

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในประเทศไทย¹

FACTORS INFLUENCING INTENTION OF GOVERNMENT OFFICIALS OF
THE SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTION HOSPITAL TO THE PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ปิยวัฒน์ เล็กเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาความตั้งใจการโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทนกับความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลจากการค้นพบการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนและปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

Abstract

The factors influencing intention of government officials of the sub-district health promotion hospital to the Provincial Administrative Organization. The objectives of this study are 1.) To study the willingness to government officials working in sub-district health promoting hospitals to the Provincial Administrative Organization in Thailand. 2.) To study the relationship between personal factors compensation benefits and transfer intentions of government officials working in sub-district health promoting hospitals to the Provincial Administrative Organization in Thailand. 3. To study the factors

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

influencing the transfer intention of government officials working in sub-district health promoting hospitals to the Provincial Administrative Organization in Thailand. The sample consist of 400 consumers.

Research findings the results of this study were: Factors such as age, education level, position, working period and income had an affect to influencing intention of government officials of the sub-district health promotion hospital to the Provincial Administrative Organization at the level of 0.05. Factors compensation benefits and job had an affect to influencing intention of government officials of the sub-district health promotion hospital to the Provincial Administrative Organization at the level of 0.01

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการประกอบด้วย คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า คน เป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กร โดยที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีทั้งคุณค่า เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ จนกลายเป็นผลลัพธ์ขององค์กร ดังนั้น หากองค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ด้วยการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Developing) และการชำระรักษาบุคคล (Retaining) ที่มีความรู้ความสามารถได้ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการทางด้านสุขภาพให้กับประชาชนไทยทั้งประเทศ ซึ่งทรัพยากรบุคคลทางด้านสุขภาพ (Human resource for health : HRH) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการจัดบริการสุขภาพให้ไปถึงประชาชน อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Demographic changes) กระบวนการทางความคิดของผู้มารับบริการ (Mind set of patients) การมุ่งเน้นความเป็นส่วนตัว (Security and Privacy) เป็นต้น (กิตติกร วิชัยเรืองธรรม, 2564) เพื่อให้องค์กรทางด้านสุขภาพหลักของประเทศอยู่รอด และก้าวผ่านปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นทางการบริหารทรัพยากรบุคคลทางด้านสุขภาพ โดยเฉพาะการชำระรักษาบุคลากรทางด้านสุขภาพ (Health personnel) ที่มีอยู่ในระบบบริการสุขภาพ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหาและการพัฒนาศักยภาพมาแล้ว ให้สามารถอยู่ในระบบงานต่อไป เพื่ออภิบาลและสร้างความต่อเนื่องนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของระบบสุขภาพต่อไป

แผนยุทธศาสตร์ที่สรรพยากำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2559 กำหนดให้มีการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อให้ได้กำลังคนที่เพียงพอ มีความสอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพ นำไปสู่การสร้างเสริมสมรรถภาพในระบบสุขภาพ (กฤษฎดา แสงวงศ์ และคณะ, 2562) ประกอบกับระบบบริการสาธารณสุขในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับบริการปฐมภูมิ ดังนั้น การบริหารกำลังคนทางด้านบริการสุขภาพปฐมภูมิ โดยเฉพาะกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) จึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย อันเนื่องมาจากเป็นสถานบริการสุขภาพปฐมภูมิที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดบทบาทในการให้บริการที่มากขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับบริการสุขภาพทางด้านเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคในระดับบุคคลและชุมชน การ

ให้บริการในฐานะหน่วยบริการด่านหน้า (Gate Keeper) เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนให้ทั่วถึงและเท่าเทียม

อย่างไรก็ตาม กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโลกปัจจุบันมี 3 ประเด็น คือ 1) การกระจายอำนาจ 2) การเพิ่มอำนาจให้แก่องค์กรในระดับท้องถิ่น และ 3) การเพิ่มสิทธิและอำนาจของสตรี (สิทธิโชค ลี้ม สุวัฒน์ และสมบูรณ์ สุขสำราญ, 2565) ทั้งนี้ จากการบริหารจัดการของหลายประเทศที่สะท้อนจากการแก้ปัญหาที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น จึงนำไปสู่การยอมรับแนวคิดการกระจายอำนาจ ด้วยหลักการกระจายอำนาจแบบถ่ายโอนอำนาจ (Devolution) รัฐบาลกลางไปสู่ท้องถิ่น สำหรับประเทศไทยการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ในมาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่และอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและบำบัดรักษาโรคติดต่อรวมทั้งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถานีนอนามัยโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไปตั้งอยู่เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดต้องถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ซึ่งหมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่พร้อมรับการถ่ายโอนก็ให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ (วารกรณ์ ผ่องอวย และคณะ, 2565)

