัชญาสังคมศาสตร์ในประเด็นภาววิทยา ญาณวิทยา และวิธีวิทยาผลการศึกษา สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก มีมุมมองในด้านภาววิทยาแบบพื้นฐานนิยม และมีฐานคติแบบประจักษ์นิยม, ด้านญาณวิทยา สะท้อนฐานคติแบบปฏิฐานนิยมที่มุ่งเน้นการสร้างทฤษฎีที่ใช้เป็นหลักการทั่วไป ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยมี รูปแบบการอธิบายที่เน้นด้านการกระทำของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นชัดเจน และประจักษ์ได้แต่ไม่สามารถทำนายปรากฏการณ์ ผ่านการตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีนี้ได้กับผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่ม

11.1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจกระตุ้นในการทำงาน ที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

11.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานวิจัยของพานี สังข์ทอง (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยังพบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจทำได้โดยการสร้างความมั่นใจในการทำงาน และการมอบหมายงานที่ท้าทาย

11.1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุแหลม (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11.1.5 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีงานวิจัยของพານี สังข์ทอง (2564) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจทำได้โดยการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ซึ่งเป็นโอกาสอย่างหนึ่งที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

11.1.6 ด้านสถานะของอาชีพ มีงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจมีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

11.1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร มีงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อการทำงาน คือ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

11.1.8 ด้านสภาพการทำงาน มีงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

11.1.9 ด้านชีวิตส่วนตัว มีงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจมีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งคล้ายคลึงกับงานวิจัยของชองอุทุมพร มะโนคำ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะสมดุล ระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

11.1.10 ด้านความมั่นคงในงาน มีงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติอาวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจมีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหลม (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรความต่อเนื่องในงาน และความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11.2 ประเด็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ

11.2.1 ประเด็นแนวโน้มความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ มีการศึกษาของ ตฤยวดี หล่อตระกูล (2563) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 40 – 49 ปีมีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่ง 10 – 19 ปี และส่วนใหญ่ คือ 105 คน ไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ท้องถิ่น และ 2) ระดับความคิดเห็นของ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการงานสาธารณสุข ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ และ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

11.2.2 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร งานวิจัยของนะชาวีร์ สมหวังพรเจริญ, ชีระวุธ ธรรมกุล และอารยา ประเสริฐชัย (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะคิดและการตัดสินใจ ถ่ายโอนภารกิจ ส่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความรู้และทักษะคิดด้านโครงสร้าง การบริหารงานสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทักษะคิดด้านข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน นโยบายการถ่ายโอนภารกิจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11.3 ประเด็นเกี่ยวกับการย้ายงาน

11.3.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีงานวิจัยของพรนิภา ศรีวรรมาศ (2562) ที่ศึกษา เรื่องการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้า ภายใน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม

อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สำหรับ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

11.3.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิภา ศรีวรมาศ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ

11.3.3 ด้านความก้าวหน้า พบงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง

11.3.4 ด้านเงินเดือน พบว่างานวิจัยของของนันทิยา ไทยเจริญ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน ค่าจ้าง ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และคล้ายคลึงกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในระดับสูงคือการจ่ายค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของพิชญภา จันทร์วุฒิวงศ์ (2562) เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ เงินเดือน ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า

11.3.5 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีงานวิจัยของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเองส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

11.3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

มีงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มนำการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

11.3.7 ด้านนโยบายและการบริหาร

มีงานวิจัยของพิชญาภา จันทร์วุฒิมวงศ์ (2562) เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มนำการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ การทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร

11.3.8 ด้านสภาพการทำงาน

มีงานวิจัยของกรรณิการ์เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มนำการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ บรรยากาศในการทำงาน สนับสนุนงานวิจัยของพิชญาภา จันทร์วุฒิมวงศ์ (2562) เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มนำการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ สภาพแวดล้อมขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

11.3.9 ด้านชีวิตส่วนตัว

มีงานวิจัยของพิชญาภา จันทร์วุฒิมวงศ์ (2562) เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มนำการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว การทำงานที่ทำให้ไม่มีความสุข เนื่องจาก ไม่มีเวลาให้กับตนเองและคนในครอบครัว

11.3.10 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน

งานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก

11.3.11 ด้านความก้าวหน้า

มีงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มนำการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้าย

ของข้าราชการ คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของพิชญาภา จันทรวุฒิมวงศ์ (2562) เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ไม่ได้รับความก้าวหน้า หรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงไม่ได้รับการอบรมหรือเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม

11.4 ประเด็นเกี่ยวกับการลาออก

11.4.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีงานวิจัยของพรนิภา ศรีวรมาศ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สำหรับเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน แต่หลังจากนั้นก็ยังมีงานวิจัยที่ให้เหตุผลคล้ายคลึงกันของอังคณา ไวน์ส (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่าพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ้ายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน

11.4.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีงานวิจัยของวรรษพร อากาศแจ้ง (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ พบว่าความสำเร็จของงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ

11.4.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ งานวิจัยของสัณห์จุฑา ชมภูณูช (2563) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11.4.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไวน์ส (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก และงานวิจัยของพรนิภา ศรีวรมาศ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ รวมไปถึงงานวิจัยของสุชาดา สงวนพรรค (2563) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยคือ ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะของงาน นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัย พบว่าที่ปัจจัยลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยอื่น

11.4.5 ด้านความก้าวหน้า พบงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง

11.4.6 ด้านเงินเดือน พบงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนันทิยา ไทยเจริญ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในระดับสูงคือการจ่ายค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของอังคณา ไวน์ส (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย

อำเภอพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก

11.4.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีงานวิจัยของประวิทย์ เตชมัทธนะ (2554) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แผนกลูกค้าสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท AAA จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้านเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นปัจจัยอันดับรองลงมาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยพบว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่ค่อยให้ความช่วยเหลืองาน เป็นเหตุผลหลักในการลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไวนัส (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอพัฒนาจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก อีกทั้งยังมีงานวิจัยของสุชาติ สวงพรพรค (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คือ ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา

11.4.8 ด้านสถานะของอาชีพ มีงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ได้แก่ สถานะทางอาชีพ

11.4.9 ด้านนโยบายและการบริหาร มีงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัย พบว่า ระบบบริหารราชการ ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ

11.4.10 ด้านสภาพการทำงาน มีงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ บรรยากาศในการทำงาน

11.4.11 ด้านชีวิตส่วนตัว มีงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจ ลาออกของคนเก่งในระบบราชการ

11.4.12 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ประวิทย์ เตชหมัทธิชนะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แผนกลูกค้าสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท AAA จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้านระบบงาน เวลาการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านระบบงานที่ไม่ชัดเจน คือพนักงานขาดความชัดเจนในรายละเอียดการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานและสับสนในบทบาทการทำงานของตนเอง อาจเกิดจากปัญหาด้านการนิเทศงาน และยังมีงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก

จากงานวิจัยที่ผู้ศึกษาได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกหรือมีความตั้งใจที่จะโอนย้ายเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยสรุปได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะเกิดความตั้งใจในการโอนย้ายหรือเปลี่ยนงานแตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีแนวโน้มที่จะเกิดความสัมพันธ์กับการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ
- 3) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของบุคลากร
- 4) ปัจจัยจงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของบุคลากร แต่ในส่วนของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ผู้วิจัยยังไม่มั่นใจว่า ปัจจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจะมีผลทำให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ศึกษามีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีของเฟรดเดอริค เฮอร์ชเบอร์ก ที่กล่าวว่าปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจงใจมีผลต่อพนักงานรายเดือนเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะ กลุ่มข้าราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยนี้ เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย” เป็นการวิจัยแบบภาพตัดขวาง โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีวิธีการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุโขทัย ทั้งหมด 463 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุโขทัย ที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 210 คน คำนวณโดยใช้โปรแกรม Epi Info และใช้การเลือกตัวอย่างจากการสุ่มแบบโควต้า ตามจำนวนร้อยละของจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่แต่ละอำเภอ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างจากการสุ่มแบบโควต้าตามจำนวนร้อยละของจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่แต่ละอำเภอ

อำเภอ	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังไม่ถ่ายโอน	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
กงไกรลาศ	14	14	30
คีรีมาศ	10	10	21
ทุ่งเสลี่ยม	9	9	19
บ้านด่านลานหอย	4	4	9
เมืองสุโขทัย	11	11	23
ศรีนคร	3	3	7
ศรีสัชนาลัย	18	18	38
ศรีสำโรง	17	17	36
สวรรคโลก	14	14	30
รวม	100	100	213

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า

- 1) เป็นบุคลากรตำแหน่งข้าราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 2) ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ในปี พ.ศ. 2566
- 3) มีอายุระหว่าง 20 - 60 ปี
- 4) เต็มใจเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

บุคลากรตำแหน่งข้าราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ถ่ายโอนไปแล้วก่อนเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็น แบบสอบถาม ในเบื้องต้นโดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 5 ส่วน โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นได้เลือกใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ

