



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ภายใต้การถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

Factors Influencing the Transfer Decisions of Public Health Personnel at Subdistrict
Health Promoting Hospitals Under the Transfer to Nakhon Phanom Provincial
Administrative Organization.

จิระนันท์ ต้นสวรรค์¹, วรวุฒิ อินทนนท์^{2*} และ อภิกนิษฐา นาลาอ²
Jiranan Tonsawan¹, Worawut Inthanon^{2*} and Apikanittha Nalao²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม 3) เพื่อศึกษาแนวทางการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ที่ยังไม่ถ่ายโอน จำนวน 212 คน โดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 และและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเภสัช แพทย์แผนไทย และเจ้าหน้าที่อื่น จำนวน 9 คน เลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 212 คน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 23.60 มีการตัดสินใจ ไม่โอนย้าย คิดเป็นร้อยละ 42.92 2) ปัจจัยที่มี

Received : 30 สิงหาคม 2568

Revised: 27 กุมภาพันธ์ 2569

Accepted : 2 มีนาคม 2569

¹ บัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Graduate studies, Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University.

² คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Faculty of liberal Arts and Science , Nakhon Phanom University.

*Corresponding author : worawut162512@gmail.com



อิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 ($\beta = .141$) ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .058$) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ($\beta = .018$) และปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = .021$) ตามลำดับ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม 4) แนวทางการตัดสินใจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม พบว่า แนวคิดและมุมมอง การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จะช่วยให้การบริหารจัดการด้านสุขภาพในระดับตำบลมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น และช่วยลดความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการและการจัดสรรงบประมาณระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังขาดการสนับสนุนทั้งงบประมาณและวิชาการจากคณะกรรมการกระจายอำนาจ ขณะที่กองสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเพิ่งจัดตั้งใหม่ยังคงอยู่ระหว่างการพัฒนา จึงมีกำลังคนไม่เพียงพอ ทั้งยังขาดประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่จะสนับสนุนการทำงานได้อย่างเต็มที่และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจยินยอมหรือปฏิเสธการถ่ายโอน คือ ความชัดเจนของนโยบายและระเบียบการถ่ายโอน ซึ่งรวมถึงเรื่องการทำงาน สวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และความชัดเจนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล หากมีความพร้อมและความชัดเจนมากขึ้นในเรื่องดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขที่มีความประสงค์และพร้อมจะถ่ายโอนมีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้น

คำสำคัญ : การตัดสินใจโอนย้าย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ABSTRACT

This study consists of three main objectives: 1) to examine the levels of organizational factors, environmental factors, organizational commitment, and work motivation among public health personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals regarding the transfer of tasks to the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization; 2) to analyze the factors influencing the transfer decisions of public health personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals regarding the transfer of tasks to the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization; and 3) to investigate guidelines for the transfer decision-making process of public health personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals regarding the transfer of tasks to the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization. The sample consisted of 212 personnel working in subdistrict health promoting hospitals under the Nakhon Phanom Provincial Public Health Office who had not yet transferred, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan formula. The data collection instruments included a questionnaire with a Content Validity Index (CVI) of 1.00 and a



reliability coefficient of 0.910, as well as structured interviews. Statistical methods used for data analysis included percentages, means, standard deviations (S.D.), correlation coefficients, and multiple regression analysis. Qualitative data were analyzed using content analysis, with a purposively selected target group of 9 participants, including subdistrict health promoting hospital directors, public health officers, registered nurses, dental public health officers, pharmacy technicians, traditional Thai medicine practitioners, and other staff members.