อย่างไรก็ตาม พบว่าการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังไม่ประสบความสำเร็จตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ โดยพบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการถ่ายโอนสถานีนอนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี) จำนวน 27 แห่งในปีพ.ศ. 2551 จำนวน 19 แห่งในปีพ.ศ. 2555 จำนวน 4 แห่งในปีพ.ศ. 2557 จำนวน 1 แห่งในปีพ.ศ. 2559 จำนวน 6 แห่งในปีพ.ศ. 2562 และจำนวน 8 แห่งในปีพ.ศ. 2563 และจำนวน 19 แห่งในปีพ.ศ. 2564 รวมทั้งสิ้น 84 จากจำนวนสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 9,787 แห่งทั่วประเทศ และปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 49 แห่ง ที่พร้อมจะรับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมทั้งหมด 3,366 แห่ง (เริงชาติ ศรีจรวงศ์, 2565)

ทั้งนี้ การโอนย้ายข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพของ กระทรวงสาธารณสุขในเชิงการจัดการระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่เป็นเอกภาพ (Single Command) จากกลไกการสรรหา พัฒนาและธำรงรักษาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการจัดบริการสุขภาพที่ครอบคลุม ประชาชน และนโยบายการจัดบริการสุขภาพที่ขับเคลื่อนไปทั้งองค์ภาพของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข สำนักงานเขตบริการสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ดังนั้น เพื่อเป็นการธำรงรักษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ที่ยังไม่ตัดสินใจโอนไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) อย่างไรก็ตาม การที่จะธำรงรักษาข้าราชการดังกล่าวไว้ได้ จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับประเด็นความตั้งใจในการโอนย้ายของข้าราชการ ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่าความตั้งใจโอนย้ายจากงานเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากการขาดปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจอย่างเพียงพอ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่ได้รับปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจอย่างเพียงพอตรงตาม ความคาดหวัง จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลผลิตของงาน ซึ่งตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยค่าจูนที่มีผลกระทบต่องานและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความตั้งใจโอนย้ายจากงาน นอกจากนี้ผลประโยชน์ตอบแทนแล้วยังมีงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คน ตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของทางเลือกงานก็จะลดลง นอกจากนี้คนที่อายุมากแล้วส่วนใหญ่ก็มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงทำให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ก็จะมีมากขึ้น การลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่น ๆ ที่ ได้รับ (Mobley & William, 1982) จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาไม่พบรายงานการศึกษาความตั้งใจ โอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วน จังหวัด (อบจ.) ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการตัดสินใจโอนย้ายและเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาจัดทำ ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานและผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจการโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนและปัจจัยความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย
2. คุณลักษณะขององค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย
3. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่อำเภอหรือจังหวัด ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบการวิจัย ประกอบด้วย 8 หัวข้อที่ศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการโอนย้าย
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
4. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน
5. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
6. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อาชีพ
- รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร

- คุณลักษณะขององค์กร
- ลักษณะงานและการทำงาน
- โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
- สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

- เงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง
- บำเหน็จ/บำนาญ
- ค่าเวร/ค่าล่วงเวลา/วันหยุด
- สวัสดิการต่าง ๆ

ตัวแปรตาม

ความตั้งใจโอนย้ายของ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลไปสู่องค์กรบริหารส่วน
จังหวัด ในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในประเทศไทย มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในประเทศไทย จำนวน 26,293 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในประเทศไทย โดยการคำนวณขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ

Taro Yamane (1973) แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 395 คน แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูลในการเก็บตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) สถานภาพ
- 1.4) ระดับการศึกษา
- 1.5) อาชีพ
- 1.6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 ข้อ

- 2.1) คุณลักษณะขององค์กรด้านผลิตภัณฑ์
- 2.2) ลักษณะงานและการทำงาน
- 2.3) สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร

3) ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน แบ่งออกเป็น 4 ข้อ

- 3.1) เงินเดือน/เงินประจำตำแหน่ง
- 3.2) บำเหน็จ/บำนาญ
- 3.3) ค่าเวร/ค่าล่วงเวลา/วันหยุด
- 3.4) สวัสดิการต่าง ๆ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่อำเภอการบริหารส่วนจังหวัด ในประเทศไทย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่อำเภอการบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale จำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามแต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.878 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ร้อยละ 87.8 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 400 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวน 400 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่อค์กรบริหารส่วนจังหวัด ในประเทศไทย เอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน 6) ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และ 7) รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 1) คำถามเกี่ยวกับเงินเดือน 2) คำถามเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง 3) คำถามเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ 4) คำถามเกี่ยวกับค่าแรงแจ้ว 5) คำถามเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา 6) คำถามเกี่ยวกับวันหยุด และ 7) คำถามเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทย ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 1) คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กร 2) คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานและการทำงาน 3) คำถามเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) คำถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่าๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในประเทศไทย สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) ในประเทศไทย พบว่าพบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) มีความตั้งใจโอนย้ายไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจว่าข้าราชการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไม่มีความคิดว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไปจนเกษียณ อายุราชการ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือมีความตั้งใจที่จะ โอนไปเป็นข้าราชการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ภายใน 1 ปีข้างหน้า โดยมีการตัดสินใจโอนย้ายในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และที่น้อยที่สุดคือ ข้าราชการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) มักจะสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สิทธิสวัสดิการกับข้าราชการที่โอนไปเป็นข้าราชการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เมื่อมีโอกาส โดยมีการตัดสินใจโอนย้ายในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.5 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.5 เป็นระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.3 ซึ่งดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.2

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านลักษณะองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) ในประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับ ไม่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน

ระดับ ไม่แน่ใจ ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ด้านคุณลักษณะขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และที่น้อยสุดคือด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 อยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย ปัจจัยทางด้านด้านผลประโยชน์ตอบแทนส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.)ไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.)ในประเทศไทย พบว่า อยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย ยกเว้นด้าน เพศ และสถานภาพ ที่ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้าย

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในประเทศไทย

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุดูวัตถุประสงค์การวิจัยทุกประการ โดยมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ไปสู่ออบจ. ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ลาออก ของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ ที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้ ผลการวิจัยของแต่ละ องค์กร มีแนวโน้ม แตกต่าง กันออกไปตามบริบท ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้ที่มีอายุ รวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ส่งผลต่อ ความตั้งใจที่จะ โอนย้าย มากกว่า ผู้ที่มี อายุ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ในกรณีที่ ระดับการศึกษาเทียบเท่ากัน และจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับ การศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจที่จะ โอนย้าย น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในรพ.สต. ไปสู่ออบจ. ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่อำนาจการบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวโน้มการลาออก และโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากร ประกอบด้วยคุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธ์ภาพของบุคลากร

ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ไปสู่ออบจ. ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่อำนาจการบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิวัฒน์ ทำบุญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวโน้มการลาออก และโอนย้ายของข้าราชการ กรมสรรพากร กรณีศึกษา กรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุของการลาออก และโอนย้ายของข้าราชการ กรมสรรพากร ด้านรายได้และค่าตอบแทน ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออก และการ โอนย้าย ไปจากกรมสรรพากรอยู่ในระดับสูง ทำให้เห็นว่า ข้าราชการในปัจจุบัน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมสรรพากรได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความรู้สึกว่ารายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและมีความไม่พึงพอใจกับรายได้และเงินพิเศษที่ได้รับอื่นๆ เมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ และ งานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการมากที่สุด คือการจ่ายค่าตอบแทน เมื่อข้าราชการของ สคร. เปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานและหน่วยงานราชการอื่นทำให้เกิดความคิดว่าการจ่ายค่าตอบแทนของ สคร. มีความไม่เป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจาก การที่บุคลากรจะดำรงอยู่ใน รพ.สต. ได้ จำเป็นที่จะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่ดี สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข ซึ่งค่าตอบแทนต่างๆ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องของหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จะมีความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จรวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะต่อองค์การที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อความตั้งใจโอนย้ายของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้

1. กระทรวงสาธารณสุขมีการปรับเปลี่ยนการทำงานไปจากเดิมในหลายๆด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากกรณียุทธศาสตร์ชาติของประเทศ ทำให้องค์กรต้องขับเคลื่อนงานที่หลากหลายและมากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ประกอบกับ ในปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการ

ทำงาน ต่างๆมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องรับมือกับการทำงานที่หลากหลายและเร่งรีบ รวมทั้งมีปริมาณงานมากขึ้นและวิธีการทำงานก็มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเกี่ยวข้อง จนทำให้ตัวข้าราชการเกิดความเครียด และเกิดความไม่สมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว ทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพจิต และความสัมพันธ์ในครอบครัวขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในประเด็นด้านลักษณะงานที่ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ควรบริหารจัดการคนกับงานให้เกิดความเหมาะสมมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งความรู้ความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติ ควรมีการจัดทำการวิเคราะห์ ค่าของ องค์กร แนะนำเป็นข้อมูลปริมาณงานที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาปริมาณงานมากเกินไป และยังสามารถบริหารด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าราชการแต่ละตำแหน่งต้องรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหาร ขององค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรไม่น้อยไปกว่านโยบายที่เป็นพันธกิจหลักขององค์กรอื่นๆ และควรมีการขับเคลื่อนนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เพราะมีแนวโน้มของการลาออกจำนวนมาก เช่นเดียวกัน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาการวิจัยด้านคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ของข้าราชการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บรรณานุกรม

กรณีการ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.).การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฤษดา แสงดี, อติญาณ์ ศรีเกษตริน, ดาราวรรณ รongเมือง, รุ่งนภา จันทรา, สุทธนันท์ กัลละ, เบญจพร รัชตาทิรมย์, & วิริยา โพธิ์ขวาง-ยุสท์. (2562). การศึกษาภาระงาน ความพอเพียงของอัตรากำลังและการบริหารกำลังคน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *Journal of Health and Nursing Research (Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok)*, 35 (2) , Article 2 . <https://he01.tcithaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/215460>.

กิติกร วิชัยเรืองธรรม. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสุขภาพ ในยุคศตวรรษที่ 21. *Hua Hin Medical Journal*, 1(2), Article 2.

- ฉวีวรรณ ชมภูเขมา. (2554). บทบาทของของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 4(2), 98-108
- เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. (2556). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชูชัย ศุภวงศ์; ปณิธาน หล่อเลิศวิทย์ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2538-08). – สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมองอนาคตเรื่องการกระจายอำนาจ
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2(3), 315–334.
- ประมะ สดะเวทิน. 2541. การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์. ประชาชาติธุรกิจ. 2551.
- ปัทมาภรณ์ กุสุมภ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพจิตร วราจิต และคณะ. คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาล. ส่งเสริมสุขภาพตำบล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ; 2552.
- ระวิง เนตร โพธิ์แก้ว, (2528) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร. 2(4), 205–220.
- เริงชาติ ศรีจรูญวงศ์. (2565). ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกับภารกิจรับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. 2(3), 315–334.
- วราภรณ์ ผ่องอ่วย, ปาณิสรา นานเลิศ, & โชติ บดีรัฐ. (2022). ช่องว่างและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2(4), 205–220.
- ศิริอร ชันชหัตถ์. (2536). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิตสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิโชค ลิ้มสุวรรณ, & สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2565). ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา. Journal of Wisdom Political Science and Multidisciplinary Sciences, 5(5), Article 5.
- สิรานีย์ ประเสริฐยศ. Source. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ ปีที่ 35, ฉ. 1 (มกราคม -เมษายน 2558),
- สุปราณี ยมพุก. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต ติพิมพ์).
- สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็น ลาออก 2(4), 205–220.
- เสนาะ ดิยาว. (2532). การบริหารงานบุคคล. [กรุงเทพฯ] : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิวัฒน์ ทำบุญ (2562) แนวโน้มการลาออก และโอนย้ายของข้าราชการ กรณีศึกษา กรมสรรพากร. Thammasat University Theses https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Creator/personDc/176092

DeCotiis, T.A. and Summers, T.P. (1987) A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40, 445-470.

Defleur, M. L. & Ball-Rokeach, S. J. (1996). *Theories of Mass Communication*. London: Longman. Fan, C. (1982).

Hackman, J. R., (1975). & Oldham, G. R., "Development of the job diagnostic survey" *Journal of Applied Psychology*, 60(2)

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons. Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.

JG Jones, P Lawler, JCW Crawley, BD Minty... - *The Lancet*, 1980 – Elsevier.

Kotler, P. & Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing (17th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall. Kotler, P., & Keller, K. L

Milton, C.R. (1981). *Human behavior in organization: Three levels of behavior*. Englewood. Cliffs. NJ: Prentice Hall. Mobley, W.H. (1982).

Schiffman and L. L. Kanuk. (2007). "Consumer Behavior". 9th Edition. Prantice-Hall, Upper Saddle River.

Thomas A. Decotiis and Timothy p. Summers, *Human Relations*, Vol.40, No.7, 1987, p.454.