ความพึงพอใจและความคาดหวัง ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอน ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

The Satisfaction and Expectation of Public Health Personnel toward the Administration Case Study : Sub-district Health Promoting Hospital wishing to transfer to the Provincial Administrative Organization

น้องนุช ฉัตรศรีทองกุล

Nongnooch Chatsritongkul

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

ntongnum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวัง ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากร เปรียบเทียบความพึงพอใจและความความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ประสงค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกลุ่มไลน์ “กาญจนบุรีถ่ายโอน รพ.สต.” ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ (Percentage) บุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviasion) การทดสอบค่าที (Independent Samples T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี อัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข

ที่มีต่อการบริหารงาน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ และตำแหน่ง แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ อัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความคาดหวัง ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงาน ในภาพรวมและทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจและความความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่วนใหญ่ไม่แสดงความเห็น รองลงมาเป็นกลุ่มที่เห็นด้วย ต้องการถ่ายโอน โดย ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ , ต้องการให้มีการปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา , ต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องของทุกหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบาย ให้ความสำคัญกับกฎหมายกระจายอำนาจ สนับสนุนการถ่ายโอน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด และกลุ่มที่ไม่เห็นด้วย ไม่ต้องการถ่ายโอน เนื่องจากไม่มั่นใจในสายงานที่ขึ้นกับการเมือง, ไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอนแต่ต้องการความก้าวหน้า ,ต้องการให้กระทรวงสาธารณสุขควรดูแล รพ.สต.ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ และ คิดว่าไม่แตกต่างจากสังกัดเดิม

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ความคาดหวัง การบริหารงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abtract

The objective of this research was to study the satisfaction and expectation of Public Health personnel toward the administration. Case study: Sub-district Health Promoting Hospital wishing to transfer to the Provincial Administrative Organization for study the differences between personal factors and the satisfaction and expectation of personnel compared with the satisfaction and expectation of public health personnel towards the administration, including the to study the problems and suggestions. The sample group consisted of 234 people of the public health personnel working in sub-district promoting hospital who wishing to transfer to the Provincial Administrative Organization. The tool for this research was a questionnaire. This research collected the information by giving a sample group which is a member of the Line application's group "Kanchanaburi transfers to Sub-district Promoting Hospital", and answered the online questionnaire by using Google Form. The statistic used in this research was percentage, to described the personal information. The standard deviation, mean, independent

Samples T-test, One-way ANOVA and Paired sample t-test were used to testing hypotheses in this research. An essay form was used to presented the issues summarizing and contents analyzing.

The results found that most of the public health personnel are female aged between 30-39 years. Graduated with a bachelor's degree. Position as a Public Health Technical Officer. Year of Service not over than 10 years. Salary rate not over than 20,000 baht.

The public health personnel's satisfaction toward administration in overall and individual was in the moderate level. the public health personnel's expectation toward administration in overall and individual was in the high level.

Due to the differences in personal factors, gender, age and position, the result in overall satisfaction toward administration was not different. Meanwhile, with a different education level, length of service and salary rates, the overall satisfaction was different sinificant at 0.05 In terms of the public health personnel's expectation which is different in gender, age, education level, position, length of service and salary rates, the result in overall expectation toward administration was no different. The satisfaction and expectation of Public Health personnel toward the administration overall and individual were different sinificant at 0.05

Most of the comments, problems, obstacles and suggestions were no comment. Followed by the group that agreed and wising to transfer with the need of advancement in the profession, adjusting the position to suit the educational background, the need of related parties of all units to comply with the policies, paying attention to decentralized laws, and support the transfer for the people to get the most of their benefit.

As for the group that disagree and do not want to transfer, due to lack of confidence in the field of work that depends on politics. The comments also included the disagreeing with transfer, but still wanting professional advancement, need the Ministry of Public Health to take a better care of the sub-district promoting hospital, and think that there are no different from the original agency.

Keyword : satisfaction. Expectation. administration. Sub-district Health Promoting Hospital. transfer to the Provincial Administrative Organization.

หลักการและเหตุผล

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ได้กำหนด ให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไป ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม และในระยะสุดท้ายให้ถ่ายโอนให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคณะทำงานการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ดำเนินการจัดการประชุมเสวนาเชิงวิชาการเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใน 5 ภูมิภาค เกี่ยวกับการเตรียมการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดเป็นหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินการถ่ายโอน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการถ่ายโอนภารกิจ และคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2564 จากนั้นจึงมีการสั่งการให้ทุกจังหวัดดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการถ่ายโอนสถานีอนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี) จำนวน 27 แห่งในปี พ.ศ.2551 จำนวน 19 แห่งในปี พ.ศ.2555 จำนวน 4 แห่งในปี พ.ศ.2557 จำนวน 1 แห่ง ในปี พ.ศ.2559 จำนวน 6 แห่งในปี พ.ศ.2562 และจำนวน 8 แห่งในปี พ.ศ.2563 รวมทั้งสิ้น 65 แห่ง จากจำนวนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 9,787 แห่งทั่วประเทศ [1]