The study revealed the following findings: (1) Among the 212 respondents, classified by position, the majority held the position of public health officer, accounting for 23.60 percent. In terms of transfer decisions, 49.92 percent chose not to transfer. (2) Factors influencing the decision of public health personnel to transfer duties to the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization were, overall, at a high level ($\bar{X} = 4.31$). (3) The work motivation factor significantly influenced the transfer decisions of public health personnel at the 0.05 level of statistical significance ($\beta = .141$). In contrast, organizational commitment ($\beta = .058$), environmental factors ($\beta = .018$), and organizational factors ($\beta = .021$) did not significantly influence the transfer decisions of public health personnel. (4) The decision-making process of subdistrict health promotion hospital personnel regarding transfers to the Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization indicated that the transfer would provide greater flexibility in health management at the subdistrict level, better address the needs of the local population, and reduce duplication of management and budget allocation among agencies. However, the Provincial Administrative Organization currently lacked sufficient financial and academic support from the Decentralization Committee. The newly established Public Health Division within the Provincial Administrative Organization remained under development, resulting in inadequate manpower and limited experience and expertise to fully support its operations. Factors influencing the decision-making process included the clarity of transfer policies and regulations, as well as conditions related to work, benefits, salary, overtime compensation, career advancement, job security, and clarity of roles and responsibilities for subdistrict public health personnel. Greater readiness and clarity regarding these issues would increase the willingness of public health personnel to transfer.

Keywords : Decision to Transfer, Transfer of Missions to the Provincial Administrative Organization

บทนำ

ปัจจุบันนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของรัฐบาลไทยมุ่งหวังให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการตนเองมากขึ้น หนึ่งในผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือการยกระดับคุณภาพชีวิตของ

ประชาชนในท้องถิ่น เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของนโยบายนี้ คือ การถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนึ่งในกลยุทธ์หลัก คือ การถ่ายโอนภารกิจและหน้าที่จากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับในภาคสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้ประกาศนโยบายถ่ายโอนภารกิจสถานี



อนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 ตุลาคม 2564 เป็นต้นมา (ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564)

จังหวัดนครพนม มีสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม จำนวน 151 แห่ง ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้รับการถ่ายโอนภารกิจสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำร่องจำนวน 15 แห่งโดยมีพิธีลงนามข้อตกลงความร่วมมือและส่งมอบภารกิจอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2565 โดยมีบุคลากรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สนับสนุนอื่น ๆ ที่ถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมแล้ว จำนวน 72 ราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม, 2568) และยังไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 468 ราย 136 แห่ง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม, 2568)

ผู้ศึกษาวิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

โอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

3. เพื่อศึกษาแนวทางการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

2. ด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

4. ด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตามแนวคิดของทฤษฎีการตัดสินใจของโรจน์ลักษณะ ชื่นชลธิ (2560) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (1970 อ้างอิงใน ศิริบุญฤทธิ์ สิริจักร และคณะ, 2565) และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรของเคิร์ต เลวิน (1947 อ้างอิงใน ชาตชาย คงเพชรดิษฐ์,



2559) ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ด้านงานด้านบทบาทในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และความเต็มใจในการทำงานต่อไป

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลที่ได้รับ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยผสมผสานแบบขนาน (Parallel mixed method design) ซึ่งมุ่งเน้นในการศึกษาระดับปัจจัย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข และแนวทางการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยการศึกษาในครั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับปัจจัย และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการตัดสินใจโอนย้ายภารกิจ และศึกษาแนวทางการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับระดับปัจจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขในการทำหน้าที่ในภาคสาธารณสุขระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือน

พฤศจิกายน 2567 ถึง เดือนตุลาคม 2568 รวมระยะเวลา 12 เดือน โดยผู้ศึกษาลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 212 ฉบับ ได้กลับคืนมา 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ กลุ่มเป้าหมาย

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดนครพนม ที่ยังไม่ย้ายโอน จำนวน 468 ราย (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม, 2568)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในจังหวัดนครพนม จำนวน 212 ราย และหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970) และใช้การเลือกตัวอย่างจากการสุ่มแบบโควตา ตามจำนวนร้อยละของจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่แต่ละอำเภอ

3) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชแพทย์แผนไทย จำนวน 9 คน เลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามจะถูกออกแบบให้มี 5 ส่วนหลักๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนนี้จะเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่ง สังกัด การตัดสินใจโอนย้าย, ไม่โอนย้าย หรือไม่แน่ใจ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามกลุ่มบุคลากรที่มีการตัดสินใจแตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ส่วนนี้จะเน้นการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร เช่น บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนนี้จะศึกษาถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ความสะดวกสบายในการทำงาน ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์) และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (ความรู้สึกลดตภัย การได้รับการสนับสนุนทางจิตใจจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานและการปรับตัวของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนนี้จะวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกภูมิใจในการทำงานในองค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานและอยู่ในองค์กรต่อไป รวมถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับและการให้โอกาสในการพัฒนาในสายงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการยอมรับการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนนี้จะวัดระดับด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เช่น ความสำเร็จของบุคคล จะทำให้ความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในความสามารถของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ ชื่นชม ยกย่อง หรือให้ความสำคัญจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือองค์กร สำหรับผลงานหรือความพยายามที่ได้ทำลงไป ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และลักษณะของงานที่น่าสนใจ ทำลาย มีความหมาย และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ไม่น่าเบื่อและมีความหลากหลายจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสนใจและ

สนุกกับการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจและมีบทบาทสำคัญในองค์กร และทำการมีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาในสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น หรือการได้เรียนรู้ ทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีอนาคตและความก้าวหน้าในองค์กร

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นแนวคำถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ในประเด็นคำถาม จำนวน 3 ข้อ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

หลักเกณฑ์และเหตุผลในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1. เป็นบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากกลุ่มนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุขไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรงมีประสบการณ์และข้อมูลจริงเกี่ยวกับผลกระทบ ปัจจัย และแรงจูงใจในการตัดสินใจโอนย้าย

2. ดำรงตำแหน่งในระดับเจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข หรือตำแหน่งอื่นในสายวิชาชีพสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายครอบคลุมมุมมองของบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่งและสายงานที่มีบทบาทแตกต่างกันในการตัดสินใจโอนย้าย

3. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนมมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์และความเข้าใจในระบบงานการบริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอย่างเพียงพอ



4. เคยเข้าร่วมกระบวนการรับฟังความคิดเห็น หรือการประชุมเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจได้อย่างมีเหตุผลและรอบด้าน

5. ยินยอมให้ข้อมูลโดยสมัครใจและสามารถให้ ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วย ความถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์

เหตุผลในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

การเลือกกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีเหตุผลสำคัญ คือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็น “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง” (Stakeholders) ในการ ดำเนินนโยบายการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มนี้จึงมีความน่าเชื่อถือและสะท้อนสภาพ จริยของปัญหา อุปสรรค รวมถึงแนวทางปรับปรุงนโยบาย ในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหา ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ ค่าดัชนี หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า ความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถาม 1.00 ผลคำนวณ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) แบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.910 และผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนก รายข้อ พบว่า ค่า Item-Total Correlation .713 - .871

3. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยใช้ สถิตีค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

5. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการตัดสินใจของ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอน ไปยังองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	32	15.10
- นักวิชาการสาธารณสุข	37	17.50
- พยาบาลวิชาชีพ	27	12.70
- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	50	23.60



ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	25	11.80
- เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	23	10.80
- แพทย์แผนไทย	18	8.50
2. การตัดสินใจ		
- โอนย้าย	61	28.77
- ไม่โอนย้าย	91	42.92
- ไม่แน่ใจ	60	28.31
รวม	212	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 212 คน ส่วนใหญ่เป็นตำรวจตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 เจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และแพทย์แผนไทย จำนวน 18 คน

คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ ด้านการตัดสินใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการตัดสินใจ ไม่โอนย้าย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 42.92 โอนย้าย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 และไม่แน่ใจ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.31 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปัจจัยด้านองค์กร	4.33	.417	มาก
2	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.19	.517	มาก
3	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.32	.502	มาก
4	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	4.39	.534	มาก
	รวม	4.31	.493	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$) ปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.33$) ปัจจัยด้านความผูกพัน

ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.32$) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig F
	b	SE	β		
ค่าคงที่	1.736	2.984		.582	.035*
1. ปัจจัยด้านองค์กร (A1)	.280	.273	.121	.294	.769
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (A2)	.474	.289	.118	.255	.799
3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (A3)	.294	.356	.158	.828	.409
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (A4)	.222	.384	.241	.578	.024*