โดยระดับการวัดของข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัด Nominal Scale
- 2) อายุ ระดับการวัด Ratio Scale
- 3) ระดับการศึกษา ระดับการวัด Ordinal Scale
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัด Ordinal Scale
- 5) ตำแหน่ง ระดับการวัด Nominal Scale
- 6) ระดับตำแหน่งงาน ระดับการวัด Nominal Scale
- 7) ประสบการณ์การทำงาน ระดับการวัด Ratio Scale
- 8) สถานภาพสมรส ระดับการวัด Nominal Scale

ส่วนที่ 1 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

ด้านเงินเดือน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	จำนวน 6 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	จำนวน 6 ข้อ
สถานะของอาชีพ	จำนวน 3 ข้อ
นโยบายและการบริหาร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ชีวิตส่วนตัว	จำนวน 3 ข้อ
ความมั่นคงในงาน	จำนวน 2 ข้อ
ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 6 ข้อ
ความรับผิดชอบ	จำนวน 4 ข้อ
ความก้าวหน้า	จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ตอนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 3 ทั้งหมดเป็นแบบมาตรา
ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เกณฑ์พิจารณาการเลือกตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
ค่อนข้างมาก และมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามและเทคนิคการวัดตามรูปแบบของ Likert's scale
ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก
เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 65 ข้อ ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ใช้เกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาพิสัย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากช่วงคะแนนเฉลี่ยและการแปลผลสามารถกำหนดให้

1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมาก

4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นแบบคำถามให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 5 ข้อ

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

2.1 การทดสอบเครื่องมือ

2.1.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เคยปฏิบัติงานหรือเคยมีประสบการณ์ด้านงานวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เคยปฏิบัติงานหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ในปีงบประมาณ 2566

3) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ปฏิบัติงานเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ได้ถ่ายโอนภารกิจส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยแล้ว ในปีงบประมาณ 2565 จนถึงปัจจุบัน

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาษาและถ้อยคำที่เหมาะสม เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาก่อนนำไปทดลองใช้โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

โดยให้ 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

จากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถาม โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด โดยผู้วิจัยเลือกทดลองเครื่องมือกับบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก และนำกลับมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) หากได้มากกว่า 0.7 จะทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3. การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิจะเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูล โดยได้ใช้แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไข สมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในเว็บไซต์ Google Form เพื่อให้สะดวกต่อผู้ให้ข้อมูลทุกคนในการตอบแบบสอบถามผ่านเว็บไซต์ดังกล่าว ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงแบบสอบถามดังกล่าวผ่าน Uniform Resource Locator (URL) โดยการใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลาตามความสะดวก โดยจะดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลผ่านทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตอบแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบก่อนการวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งนี้ การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย COA No. 88/2023 IRB No.88/2023 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566 เรียบร้อยแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) ในด้าน อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง สถานะบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

4.1.2 การวิเคราะห์คะแนนข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระสองตัวแปรขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise เพื่อใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย” โดยการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุโขทัย ที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 210 คน คำนวณโดยใช้โปรแกรม Epi Info และใช้การเลือกตัวอย่างจากการสุ่มตามจำนวนร้อยละของจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่แต่ละอำเภอ โดยคัดเลือกจากผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งการศึกษานี้มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 216 คน มีผู้ไม่ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย 3 คน และตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ครบถ้วน 3 คน จึงทำให้ได้ผู้แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 210 คน โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปตารางประกอบคำบรรยาย คือ

ตอนที่ 1 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และช่องทางได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการถ่ายโอนภารกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจและระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ตอนที่ 3 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร ประเภทตำแหน่ง รายได้ ขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และช่องทางได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการถ่ายโอนภารกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอใน ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ และช่องทางได้รับข้อมูลข่าวสาร เรื่องการถ่ายโอนภารกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	22.38
หญิง	163	77.62
อายุ		
21 - 30 ปี	42	20.00
31 - 40 ปี	71	33.81
41 - 50 ปี	60	28.57
51 - 60 ปี	37	17.62
$\bar{X} = 39.91$, Median = 39 , S.D. = 9.40, Range = 23 - 59		
สถานภาพ		
โสด	69	32.86
สมรส	126	60.00
หย่า/แยกกันอยู่	11	5.24
หม้าย/ร้าง	4	1.90
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	9.05
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	159	75.71
สูงกว่าปริญญาตรี	32	15.24

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานะของบุคลากร		
ข้าราชการ	171	81.40
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	39	18.60
ประเภทตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	35	16.67
พยาบาลวิชาชีพ	60	28.57
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	76	36.19
ทันตสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่ทันตกรรม/ทันตภิบาล	16	7.62
แพทย์แผนไทย	5	2.38
อื่นๆ	18	8.57
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 15,000	33	15.71
15,001 – 25,000	72	34.29
25,001 – 35,000	23	10.95
35,001 – 45,000	35	16.67
มากกว่า 45,000	47	22.38
$\bar{X} = 30,455.69$, Median = 25,480 , S.D. = 15,337.11 , Range = 5,000 – 68,000		
ขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
ขนาดเล็ก (S) 7 คน	94	44.76
ขนาดกลาง (M) 12 คน	106	50.48
ขนาดใหญ่ (L) 14 คน	10	4.76
ช่องทางได้รับข้อมูลข่าวสาร		
สื่อออนไลน์/โซเชียลมีเดีย		
ได้รับ	124	59.00
ไม่ได้รับ	86	41.00
สื่อสารมวลชน วิทยุ /โทรทัศน์/หนังสือพิมพ์		
ได้รับ	35	16.70
เอกสาร/หนังสือราชการของหน่วยงานท้องถิ่น		
ได้รับ	63	30.00
ไม่ได้รับ	147	70.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่องทางได้รับข้อมูลข่าวสาร (ต่อ)		
เอกสาร/หนังสือราชการของหน่วยงานสาธารณสุข		
ได้รับ	91	43.30
ไม่ได้รับ	119	56.70
บุคลากรของหน่วยงานท้องถิ่น		
ได้รับ	98	46.70
ไม่ได้รับ	112	53.30
บุคลากรของหน่วยงานสาธารณสุข		
ได้รับ	142	67.60
ไม่ได้รับ	68	32.40
อื่นๆ		
ได้รับ	6	2.90
ไม่ได้รับ	204	97.10

* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 77.62 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.81 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 75.71 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นข้าราชการ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 ส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.19 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขนาดกลาง (M) มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 ทั้งนี้ ได้รับข้อมูลข่าวสาร เรื่องการถ่ายโอนภารกิจจากบุคลากรของหน่วยงานสาธารณสุข มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมา คือ สื่อออนไลน์/โซเชียลมีเดีย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และจากช่องทางอื่นๆ น้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 รายละเอียดเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอน
ภารกิจและระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจ ที่จะถ่ายโอน
ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 210)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยการได้รับข้อมูลข่าวสาร			
การได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์และข้อมูลข่าวสาร	3.14	0.97	ปานกลาง
การถ่ายโอนภารกิจจากจากผู้ที่มิประสบการณด้านการถ่ายโอน ภารกิจไปแล้ว			
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน			
หน่วยงานปัจจุบันมีนโยบายการจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.45	0.82	มาก
เหมาะสมกับความสามารถและงานที่รับผิดชอบ			
การถ่ายโอนภารกิจส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้ได้รับ	3.22	0.89	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่มากขึ้น			
การถ่ายโอนภารกิจส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มสวัสดิการ	3.43	0.86	มาก
ที่ดีขึ้นกว่าเดิม			
การถ่ายโอนภารกิจส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้มีโอกาส	3.70	0.88	มาก
ให้ได้รับโบนัส			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.62	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			
นโยบายของหน่วยงานปัจจุบันสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา	3.75	0.73	มาก
ตนเองอย่างสม่ำเสมอ			
หน่วยงานปัจจุบันทำให้มีโอกาสนำเสนอผลงานด้านวิชาการ	3.50	0.85	มาก
ในระดับประเทศหรือต่างประเทศ			
การถ่ายโอนภารกิจส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มโอกาส	3.47	0.85	มาก
ในการเปลี่ยนสายงานได้หลากหลายมากขึ้น			

