



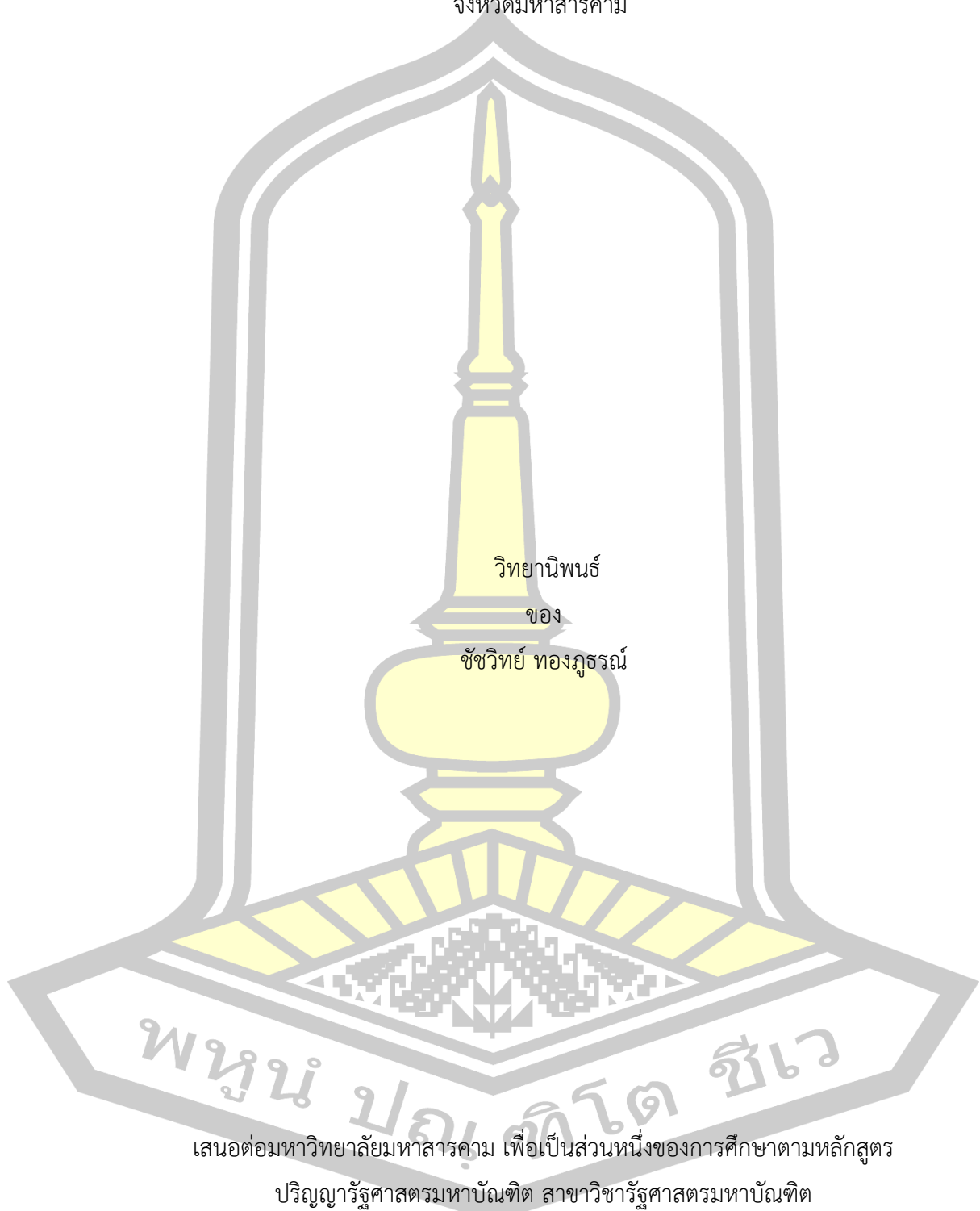
การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์
ของ
พัชวิทย์ ทองภูธรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มิถุนายน 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม



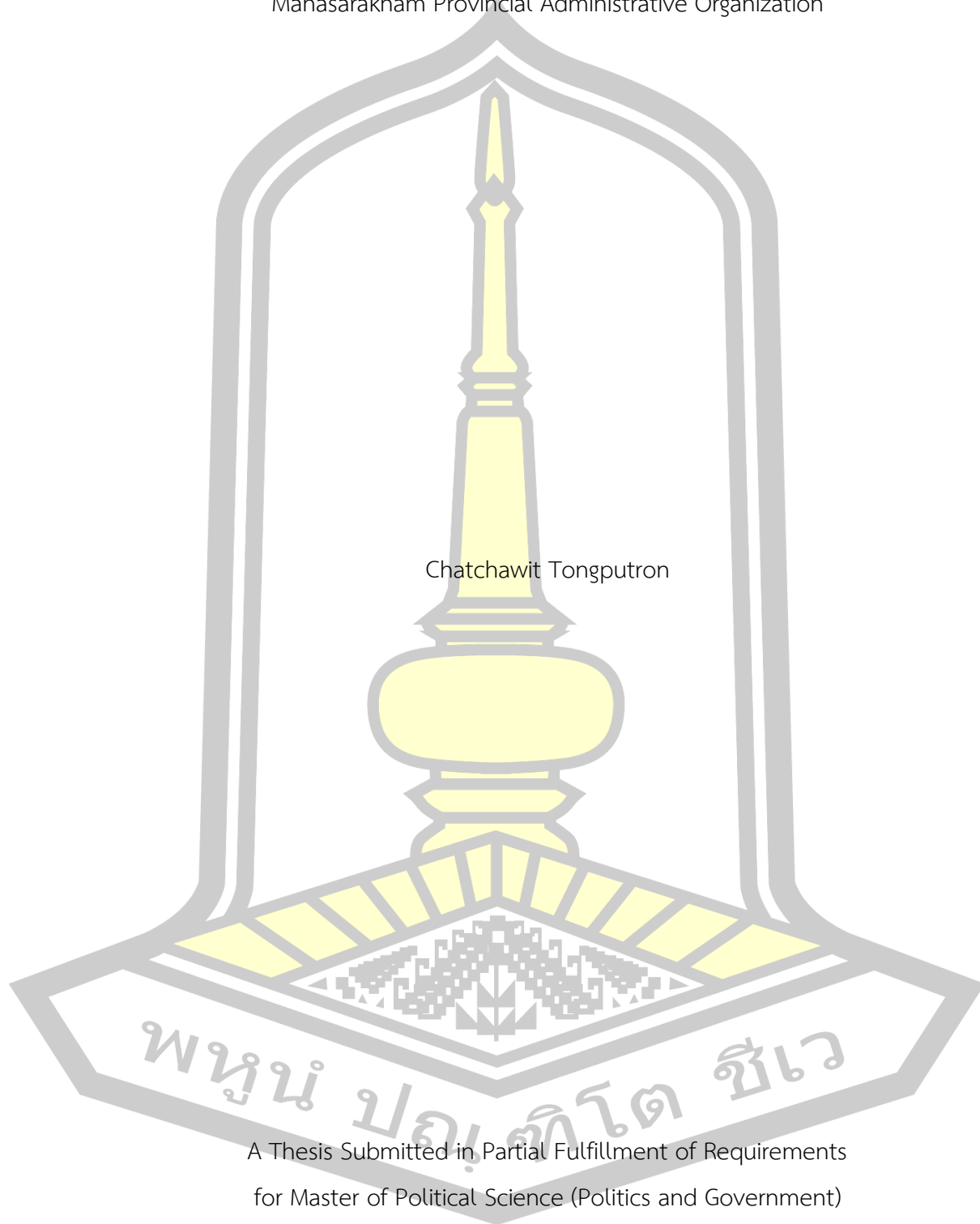
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มิถุนายน 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Study of Staff transferring of Subdistrict Health Promoting Hospital to
Mahasarakham Provincial Administrative Organization

Chatchawit Tongputron



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Political Science (Politics and Government)

June 2024

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายชัชวีย์ ทองภูธรณ์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. วณิดา พรหมล้ำ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. อลงกรณ์ อรรคแสง)

.....กรรมการ

(อ. ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(อ. ดร. ทักษวัฒน์ เหล่าสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(ผศ. เชิงชาญ จงสมชัย)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม		
ผู้วิจัย	ชัชวิทย์ ทองภูธรณ์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อลงกรณ์ อรรคแสง		
ปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยมีรูปแบบการศึกษาวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

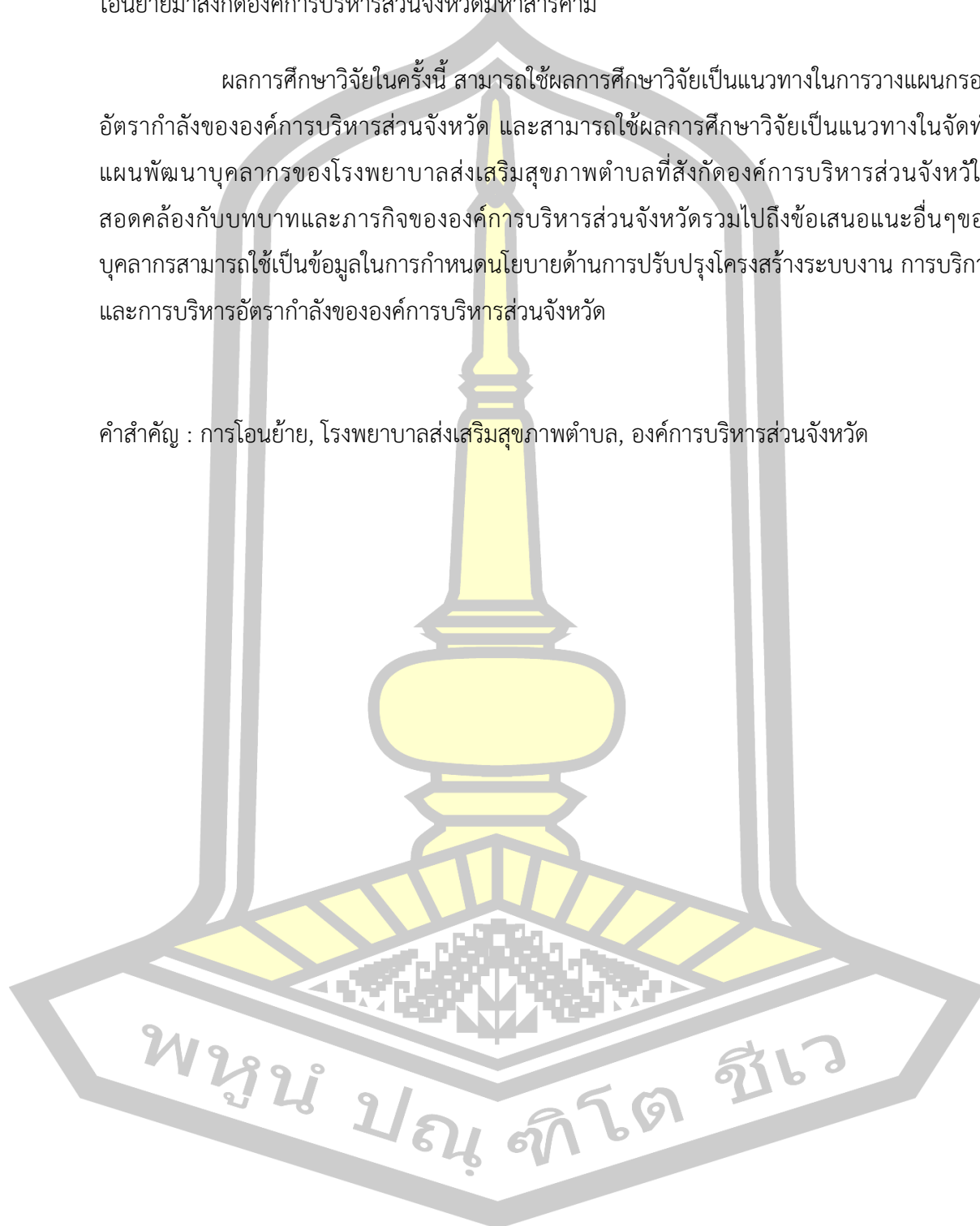
บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปัจจุบันสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึง ค่าตอบแทน

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามควรมีการพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ และร่วมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของบุคลากรลง องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามควรมีการจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น และมีมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การจัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้าง การบริการ และ

บุคลากร รวมไปถึงมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นจากการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้ผลการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และสามารถใช้ผลการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน การบริการ และการบริหารอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำสำคัญ : การโอนย้าย, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, องค์การบริหารส่วนจังหวัด



TITLE	The Study of Staff transferring of Subdistrict Health Promoting Hospital to Mahasarakham Provincial Administrative Organization		
AUTHOR	Chatchawit Tongputron		
ADVISORS	Associate Professor Alongkorn Akkasaeng , Ph.D.		
DEGREE	Master of Political Science	MAJOR	Politics and Government
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2024

ABSTRACT

A study of staff transferring of Subdistrict Health Promoting Hospital. Go under the Mahasarakham Provincial Administrative Organization This research study aims to study the reasons for the transfer of staff at subdistrict health promoting hospitals in Mahasarakham Province. Go under the Mahasarakham Provincial Administrative Organization and to study the suggestions of staff at the Subdistrict Health Promoting Hospital in Mahasarakham Province. The research design is a mixed method (Mixed Methods Research) , collecting data from personnel at subdistrict health promoting hospitals in Mahasarakham Province. transferred to the Mahasarakham Provincial Administrative Organization By using questionnaires and in-depth interviews with target groups of individual interviewees. The research results were found that:

Staff of the Subdistrict Health Promoting Hospital, currently under the Mahasarakham Provincial Administrative Organization. Most of them have important reasons that affect the decision to transfer to the Mahasarakham Provincial Administrative Organization. which consists of Nature of work performed and responsibilities Career progress Command and control Personnel's retention with the organization Working environment and relationships with co-workers, including compensation.