R = .480, Adjusted R² = .231, F-Value = 10.334, Sig F = < 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (A4) มีส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = .222$, $\beta = .241$, Sig. = .124) ในขณะที่ปัจจัยด้านองค์กร (A1), สิ่งแวดล้อม (A2) และความผูกพันต่อองค์กร (A3) ไม่มีส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองมีค่า Adjusted R² = .213 แสดงว่าปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจโอนย้ายได้ร้อยละ 21.3 ขณะที่อีกร้อยละ 78.7 มาจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้

ศึกษา โดยผลการทดสอบ ANOVA พบว่า $F = 10.334$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.05 แสดงว่าโมเดลถดถอยนี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พยากรณ์ได้ ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

(Unstandardized)

$$\hat{Y} = 1.736 + .280 (A1) + .474 (A2) + .294 (A3) + .222 (A4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

(Standardized)

$$\hat{Z} = .241 (A4)$$

4. ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทาง



และเหตุผลในการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อถ่ายโอนไปยัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

โดยถอดเทปบันทึกเสียงการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกคือ กระบวนการเปลี่ยนข้อมูลคำพูดจากการสัมภาษณ์เป็น บทบรรยายหรือรหัส (Coding) เพื่อจัดหมวดหมู่ หัวข้อหลัก (Themes) และตีความความหมายที่ซ่อนอยู่ โดยเริ่มจากการถอดเทปบันทึกเสียง บันทึกพฤติกรรม ตรวจสอบความถูกต้อง เข้ารหัส พัฒนาหมวดหมู่ แล้วนำมาสรุปอุปนัยเพื่อตอบคำถามวิจัย ผลการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 แนวคิด/มุมมอง และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจถ่ายโอน

4.1.1 แนวคิดและมุมมอง การถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วน จังหวัดนครพนม จะช่วยให้การบริหารจัดการด้านสุขภาพ ในระดับตำบลมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น และช่วยลด ความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการและการจัดสรร งบประมาณระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างไรก็ตาม องค์การ บริหารส่วนจังหวัดยังขาดการสนับสนุนทั้งงบประมาณและ วิชาการจากคณะกรรมการกระจายอำนาจ ขณะที่กอง สาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเพิ่งจัดตั้งใหม่ ยังคงอยู่ระหว่างการพัฒนา จึงมีกำลังคนไม่เพียงพอ ทั้งยัง ขาดประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่จะสนับสนุน การทำงานได้อย่างเต็มที่

4.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจยินยอมหรือปฏิเสธการ ถ่ายโอน คือ ความชัดเจนของนโยบายและระเบียบการถ่าย โอน ซึ่งรวมถึงเรื่องการทำงาน สวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และความชัดเจนในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล หากมี

ความพร้อมและความชัดเจนมากขึ้นในเรื่องดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขที่มีความประสงค์และ พร้อมจะถ่ายโอนมีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้น

4.2 ในกระบวนการตัดสินใจของท่าน ท่านพิจารณาข้อมูลจากแหล่งใดบ้าง และความคิดเห็นของ บุคคลหรือหน่วยงานใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่าน มากที่สุด ดังนี้

4.2.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) ประเด็นด้านเงินเดือน, สวัสดิการ, และความก้าวหน้าในสายงานควรมีการ พิจารณาในส่วนนี้อย่างละเอียด 2) การสร้างความเข้าใจ และการเตรียมความพร้อมควรจัดเตรียมข้อมูลสำคัญ สำหรับการพิจารณาโอนย้าย 3) การบริหารจัดการ งบประมาณควรมีการพิจารณาการบริหารจัดการ งบประมาณของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ชัดเจน

4.2.2 บุคคลหรือหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมถึงบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้ถ่ายโอนไปแล้ว 2) กรณีที่มี ประเด็นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ท้องถิ่นควรขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 3) การพัฒนา บุคลากรควรมีแผนงาน/โครงการ การปรับทัศนคติ พัฒนา ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นให้กับบุคลากรที่จะถ่ายโอน เพื่อให้สามารถทำงานภายใต้รูปแบบการบริหารจัดการใหม่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ท่านคาดหวังผลกระทบหรือการ เปลี่ยนแปลงใดหากมีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด และท่านมีข้อ กังวลหรือข้อเสนอแนะอย่างไรต่อกระบวนการถ่ายโอนใน ครั้งนี้ ดังนี้