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ต่อ)			
การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทำให้มีเวลาพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ได้มากขึ้น	3.65	0.78	มาก
การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทำให้มีโอกาสค้นพบความสามารถด้านอื่นๆ จากการเปลี่ยนสายงาน	3.51	0.83	มาก
การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มความก้าวหน้าด้านวิชาชีพและโอกาสในการปรับระดับที่สูงขึ้นหรือโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานให้เข้าสู่ฝ่ายบริหารได้	3.70	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน			
หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้	3.80	0.81	มาก
การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.02	0.74	มาก
ความสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.83	0.74	มาก
การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.69	มาก
การอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด	3.61	0.93	มาก
และได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัด			
การชื่นชมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด	3.70	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.57	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ			
สถานะอาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำให้ได้รับ	3.93	0.68	มาก
การยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก			
ความกังวลการเปลี่ยนแปลงสถานะอาชีพภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ	3.25	1.02	ปานกลาง
การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนสายงานได้หลากหลายมากขึ้น	3.51	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.56	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร			
หน่วยงานปัจจุบัน มีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.86	0.65	มาก
ชื่นชอบนโยบายและการบริหารงานของ อบจ.	3.53	0.85	มาก
นโยบายของผู้บริหาร และรูปแบบการบริหารงานขององค์กร	3.50	0.90	มาก
ท้องถิ่นที่สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้จริง			
โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดเล็กสามารถสื่อสารข้อมูลและการประสานงานได้ง่าย	3.41	0.90	มาก
หน่วยงานองค์กรท้องถิ่นเมืองเครือข่ายขององค์กรชุมชน	3.48	0.88	มาก
ที่หลากหลายในพื้นที่และสามารถประสานงานได้ง่าย			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.69	มาก
ด้านสภาพการทำงาน			
การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทำให้หน่วยบริการมีงบประมาณในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้น	3.81	0.80	มาก
การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทำให้หน่วยบริการสามารถรับงบประมาณตรงจาก สปสช. ได้	3.89	0.78	มาก
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนทำให้หน่วยบริการในสังกัดมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น	3.90	0.80	มาก
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนทำให้หน่วยบริการในสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีขึ้น	3.90	0.81	มาก
เช่น การปรับสิ่งแวดล้อม อาคารหน่วยบริการ เป็นต้น			
หน่วยบริการมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน	3.64	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.65	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			
การมีความสุขและพอใจกับการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน	3.71	0.82	มาก
ความสะดวกสบายในการเดินทางไปสถานที่ทำงานปัจจุบัน	3.85	0.90	มาก
งานที่ทำในปัจจุบันไม่รบกวนเวลาส่วนตัว	3.54	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	0.71	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
แนวทางการถ่ายโอนภารกิจยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ	3.87	0.84	มาก
การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาทุก 4 ปีของ อบจ. อาจทำให้กังวลเรื่องความมั่นคงในการทำงาน	3.34	0.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.73	มาก
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน			
ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบันให้อิสระในการทำงาน	3.63	0.79	มาก
หน่วยงานปัจจุบันมีการสอนงานใหม่ๆ ให้เสมอ	3.63	0.72	มาก
สสอ.ให้ความช่วยเหลือและนิเทศงานเป็นอย่างดี	3.58	0.85	มาก
สสจ.มีคู่มือ/แนวปฏิบัติในการทำงานก่อนการดำเนินการสนับสนุนให้อยู่เสมอ	3.50	0.80	มาก
การถ่ายโอนภารกิจอาจทำให้การทำงานไม่คล่องตัวจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ใช่บุคลากรด้านสาธารณสุขโดยตรง	3.43	0.87	มาก
การถ่ายโอนภารกิจทำให้การทำงานยากลำบากเนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาของ อบจ. ที่มีอำนาจสั่งการเพียงคนเดียว	3.21	0.95	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.60	มาก
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
การดำเนินงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.94	0.61	มาก
การถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น	3.61	0.81	มาก
การสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น หลังการถ่ายโอนภารกิจ	3.56	0.81	มาก
การทำงานหลังการถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น	3.51	0.83	มาก
การทำงานภายหลังการถ่ายโอนภารกิจจะทำให้สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้	3.50	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.65	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม			
หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ปฏิบัติและชื่นชมอยู่เสมอ	3.56	0.72	มาก
การมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นในที่ทำงาน ได้อย่างเต็มที่	3.72	0.75	มาก
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่มักเป็นที่ยอมรับของทุกคน	3.58	0.73	มาก
เพื่อนร่วมงานเห็นความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.74	0.71	มาก
การถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสได้รับการมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถด้านผู้นำมากขึ้น	3.53	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.60	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
งานที่ทำอยู่มีความท้าทายและน่าสนใจ	3.70	0.72	มาก
การทำงานภายใต้กระทรวงสาธารณสุขมีการทำงาน ที่มุ่งเน้นตัวชี้วัดมากเกินไป	4.18	0.86	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิด ผลสำเร็จ	3.89	0.68	มาก
หลังการถ่ายโอนอาจได้ทำงานเพิ่มขึ้น จากบทบาท หน้าที่เดิม	3.42	0.70	มาก
หลังการถ่ายโอนงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะ และความชำนาญเฉพาะทางและมีความสำคัญ ต่อการขับเคลื่อนองค์กร	3.63	0.67	มาก
การถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสได้ทำงานอื่นที่ได้ ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.66	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.53	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความรับผิดชอบ			
การปฏิบัติตามกฎระเบียบการงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	3.92	0.65	มาก
หากถ่ายโอนภารกิจแล้วสามารถปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทยได้เป็นอย่างดี	3.78	0.73	มาก
หากถ่ายโอนภารกิจแล้วสามารถรับผิดชอบงานที่ไม่คุ้นเคยได้เป็นอย่างดี	3.64	0.73	มาก
หากถ่ายโอนภารกิจแล้วจะทำงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี	3.77	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.62	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน			
การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันทำให้มีผลงานในการนำไปเลื่อนตำแหน่งได้	3.62	0.79	มาก
การปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.47	0.80	มาก
การถ่ายโอนภารกิจจะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับในสายงานบริหารได้	3.56	0.86	มาก
การถ่ายโอนภารกิจจะให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายขึ้น	3.57	0.84	มาก
การถ่ายโอนภารกิจจะให้มีโอกาสเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน	3.68	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์และข้อมูลข่าวสาร การถ่ายโอนภารกิจจากจากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการถ่ายโอนภารกิจไปแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.14 และ 0.97 ตามลำดับ ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ รายด้าน มีดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านเงินเดือน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.45 และ 0.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โอกาสได้รับโบนัสหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.88)

อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานปัจจุบันมีนโยบายการจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทน เหมาะสมกับความสามารถและงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.82) อยู่ในระดับมาก และการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.60 และ 0.61 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นโยบายของหน่วยงานปัจจุบันสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มความก้าวหน้าด้านวิชาชีพและโอกาสในการปรับระดับที่สูงขึ้นหรือโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานให้เข้าสู่ฝ่ายบริหารได้ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับมาก และการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนสายงานได้หลากหลายมากขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.83 และ 0.57 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก และการอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดและได้ร่วมงานกับบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับมาก

4. ด้านสถานะของอาชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.57 และ 0.56 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานะอาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้ได้รับการยกย่องและความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจถ่ายโอน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนสายงานได้หลากหลายมากขึ้น ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก ความกังวลการเปลี่ยนแปลงสถานะอาชีพภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.02) อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.56 และ 0.69 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานปัจจุบัน มีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจถ่ายโอน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่

ขึ้นชอบนโยบายและการบริหารงานของ อบจ. ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก และโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดเล็กสามารถสื่อสารข้อมูลและการประสานงานได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก

6. ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.83 และ 0.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนทำให้หน่วยบริการในสังกัดมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนทำให้หน่วยบริการในสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีขึ้น เช่น การปรับสิ่งแวดล้อม อาคารหน่วยบริการ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก หน่วยบริการมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก

7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.70 และ 0.71 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสะดวกสบายในการเดินทางไปสถานที่ทำงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การมีความสุขและพอใจกับการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.82) อยู่ในระดับมาก และงานที่ทำในปัจจุบันไม่รบกวนเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับมาก

8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.61 และ 0.73 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แนวทางการถ่ายโอนภารกิจยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาทุก 4 ปีของ อบจ. อาจทำให้กังวลเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.98) อยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.50 และ 0.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานปัจจุบันมีการสอนงานใหม่ๆ ให้เสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบันให้อิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก และการถ่ายโอนภารกิจทำให้การทำงานยากลำบาก เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาของ อบจ. ที่มีอำนาจสั่งการเพียงคนเดียว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.95) อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.63 และ 0.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการดำเนินงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก และการทำงานภายหลังการถ่ายโอนภารกิจจะทำให้สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.63 และ 0.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานเห็นความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก และการถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถด้านผู้นำมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.75 และ 0.53 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทำงานภายใต้กระทรวงสาธารณสุขมีการทำงานที่มุ่งเน้นตัวชี้วัดมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก และหลังการถ่ายโอนอาจได้ทำงานเพิ่มขึ้น จากบทบาทหน้าที่เดิม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก
4. ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.78 และ 0.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบการงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ หากถ่ายโอนภารกิจแล้วสามารถปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทยได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก และหากถ่ายโอนภารกิจแล้วสามารถรับผิดชอบงานที่ไม่คุ้นเคยได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.53 และ 0.61 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันทำให้มีผลงานในการนำไปเลื่อนตำแหน่งได้ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก และการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุโขทัย ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 210)