Most of the staff at the Subdistrict Health Promoting Hospital under the Mahasarakham Provincial Administrative Organization gave suggestions that Mahasarakham Provincial Administrative Organization should develop a clear staffing framework. To reduce the problem of personnel shortages in some areas and contribute to reducing the redundant workload of personnel. Mahasarakham Provincial Administrative Organization should procure and support necessary medical equipment and supplies. And there are standards for efficiency in providing services at the Subdistrict Health Promoting Hospital. Allocating more budget to the Subdistrict Health Promoting Hospital to support the development and upgrading of structures, services, and personnel, including the expectation to receive compensation and other welfare rights. Increased from transferring to the Mahasarakham Provincial Administrative Organization.

Results of this research study The research results can be used as guidelines for planning the workforce framework of the Provincial Administrative Organization. And the research results can be used as a guideline in preparing personnel development plans for subdistrict health promotion hospitals under the Provincial Administrative Organization to be consistent with the roles and missions of the Provincial Administrative Organization, including other suggestions. of personnel can be used as information in formulating policies on improving the work system structure, services, and manpower management of the Provincial Administrative Organization.

Keyword : Transfer, Subdistrict Health Promoting Hospital, Provincial Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา พรหมหล้า ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก และกรรมการสอบ อาจารย์ ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู ที่กรุณาให้คำแนะนำและดูแลให้คำปรึกษา ปรึกษาช่วยเหลืออย่างดียิ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นอย่างสูงที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการที่ผู้วิจัย ได้นำมาศึกษาจนก่อให้เกิดวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ท่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนนิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดการศึกษาด้วยความรักและความห่วงใยอย่างดีเป็นที่สุด คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำไปพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

ชัชวิทย์ ทองภูธรณ์

พูน ปณ จิต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	9
แนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและดึงดูด (Push and Pull Factor)	13
แนวคิดการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
กรอบแนวคิดการวิจัย	18

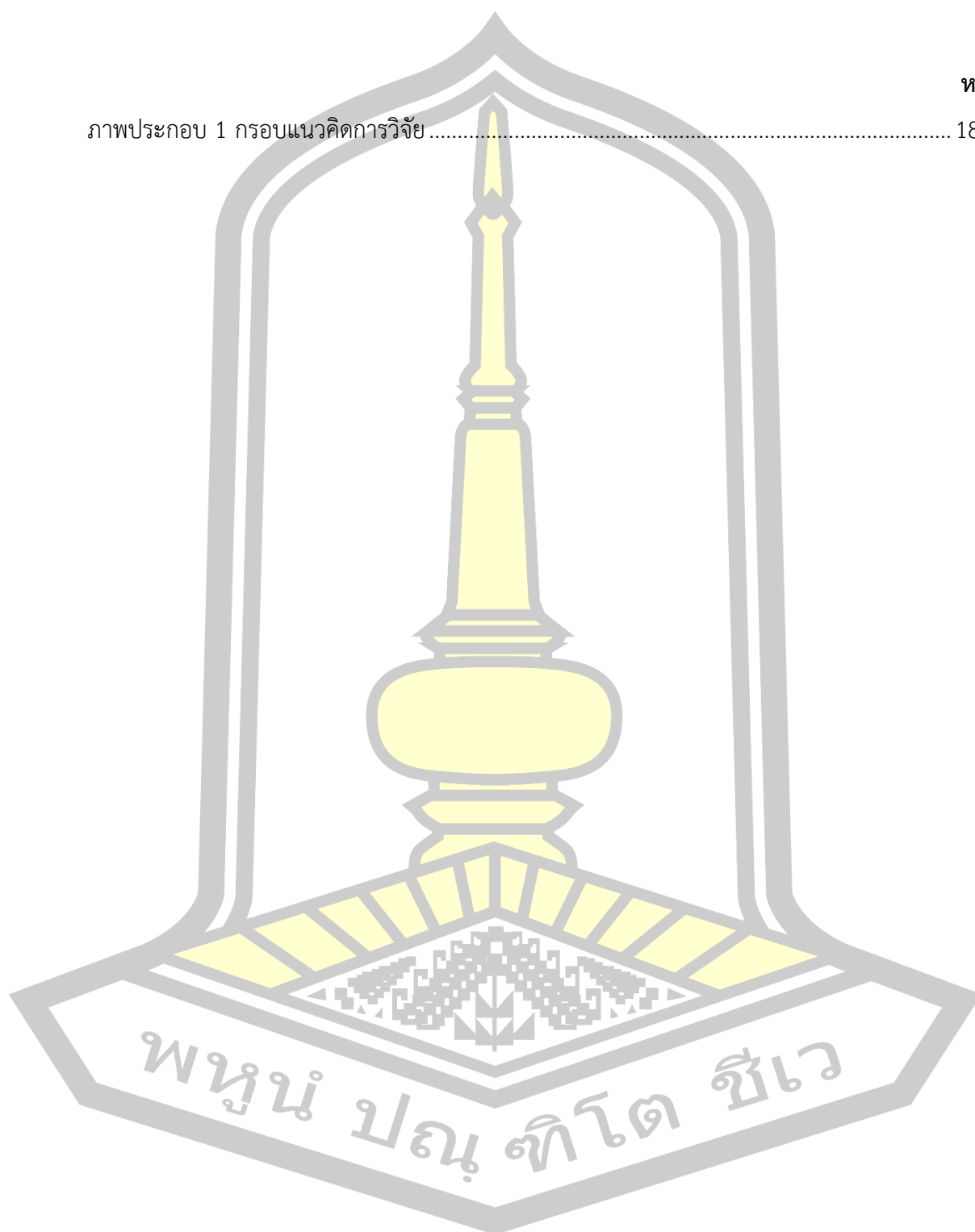
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	19
รูปแบบการวิจัย	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	20
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	21
คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	25
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	32
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	40
สรุปผล	40
อภิปรายผล	44
ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	63
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	66
ภาคผนวก ง เกียรติบัตรการฝึกอบรม “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลักสูตรทางด้าน สังคมศาสตร์”	69
ประวัติผู้เขียน	71

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แจกแจงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	20
ตาราง 2 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	26
ตาราง 3 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล	28
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากร (n= 346).....	32
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	34
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	35
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการคงอยู่กับ องค์กรของบุคลากร	36
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล.....	37
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ การโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	38
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านค่าตอบแทน	39

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	18



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การกระจายอำนาจเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาระบบสุขภาพที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทำให้มีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วและตรงจุดมากขึ้น การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขในต่างประเทศ เช่น โปรตุเกส สเปน อิตาลี เม็กซิโก และสหราชอาณาจักร การกระจายอำนาจด้านระบบสุขภาพ พบว่า การให้บริการสุขภาพและระบบสุขภาพโดยรวมภายหลังการปฏิรูปดีขึ้น การกระจายอำนาจจากส่วนกลางทำให้สถานะด้านสุขภาพของประชาชนดีขึ้นเป็นอย่างมากประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นได้ง่ายยิ่งขึ้น ขณะที่ในอีกหลายประเทศ พบว่า การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขทำให้เกิดความคล่องตัวและอิสระในการทำงานของหน่วยงานท้องถิ่นมากขึ้น อันเนื่องมาจากการที่สายงานบังคับบัญชานั้นสั้นลง เช่นอิสระทางการเงินการคลัง อิสระในการตัดสินใจเรื่องบุคคล อิสระในการได้รับบริการจากผู้ให้บริการอื่นๆที่มีประสิทธิภาพมากกว่า (จิรบูรณ์ โตสวณ, ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์, และหทัยชนก สุมาลี, 2553)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 กำหนดว่า “รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” นอกจากนี้ในการด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังได้ระบุไว้ในหมวด 9 รวมทั้งหมด 9 มาตรา อันเริ่มตั้งแต่มาตราที่ 282 ถึงมาตรา 290 ซึ่งโดยรวมแล้วพบว่ามาตราทั้งหมดกล่าวถึงการที่รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น (วุฒิสาร ตันไชย, 2545)

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 ทั้งนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2551 โดยรายงานต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และให้มีผลผูกพันหน่วยงานรัฐที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจฯ และแผนปฏิบัติการฯ ในด้านการสาธารณสุข องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนที่จะต้องดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณสุขไม่ว่าจะเป็นการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ และการรักษาพยาบาล

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในสังคมไทย อำนาจอธิปไตยที่เคยรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางและภูมิภาคได้ถูกจัดความสัมพันธ์ใหม่ได้ถูกจัดความสัมพันธ์ใหม่ต้องถ่ายโอนภารกิจการจัดบริการสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงไม่เพียงแต่การปรับเปลี่ยนในระดับจังหวัดหรือพื้นที่เท่านั้น หากยังต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทของส่วนกลางให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาระบบสุขภาพและระบบบริการสุขภาพในพื้นที่เพื่อนำไปสู่สุขภาพของผู้คนในท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่าเป็นกลวิธีที่สำคัญในการนำมาใช้เพื่อการปฏิรูปการบริการสุขภาพ เพราะจะทำให้มีการสร้างโอกาสให้เกิดหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงขึ้นมาได้ และยังสามารถช่วยทำให้หลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (ผดุงชัย เคียนทอง, 2551)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ทับซ้อนกับเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นเรื่องของการจัดทำแผน การประสานให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก แต่ในกรณีที่บริการสาธารณะใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกินขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก กฎหมายก็ได้กำหนดให้อำนาจเหล่านี้เป็นอำนาจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2544)

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนาวมินทราชนิ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม

พ.ศ. 2564 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 (4) และ (15) และมาตรา 17 (29) แห่งพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยทั้งนี้ การถ่ายโอนบุคลากรของสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปตามความสมัครใจโดยยึดหลักการ “ภารกิจไป งบประมาณไป ตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2564)

ปัญหาเรื่องบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีแรงจูงใจในการโอนนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาหลังการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าบุคลากรที่โอนไปปรับตัวยาก เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานตามลำดับขั้นของกระทรวงสาธารณสุข มาอยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของผู้บริหาร อปท. ที่มีความไม่แน่นอนทางการเมืองสูง นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางการเมืองและความไม่พร้อมในด้านต่างๆของ อปท.ยังส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เรียกว่า “ภาวะผู้รับโอนไม่ยอมรับโอน ผู้โอนไม่ยอมรับโอน” ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้การถ่ายโอนไม่คืบหน้า (ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้ยื่นความประสงค์ขอถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่ง คณะอนุกรรมการประเมินความพร้อมการรับถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ตรวจประเมินความพร้อมของ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีผลการประเมินระดับดีเลิศ สามารถรับถ่ายโอนสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ทั้งจังหวัด โดยมี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความประสงค์ขอถ่ายโอนจำนวนทั้งสิ้น 128 แห่ง จากจำนวน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามจำนวนทั้งหมด 175 แห่ง ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 73

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจาก บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผน กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และวางแผน

บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

คำถามในการวิจัย

เหตุใดบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามจึงมีความประสงค์ในการโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 483 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 384 คน (โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan)
3. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่สังกัดองค์การบริหารจังหวัดมหาสารคาม ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนาคู อำเภอวาปีปทุม อำเภอกันทรวิชัย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอนาเชือก อำเภอเมืองมหาสารคาม (กำหนดตามพื้นที่ที่มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ)
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 – 30 กันยายน 2566