4.3.1 ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง คาดหวังบริการสาธารณสุขจะมีความคล่องตัวและมีมาตรฐานการให้บริการที่ดีขึ้น

4.3.2 ข้อกังวลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายโอน มีดังนี้ 1) การบริหารจัดการควรมีการจัดสรรงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ 2) บุคลากรควรเตรียมการเรื่องบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่จะถ่ายโอนตามขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถทำแผนการสรรหาเพิ่มเติมได้ 3) การพัฒนาและสวัสดิการ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังหวังว่าการถ่ายโอนจะเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายอาชีพได้มากขึ้น

การพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย: งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยนครพนม เลขที่อนุมัติ: HE-14968

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากร มีการรับรู้นโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับรู้จากผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุขด้วยกัน มีการสื่อสารถึงความสำเร็จของการทำงานส่วนบุคคลและ

วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีแรงจูงใจ การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน รายได้อื่นๆ โบนัส และสวัสดิการที่มีผลต่อการตัดสินใจ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีประสบการณ์การบริหารจัดการงานสาธารณสุข และมีความเข้าใจระบบการควบคุมงานบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิไกร แสนสีลา และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8 พบว่าการรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการรับรู้นโยบายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นະະชาວິຣ໌ສມຸ່ງພຣເຈຣີຍຸ ແລະ ຄະນະ (2566) ศึกษาหาความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจในการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า การตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ และโครงสร้างการบริหารงานมีผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่มีความรู้สูงและปานกลางมีโอกาสตัดสินใจโอนย้ายมากกว่า

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน



เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความชัดเจนในการทำงาน รวมถึงโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โดยปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ทั่งนัย (2566) ซึ่งพบว่าปัจจัยภายในองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับนับถือและระบบบริหารงานขององค์กร มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของบุคลากรในภาครัฐเช่นกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริณัฐ สิริธิจักร และคณะ (2567) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยของ Hyunkang Hur และ Gordon Abner (2024) ซึ่งสรุปจากการวิเคราะห์ห่อภิมาณว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาครัฐ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กรเดิม แต่เป็นการพิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญกว่า เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน หรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรันต์ สุทธิประภา (2562) ที่พบว่าสาเหตุหลักของการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการคือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากกว่าสภาพแวดล้อมหรือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้าย

ของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้เป็นหลัก แต่เป็นผลจากการพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญกว่า เช่น โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือผลตอบแทนที่สูงใจมากกว่า ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1998) ที่กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยรวมของบุคลากร แต่ในบริบทนี้ การตัดสินใจโอนย้ายที่เกิดขึ้นอาจมีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องมากกว่า

ปัจจัยด้านองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กร ไม่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้เป็นหลัก เช่น ความมั่นคงขององค์กร ความชัดเจนของนโยบาย หรือความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน แต่เป็นการพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายนอกที่สำคัญกว่า ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในยุคปัจจุบัน โดยงานวิจัยของ Maas, G. and van den Tillaart, R. (2020) พบว่า ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรและคุณค่าส่วนบุคคล (Personal values) มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางและเหตุผลในการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด เห็นว่าการถ่ายโอนจะช่วยให้การบริหารจัดการด้านสุขภาพในระดับตำบลมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น



ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการและจัดสรรงบประมาณระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายของบุคลากร คือ นโยบาย และการบริหารความชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมทั้งเรื่องการทำงานสวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ มีความก้าวหน้าในอาชีพความมั่นคงในการประกอบอาชีพสวัสดิการต่าง ๆ และความชัดเจนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ พรหมพันธุ์ และคณะ (2567) กล่าวว่าระบบการบริหารจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้นยังสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นประเด็นปัญหาเนื่องจากยังเกิดปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการต่างๆ ทำให้ข้อมูลสะท้อนถึงประเด็น (1) ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านทรัพยากร และ (4) ด้านระบบข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ 6 เสาหลักสุขภาพ ที่จะนำไปสู่การที่จะทำให้ผลลัพธ์ของระบบการบริหารจัดการที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพได้อย่างเพียงพอ เกิดความครอบคลุม และมีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจปัจจุบันคือปัญหาในการบริหารจัดการอันเนื่องมาจาก การรับถ่ายโอนภารกิจมาก บุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมยังไม่เพียงพอทั้งด้านจำนวนและสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค ไม่มีกลไกเตรียมความพร้อมซึ่งเป็นภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนด้วยการขับเคลื่อนพลังท้องถิ่น ซึ่งราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาจต้องปรับลดหรือปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานวิชาการ สนับสนุนให้คำปรึกษา กำหนดมาตรฐาน ฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อให้การบริการได้อย่างมีมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพราะส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ซึ่งจากผลการศึกษานั้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความพร้อมในการโอนย้ายหากมีค่าตอบแทนพิเศษเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน ส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ

1.2 กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย ควรมีการวางระบบการส่งต่อผู้ป่วยระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกับสถานบริการสาธารณสุขสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานจากองค์กร มีการเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กร และปรับทัศนคติที่รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทาง รูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรดำเนินงานระบบข้อมูล ระบบการส่งต่อ รูปแบบบริการ ระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด



2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

3.2 เป็นการเก็บข้อมูล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional) ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้

3. ข้อจำกัดของการวิจัย

3.1 เก็บข้อมูลจากจังหวัดนครพนมเพียงจังหวัดเดียว อาจไม่สามารถ นำไปใช้ทั่วไปกับทุกจังหวัดได้

3.3 ใช้แบบสอบถามซึ่งอาจมี Social Desirability Bias

เอกสารอ้างอิง

- ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ์. (2016). การเปลี่ยนแปลงองค์กร: แนวคิดและการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นะชาวีร์ สมหวังเพชรเจริญ, อีระวุธ ธรรมกุล และอารยา ประเสริฐชัย (2023). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะคิดและการตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 35(2), 33-50.
- ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564, 19 ตุลาคม). เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. ราชกิจจานุเบกษา, 138(ตอนพิเศษ 254 ง), 14-15.
- ไพโรจน์ พรหมพันธุ์, ทิพย์รัตน์ สิงห์ทอง, อีระวุธ ธรรมกุล และพรศักดิ์ อยู่เจริญ. (2567). ผลกระทบการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการป้องกันควบคุมโรคของประเทศไทย. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น*, 31(2), 1-16.
- ภัทรรัตน์ สุทธิประภา. (2019). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วนิดา ทั่งนัย. (2566). การตัดสินใจโอนย้าย ลาออกของบุคลากรภาครัฐในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วุฒิไกร แสนสีลา กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์ สุพัฒน์ อาสนะ. (2023). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8. *วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 36(1), 67-84.
- ศรินญภัฏ สิริธิจักร, ชาติชัย อุดมกิจมงคล, และสามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495-510.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม. (2568). รายงานความคืบหน้าการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [รายงานภายใน]. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. (2568). รายงานการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [รายงานภายใน]. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม.
- Adison, A. (2012). Max Weber's bureaucratic theory. Retrieved from <https://slideplayer.in.th/slide/16456508/>.



- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B. and Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1137945. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Gilmer, B. von Haller. (1971). *Industrial and organizational psychology* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Hur, H. and Abner, G. (2024). What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. *Public Administration Review*, 84(1), 115–142. <https://doi.org/10.1111/puar.13601>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Pérez, L. F., Murgado, E. M. and Rúa, A. F. (2023). Influence of Professional Career, Job Motivation and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in the Post-COVID-19 Pandemic Context. *Journal of Professional Business Studies*, 5(1), 133-148.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations* (4th ed.). Free Press.
- Van den Tillaart, J., Eltink, E., Stams, G.-J., Van der Helm, P. and Wissink, I. (2018). Aggressive incidents in residential youth care. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(13), 3991–4007. <https://doi.org/10.1177/0306624X18758898>