ตัวแปร ความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
หากมีการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการถ่ายโอนภารกิจเพิ่ม จะยื่นคำร้องขอถ่ายโอนทันที	3.29	1.18	ปานกลาง
มีความตั้งใจที่จะขอโอนย้ายถ่ายโอนมาสังกัดท้องถิ่นในเร็วๆ นี้	3.31	1.20	ปานกลาง
ต้องการไปปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่หลังการถ่ายโอน	3.15	1.20	ปานกลาง
หากมีบุคลากรที่ถ่ายโอนภารกิจไปแล้วต้องการย้ายกลับ	3.07	1.08	ปานกลาง
กระทรวงสาธารณสุขยินดีที่จะขอโอนย้ายไปทดแทน			
หากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปัจจุบันไม่ต้องการถ่ายโอนภารกิจ ยินดีที่จะถ่ายโอนภารกิจ แม้จะไม่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดิม	3.13	1.24	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.19 และ 1.06 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความตั้งใจที่จะขอโอนย้ายถ่ายโอนมาสังกัดท้องถิ่นในเร็วๆ นี้ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.20) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ หากมีการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการถ่ายโอนภารกิจเพิ่ม จะยื่นคำร้องขอถ่ายโอนทันที ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.18) อยู่ในระดับปานกลาง และหากมีบุคลากรที่ถ่ายโอนภารกิจไปแล้วต้องการย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุขยินดีที่จะขอโอนย้ายไปทดแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.08) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วน จังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอน	B	Std. Error	β	t	p-value
ค่าคงที่ - .605					
ปัจจัยส่วนบุคคล					
ประเภทตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. - 1.831 (กลุ่มอ้างอิง นวก. สาธารณสุข/จพง. สาธารณสุข)	.641	-.129	-2 .856	.005*	
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายและการบริหาร	.541	.104	.353	5.188	.000**
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	-.349	.070	-.236	-4.991	.000**
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	.433	.117	.265	3.707	.000**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.375	.101	.218	3.707	.000**
R = 0.772 ; $R^2 = 0.596$; Adjusted $R^2 = 0.587$, F = 60.305, SE = 3.396; p-value < 0.05					

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพยากรณ์ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นบันได (stepwise) โดยตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการเพื่อการพยากรณ์ มี 4 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีทั้งหมด 9 ตัวแปร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร ประเภทตำแหน่ง รายได้ และขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2. ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 3. ปัจจัยค้ำจุน มีทั้งหมด 9 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ, ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, ด้านสถานะของอาชีพ, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน และ 4. ปัจจัยจูงใจ มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล, ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม, ด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้ 5 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (X1) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร (X2) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (X3) และปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล (X4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X5) มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย (Y) ร้อยละ 59.6 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ดังนี้

$$Y = - 0.605 - 1.831(X1) + 0.541(X2) - 0.349(X3) + 0.433(X4) + 0.375(X5)$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร (X2) และปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล (X4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X5) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (X1) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (X3) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย มากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (X1) รองลงมา คือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร (X1) ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล (X4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X3) และปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (X2) ตามลำดับ

ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบาย ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย น้อยกว่า นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข 1.831 หน่วย หาก ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร (X2) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีผลความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพิ่มขึ้น 0.541 หน่วย ทั้งนี้ เมื่อกำหนด ตัวแปรอื่น มีค่าคงที่ หาก ปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (X3) มีค่าลดลง 1 หน่วย จะทำให้มีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

ทั้งนี้ เมื่อกำหนด ตัวแปรอื่น มีค่าคงที่ ทั้งนี้ เมื่อกำหนด ตัวแปรอื่น มีค่าคงที่ หาก ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล (X4) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีผลความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพิ่มขึ้น 0.433 หน่วย และหากปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (X5) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีผลความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เพิ่มขึ้น 0.375 หน่วย ทั้งนี้ เมื่อกำหนด ตัวแปรอื่น มีค่าคงที่

ประเด็นข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

1. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการทราบข่าวสารเกี่ยวกับการถ่ายโอนเพิ่มมากขึ้น ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลเชิงลบมากกว่าเชิงบวก และไม่สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการถ่ายโอน ควรชี้แจงข้อเท็จจริง ทุกเรื่องเกี่ยวกับการถ่ายโอน ทั้งก่อนและหลังการถ่ายโอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจถ่ายโอนมากขึ้น

2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับการปรับเงินเดือนแบบเปอร์เซ็นต์ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ปรับเงินเดือนตามบัญชี 5 ซึ่งในแต่ละระดับชั้นมีความแตกต่างกันมากพอสมควร จึงควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นแบบเปอร์เซ็นต์ภายหลังการถ่ายโอน นอกจากนี้ สวัสดิการต่างๆ ไม่ครอบคลุมและเหลื่อมล้ำบางประการ

3. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

การถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และมีแนวทางหลากหลาย เป็นระบบ โดยสามารถเลื่อนสอบเปลี่ยนสายงานได้

4. ด้านสถานะของอาชีพ

ควรมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสการถ่ายโอนเจ้าหน้าที่ที่มีความประสงค์ถ่ายโอนเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านนโยบายและการบริหารนโยบาย

ขั้นตอนระเบียบการถ่ายโอนโดยภาพรวมควรมีความชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งเรื่องการทำงาน สวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารงาน ซึ่งหากมีความพร้อมและความชัดเจนมากขึ้นอาจส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขที่มีความประสงค์และพร้อมจะถ่ายโอนมีความมั่นใจในการตัดสินใจที่จะถ่ายโอนมากขึ้น

6. ด้านสภาพการทำงาน

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ โครงสร้าง พื้นที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในพื้นที่

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ควรมีการถ่ายโอนไปพร้อมๆ กันทั้งจังหวัด อยู่ในบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการเปรียบเทียบกัน ขับเคลื่อนไปตามความรู้ความสามารถ และควรมีการรับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่ม รวมถึง บุคลากรเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี หรือมากกว่า 1 ครั้ง/ปี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรจะมีแนวทางที่ชัดเจนที่จะช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ย้ายไปทำงานสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หลังปี 2566 กรณี สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ออกคำสั่งให้โอนแต่องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานก่อน อาจจะมีปัญหาเรื่องระเบียบในการปฏิบัติราชการ

8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงานกังวลเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ และมีความต้องการให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แสดงภาวะผู้นำท้องถิ่น โดยมีนโยบาย ขอรับถ่ายโอนทุกแห่งทั้งจังหวัด เพื่อลดความกังวล ลดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เป็นธรรม และการปิดกั้นเจ้าหน้าที่ที่ประสงค์ถ่ายโอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นแนวทางเดียวกันทั้งหมด นอกจากนี้ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลจังหวัดควรดูแลสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังไม่ถ่ายโอนให้เป็นแนวทางเดียวกัน บางส่วนมีความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด น่าจะยังไม่มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานสาธารณสุข จึงยังไม่ตัดสินใจถ่ายโอน และเห็นว่าควรมีระบบการดำเนินงานด้านสาธารณสุขที่ชัดเจนระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงมหาดไทยเสียก่อน โดยเฉพาะข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงมหาดไทย อย่างไรก็ตาม หลายคนมองว่าระบบการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะยึดระเบียบกฎหมาย ความถูกต้องมากกว่ากระทรวงสาธารณสุขทำให้การทำงานไม่คล่องตัว

9. ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล

ควรมีสื่อประชาสัมพันธ์ ผลงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปแล้ว ด้านสื่อสาธารณะ หรือแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นอกเหนือจากบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจถ่ายโอน

10. ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกขอบคุณองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เปิดโอกาส ให้เจ้าหน้าที่ และประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม จากการถ่ายโอนภารกิจทำให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความชื่นชมเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นอย่างมาก

11. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีไม่มาก และต้องทำงานตามตัวชี้วัดที่มีมากมาย รวมถึง งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ตรงตามสายงาน เช่น พยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน ภายหลังจากถ่ายโอนต้องการให้มีการสรรหาเจ้าหน้าที่เพิ่มให้เพียงพอ และตรงตามตำแหน่งงานเพื่อลดภาระเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเดิม และควรลดการประเมินผลงาน รวมถึงการประกวดต่างๆ โดยไม่มีงบประมาณสนับสนุนให้ หรือมีแต่ไม่เพียงพอ ควรเน้นการทำงานให้ประชาชนมากขึ้น ทั้งนี้ การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนยังคงสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ

12. ด้านความรับผิดชอบ

การถ่ายโอนขึ้นอยู่กับความสมัครใจของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ต้องทำงานกับประชาชนเช่นเดียวกัน

13. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปรับเลื่อนตำแหน่งต่างๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งเจ้าพนักงาน เพื่อเลื่อนเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และขอความช่วยเหลือในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถถ่ายโอนได้ แม้ไม่ได้ถ่ายโอนมาพร้อมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและควรมีแนวทางเพื่อความก้าวหน้าให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขด้วย

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยนำผลมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ใช้การอธิบายอ้างอิงความสอดคล้องตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยมีระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ระดับปานกลาง มีความตั้งใจที่จะขอโอนย้ายถ่ายโอนมาสังกัดท้องถิ่นในเร็วๆ นี้ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หากมีการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มจะยื่นคำร้องขอถ่ายโอนทันที และหากมีบุคลากรที่ถ่ายโอนภารกิจไปแล้วต้องการย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุขยินดีที่จะขอโอนย้ายไปทดแทน น้อยที่สุด

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจัยด้านคุณ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน และปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. อภิปรายผล

บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยมีระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ว่าบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยมีระดับความตั้งใจ