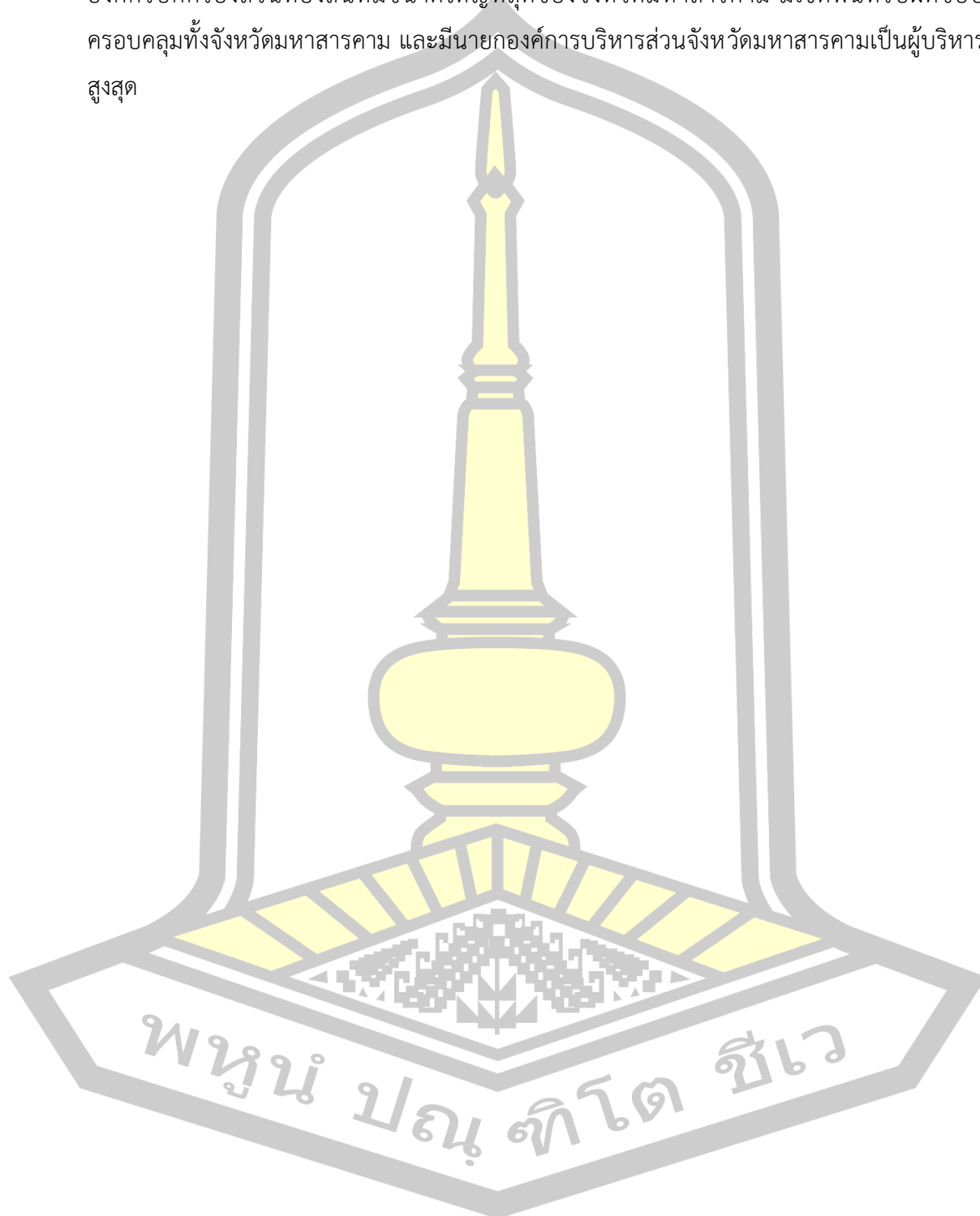
ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การโอนย้าย หมายถึง การโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. สาเหตุการโอนย้าย หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระงานและพันธผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร
5. การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
6. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง การปกครองบังคับบัญชา และการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาภายในองค์กร
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร
8. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆขององค์กร
9. บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

10. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยเป็น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของจังหวัดมหาสารคาม มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ
ครอบคลุมทั้งจังหวัดมหาสารคาม และมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามเป็นผู้บริหาร
สูงสุด



บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการโอนย้ายของบุคคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสาระสำคัญของกรอบการศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

การลาออกและโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ วัฒนธรรม และสภาพการเป็นสมาชิกจากองค์การเดิมไปสู่องค์การใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่ หรือการเข้ามาทำงานทดแทน พนักงานนั้นอาจจะไม่ เคยทำงานกับองค์การมาก่อน หรืออาจเป็นพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานกับองค์การอีกครั้งหนึ่งก็ได้ (สนั่น เกชาชาติ, 2556)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้ายมีนักวิชาการได้มีการศึกษาแนวทาง และกล่าวไว้ทั้งหมด 3 แนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavioral school of thought or approach) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญในการศึกษาค้นหาสาเหตุของการลาออกที่เกิดขึ้นและส่งผลเสียต่อองค์การอย่างไร นักวิชาการที่กล่าวถึงการลาออกเป็นคนแรกคือ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971) ได้กล่าวว่า สาเหตุของการลาออกได้แก่ ความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การทำให้เกิดผลกระทบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดปฏิบัติงาน การร้องเรียน ร้องทุกข์การลาออก ความไม่พึงพอใจในงาน และความผิดปกติทางจิตใจ เมื่อพนักงานไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การ พนักงานจะเกิดความรู้สึกได้ 2 อย่างด้วยกันคือ

2. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น เมื่อเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น พนักงานจะแสดงออกทางพฤติกรรมได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ผลปฏิบัติงานต่ำ หรือล่าช้า รวมตัวกันหยุดงาน มีการร้องทุกข์และมองหางานใหม่ที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดการขาดงานและการลาออกจากงานในลำดับถัด

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่ำลง พนักงานขององค์การเกิดความไม่พอใจในงานทำให้เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด ความไม่พอใจที่เกิดขึ้นนั้นยังส่งผลทำให้เกิดความผิดปกติ

ทางด้านจิตใจ สุขภาพจิตไม่ดีสำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดย Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จะเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกของตัวบุคคล หรือสภาพแวดล้อมของงาน เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วย นโยบายและ การบริหารขององค์การการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ คือการที่บุคลากรมีความเป็นพรรคพวกเดียวกัน มีอารมณ์ความรู้สึก ร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ (Buchanan, 1974)

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์การ (Identification) คือ การที่บุคลากรกำหนดเป้าหมายและค่านิยมของตนเองให้สามารถสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้ร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) คือ การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่การทำงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและทุ่มเทอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ บุคลากรมีความรักและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ

กรกช สุขช่วย (2554) ได้อธิบายความหมายและความสำคัญของการผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวขององค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตั้งใจและทุ่มเททั้งกายและใจในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้โดยผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยที่ไม่มีความต้องการที่จะลาออก ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ

1. การแสดงตัว ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการยอมรับจุดมุ่งหมาย ค่านิยม และภูมิใจเมื่อเห็นองค์การประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ ได้แก่ความต้องการที่จะได้ทำงานกับองค์การยินดีและเต็มใจถึงแม้จะต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมก็ตาม และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเรื่องการลาออกจากองค์การจึงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก

ทั้งนี้ กรกช สุขช่วย ได้อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. พนักงานมีการแสดงการมีส่วนร่วมสูงในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยม

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาและความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การในระดับสูง และจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น เพราะเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเต็มใจในการใช้ความพยายามของตนเพื่อองค์การและขยายผลการทำงานไปสู่ผลงานในระดับสูง

จิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ได้อธิบายว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การพนักงานต้องมีแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสูง และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความปรารถนาและความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การสูง และจะมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เพราะเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจในการใช้ความพยายามของตนเพื่อองค์การและขยายผลการทำงานไปสู่ผลงานในระดับสูง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายและแนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน โดยนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าว

ครอบคลุมถึงการสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การติดต่อสื่อสารการฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ (Gary Dessler, 2552)

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งจากองค์การให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานภายในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพึ่งจาก การทำงานด้วยเหตุผลพหุภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายและแนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานขององค์การโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานภายในองค์การ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้อธิบายถึงตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารองค์การที่เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาในองค์การ การพัฒนาและธำรงรักษาคนในองค์การ จนกระทั่งออกจากองค์การไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม โดยนักวิชาการได้คิดตัวแบบต่างๆในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยได้รวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกา (America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model)

สำหรับตัวแบบในกลุ่มนักคิดนี้ สามารถแบ่งตัวแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เป็น 2 ตัวแบบ คือ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยมีลักษณะดังนี้

1.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่เรียกว่าตัวแบบ “มนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด โดยมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ ได้ถูกพัฒนาโดย เบียร์และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard School) ซึ่งโบซอล (Boxall) ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่มองว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้หาก ผู้บริหารองค์การมีวิสัยทัศน์นโยบายกลยุทธ์และวิธิดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์การของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ปัจจัยสถานการณ์อื่นๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงานสภาพแรงงาน เทคโนโลยีและกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1.2 ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การ (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การเหล่านี้ ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์การที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

1.1.3 นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1.1.3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence) ประกอบไปด้วยการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

1.1.3.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

1.1.3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบไปด้วยการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นการกระตุ้นจูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

1.1.3.4 ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่การออกแบบงานหรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

1.1.3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การทุ่มเทความพยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการที่องค์กรมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนาน องค์กรมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

1.1.3.6 ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์กรคือ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์กรมีสูง และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบ “การจัดการนิยม (Managerialism)” กล่าวคือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้นสำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดยฟอมเบร์น และคณะ ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจากสำนักมิชิแกน (Michigan School) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กรสำหรับแนวคิดนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

1.2.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน

1.2.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.2.3 กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.2.4 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

2. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model)

สำหรับกลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์ว릭 (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร โดย เฮนดรีและเพ็ตตี้กริว (Hendry and Pettigrew) ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับ กลยุทธ์ขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์ว릭เป็นความพยายามที่จะบูรณาการขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้แก่สภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง และกลยุทธ์ธุรกิจ

แนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและดึงดูด (Push and Pull Factor)

ปัจจัยผลักดันและดึงดูด (Push and Pull Factor) ได้ถูกกล่าวถึงในทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ ผลักดันและดึงดูด (Push and Pull Motivation) ของ Cormpton (1979) ว่า ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) คือ สภาพเงื่อนไขที่มากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันภายในตัวบุคคลให้เกิดการตัดสินใจ และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) คือสภาพเงื่อนไขภายนอกที่ดึงดูด หรือเร้าใจให้บุคคลให้เกิดการตัดสินใจ ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถที่จะอธิบายถึงสาเหตุในการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรในองค์กรหนึ่งไปสู่องค์กรใหม่ ได้ว่า

1. ปัจจัยผลักดันของบุคลากร (Push Factor) คือ แรงผลักดันภายในตัวบุคลากรที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจโอนย้าย เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบในองค์กร ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล เป็นต้น

2. ปัจจัยดึงดูดของบุคลากร (Pull Factor) คือ เงื่อนไขภายนอกที่ดึงดูด หรือเร้าใจให้บุคลากรให้เกิดการตัดสินใจโอนย้าย เช่น รายได้หรือค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร เป็นต้น

แนวคิดการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้บัญญัติขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 เพื่อที่จะถ่ายโอนภารกิจหน้าที่หลายประการที่รัฐดำเนินการอยู่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งหวังให้ประชาชนในท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้รับบริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใส

ตุลยวดี หล่อตระกูล และคณะ (2564) ได้อธิบายว่า พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะการรับภาระหน้าที่จัดบริการสาธารณะ ให้กับชุมชนแทนภาครัฐด้วยเจตนาที่จะให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเองตัดสินใจในกิจการสาธารณะเอง และประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นภารกิจด้านสาธารณสุขที่ต้องถ่ายโอนไปอยู่ภายใต้การจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือภารกิจการบริหารจัดการและงบประมาณการบริการสาธารณสุข ด้านส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นพร้อมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมดำเนินการทั้งนี้ในการ ถ่ายโอนยึดหลัก“งานไปเงินไปคนไปทรัพย์สินไป” โดยให้กำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอน

ผดุงชัย เคียนทอง (2551) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในสังคมไทย อำนาจอธิปไตยที่เคยรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางและภูมิภาคได้ถูกจัดความสัมพันธ์ใหม่ต้องถ่ายโอนภารกิจการจัดบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับว่าเป็นกลวิธีที่สำคัญในการนำมาใช้เพื่อการปฏิรูปการบริการสุขภาพ เพราะจะทำให้มีการสร้างโอกาสให้เกิดหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงขึ้นมาได้ และยังสามารถช่วยให้หลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2564 คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดโดยทั้งนี้การถ่ายโอนบุคลากรของสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปตามความสมัครใจโดยยึดหลักการ “ภารกิจไปงบประมาณไป ตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2564)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผดุงชัย เคียนทอง (2551) ได้ทำการศึกษา การถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การกระจายอำนาจตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยทำการศึกษาจากเอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข และผู้บริหารท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานีนอนามัย ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนโยบายสาธารณะ (Public Policy) ที่เป็นผลลัพธ์ของกิจกรรมทางการเมือง เนื่องจากฝ่ายการเมืองเป็นผู้ระบุปัญหาสาธารณะ (Problem Identification) ว่าการบริหารสถานีนอนามัยในปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ดีเท่าที่ควรและการกำหนดทางเลือกนโยบาย (Policy Alternative) ที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะดังกล่าว ด้วยการถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งให้ความเห็นชอบหรืออนุมัตินโยบาย (Policy Adoption) ให้มีการถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเกี่ยวกับการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ทั้งนี้พบว่า ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีนอนามัย และตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนก็ไม่มี การเคลื่อนไหวคัดค้านการนโยบายการถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด

แต่จากการศึกษาพบว่านโยบายการกระจายอำนาจไม่ได้กำหนดการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจนซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่และให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการถ่ายโอนสถานีนอนามัย ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐาน ตลอดจนสร้างหลักประกันความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรที่ถ่ายโอน

ดุจเดือน ตั้งเสถียร และศศิพร โลจายะ (2562) ได้ศึกษา ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประชากรคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยทุกแห่ง จำนวน 79 แห่ง ใน 7 อำเภอ จำนวน 267 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของ รพ.สต. มีความรู้เรื่องการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 131 คน ร้อยละ 49.06i
 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของ รพ.สต. มีความพร้อมต่อการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณมี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บริหารจัดการ ด้านจัดบริการสาธารณสุข และด้านบุคลากร ตามลำดับ
 ส่วนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้องค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ในปัจจัยระดับการศึกษาและ
 ตำแหน่งงานในส่วนของปัจจัยเพศอายุสถานภาพสมรส อายุราชการ การพักอาศัยและ อัตราเงินเดือน
 มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)

สมยศ แสงมะโน (2556) ได้ศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำ
 ตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นการ
 วิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบ ของการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา มี 2 กลุ่ม คือ
 1) บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน และ 2) บุคลากรสังกัดกระทรวง
 สาธารณสุข จำนวน 400 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์
 ข้อมูลใช้ สถิติ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน (Standard Deviation) และเกณฑ์การวิเคราะห์ของ Best (1970) ผลการวิจัย พบว่า
 สาเหตุทำให้ การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัด
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ยังไม่เสร็จเรียบร้อย เรียงตามลำดับระดับความสำคัญ
 ของสาเหตุจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สาเหตุลำดับที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ข้อจำกัดเกี่ยวกับการ
 จัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรรายได้ ไม่เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์
 งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลไม่เพียงพอการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อใช้สำหรับดำเนินงาน
 มีขีดจำกัดในการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข

สาเหตุลำดับที่ 2 บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความกังวลใจ
 เกี่ยวกับความมั่นคงเกี่ยวกับตำแหน่งงานของตน อัตรากำลังระยะยาวที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 จัดสรรไว้รองรับ บำเหน็จบำนาญความก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งงานของตน ความสามารถของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหางบประมาณสำหรับจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข สวัสดิการที่
 ได้จากการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของตำแหน่งงาน สาเหตุที่ 3
 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีกิจกรรมส่งเสริมให้สำนักงาน
 สาธารณสุขจังหวัดเตรียมการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่ผลักดันให้กระทรวง
 สาธารณสุขถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด ไม่กระตุ้นให้กระทรวง
 สาธารณสุขดำเนินการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนด และสาเหตุ
 ที่ 4 ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีนโยบายรับโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วิไลลักษณ์ ทิวารกฎ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจและผลกระทบภายหลังการถ่ายโอนบุคลากรสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายหลังการถ่ายโอนบุคลากรสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งสิ้น 36 คน ร่วมกับการสืบค้นเอกสารรายงาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

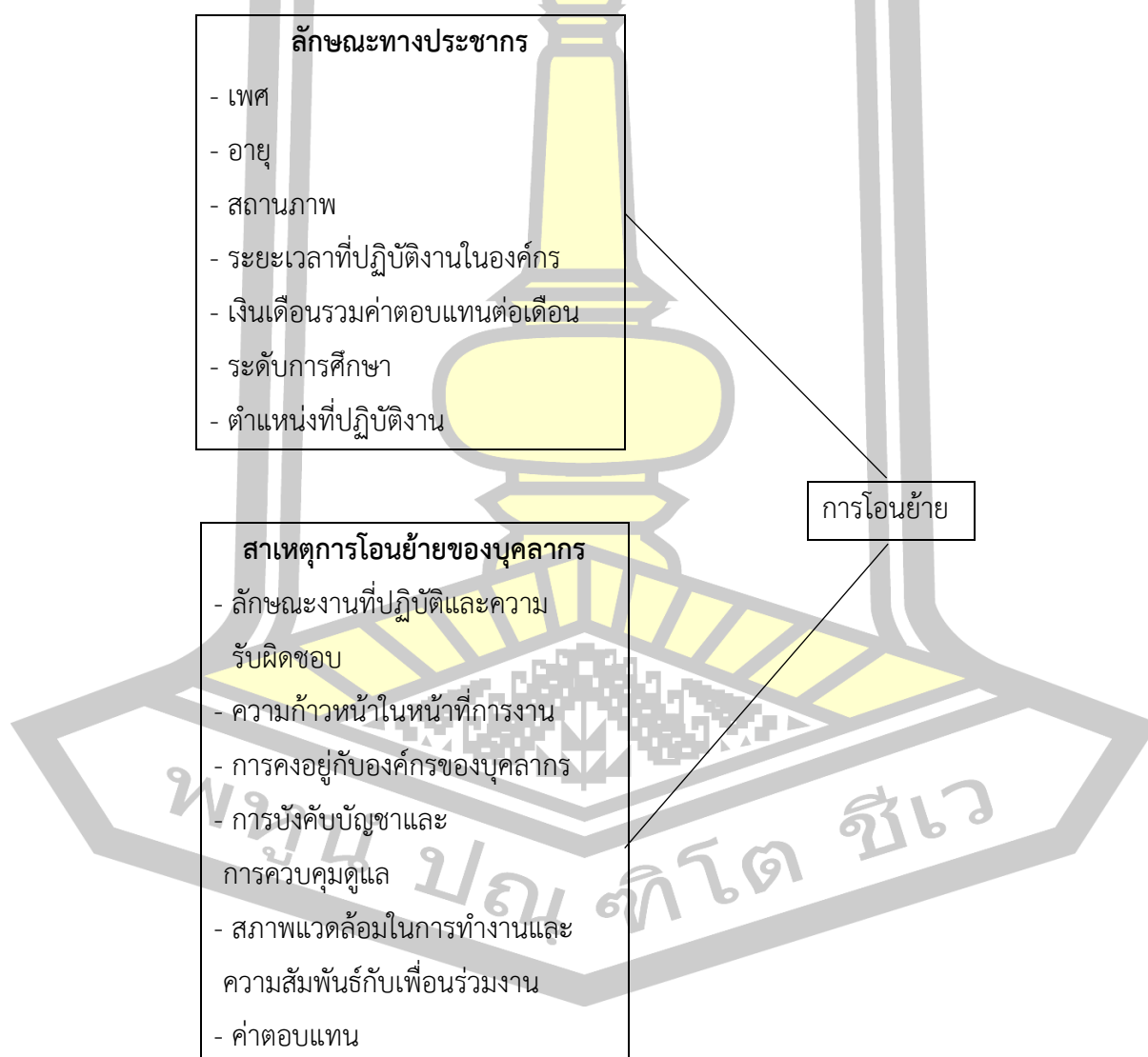
ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขภายหลังการถ่ายโอนเป็นดังนี้ บุคลากรสถานีอนามัย (สอ.) ที่ถ่ายโอนมีความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรวดเร็ว ลดขั้นตอน มีความเจริญก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมการทำงานของสถานีอนามัย มีความสะดวกสบายมากขึ้น และได้มีเงินโบนัสที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีความไม่พึงพอใจในการถูกถอดถอนสิทธิเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าและค่าเช่าที่ดินของคำสั่งนโยบาย หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งยัง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ที่เคยเป็นสายบังคับบัญชา สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่รับโอนมีความพึงพอใจในการทำงานสาธารณสุขที่มีความครอบคลุมมากขึ้น ขณะที่มีความไม่พึงพอใจในภาระงานที่มากขึ้น นโยบายการดำเนินงานภายหลังการถ่ายโอนที่ไม่ชัดเจน และเงินโบนัสที่ได้รับน้อยลง ส่วนผลกระทบภายหลังการถ่ายโอนที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ที่มีการถ่ายโอน ได้แก่ การประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางไปรับบริการทันตกรรม เนื่องจากการบริหารทันตกรรมในสถานีอนามัยที่ถ่ายโอน ความเป็นเอกภาพของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบล และการดำเนินกิจกรรมสาธารณสุขในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีอนามัยที่ถ่ายโอนมีความรวดเร็วขึ้นจากการสนับสนุนโดยตรงจากองค์การบริหารส่วนตำบล

กมลวรรณ สุรวิชัย (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่มีต่อการถ่ายโอนภารกิจของรัฐด้านสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ศึกษาปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจของรัฐด้านสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก มีการสังเกตการณ์เพื่อทราบความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจำนวน 14 แห่ง โดยแบ่งเป็น ตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย 14 คน ส่วนอีก 14 คน เป็นนักวิชาการ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และพยาบาลเทคนิค

ผลการศึกษาพบว่า ความสนใจในการถ่ายโอนภารกิจฯ ของทั้งสถานีอนามัยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พร้อม การถ่ายโอนย่อมล้มเหลว ควรที่จะค่อยเป็นค่อยไปโดยเริ่มจากงานด้านงานควบคุมป้องกันโรค และสุขภาพสิ่งแวดล้อมก่อนเนื่องจากเป็นงานที่ อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง และเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีความคุ้นเคยกับกับการทำงานด้านนี้ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเกิดการเรียนรู้

ร่วมกัน และวางแผนการทำงานด้านอื่นๆร่วมกันต่อไป ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ที่รองรับการถ่ายโอนงานสาธารณสุข และสถานีนอนามัย ในอนาคตทั้งสถานีนอนามัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องศึกษาบทบาทหน้าที่ของตนเอง และอีกฝ่าย เพื่อความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อกันเชิงบวก มีการประสานที่มีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) คือ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 483 คน (ข้อมูลรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความประสงค์ขอย้ายโอน ฝ่ายสนับสนุนบริการทางการแพทย์ กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

จำนวน 384 คน (โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan) ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอลำปำ อำเภอวังยาง อำเภอวังยาง อำเภอโกสัมพีนัย อำเภอเมือง และอำเภอเมืองมหาสารคาม (กำหนดตามพื้นที่ที่มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Informant) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 15 คน โดยใช้การสุ่มการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 5 แห่ง ภายในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ทั้งนี้ โดยกำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ แห่งละ 3 คน ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| 3.1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน 1 คน |
| 3.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน 1 คน |
| 3.3 ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน 1 คน |
- ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง 1

ตาราง 1 แจกแจงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน(คน)		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้สัมภาษณ์
วาปีปทุม	164	118	3
กันทรวิชัย	109	86	3
โกสัมพีนัย	82	70	3
นาเชือก	78	66	3
เมือง	50	44	3
รวม	483	384	15

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ได้คำตอบที่แท้จริงที่สุด และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ โดยครอบคลุม เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ จำแนกรายด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการโอนย้ายของบุคลากร โดยมีลักษณะแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ (ลิตดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545)

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

2. นำผลของการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมายและสมมุติฐานในการวิจัยและประยุกต์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน

3. นำแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครบถ้วนความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

7. นำผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถาม (วิธีวิจัยเชิงปริมาณ) ดำเนินการโดยผ่านการเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม คือ ค่า IC (The Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์วัด ดังนี้ 0 คือไม่แน่ใจ -1 คือไม่เหมาะสม และ +1 คือเหมาะสม และเมื่อเห็นด้วยจึงได้นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรเพื่อหาค่า IOC

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation

4. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) หรือคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีผลดังนี้ คือ แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha = .70 ขึ้นไป จึงมีความเหมาะสมในการใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการดังนี้

ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม เนื้อหาครบถ้วน ข้อคำถามถูกต้องเหมาะสม ตรงตามโครงสร้าง และภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ ข้อมูล (สมคิด, 2538)

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบการความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ (Reliability) ทดสอบด้วยวิธีสัมภาษณ์ซ้ำแล้วนำข้อมูลดังกล่าวให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ยืนยันคำตอบของตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพร้อมตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่เตรียมแจก
2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เพื่อแจ้งรายละเอียดและขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยในกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามวันและเวลาที่กำหนด
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ตลอดจนตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง การศึกษาการไอนย่ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร ได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล สาเหตุการไอนย่ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ 5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย	กำหนดให้ 4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ	กำหนดให้ 3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย	กำหนดให้ 2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ 1	คะแนน

จากนั้นได้นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณค่าเฉลี่ยและกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการโอนย้ายของบุคลากร โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยายและสรุปผลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ได้คำตอบที่แท้จริงที่สุด และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้ในวิเคราะห์เชิงคุณภาพ คือ การอธิบายกระบวนการ โดยการสรุปข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลอย่างเป็นกระบวนการ พร้อมทั้งพรรณนาข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์โดยตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่

- 2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) คือ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยขอนำเสนอดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 15 คน จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 5 แห่ง ภายในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ทั้งนี้ โดยกำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ แห่งละ 3 คน ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| 1.1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน 1 คน |
| 1.2 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน 1 คน |
| 1.3 ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน 1 คน |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การตอบแบบสอบถามของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน (จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 384 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 90 ทั้งนี้ ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร

ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจากผลการศึกษาผู้ศึกษาได้นำเสนอเรียบเรียงเขียนเป็นประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้

ตาราง 2 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

อำเภอ	จำนวนผู้ให้ข้อมูล การสัมภาษณ์ (คน)	กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์
วาปีปทุม	3	ผู้อำนวยการ / บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน / ลูกจ้าง
กันทรวิชัย	3	ผู้อำนวยการ / บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน / ลูกจ้าง
โกสุมพิสัย	3	ผู้อำนวยการ / บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน / ลูกจ้าง
นาเชือก	3	ผู้อำนวยการ / บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน / ลูกจ้าง
เมือง	3	ผู้อำนวยการ / บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน / ลูกจ้าง
รวม	15	***สัมภาษณ์ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอละ 1 แห่ง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล (Informant) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้าง ได้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ว่า

“...งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิมไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เมื่อโอนย้ายมาแต่ก็มีภาระงานใหม่บางอย่างที่เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย เช่น งานตามนโยบายของท่านนายก อบจ.ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานก็มองว่าการโอนย้ายมาอยู่ อบจ.มีหนทางในการเลื่อนระดับตำแหน่งและมีความก้าวหน้าที่ชัดเจนมากกว่าอยู่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการคงอยู่กับองค์กรปัจจุบันนี้ก็มีความสุขกับการปฏิบัติงานในรพ.สต.แม้จะสังกัดอบจ.การบังคับบัญชากำกับดูแลของผู้บังคับบัญชามองว่ามีการควบคุมกำกับน้อยกว่าเดิม มีอิสระในการบริหารงานการตัดสินใจมากขึ้นกว่าเดิมมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลงกว่าอยู่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังคงดีเหมือนเดิม มีแผนงานมีงบประมาณที่จะปรับปรุงพัฒนาภูมิทัศน์ของรพ.สต. ค่าตอบแทนก็ยังคงเหมือนเดิม มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นบ้างอย่างเช่น เงินโบนัสพิเศษในแต่ละปีข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ก็อยากให้ อบจ. กำหนดกรอบ

อัตรากำลังของรพ.สต.ให้ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง
เพิ่มงบประมาณให้กับทางรพ.สต.มากขึ้นและจัดหาครุภัณฑ์เวชภัณฑ์ที่จำเป็นให้กับ รพ.สต...”