ที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ในระดับน้อย เนื่องจากอาจเกิดจากการได้รับความรู้เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจที่มากขึ้น ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนะชาวีร์ สมหวังพรเจริญ, ธีระวุธ ธรรมกุล และอารยา ประเสริฐชัย (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติและการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความรู้ ทัศนคติและการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กัน และการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจัยด้านงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน และปัจจัยสูงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งมีเพียงปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่ง และปัจจัยด้านงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร รายได้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาส ในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ทั้งนี้ ปัจจัยมีผลกับการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย น้อยกว่า นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข 1.831 หน่วย เนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นตำแหน่งสูงสุดของการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอำนาจและมีความเป็นอิสระในการบริหาร หากมีการถ่ายโอนภารกิจทำให้ต้องมาอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนักการเมือง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงมีความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจน้อยกว่าตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขหรือเจ้าพนักงานสาธารณสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภานัน พุฒตาล (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ตำแหน่งงาน

มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงานมีผลต่อทั้งปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ที่มีผลต่อการลาออก

2) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลทางบวกกับการตัดสินใจถ่ายโอน กล่าวคือ บุคคลเมื่อตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือย้ายงานนอกจากปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนแล้วผู้ย้ายงานอาจพิจารณาจากนโยบายการบริหารเป็นหลัก เช่น ในองค์กรที่มีนโยบายและการบริหารที่ดี ย่อมส่งผลให้มีผู้ประสงค์มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นจำนวนมาก ดังเช่นการศึกษาของกรวิทย์ ศานติอาวรณ์ (2551) เรื่องปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อการทำงานคือ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท กรณีการถ่ายโอนภารกิจก็เช่นเดียวกัน บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขหลายรายที่ตัดสินใจถ่ายโอน เนื่องจากขึ้นชอบนโยบายการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เน้นการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่มากกว่าการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด เนื่องจากหลายพื้นที่มีบริบทที่แตกต่างกัน จึงอาจใช้ตัวชี้วัดเดียวกันไม่ได้ นอกจากนั้นนโยบายการเพิ่มอัตรากำลังในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ก็มีส่วนทำให้มีผู้ประสงค์อยากถ่ายโอนมากขึ้น นอกจากนี้การทำงานภายใต้ตัวชี้วัดที่มากเกินไปอาจสร้างความกดดันกับผู้ปฏิบัติงาน จนตัดสินใจขอถ่ายโอนภารกิจในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา จันทรวิวัฒน์ (2562) เรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการตัดสินใจ โอนย้าย คือ การทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้บริหาร นอกจากนี้ วนิดา ทังนุ้ย (2566) ในการศึกษาเรื่อง การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ยังพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและระบบบริหารงาน มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ลาออก ของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เช่นเดียวกัน

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลทางลบต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสื่งค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยอานนท์ กุลธรรมานุสรณ์ และคณะ (2561) ได้วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลสื่งค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการบริหารจัดการ มีสายบังคับบัญชาที่สั้นซึ่งเป็นทั้งจุดแข็ง และจุดอ่อนขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการของผู้บริหาร ในการใช้ให้เป็นคุณหรือเป็นโทษ ขึ้นอยู่กับนักการเมืองท้องถิ่นเป็นสำคัญ ในปัจจุบันท้องถิ่นบางแห่งยังขาดระบบการถ่วงดุลอำนาจที่ดี นักการเมืองท้องถิ่นมีอิทธิพลสูง และบางพื้นที่ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความกังวลเกี่ยวกับการปกครองและบังคับบัญชาของผู้บริหารซึ่งมาจากการเมืองท้องถิ่น

อาจมีการปกครองแบบระบบอุปถัมภ์ ทำให้ผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่มีความก้าวหน้า ในอนาคตหากตัดสินใจถ่ายโอน นอกจากนี้การถ่ายโอนภารกิจเป็นการดำเนินงานในระยะเปลี่ยนผ่านช่วงแรก ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจยังไม่มากพอหากเทียบกับหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข การปกครองและบังคับบัญชาที่มีผู้สั่งการที่มีอำนาจหลักเพียงคนเดียว และมีการปรับเปลี่ยนทุก 4 ปี ตามผลการเลือกตั้ง หากถ่ายโอนภารกิจแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร อาจเกิดการดำเนินงานที่ไม่คล่องตัวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของประวิทย์ เตชเมฆทัตตะ (2554) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แผนกลูกค้าสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท AAA จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้านระบบงาน เวลาการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านระบบงานที่ไม่ชัดเจน คือพนักงานขาดความชัดเจนในรายละเอียดการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานและสับสนในบทบาทการทำงานของตนเอง อาจเกิดจากปัญหาด้านการนิเทศงาน และยังมีการวิจัยของชิตชนก ศรีรักรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก

3) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิทย์ ศานติวารณ์ (2551) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจกระตุ้นในการทำงาน ที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ล้วนแต่ส่งผลต่อการทำงานในเชิงบวกของพนักงาน ทั้งสิ้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสามารถปรับระดับจากชำนาญการเปลี่ยนเป็นชำนาญการพิเศษได้ หากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบ และมีผลงานที่สามารถนำมาปรับระดับได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณิการ์ เกตุทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ปัจจัยจูงใจทั้งสองเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก

ในส่วนของระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร รายได้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะของบุคลากร รายได้ ไม่ได้แตกต่างกันมากนักไม่ว่าจะตัดสินใจ ถ่ายโอนภารกิจหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิภา ศรีวรรมาศ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจ ลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน พบว่าปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้า ภายใน ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สำหรับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลต่อการ ลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอน ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารว่าได้รับข้อมูลทางด้านลบ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจและไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงหรือไม่ จึงไม่ส่งผล ต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ จะเห็นได้จากผลการศึกษาที่มีแนวโน้มความตั้งใจถ่ายโอน ภารกิจมากขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ Klapper (1960, หน้า 19) ที่กล่าวว่า การรับรู้ข่าวสาร เป็นกระบวนการ การเลือกรับข่าวสารหรือเปิดรับ ข่าวสารที่เปรียบเสมือนเครื่องกรองโดยแต่ละบุคคลจะเลือกเปิดรับสื่อ และข่าวสารจากแหล่งข่าวสารที่ต่างกันออกไป โดยเลือกตามความสนใจเพื่อไปสนับสนุนทัศนคติ เดิมที่มีอยู่และมักจะหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ไม่สอดคล้องกัน หรือเป็นข่าวสารที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เมื่อบุคคลเปิดรับข้อมูล ข่าวสารแล้ว บางครั้งผู้รับอาจไม่ได้ตีความข่าวสารนั้นเหมือนที่ผู้ส่งสารจะสื่อ ออกไป ขึ้นอยู่ที่บุคคลจะตีความหมายของสาร ในการตีความหมายก็มาจากทัศนคติประสบการณ์ สถานการณ์ ณ ตอนนั้น และบุคคลเลือกจดจำเฉพาะข่าวสารที่ตรงกับความต้องการ ความสนใจ ทัศนคติ ของตนเอง ข่าวสารที่บุคคลจดจำจะมีเนื้อหาที่ช่วยสนับสนุนความคิด หรือความเชื่อเดิมที่บุคคลมีอยู่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในกรณีของการถ่ายโอนภารกิจมีแตกต่างด้านผลตอบแทนน้อยมาก การเลื่อนเงินเดือนไม่แตกต่างกันมากนักจึงไม่ใช่ปัจจัยจูงใจที่จะส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจ สอดคล้อง กับงานวิจัยของวรรษพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่ง ในระบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจ ลาออกของคนเก่ง ในระบบราชการ ในด้านโอกาส ในการพัฒนาตนเองผู้ศึกษามีความเห็นว่าการทิ้งกระทรวงสาธารณสุข

และกระทรวงมหาดไทยต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ ทั้งนี้ หากโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าแตกต่างกัน ก็อาจเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ เช่นเดียวกับงานวิจัยของพาดิ สังข์ทอง (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจทำได้โดยการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เป็นโอกาสอย่างหนึ่งที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เนื่องจากหากถ่ายโอนภารกิจแล้วก็จะได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานเดิม กับผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดิม และยังต้องร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเดิมๆ จึงไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจมากนัก หากบุคลากรมีปัญหากับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา อาจตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกมากกว่า เป็นไปตามงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ คือ หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในด้านสภาพการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรราชพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงาน และปัจจัยลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ อาจอนุมานได้ว่าบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้กับทุกองค์กร ไม่ว่าจะมีความสภาพการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติแบบไหนก็สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ จึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ

อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาของสุวรรณ ศรีรักษา, จิตาภา ถิรศิริกุล, และชาญชัย จิตรเหล้าอาพร (2565) ที่ศึกษาเรื่องทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก โดยการวิเคราะห์ทางปรัชญาสังคมศาสตร์ในประเด็นภาววิทยา ญาณวิทยา และวิธีวิทยาผลการศึกษา สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก มีมุมมองในด้านภาววิทยาแบบพื้นฐานนิยม และมีฐานคติแบบประจักษ์นิยม, ด้านญาณวิทยา สะท้อนฐานคติแบบปฏิฐานนิยมที่มุ่งเน้นการสร้างทฤษฎีที่ใช้เป็นหลักการทั่วไป ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยมี รูปแบบการอธิบายที่เน้นด้านการกระทำของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นชัดเจน และประจักษ์ได้แต่ไม่สามารถทำนายปรากฏการณ์ผ่านการตั้งสมมติฐานของทฤษฎีนี้ได้กับผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่ม ดังนั้น ผลการศึกษาในแต่ละกลุ่มตัวอย่างอาจแตกต่างกันไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไปในการนำผลการวิจัยไปใช้

นำผลการวิจัยไปปรับปรุงการดำเนินงานด้านบุคลากร การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง และการดำเนินงานด้านการถ่ายโอนภารกิจ ในจังหวัดสุโขทัย ควรเน้นด้านที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่ง ควรมีการให้ข้อมูลทำความเข้าใจ และมีการประชาสัมพันธ์การทำงานภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ผู้ที่ยังไม่ตัดสินใจถ่ายโอนเห็นว่า หากถ่ายโอนมาแล้ว ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ได้รับการยกย่องให้เกียรติ ไม่น้อยไปกว่าเดิม รวมไปถึง การใส่ใจดูแลบุคลากรที่ถ่ายโอนในตำแหน่งอื่นด้วยเช่นกัน

3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการปรับปรุงเรื่องระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เน้นนโยบาย และการบริหารงานของ อบจ. ที่มุ่งเน้นประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

3.1.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ควรให้อิสระในการทำงาน เป็นระบบที่เรียบง่าย มีการสอนงานใหม่ๆ ให้เสมอ และคอยแก้ปัญหาต่างๆ พร้อมทั้ง จัดทำระบบการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่าย ควรดึงเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งค่อนข้างห่างไกลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.1.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ควรมอบหมายงานที่ทำทนาย และมีเป้าหมายชัดเจนในการดำเนินงาน และอาจลดการประกวดหรือแข่งขันที่ต้องใช้งบประมาณ จำนวนมาก มุ่งเน้นความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้จริง ในแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีบริบทต่างกัน ปัญหาแตกต่างกัน จึงจะตอบสนองต่อเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจมากที่สุด

3.1.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีการประชาสัมพันธ์ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านตำแหน่งงาน ในตำแหน่งต่างๆ เช่นการเลื่อนปรับระดับจากชำนาญการ เป็นชำนาญการพิเศษ การปรับตำแหน่งเจ้าพนักงานเป็นนักวิชาการ และการปรับการจ้างงาน ของลูกจ้างที่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเดิม

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูล เนื่องจากเป็นประเด็นที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน ทำให้ต้องมีการประสานงานกับบุคคลหลากหลายกลุ่ม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อใช้เวลาทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย อย่างน้อย 3 เดือน

สำหรับการเก็บข้อมูล และอาจมีการให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้
เกิดความเข้าใจในภารกิจการถ่ายโอนมากขึ้น

3.2.2 พิจารณานำผลของการนำไปจัด ทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอน
ภารกิจมาศึกษาเพิ่มเติม หรืออาจมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กรวิทย์ ศานติอาวรรณ. (2551). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงาน วิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)* [การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.*
- กันทลัส ทองบุญมา. (2559). *การเปิดรับข่าวสารและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์คลองบางขุนเทียน ของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2(1), 111-122.*
- กาญจนา โชคเหรียญสุขชัย. (2550). *จิตลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการเลือกรับรู้และตีความละคร โทรทัศน์ของเยาวชนไทย: การสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน การประเมินและการพัฒนา: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 9). วิญญูชน.
- คณะกรรมการบริหาร องค์การอนามัยโลก สมัยที่ 152. (2566). *สรุปผลการประชุมคณะกรรมการ บริหารองค์การอนามัยโลก สมัยที่ 15 ใน ดโวโตรส อัดฮาโนม (ประธาน). การประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การอนามัยโลก สมัยที่ 15* (หน้า 4-7). เจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์. องค์การอนามัยโลก.
- คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี. (2561). *การสำรวจและการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ 2561.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี.พริ้นท์ (1991).

- จันทรมร สีหาบุญญลี. (2558). ระบบการเมือง. *รายการ ร้อยเรื่องเมืองไทย*. <https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/radio%20scripts/pdf/255805/NALT-radioscript-rr2558-020558.pdf>
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2558). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 12(58), 13-24.
- จิรสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จุไรวรรณ บินดุหลม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉันทกร แก้วเกษ. (2561). การรับรู้รูปแบบการสื่อสารองค์การ สื่อประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารวัฒนธรรมองค์การ ที่พยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(2), 308-322.
- ณัฐวิโรจน์ มหายศ. (2563). พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารผ่านสื่อใหม่ กับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา และความสนใจในการเลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยบูรพาของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวนภา เกตุทอง. (2563). การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 3(2), 46-57.
- ตุลยวดี หล่อตระกุล. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา*, 12(1), 64-72.
- ตุลยวดี หล่อตระกุล, อนุวัต กระสังข์ และจิตวุฒิ หมั่นมี. (2564). ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(6), 29-42.

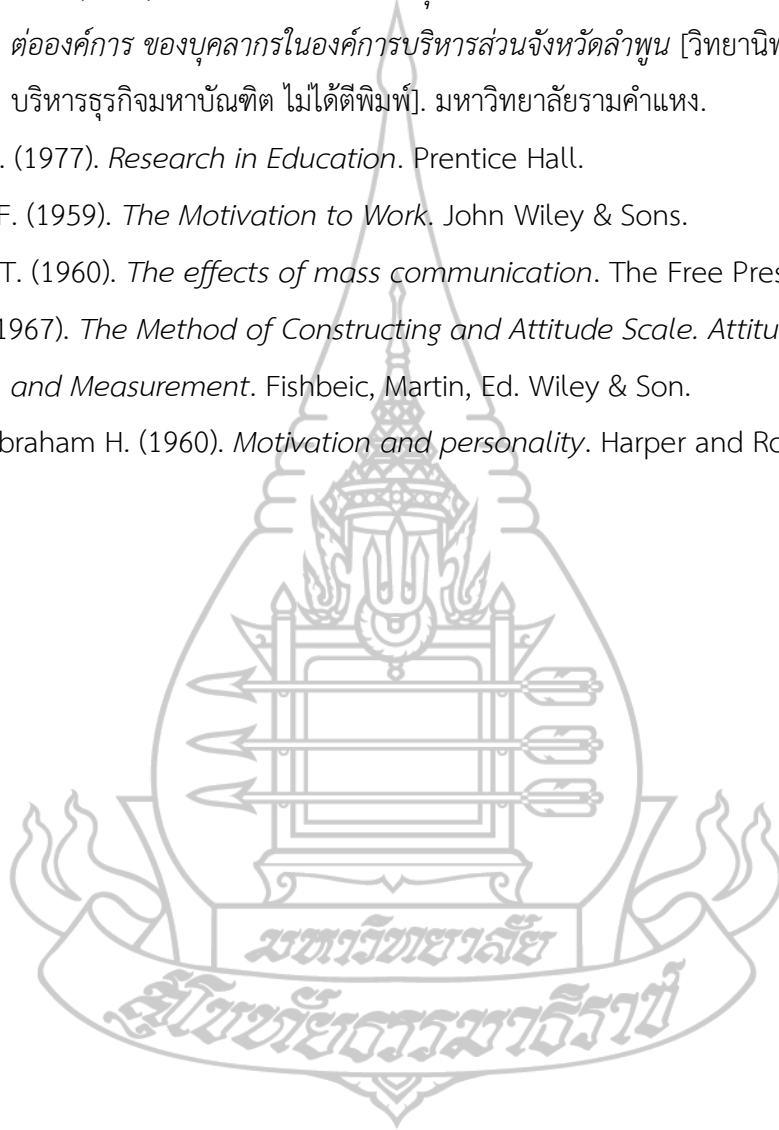
- นพวรรณ โสภี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กับการรับรู้ภาพลักษณ์
ของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
[สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นะชาวีร์ สมหวังพรเจริญ, ชีระวุธ ธรรมกุล และอารยา ประเสริฐชัย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความรู้ ทศนคติและการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี.
วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 35(2), 33-50.
- นันทินี พิศวิลัย. (2558). พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร และความพึงพอใจของผู้ใช้เว็บไซต์
www.ginraidee.com ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตร์
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทิยา ไทยเจริญ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาดียา ภูโน, ภัทรพร อุดมทรัพย์ และวรางคณา ต้นทสันตีสกุล. (2563). การรับรู้ข่าวสาร
และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การใช้ถุงพลาสติกของประชากรในจังหวัดสงขลา.
วารสารสิ่งแวดล้อม, 24(2), 1-9.
- นิธินาถ วงศ์สวัสดิ์ และปวีณา คำพุกกะ. (2557). ความตั้งใจของผู้ซื้อขายหลักทรัพย์ผ่านอินเทอร์เน็ต.
วารสารสมาคมนักวิจัย, 10(2), 56-67.
- นิรมล กะการดี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
[การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญมี แก้วจันทร์ ป.ร.ม. (2565). การพัฒนารูปแบบช่วยการตัดสินใจของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.
เชียงใหม่วารสาร, 14(1), 119-135.
- ประวิทย์ เตชมัทธนะ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์
(กรณีศึกษาบริษัท AAA จำกัด) [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พงศกรณม์ เหลืองประเสริฐ. (2563). การวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจลาออกและคงอยู่ของพนักงาน:
กรณีศึกษา บริษัทผลิตสินค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และหมากฝรั่งแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พงศธร พอกเพิ่มดี. (2563). แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2561-2580. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 29(1), 173-186.
- พรนิภา ศรีวราศ. (2562). การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ คึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญาภา จันทร์วุฒิมวงศ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). มนตรี.
- ภาวิณี น้อยช่างคิด. (2558). พฤติกรรมการเปิดรับข่าวและความพึงพอใจต่อรูปแบบการนำเสนอข่าว ผ่านเฟซบุ๊กของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิรมย์พร ไชยยนต์. (2557). การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น: ศึกษากรณีการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในระดับจังหวัด [วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และคณะ. (2555). กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. มูลนิธิสถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ.
- เลิศศักดิ์ ต้นโต และสรล มาจู. (2558). แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติการบริหาร จังหวัดปกครองตนเอง. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย.
- วนิดา ทิ้งนุ้ย. (2566). การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐ ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรัชพร อากาศแจ้ง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารัช หงส์พงษ์. (2564). พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสม ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ยี่รงค์. (2563). การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการถ่ายโอน. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 18(2), 27-57.

- วิชชุกร นาคธน. (2550). *การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริธัญญา เลิศทรัพย์สำราญ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤต Covid-19 ของพนักงานประจำ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y* [สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ ไชยภักดี. (2555). *แรงจูงใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการเลือกศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษา ที่รองรับตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียน* [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* [รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ไม่ได้ตีพิมพ์], มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมยศ นาวิก. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. บรรณกิจ 1991.
- สมสมัย สุธีรคันต์ และจินตนา วรรณรัตน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 20(2), 145-159.
- สวรินทร์ เนืองคำมา. (2558). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยทางการตลาดผ่านสื่อออนไลน์ มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติ การมีส่วนร่วมบนสื่อออนไลน์ และแนวโน้มในการใช้บริการพื้นที่ทางการตลาด ด้วยตัวคอนเทนต์เนอร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันหจจุทา ชมภูษ. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนมัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด*. สำนักงาน.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย. (2565). *รายงานประจำปี 2565 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย*. สำนักงาน.

- สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2565). *สธ.เผย สัปดาห์แรกถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ อบจ.แล้ว 6 จังหวัด รวม 441 แห่ง*.
<https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/179593/>
- สุชาดา สงวนพรรค .(2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุปราณี กำแหงหาญ. (2562). *ทฤษฎี 2 ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา กรมบัญชีกลาง ส่วนกลาง. บริหารธุรกิจ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุภวัฒน์ สงวนงาม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกรับชมรายการข่าวของสถานีโทรทัศน์ของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สุวรรณา ศรีรักษา, จิตภา ธีรศิริกุล และชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2565). *ปรัชญาทางสังคมศาสตร์ และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์เกอร์. วารสารวิชาการไทย วิจัยและการจัดการ, 3(3), 152-162.*
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. (2566). *ข้อมูลผู้ประสงค์ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ปีงบประมาณ 2566*. กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา, 2(2), 52-61.*
- อังคณา ไวน์ส. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงาน ทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ กุลธรรมานุสรณ์ และคณะ. (2561). *การประเมินการถ่ายโอนหน่วยบริการปฐมภูมิ ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: สังเคราะห์บทเรียนจากพื้นที่ 51 แห่ง และทางเลือกในเชิงนโยบาย. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).*
- อาสภา รัตนมั่งเมฆา. (2559). *ทัศนคติพฤติกรรมการเปิดรับและความพึงพอใจของผู้ชม ละครซีรีส์ ช่อง GMM 25 ผ่านสื่อยูทูป* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- อุทิศ ดวงผาสุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 10(2), 183-196.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best, John. (1977). *Research in Education*. Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Klapper, J.T. (1960). *The effects of mass communication*. The Free Press.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin, Ed. Wiley & Son.
- Maslow, Abraham H. (1960). *Motivation and personality*. Harper and Row.

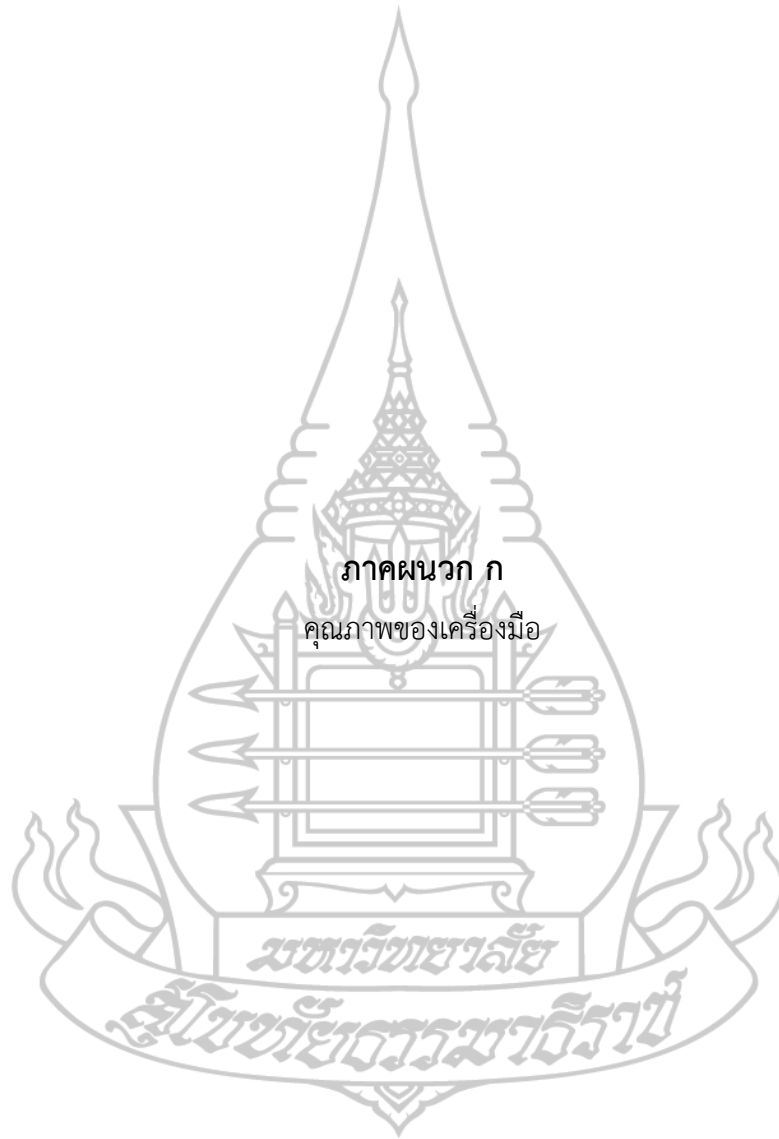




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์พัฒนศึกษา

สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน

1. ปัจจัยค้ำจุน

รายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.745 (คัดข้อที่ 2 ออก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.743 (คัดข้อที่ 3 ,7, 8 ออก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.842 (คัดข้อที่ 1,2,7,8,9,11 ออก)
ด้านสถานะของอาชีพ	0.686 (คัดข้อที่ 2,3 ออก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.788 (คัดข้อที่ 2,3,5,6 ออก)
ด้านสภาพการทำงาน	0.815 (คัดข้อที่ 5 ออก)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.754 (คัดข้อที่ 1,2,3 ออก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.792 (คัดข้อที่ 2,3,4,6 ออก)
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน	0.864(คัดข้อที่ 1,3,7,10,11 ออก)
รายปัจจัย	0.929

2. ปัจจัยจูงใจ

รายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	0.882 (คัดข้อที่ 1,3,4 ออก)
ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม	0.913 (คัดข้อที่ 1 ,6, 7,9,10 ออก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.910 (คัดข้อที่ 2,3,5,10,11,12,13 ออก)
ด้านความรับผิดชอบ	0.686 (คัดข้อที่ 1,2 ออก)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.804
รายปัจจัย	0.944

3. ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์กร
บริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) 0.948



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย” คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผลการปฏิบัติงานของท่านและจะไม่มีการเปิดเผยที่ใดๆ เป็นรายบุคคลนอกจากนำผลรวมต่างๆ ไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจรรยาบรรณที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียง 1 ข้อ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย หรือไม่

คำชี้แจง : เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ยังไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยคำตอบที่ท่านได้ตอบในงานวิจัยนี้ไม่มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของท่านในอนาคต หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้ โดยสามารถติดต่อ นางสาวลลิตา สุทธิสร โทรศัพท์ 0956397402

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความตั้งใจที่จะถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ข้อมูลนี้อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่เกิดการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ข้อมูลของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะนำเสนอในภาพรวมของจังหวัดเท่านั้น

1. ยินยอม 2. ไม่ยินยอม

2. หน่วยบริการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ตั้งอยู่ในอำเภอใด
อำเภอ.....