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

“...งานและความรับผิดชอบโดยรวมยังเหมือนเดิม มีส่วนร่วมในการทำงานระหว่าง
ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนเพิ่มขึ้น มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยบริการทุกระดับ
ความก้าวหน้ามีความยืดหยุ่นสูงสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ก็สามารถส่งประเมินเพื่อ
ขอเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้เลย มีอิสระในการที่จะแสดงศักยภาพของตัวเองตามบทบาทหน้าที่
ได้อย่างเปิดกว้าง การคงอยู่กับองค์กรก็มองว่าปัจจุบันมีความสุขเพิ่มมากขึ้นเพราะด้วยการปฏิบัติงาน
มีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระมากขึ้นหลังจากโอนย้าย การกำกับติดตามงานของผู้บังคับบัญชายังคง
เหมือนเดิมแต่มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น มีสายการบังคับบัญชาที่ไม่สลับซับซ้อนทำให้มีความ
สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ก็ยังคงดีเหมือนเดิม ค่าตอบแทนสวัสดิการอื่นๆยังเหมือนเดิม แต่มีได้รับเงินโบนัสพิเศษปลายปี
มีเงินเบี้ยเลี้ยงอื่นๆ มากขึ้น ข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ก็อยากให้ออบจ.เพิ่มอัตรากำลังในบางตำแหน่ง
ที่ยังขาด เช่น บุคลากรในด้านการเงินและบัญชีในรพ.สต.เพื่อปรับลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง...”

- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

“...งานและความรับผิดชอบในงานส่วนใหญ่ยังคงเหมือนเดิม ไม่มีความแตกต่างกัน
มากหลังจากโอนย้ายมาอบจ. ความก้าวหน้าในการทำงานก็มีความมุ่งหวังว่าโอนย้ายมาสังกัด อบจ.
จะทำให้ตัวเองจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพของตัวเองมาก
ยิ่งขึ้น ในการคงอยู่กับองค์กรก็มองว่าปัจจุบันก็มีความสุขกับการปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้มีความ
ทุกข์ยากในการทำงานอะไร การควบคุมกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาก็ยังคงเหมือนเดิม ด้วยสายการ
บังคับบัญชาของอบจ.ที่สั้น ทำให้การทำงานหรือติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็ยังคงดีเหมือนเดิมยังมีความ
รักความผูกพันต่อกันเหมือนเดิม ในเรื่องสิ่งแวดล้อมก็มีการปรับปรุงโครงสร้างภูมิทัศน์ของรพ.สต.
และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้นบางเล็กน้อย การได้รับค่าตอบแทนโดยรวมยังคงเหมือนเดิม
มีได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย อยากที่จะเสนอแนะให้ทางอบจ.มีแนวทางที่ชัดเจน
ในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในกลุ่มลูกจ้าง เช่น การปรับประเภทของ
ลูกจ้างเป็นรายเดือน รายปี หรือ เป็นสัญญาจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลให้มีความมั่นคงในอาชีพหน้าที่

การทำงานของตนมากยิ่งขึ้น และมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นด้วย...”

- ลูกจ้างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จากข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ของผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษา ได้นำเสนอเรียบเรียงสรุปเป็นประเด็นสาเหตุการโอนย้ายและข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 3 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

สาเหตุ/ประเด็น	กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล	สรุปผลการสัมภาษณ์
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ 2.ความก้าวหน้าในการทำงาน 3.การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร 4.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 5.สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6.ค่าตอบแทน 7.ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ผู้อำนวยการ	1.งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม แต่มีภาระงานใหม่บางประการที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยหลังจากการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. 2.ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การโอนย้ายจะมีหนทางในการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจนกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน 3.การคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันตนมีความสุขดีกับการปฏิบัติงานในองค์กร ภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย 4.การบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีการกำกับติดตามงานที่น้อยลงกว่าเดิม มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น และมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง

สาเหตุ/ประเด็น	กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล	สรุปผลการสัมภาษณ์
		5.สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังกงดีเหมือนเดิม 6.ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังกงเหมือนเดิม แต่ก็มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นเช่น ได้รับเงินโบนัสพิเศษ 7.สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ รวมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง จัดสรรงบประมาณให้กับทางรพ.สต.เพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้างและบุคลากร ข้อเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นและมีมาตรฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของรพ.สต.
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ 2.ความก้าวหน้าในการทำงาน 3.การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร 4.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 5.สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับ	บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	1.งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม แต่มีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างภาคีเครือข่ายอื่นๆอย่าง ภาคีรัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนเพิ่มขึ้นภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจรพ.สต. 2.ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการโอนย้ายจะมีหนทางในการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจน

สาเหตุ/ประเด็น	กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล	สรุปผลการสัมภาษณ์
เพื่อนร่วมงาน 6.ค่าตอบแทน 7.ข้อเสนอแนะอื่นๆ		มีโอกาที่จะแสดงศักยภาพของตนตามบทบาทหน้าที่อย่างเปิดกว้างและอิสระมากกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน 3.การคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันตนมีความสุขเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระมากขึ้นภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย 4. การบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการกำกับติดตามงานของผู้บังคับบัญชายังคงเหมือนเดิม แต่มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น และมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่สลับซับซ้อน 5.สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิม 6.ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงเหมือนเดิม แต่ก็มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นเช่น ได้รับเงินโบนัสพิเศษ เงินเบี้ยเลี้ยงอื่นๆ 7.สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพัฒนารอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ เห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในด้านการเงินและบัญชีในรพ.สต. เพื่อปรับลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

สาเหตุ/ประเด็น	กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล	สรุปผลการสัมภาษณ์
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ 2.ความก้าวหน้าในการทำงาน 3.การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร 4.การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 5.สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6.ค่าตอบแทน 7.ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ลูกจ้าง	1.งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม ไม่มีความแตกต่างกันมาก ภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย 2.ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ตนมีความมุ่งหวังว่าภายหลังการตัดสินใจโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตนจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น 3.การคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันตนมีความสุขดีกับการปฏิบัติงานในองค์กร ภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย 4. การบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลยังคงเหมือนเดิม ด้วยสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง ทำให้การปฏิบัติงานหรือติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น 5.สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ยังคงดีเหมือนเดิม 6.ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ยังคงเหมือนเดิม โดยมีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย 7.สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า อยากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรใน

สาเหตุ/ประเด็น	กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล	สรุปผลการสัมภาษณ์
		กลุ่มลูกจ้าง เช่น การปรับประเภทของลูกจ้างเป็นรายเดือน รายปี หรือ เป็นสัญญาจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานของตนมากยิ่งขึ้นมีความมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆเพิ่มมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การตอบแบบสอบถามของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากร (n= 346)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	133	38.4
	หญิง	194	56.1
	เพศทางเลือก	19	5.5
2. อายุ	21-30ปี	52	15.0
	31-40ปี	79	22.8
	41-50ปี	113	32.7
	51ปีขึ้นไป	102	29.5
3. สถานภาพ	โสด	81	23.4
	สมรส	214	61.8
	หม้าย/ หย่าร้าง	51	14.7

ลักษณะทางประชากร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	75	21.7
	5 - 10 ปี	60	17.3
	มากกว่า 10 ปี	211	61.0
5. เงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน	น้อยกว่า 7,500 บาท	12	3.5
	7,501 - 10,000 บาท	55	15.9
	10,001 - 15,000 บาท	41	11.8
	15,001 - 20,000 บาท	37	10.7
	20,001 บาทขึ้นไป	201	58.1
6. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา/ปวช.	5	1.4
	มัธยมศึกษา/ปวช.	41	11.8
	อนุปริญญา/ปวส.	20	5.8
	ปริญญาตรี	210	60.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	70	20.2
7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ รพ.สต	62	17.9
	พยาบาลวิชาชีพ	85	24.6
	นักวิชาการสาธารณสุข	69	19.9
	ลูกจ้างเหมาบริการ	72	20.8
	ลูกจ้างชั่วคราว	58	16.8

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.1) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 38.4) โดยบุคลากรส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 32.7) รองลงมาอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 29.5) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 61.8) รองลงนามีสถานภาพโสด (ร้อยละ 23.4) โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 61.0) รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 21.7) โดยส่วนใหญ่มีเงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 58.1) รองลงนามีเงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน 7,501 - 10,000 บาท (ร้อยละ 15.9) บุคลากรส่วนใหญ่มัธยมศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 60.7) รองลงนามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 20.2) และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 24.6) รองลงมาเป็นลูกจ้างเหมาบริการ (ร้อยละ 20.8)

ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นการวิเคราะห์สาเหตุการโอนย้ายของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านจะได้รับมอบหมายจะสอดคล้องกับกับตำแหน่งของท่าน	4.08	.965	มาก
2. ท่านเห็นว่าจะสามารถเสนองานตามหลักการและความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่	3.85	.729	มาก
3. ท่านเห็นว่าจะสามารถนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ท่านโอนย้ายได้	3.85	.709	มาก
4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในองค์กรของท่านมีมากเกินไป	3.83	.916	มาก
5. ท่านเห็นว่าท่านจะมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ในองค์กรที่ท่านโอนย้าย	3.75	.706	มาก
6. ท่านเห็นว่าปัจจุบันท่านต้องปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอยู่เสมอ	3.54	.977	มาก
รวม	3.82	.459	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นว่า สาเหตุการโอนย้าย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียด แต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านเห็นว่างานที่ท่านจะได้รับมอบหมายจะสอดคล้องกับกับตำแหน่งของท่าน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าจะสามารถ

เสนองานตามหลักการและความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.85$) และท่านเห็นว่าปัจจุบันท่านต้องปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าองค์กรที่ท่านโอนย้ายมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.78	.907	มาก
2. ท่านเห็นว่าท่านจะไม่ถูกโยกย้ายส่วนงานหรือตำแหน่งงานโดยไม่ทราบสาเหตุในองค์กรที่โอนย้าย	3.74	.850	มาก
3. ท่านเห็นว่าองค์กรที่ท่านโอนย้ายนั้น มีกำหนดหลักเกณฑ์หรือระยะเวลาที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	3.57	.810	มาก
4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันองค์กรของท่านไม่เปิดโอกาสให้เพิ่มพูนทักษะความรู้ เช่น การอบรมหรือศึกษาต่อ	3.06	1.11	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่นั้นไม่ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2.94	1.18	ปานกลาง
รวม	3.42	.590	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นว่า สาเหตุการโอนย้าย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านเห็นว่าองค์กรที่ท่านโอนย้ายมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าท่านจะไม่ถูกโยกย้ายส่วนงานหรือตำแหน่งงานโดยไม่ทราบสาเหตุในองค์กรที่โอนย้าย ($\bar{X} = 3.74$) และท่านเห็นว่าปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่นั้นไม่ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร

การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่โอนย้ายไปส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.79	.855	มาก
2. ท่านเห็นว่าปัจจุบันการทำงานภายในองค์กรของท่านไม่ถือเป็นการผูกมัดตนเอง	3.69	.847	มาก
3. ท่านเห็นว่าการโอนย้ายจากองค์กรของท่านถือเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพ	3.47	.981	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าหากตัดสินใจโอนย้ายในขณะนี้ท่านจะประสบปัญหาหลายประการ	3.36	.944	ปานกลาง
5. ท่านมีความคิดที่จะโอนย้ายจากองค์กรของท่าน	3.21	1.15	ปานกลาง
รวม	3.50	.547	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นว่า สาเหตุการโอนย้ายด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่โอนย้ายไปส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าปัจจุบันการทำงานภายในองค์กรของท่านไม่ถือเป็นการผูกมัดตนเอง ($\bar{X} = 3.69$) และ ท่านมีความคิดที่จะโอนย้ายจากองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านดูแลใส่ใจท่านอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.86	.775	มาก
2. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3.74	.910	มาก
3. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ออกาสท่านในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงาน	3.05	1.20	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันการปฏิบัติงานของท่านถูกควบคุมกำกับอย่างเข้มงวดจากผู้บังคับบัญชา	2.91	1.08	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	2.75	1.16	ปานกลาง
รวม	3.26	.604	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นว่า สาเหตุการโอนย้าย ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านดูแลใส่ใจท่านอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.74$) และ ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน ($\bar{X} = 2.75$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานและ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	3.88	.756	มาก
2. ท่านเห็นว่าความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.81	.796	มาก
3. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ท่านในการทำงานได้	3.73	1.00	มาก
4. ท่านเห็นว่าท่านมีโอกาสดำเนินชีวิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรของท่าน	2.94	1.10	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีส่วนในการทำให้งานมีประสิทธิภาพ	2.87	1.22	ปานกลาง
6. ท่านไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรของท่าน	2.75	1.07	ปานกลาง
รวม	3.33	.466	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นว่า สาเหตุการโอนย้าย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าท่านเห็นว่าท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$) และ ท่านไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 2.75$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ	3.53	1.08	มาก
2. ท่านเห็นว่าปัจจุบันเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.42	1.12	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสม	3.20	1.10	ปานกลาง
4. ท่านไม่พอใจกับเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่าน	3.15	1.13	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรที่ท่านโอนย้าย	3.01	1.08	ปานกลาง
รวม	3.26	.885	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นว่าสาเหตุการโอนย้าย ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ($\bar{x} = 3.53$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าปัจจุบันเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{x} = 3.42$) และ ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรที่ท่านโอนย้าย ($\bar{x} = 3.26$) ตามลำดับ

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เกี่ยวกับการศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างของประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 346 คน โดยรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) คือ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้สรุปผลและอภิปรายผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1.1 สาเหตุการโอนย้ายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้าย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่จะได้รับ

มอบหมายจะสอดคล้องกับตำแหน่งของตนเอง รองลงมาคือมีความเห็นว่า ตนเองจะสามารถเสนองานตามหลักการ และความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่

1.2 สาเหตุการโอนย้ายด้านลักษณะความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านลักษณะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรที่ตนเองโอนย้ายมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่ชัดเจน รองลงมาคือมีความเห็นว่า ตนเองจะไม่ถูกโยกย้ายส่วนงานหรือตำแหน่งงานโดยไม่ทราบสาเหตุในองค์กรที่โอนย้าย

1.3 สาเหตุการโอนย้ายด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานที่โอนย้ายไปส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้าดีในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือมีความเห็นว่าปัจจุบันการทำงานภายในองค์กรของตนไม่ถือเป็นการผูกมัดตนเอง

1.4 สาเหตุการโอนย้ายด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของตนจะดูแลใส่ใจตนเองอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของตนเองจะปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

1.5 สาเหตุการโอนย้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนเองกับเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น รองลงมาคือมีความเห็นว่า ความคิดเห็นของตนมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.6 สาเหตุการโอนย้ายด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ตนเองได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพของตน รองลงมาคือมีความเห็นว่า เงินเดือนที่ตนเองได้รับไม่เหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. การศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไว้ว่า งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม แต่มีภาระงานใหม่บางประการที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการโอนย้ายจะมีหนทางในการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจนกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน เรื่องการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความสุขกับการปฏิบัติงานในองค์กรภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการกำกับติดตามงานที่น้อยลงกว่าเดิม มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น และมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลงกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิม ในเรื่องค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงเหมือนเดิม แต่ก็มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นเช่น ได้รับเงินโบนัสพิเศษ สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อยากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พัฒนารอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ ร่วมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง จัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้างและบุคลากร เสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นและมีมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไว้ว่า งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม แต่มีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างภาคีเครือข่ายอื่นๆ อย่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพิ่มขึ้นภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการโอนย้ายจะมีหนทางในการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจน มีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพของตนตามบทบาทหน้าที่อย่างเปิดกว้างและอิสระมากกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน เรื่องการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันตนมีความสุขเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระมาก

ขึ้นภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการกำกับติดตามงานของผู้บังคับบัญชายังคงเหมือนเดิม แต่มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น และมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่สลับซับซ้อนซึ่งมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิม ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงเหมือนเดิม แต่ก็มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นเช่น ได้รับเงินโบนัสพิเศษ เงินเบี้ยเลี้ยงอื่นๆ มากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ เห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในด้านการเงินและบัญชี ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อปรับลดภาระงานที่เข้าซ้อนลงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่ง ลูกจ้าง ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไว้ว่า งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการะงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม ไม่มีความแตกต่างกันมากภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนมีความมุ่งหวังว่าภายหลังการตัดสินใจโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตนจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น เรื่องการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจุบันตนมีความสุขกับการปฏิบัติงานในองค์กร ภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลยังคงเหมือนเดิม ด้วยสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง ทำให้การปฏิบัติงานหรือติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิมในเรื่องค่าตอบแทน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงเหมือนเดิม โดยมีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในกลุ่มลูกจ้าง เช่น การปรับประเภทของลูกจ้างเป็นรายเดือน รายปี หรือ เป็นสัญญาจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลให้มีความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานของตนมากยิ่งขึ้น และมีความมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายตามรายชื่อของความมุ่งหมายของการวิจัยตามลำดับ ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุการการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปัจจุบันสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งพบว่าประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลลักษณ์ ทิวารกรกฎ (2552) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจและผลกระทบภายหลังการถ่ายโอนบุคลากรสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถานีอนามัย (สอ.) ที่ถ่ายโอน มีความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรวดเร็ว ลดขั้นตอน การดำเนินงานสาธารณสุขในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีอนามัยที่ถ่ายโอนมีความรวดเร็วขึ้นจากการสนับสนุนโดยตรงจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมการทำงานของสถานีอนามัยมีความสะดวกสบายมากขึ้น และได้มีเงินโบนัสที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ประกอบไปด้วย กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำแหน่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในตำแหน่งลูกจ้างพบว่า ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามควรมีการพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ รวมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง จัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้าง การบริการ และบุคลากร เสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นและมีความมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในด้านการเงินและบัญชีในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อปรับลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัด

มหาสารคามควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในกลุ่มลูกจ้าง เช่น การปรับประเภทของลูกจ้างเป็นรายเดือน รายปี หรือ เป็นสัญญาจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานของตนมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงมีความมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นจากการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้พบว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ สมยศ แสงมะโน (2556) ที่ได้ศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้บางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีกรอบอัตรากำลังรองรับบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดีและเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเป็นรูปธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการวิเคราะห์ผลดีผลเสียและศึกษาปัญหาระยะยาวที่อาจจะเกิดขึ้น การเพิ่มสวัสดิการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เท่าเทียมไม่เหลื่อมล้ำ สร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการทำงานให้แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลการสร้างร่วมมือระหว่างกันระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อีกทั้งข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ยังมีความสอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ ผดุงชัย เคียนทอง (2551) ที่ได้ศึกษา การถ่ายโอนสถานอนามัยให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น:การกระจายอำนาจตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ โดยผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรที่จะปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐาน ตลอดจนสร้างหลักประกันความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรที่ถ่ายโอน และการศึกษาของ กมลวรรณ สุรวินัยบดี (2546) ที่ได้ศึกษา ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานอนามัยที่มีต่อการถ่ายโอนภารกิจของรัฐด้านสาธารณสุขให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนในการทำงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับการถ่ายโอนภารกิจงานด้านสาธารณสุข เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของบุคลากร และเพื่อการบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ เช่นการฝึกอบรม การสัมมนา หรือ การศึกษาต่อ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากร

1.3 ด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการนำเสนอข้อมูลและมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการตัดสินใจโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.4 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการฝึกอบรมบุคลากรในสายการบริหารให้สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรในด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และสนับสนุนงบประมาณในการที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเพิ่มค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆแก่บุคลากรในสายงานต่างๆในมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสาเหตุหรือปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่ส่งต่อการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะในด้านอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงผลกระทบและปัญหาระยะยาวที่อาจจะเกิดขึ้นภายหลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

บรรณานุกรม



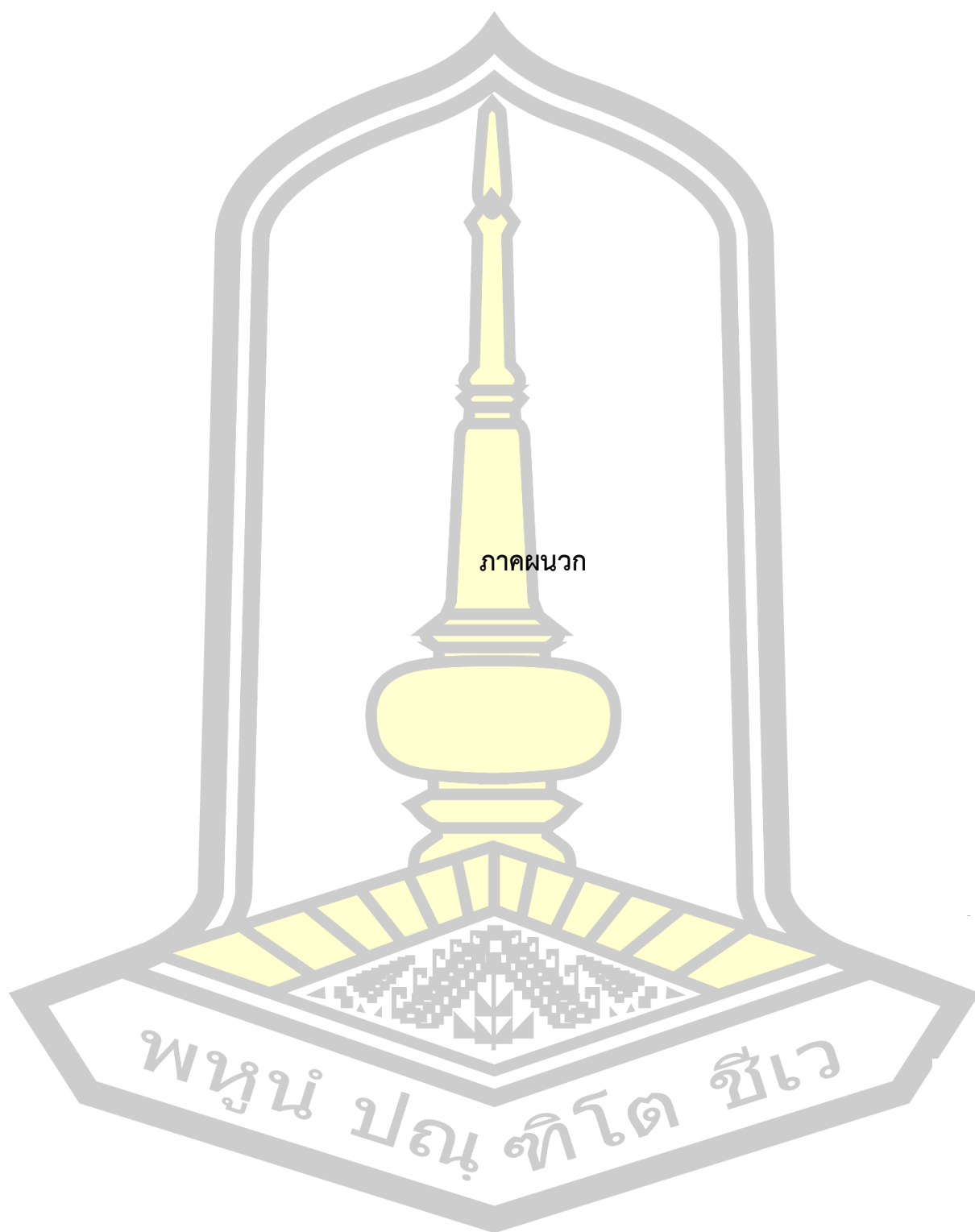
บรรณานุกรม

- กมลวรรณ สุรวินัยบดี. (2546). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานีนายมัยที่มีต่อการถ่ายโอนภารกิจของรัฐด้านสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี อำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรกช สุขช่วย. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรรณิการ์ เกตุทอง. (2559). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรบูรณ์ โตสงวน ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์ และหทัยชนก สุมาลี. การกระจายอำนาจด้านสุขภาพในต่างประเทศ. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 4(1), 1.
- ชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(2), 312.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดุจเดือน ตั้งเสถียร และศศิพร โลจายะ. (2562). ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*, 3(6), 21.
- ตุลยวดี หล่อตระกูล อนุวัต กระสังข์ และธิดิวิทย์ หมั่นมี. (2564). ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(6), 33.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนายมัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนาวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 138. ตอนที่ 254ง. หน้า 14-15. 19 ตุลาคม 2564.

- ผดุงชัย เคียนทอง. (2551). การถ่ายโอนสถานีนอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การกระจายอำนาจตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2565. จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j27>.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชญภา จันทรวุฒิมวงศ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ภูมิศึกษา กลุ่มงานพิธีการส่วนบริหารกลาง สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2545). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2545). การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาลาแดง.
- วิไลลักษณ์ ทิวารกฎ. (2552). ความพึงพอใจและผลกระทบภายหลังการถ่ายโอนบุคลากร สาธารณสุขให้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง. (2560). จนถึงปี 2559 โอน รพ.สต. ให้ท้องถิ่นไม่คืบ. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2565. จาก <https://www.tcijthai.com/news/2017/10/scoop/7326>.
- สนั่น เถาชาลี. (2556). ทิศทางการการสร้างนวัตกรรมใหม่โดยอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565. จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2538). การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย: ชุดวิชาทางการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2544). การกระจายอำนาจพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2565. จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j2>.
- สมยศ แสงมะโน. (2556). ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

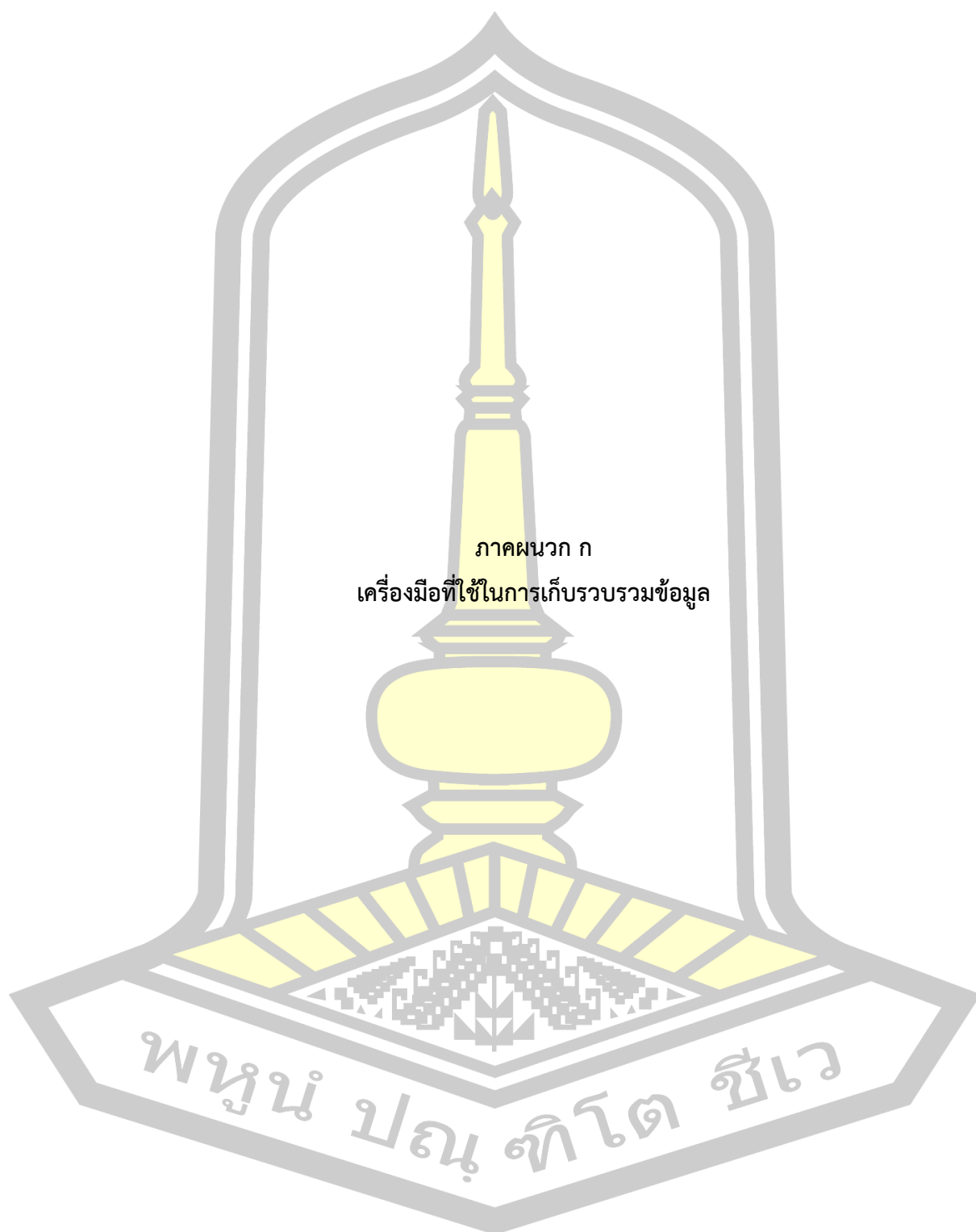
- Buchanan, H. B. (1974). Building Organization Commitment The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Crompton, j. (1979). Motivation for pleasures vacation. *Annals of Tourism Research*, Oct/Dec 1979, 408-423.
- Dessler, G. (2009). *A framework for Human Resource Management*. Kalamazoo (Michigan): Prentic Hall, 2.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A psychological View*. New York: McGrawHill.





ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พูน ปณ จิต ชีวะ

เลขที่แบบสอบถาม [] [] []



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากร

ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านอื่นๆที่มีผลต่อการโอนย้าย

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดประสงค์เพื่อที่จะทราบถึง สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ และนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ซึ่งจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ผลที่สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายชัชวีย์ ทองภูธรณ์

ผู้วิจัย

พูน บุญโต ชีว

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง 3. ☐ เพศทางเลือก

2. อายุ

1. ☐ 18 - 30 ปี 2. ☐ 31-45 ปี 3. ☐ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. [] โสด 2. [] สมรส 3. [] หม้าย/ หย่าร้าง

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1. ☐ น้อยกว่า 5 ปี 2. ☐ 5 - 10 ปี 3. ☐ มากกว่า 10 ปี

5. เงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน

1. ☐ น้อยกว่า 7,500 บาท 2. ☐ 7,501 - 10,000 บาท
3. ☐ 10,001 - 15,000 บาท 4. ☐ 15,001 - 20,000 บาท
5. ☐ 20,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา 2. ☐ มัธยมศึกษา/ปวช. 3. ☐ อนุปริญญา/ปวส.
4. ☐ ปริญญาตรี 5. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

1. [] ผู้อำนวยการ รพ.สต 2. [] พยาบาลวิชาชีพ 3. [] นักวิชาการสาธารณสุข
4. [] ลูกจ้างเหมาบริการ 5. [] ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ					
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายในองค์กร ใหม่ที่ท่านโอนย้ายสอดคล้องกับกับตำแหน่งของท่าน					
2. ท่านเห็นว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ในองค์กรเดิมของท่านมีปริมาณมากเกินไป					
3. ท่านเห็นว่าท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายได้ในองค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้าย					
4. ท่านเห็นว่าท่านต้องปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือ หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอยู่เสมอเมื่ออยู่ ในองค์กรเดิม					
5. ท่านเห็นว่าท่านสามารถเสนองานตามหลักการ และความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่เมื่ออยู่ ในองค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้าย					
6. ท่านเห็นว่าท่านสามารถนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงานในองค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้ายได้					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7. ท่านเห็นว่าองค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้ายมีนโยบายที่จะ สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
8. ท่านเห็นว่าองค์กรเดิมของท่านไม่เปิดโอกาสให้ เพิ่มพูนทักษะความรู้ เช่น การอบรมหรือศึกษาต่อ					
9. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรเดิมนั้น ไม่ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. ท่านเห็นว่องค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้ายนั้น มีกำหนด หลักเกณฑ์หรือระยะเวลาที่ชัดเจนในการเลื่อน ตำแหน่งของท่าน					
11. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจโอนย้ายของท่านจะก่อให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร					
12. ท่านเห็นว่าท่านจะไม่ถูกโยกย้ายส่วนงานหรือตำแหน่งงาน โดยไม่ทราบสาเหตุในองค์กรที่ใหม่โอนย้าย					
13. ท่านเห็นว่าปัจจุบันท่านมีความสุขในการทำงาน ในองค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้าย					
14. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจโอนย้ายจากองค์กรเดิมของท่าน ถือเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพ					
15. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจโอนย้ายมาองค์กรใหม่ ท่านจะไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเดิมของท่าน ท่านถือเป็นการผูกมัดตนเอง					
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
17. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรใหม่ที่ท่าน โอนย้ายดูแลเอาใจใส่ท่านอย่างเท่าเทียมกันกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
18. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรใหม่ที่ท่านโอน ย้ายปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
19. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรเดิมของท่าน ไม่ให้ออกาสท่านในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ใน การปฏิบัติงาน					

สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเดิมของท่าน ถูกควบคุมกำกับอย่างเข้มงวดจากผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรใหม่ที่ท่านโอน ย้ายให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่ท่าน ในการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน					
22. ท่านเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีส่วน ในการทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
23. ท่านเห็นว่าท่านมีโอกาสเจ็บป่วยจากสภาพ แวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรเดิมของท่าน					
24. ท่านไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใน องค์กรเดิมของท่าน					
25. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กรใหม่ที่ท่าน โอนย้ายสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ท่านใน การทำงานได้					
26. ท่านเห็นว่าความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานในองค์กรใหม่ที่ท่านโอนย้าย					
27. ท่านเห็นว่าท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรใหม่ ที่ท่านโอนย้ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง ราบรื่น					

เลขที่แบบสัมภาษณ์ [] []



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดประสงค์เพื่อที่จะทราบถึง สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้อเสนอแนะอื่นๆ ขอความกรุณาท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ และนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ซึ่งจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ผลที่สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายชัชวีย์ ทองภูธรณ์

ผู้วิจัย

พ.บ. จ.ท. ช.ว.

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง 3. ☐ เพศทางเลือก

2. อายุ

1. ☐ 18 - 30 ปี 2. ☐ 31-45 ปี 3. ☐ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. ☐ โสด 2. ☐ สมรส 3. ☐ หม้าย/ หย่าร้าง

4. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1. ☐ ผู้อำนวยการ รพ.สต. 2. ☐ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
3. ☐ ลูกจ้าง

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1. ☐ น้อยกว่า 5 ปี 2. ☐ 5 - 10 ปี 3. ☐ มากกว่า 10 ปี

6. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา 2. ☐ มัธยมศึกษา/ปวช. 3. ☐ อนุปริญญา/ปวส.
4. ☐ ปริญญาตรี 5. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

7. เงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่อเดือน

1. ☐ น้อยกว่า 7,500 บาท 2. ☐ 7,501 - 10,000 บาท
3. ☐ 10,001 - 15,000 บาท 4. ☐ 15,001 - 20,000 บาท
5. ☐ 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างเกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังประเด็นต่อไปนี้

1.) ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

2.) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

3.) การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร

.....

.....

.....

4.) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

.....

.....

.....