3. ขนาด และโครงสร้างอัตรากำลัง

- 1 ขนาดเล็ก (S) 7 คน 2. ขนาดกลาง (M) 12 คน
 3. ขนาดใหญ่ (L) 14 คน

4. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

5. อายุ.....ปี (เศษมากกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
6. สถานะภาพ
1. โสด 2. สมรส
3. หย่า/แยกกันอยู่ 4. หม้าย/ร้าง
7. ระดับการศึกษา
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงานปี (เศษมากกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
9. สถานะของบุคลากร
1. ข้าราชการ 2. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
10. ประเภทตำแหน่ง
1. ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. พยาบาลวิชาชีพ
3. นักวิชาการสาธารณสุข
4. ทันตสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่ทันตกรรม/เจ้าพนักงานสาธารณสุข ทันตภิบาล
5. แพทย์แผนไทย
6. อื่นๆ.....
11. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนบาท
12. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการถ่ายโอนภารกิจจากช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. สื่อออนไลน์/โซเชียลมีเดีย
2. สื่อสารมวลชน วิทยุ /โทรทัศน์/หนังสือพิมพ์
3. เอกสาร/หนังสือราชการของหน่วยงานท้องถิ่น
4. เอกสาร/หนังสือราชการของหน่วยงานสาธารณสุข
5. บุคลากรของหน่วยงานท้องถิ่น
6. บุคลากรของหน่วยงานสาธารณสุข
7. อื่นๆ.....

คำชี้แจงส่วนที่ 1 ตอนที่ 2 : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

- 5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก
 3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
 1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ท่านได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์และข้อมูลข่าวสารการถ่ายโอนภารกิจจากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการถ่ายโอนภารกิจไปแล้ว					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง: กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

- 5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก
 3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
 1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1	หน่วยงานปัจจุบันมีนโยบายการจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทน เหมาะสมกับความสามารถและงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอน ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
4	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้มีโอกาสให้ท่านได้รับโบนัส					
5	นโยบายของหน่วยงานปัจจุบันสนับสนุนให้ ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
6	หน่วยงานปัจจุบันทำให้ท่านได้มีโอกาส นำเสนอผลงานด้านวิชาการในระดับ ประเทศหรือต่างประเทศ					
7	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มโอกาสของท่านในการเปลี่ยนสายงาน ได้หลากหลายมากขึ้น					
8	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้ท่านมีเวลาพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ได้มากขึ้น					
9	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำให้มีโอกาสค้นพบความสามารถด้านอื่นๆ จากการเปลี่ยนสายงาน					
10	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มความก้าวหน้าด้านวิชาชีพและโอกาส ในการปรับระดับที่สูงขึ้นหรือโอกาสในการ ปรับเปลี่ยนสายงานให้ท่านเข้าสู่ฝ่ายบริหารได้					
11	หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของท่านช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้					
12	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี					

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอน ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
13	ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
14	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดและได้ร่วมงานกับบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด					
16	ท่านชื่นชมการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัด					
17	สถานะอาชีพของท่านในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลทำให้ได้รับการยกย่องและความ เชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่มาก					
18	ท่านมีความกังวลว่าภายหลังจากถ่ายโอน ภารกิจจะทำให้สถานะอาชีพของท่าน เปลี่ยนแปลงไป					
19	การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มโอกาสของท่านในการเปลี่ยนสายงานได้ หลากหลายมากขึ้น					
20	หน่วยงานปัจจุบันของท่าน มีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
21	ท่านชื่นชอบนโยบายและการบริหารงาน ของ อบจ.					
22	นโยบายของผู้บริหาร และรูปแบบการบริหารงาน ขององค์กรท้องถิ่นที่สามารถแก้ไขปัญหาของ ประชาชนได้จริงทำให้ท่านสนใจอยากถ่ายโอน					

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอน ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
23	โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดเล็กสามารถสื่อสารข้อมูลและการประสานงานได้ง่ายทำให้ท่านสนใจอยากถ่ายโอน					
24	หน่วยงานองค์กรท้องถิ่นเมืองเครือข่ายขององค์กรชุมชนที่หลากหลายในพื้นที่ และสามารถประสานงานได้ง่ายทำให้ท่านสนใจอยากถ่ายโอน					
25	การถ่ายโอนภารกิจศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้หน่วยบริการมีงบประมาณในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้น					
26	การถ่ายโอนภารกิจศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้หน่วยบริการสามารถรับงบประมาณตรงจาก สปสช. ได้					
27	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนทำให้หน่วยบริการในสังกัดมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น					
28	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนทำให้หน่วยบริการในสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีขึ้น เช่น การปรับสิ่งแวดล้อม อาคารหน่วยบริการ เป็นต้น					
29	หน่วยบริการของท่านมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน					
30	ท่านมีความสุขและพอใจกับการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน					
31	ท่านมีความสุขดวงสบายในการเดินทางไปสถานที่ทำงานปัจจุบัน					

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอน ภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัด สุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
32	งานที่ทำในปัจจุบันไม่รบกวนเวลาส่วนตัว ของท่าน					
33	ท่านคิดว่าแนวทางการถ่ายโอนภารกิจ ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจ ในการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ					
34	ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาทุ ก 4 ปีของ อบจ. อาจทำให้ท่านกังวล เรื่องความมั่นคงในการทำงาน					
35	ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานปัจจุบันให้อิสระ ในการทำงานแก่ท่าน					
36	ท่านคิดว่าหน่วยงานปัจจุบันมีการสอนงาน ใหม่ๆ ให้เสมอ					
37	ท่านคิดว่า สสอ. ให้ความช่วยเหลือและนิเทศ งานเป็นอย่างดี					
38	สสจ. มีคู่มือ/แนวปฏิบัติในการทำงานก่อน การดำเนินการสนับสนุนให้ท่านอยู่เสมอ					
39	ท่านคิดว่าหากถ่ายโอนภารกิจแล้วการทำงาน อาจไม่คล่องตัวจากการที่ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่บุคลากรด้านสาธารณสุขโดยตรง					
40	ท่านคิดว่าการถ่ายโอนภารกิจทำให้การทำงาน ยากลำบากเนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาของ อบจ. ที่มีอำนาจสั่งการเพียงคนเดียว					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง: กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

- 5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก
3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1	ท่านดำเนินงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านคิดว่าการถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น					
3	ท่านจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น หลังการถ่ายโอนภารกิจ					
4	ท่านคิดว่าการทำงานหลังการถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ท่านภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น					
5	ท่านคิดว่าการทำงานภายหลังการถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ท่านสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
6	หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ท่านปฏิบัติและชื่นชมท่านอยู่เสมอ					
7	ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่					
8	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านต่อการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่มักเป็นที่ยอมรับของทุกคน					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ศูนย์การบริการส่วนจังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
9	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะทำให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี					
10	ท่านคิดว่าหากถ่ายโอนภารกิจท่านจะมี โอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถด้านผู้นำมากขึ้น					
11	งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและน่าสนใจ					
12	การทำงานภายใต้กระทรวงสาธารณสุข มีการทำงานที่มุ่งเน้นตัวชี้วัดมากเกินไป					
13	งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะและความ ชำนาญ ความสามารถหลายๆ อย่างในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ					
14	หลังการถ่ายโอนท่านอาจได้ทำงานเพิ่มขึ้น จากบทบาทหน้าที่เดิม					
15	หลังการถ่ายโอนงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะทาง และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร					
16	หากถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสได้ทำงานอื่น ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่					
17	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบการงาน ตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
18	หากถ่ายโอนภารกิจแล้วท่านสามารถ ปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ของกระทรวงมหาดไทยได้เป็นอย่างดี					
19	หากถ่ายโอนภารกิจแล้วท่านสามารถ รับผิดชอบงานที่ไม่คุ้นเคยได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจ ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ศูนย์การบริการส่วนจังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
20	หากถ่ายโอนภารกิจแล้วท่านจะทำงานภายใต้ ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี					
21	การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันทำให้ท่าน มีผลงานในการนำไปเลื่อนตำแหน่งได้					
22	ท่านได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม					
23	หากถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ท่านมีโอกาส เลื่อนระดับในสายงานบริหารได้					
24	หากถ่ายโอนภารกิจจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ได้ง่ายขึ้น					
25	หากถ่ายโอนภารกิจจะทำให้ท่านมีโอกาส เลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า อยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน					



ส่วนที่ 4 ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 ศูนย์การบริการส่วนจังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง: กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง
 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ระดับความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์การบริการส่วนจังหวัดสุโขทัย	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1	หากมีการประกาศรับสมัครผู้ที่ต้องการถ่ายโอนภารกิจเพิ่ม ท่านจะยื่นคำร้องขอถ่ายโอนทันที					
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะขอโอนย้ายถ่ายโอนมาสังกัดท้องถิ่นในเร็ว ๆ นี้					
3	ท่านต้องการไปปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่หลังการถ่ายโอน					
4	หากมีบุคลากรที่ถ่ายโอนภารกิจไปแล้ว ต้องการย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุข ท่านยินดีที่จะขอโอนย้ายไปทดแทน					
5	หากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปัจจุบันของท่านไม่ต้องการถ่ายโอนภารกิจ ท่านยินดีที่จะถ่ายโอนภารกิจ แม้จะไม่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดิม					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวลลิตา สุทธิสร
วัน เดือน ปี เกิด	22 มีนาคม 2532
สถานที่เกิด	อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	หลักสูตรปริญญาสาธิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2566
ประวัติการทำงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