5.) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

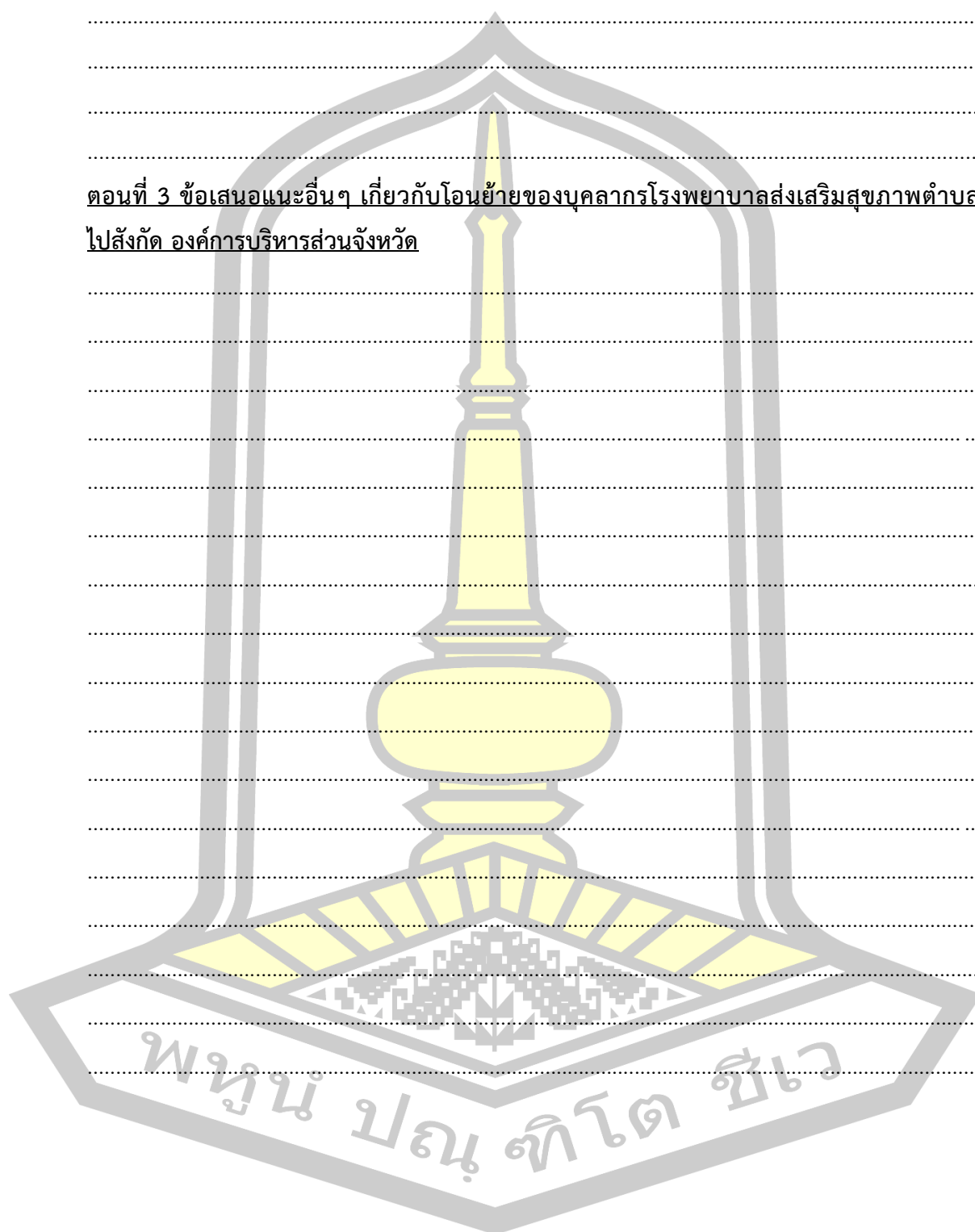
.....

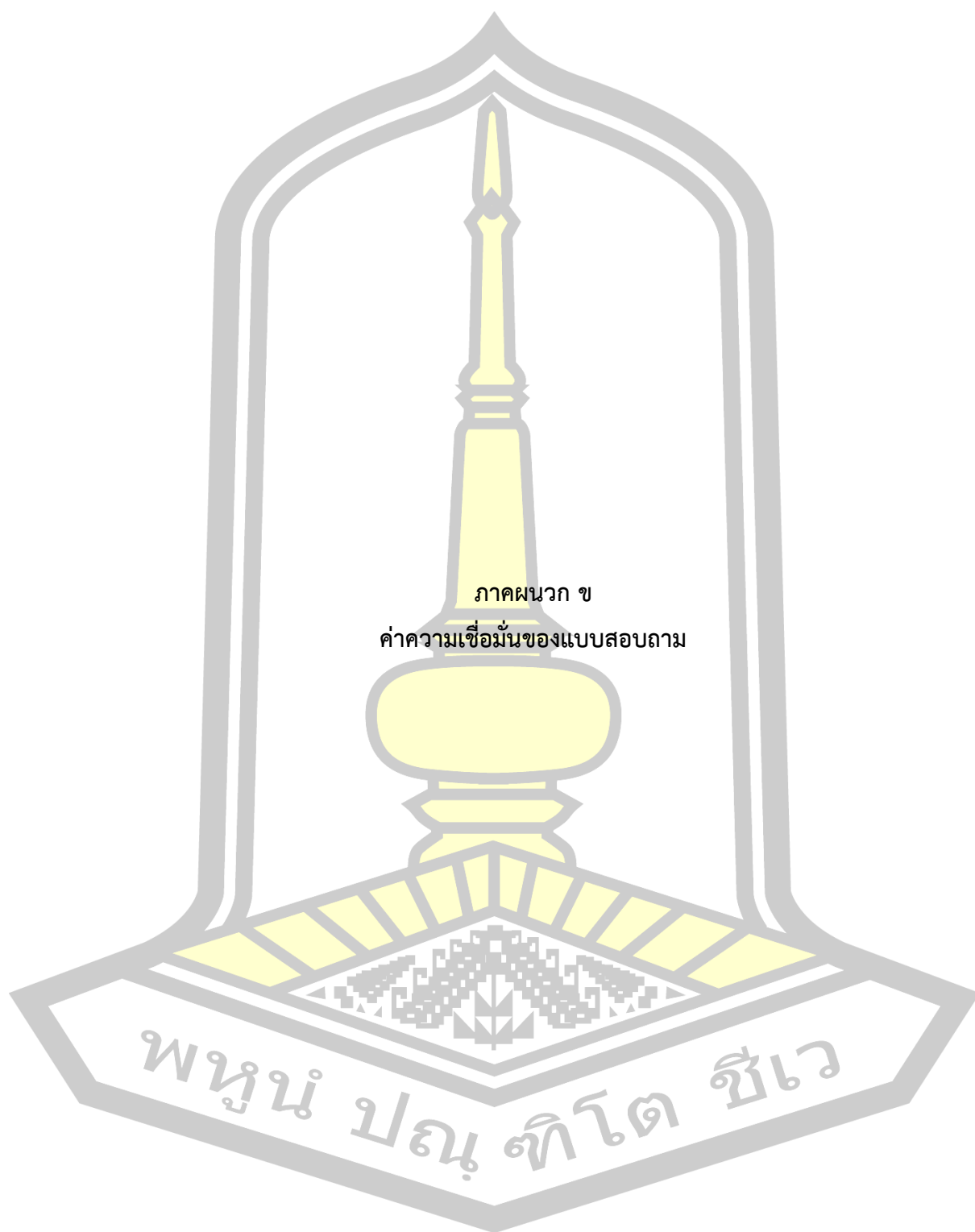
.....

.....

6.) คำตอบแทน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ไปสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด





ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Reliability Statistics

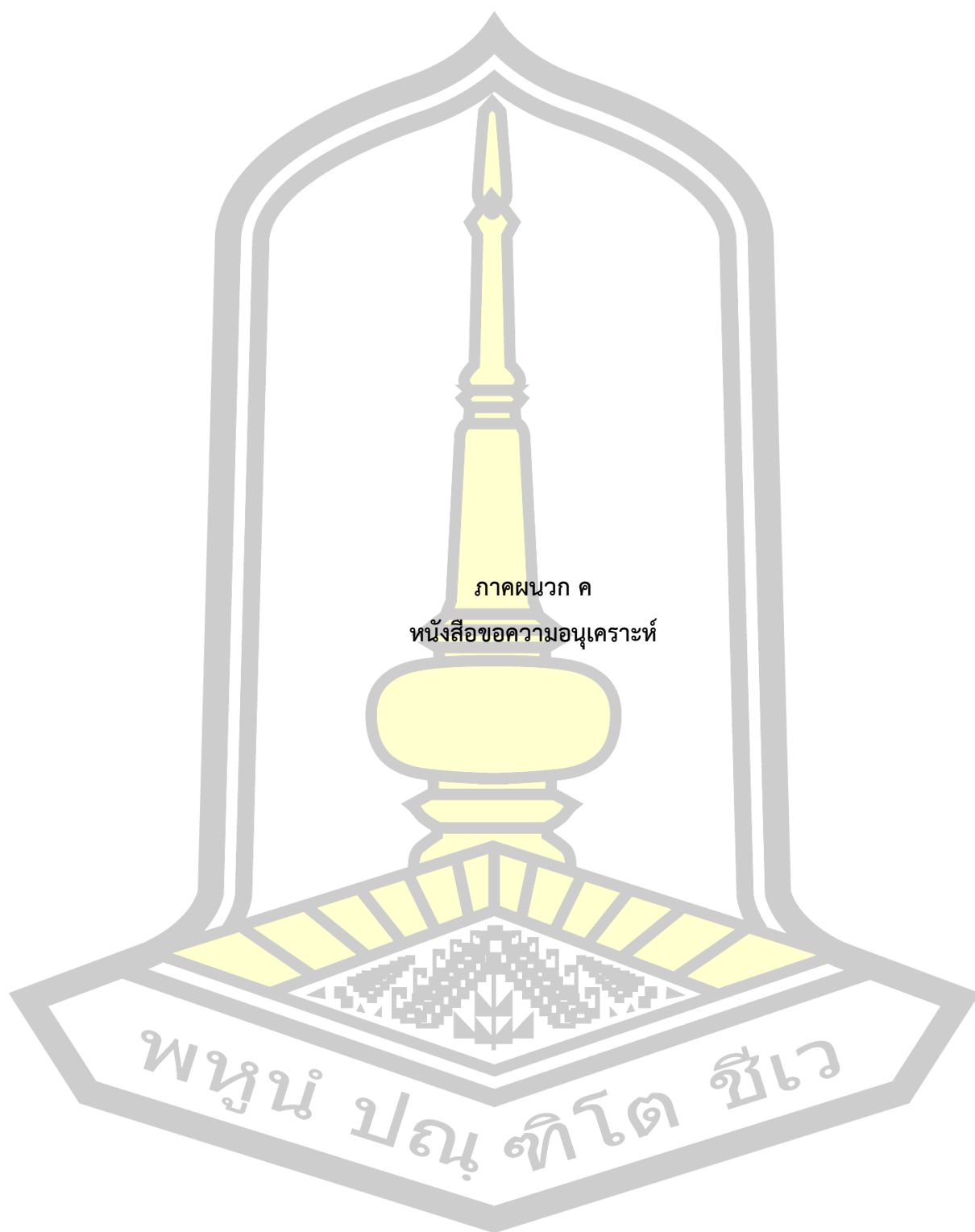
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.887	32

tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1.1	113.8000	235.821	.284	.	.912
A1.2	114.2000	247.890	-.107	.	.915
A1.3	114.2000	250.579	-.225	.	.916
A1.4	114.0667	243.237	.129	.	.912
A1.5	114.1000	244.921	.050	.	.913
A1.6	114.3667	237.895	.293	.	.911
B2.1	114.0667	245.306	.012	.	.913
B2.2	114.7667	227.151	.528	.	.908
B2.3	114.6000	232.179	.364	.	.911
B2.4	114.4667	241.568	.171	.	.912
B2.5	114.2000	240.579	.189	.	.912
C3.1	113.8667	238.464	.342	.	.910
C3.2	114.6667	219.333	.754	.	.903
C3.3	114.7667	227.151	.528	.	.908
C3.4	114.6667	229.540	.526	.	.908
C3.5	114.3667	231.895	.537	.	.908
D4.1	114.4667	240.051	.260	.	.911
D4.2	114.5333	239.844	.283	.	.911
D4.3	115.1667	219.454	.792	.	.903
D4.4	114.8000	222.717	.691	.	.905
D4.5	114.7667	221.702	.660	.	.905
E5.1	115.0667	215.582	.777	.	.903
E5.2	114.8333	221.178	.797	.	.903
E5.3	115.1000	219.748	.700	.	.904
E5.4	113.8000	241.407	.241	.	.911
E5.5	114.2333	237.357	.414	.	.909
E5.6	114.5000	248.190	-.139	.	.915

F6.1	114.8333	220.006	.659	.	.905
F6.2	114.9000	219.403	.784	.	.903
F6.3	115.0000	216.138	.788	.	.902
F6.4	115.0000	218.483	.781	.	.903
F6.5	115.0667	213.444	.839	.	.901





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พูน ปณ จิต ชีวะ

ที่ อว 0605.19/ว236



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

25 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

ในการนี้เพื่อให้ศึกษาวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ วิทยาลัยฯ จึงขออนุญาตจากท่านอนุญาตให้ นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบบันทึกประเด็นที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลและดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

ผู้ประสานงาน : นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ (นิสิต)

โทรศัพท์ 043 754317

โทรศัพท์มือถือ 094-1567817

ที่ อว 0605.19/ว236



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

25 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ด้วย นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

ในการนี้เพื่อให้ศึกษาวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ วิทยาลัยฯ จึงขออนุญาตจากท่านอนุญาตให้ นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบบันทึกประเด็นที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลและดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

ผู้ประสานงาน : นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์ (นิสิต)

โทรศัพท์ 043-754317

โทรศัพท์มือถือ 094-56781





GRADUATE SCHOOL
MAHACHULALONGKORAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสarakam

ร่วมกับ

ศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้เพื่อแสดงว่า

นายชัชวีย์ ทองภูธรณ์

ได้ผ่านการฝึกอบรม

“จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์”

วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ ห้อง SC3-302 ชั้น 3 อาคารปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์ (SC3) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ให้ไว้ ณ วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 หมดอายุ วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2571

Dr. J. J. J.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัดชุมแสง
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี 2571

รองศาสตราจารย์ ดร.กริสน์ ชัยมูล
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายชัชวิทย์ ทองภูธรณ์
วันเกิด	วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2538
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3 ซอยริมคลองสมถวิล 33 ถนนริมคลองสมถวิล ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตำบลท่าตูม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ส.บ.) (เกียรตินิยมอันดับ 2) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2567 ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	ความเครียดและวิถีจัดการความเครียดของนิสิตชั้นปีที่ 1 หลักสูตร สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

พูน ปณ จิตโต ชีเว