จังหวัดกาญจนบุรี มีการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีการดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 ที่มีการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ไปเทศบาลแล้ว 1 แห่ง การดำเนินการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจของจังหวัดกาญจนบุรี ได้เริ่มดำเนินการสานต่อนโยบายการกระจายอำนาจอีกครั้งเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ.2564 ที่ผ่านมา โดยองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาญจนบุรี มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ

บริหารภารกิจถ่ายโอนด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีได้รับการประเมินความพร้อมอยู่ในระดับ ดีเลิศ มีการสอบถามความสมัครใจเข้าร่วมการถ่ายโอน จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในจังหวัดจำนวน 142 แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สมัครใจเข้าร่วมการถ่ายโอน จำนวน 97 แห่ง การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น เรื่องใหม่ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลายแห่งของจังหวัดกาญจนบุรี มีข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มาจากหลายช่องทางทั้งด้านบวกและ ด้านลบ ทั้งข้อมูลที่เป็นจริง และข้อมูลที่ไม่จริง ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ ความคิดเห็น ความพึงพอใจในปัจจุบันที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนความคาดหวังในอนาคตหลังจากตัดสินใจเข้าร่วมการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการให้เหมาะสมตอบสนองต่อความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของหน่วยงานต่อไป เหตุผลดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญของการทำวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและความความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรสาธารณสุข ต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้สถิติเชิงพรรณา (descriptive analysis) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) และ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการรายงานผล ประชากรเป้าหมายในการวิจัยเป็นบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ปี 2565 รวมทั้งสิ้น 563 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ขออนุมัติการรับรอง

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ EC.NO.6/2565 วันที่ 7 เมษายน 2565

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกลุ่มไลน์ "กาญจนบุรีถ่ายโอน รพ.สต." ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณา (descriptive analysis) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviasion) เพื่ออธิบาย ข้อมูล ระดับความพึงพอใจ และระดับความคาดหวัง ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงาน 5 ด้าน

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็น อิสระต่อกัน (independent samples T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (oneway ANOVA) และ paired sample t-test

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงานโดยการสรุปประเด็นและวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 69.20 มีช่างอายุมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 33.80 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 25.60 และ กลุ่มอายุ 50 - 59 ปี ร้อยละ 23.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.60 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.50 และระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 6.80 มีตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 23.10 รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 21.80 และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 21.40 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 35.50 มากที่สุด รองลงมามีอายุราชการ 21-30 ปี ร้อยละ 24.80 และ อายุราชการ 11-20 ปี ร้อยละ 23.10 มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 40.20 รองลงมาระหว่าง 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 16.70 และ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 16.20 ตามลำดับ

2. ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจและความคาดหวัง ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน ในภาพรวม

ประเด็น	ความพึงพอใจ			ความคาดหวัง		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านบุคลากร	2.75	0.80	ปานกลาง	3.61	0.85	มาก
ด้านงบประมาณ	3.13	0.77	ปานกลาง	3.73	0.83	มาก
ด้านกระบวนการบริหาร	3.25	0.78	ปานกลาง	3.66	0.82	มาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.14	0.80	ปานกลาง	3.72	0.85	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.95	0.85	ปานกลาง	3.70	0.92	มาก
ภาพรวมทุกด้าน	3.04	0.73	ปานกลาง	3.69	0.81	มาก

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}$=3.04) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=3.25) รองลงมาคือด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x}$=3.14) ด้านงบประมาณ ($\bar{x}$=3.13) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}$=2.95) ส่วนด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$=2.75)

ในส่วนของระดับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีต่อการบริหารงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$=3.73) รองลงมาเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x}$=3.72) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}$=3.70) ด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{x}$=3.66) ส่วนด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$=3.61)

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจ และความความคาดหวัง ที่มีต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจ	ด้าน บุคลากร	ด้านงบ ประมาณ	ด้าน กระบวน การบริหาร	ด้านวัสดุ อุปกรณ์	ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ	ความ พึงพอใจ ภาพรวม
เพศ	0.284	0.035	1.948	0.260	3.303	1.061
อายุ	3.419*	1.680	0.859	0.607	1.416	1.552
ระดับการศึกษา	2.032	4.132*	4.182*	2.547	1.762	3.229*
ตำแหน่ง	3.396*	1.420	0.705	0.846	1.642	1.435
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	7.631*	4.552*	2.155	2.726*	3.744*	4.652*
อัตราเงินเดือน	4.597*	3.579*	2.274	2.411*	2.243	3.241*

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวมและทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านงบประมาณ และด้านกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสาธารณสุขที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกันจะมีความคาดหวังต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกัน จะมีความคาดหวัง ต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผล ต่อความคาดหวัง	ด้าน บุคลากร	ด้านงบ ประมาณ	ด้าน กระบวน การบริหาร	ด้านวัสดุ อุปกรณ์	ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ	ความ พึงพอใจ ภาพรวม
เพศ	0.855	0.550	1.264	0.526	0.353	1.102
อายุ	1.901	1.192	1.817	1.466	2.290	1.841
ระดับการศึกษา	2.531	0.923	0.307	0.405	0.158	0.648
ตำแหน่ง	2.011	1.319	0.868	0.999	1.488	1.408
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.833	0.716	1.234	0.656	1.967	1.091
อัตราเงินเดือน	1.041	1.203	2.000	1.847	2.331	1.786

* หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงานในภาพรวมและทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 : ความพึงพอใจและความความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน กับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน

ประเด็นเปรียบเทียบ	ความพึงพอใจ		ความคาดหวัง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านบุคลากร	2.75	0.80	3.61	0.85	11.695*	0.001
ด้านงบประมาณ	3.13	0.77	3.73	0.83	9.417*	0.001
ด้านกระบวนการบริหาร	3.25	0.78	3.66	0.82	6.740*	0.001
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.14	0.80	3.72	0.85	9.026*	0.001
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.95	0.85	3.70	0.92	9.878*	0.001
ภาพรวมทุกด้าน	3.04	0.73	3.69	0.81	10.019*	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจ และความความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่แสดงความเห็น จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 รองลงมามีความคิดเห็นที่เห็นด้วย ต้องการถ่ายโอน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.02 และมีความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย ไม่ต้องการถ่ายโอน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ17.09

กลุ่มที่มีความคิดเห็นด้วย ต้องการถ่ายโอน พบว่าเห็นด้วยกับการถ่ายโอน สมัครใจ มีความพร้อม มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68 รองลงมาต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26 และ ต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องของทุกหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบาย ให้ความสำคัญกับกฎหมายกระจายอำนาจ สนับสนุนการถ่ายโอน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98

สำหรับกลุ่มที่ไม่เห็นด้วย ไม่ต้องการถ่ายโอน พบว่า ไม่ต้องการถ่ายโอน ไม่มั่นใจในสายงานที่ขึ้นกับการเมือง และไม่ต้องการถ่ายโอน ไม่มั่นใจในสายงานที่ขึ้นกับการเมืองมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.41 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอน แต่ต้องการความก้าวหน้า กระทรวงสาธารณสุขควรดูแล รพ.สต.ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 และไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอน คิดว่าไม่แตกต่างจากสังกัดเดิม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจ และความความคาดหวัง ที่มีต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรสาธารณสุขที่มี เพศ อายุ และตำแหน่ง ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นสถานบริการสาธารณสุขขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย บุคลากรสาธารณสุขทุกคนต้องช่วยกันปฏิบัติงานทั้งงานบริการงานวิชาการ ทำให้สามารถรับรู้ข้อดี และข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อระบบการบริหารของกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันได้ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวัณรัตน์ พสกภักดี [2] และ ปราโมทย์ นวลประสงค์ [3]

บุคลากรสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมายาวนาน เกิดความเบื่อหน่าย ในหน้าที่ความรับผิดชอบ เหนื่อยล้า หมดไฟในการทำงานภายใต้การบริหารที่ไม่แตกต่างจากเดิม สอดคล้องกับการศึกษาของ ภุมรินทร์ ทวิชศรี [4]

บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารงาน ในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสาธารณสุขทุกคนมีภาระต้องรับผิดชอบ มีความต้องการความมั่นคงในชีวิต ต้องการสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ที่ควรได้รับจากการทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ และควรมีการบริหารงานที่สามารถสนับสนุนเอื้อต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom อ้างถึงใน สถาปนวัฒน์ ภู่มาลา [5] มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจ กระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรม บางอย่าง ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้น นำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนัก และเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่อง

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 : ความพึงพอใจและความความคาดหวังของบุคลากร

สาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสาธารณสุข ได้รับข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เชิญชวนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้มีความคิดว่าการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีนั้น จะมีระบบการบริหารที่ดีกว่า ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง ตอบโจทย์ความต้องการได้มากกว่าการอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อมูลจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการการบริหารงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ควรมีการสนับสนุนค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขได้รับพัฒนาด้านวิชาการ ฝึกอบรม ประชุม ศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ รวมทั้ง สนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ด้านงบประมาณ ควรให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการเบิกจ่ายงบประมาณได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ว่าด้วยการเงิน ควรให้มีระบบบัญชีและการเงินถูกต้องตามระเบียบเป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการควบคุมโรค รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ งบประมาณในการส่งเสริมสุขภาพ รักษาพยาบาล ฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภคอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

3. ด้านกระบวนการบริหาร ควรพิจารณาปริมาณงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร การกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรควรมีความชัดเจนเหมาะสม และมีการบูรณาการการทำงานในรูปแบบเครือข่าย CUP เชื่อมโยงกับโรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อม ให้สะอาด สวยงาม มีอาคาร สถานที่ เพียงพอ เหมาะสม จัดหายานพาหนะ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ และการส่งต่อผู้ป่วย รวมทั้ง วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีมาตรฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการสนับสนุนให้มี hardware เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ /notebook /Ipad พร้อมโปรแกรม (software) ที่จำเป็น ทันสมัย มีเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดทำเอกสาร เช่น เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร มีระบบโทรคมนาคมต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์, วิทยุกระจายเสียง และระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเพียงพอ พร้อมสำหรับการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องของความคิดเห็นต่อการถ่ายโอน ของอาสาสมัครสาธารณสุข ในฐานะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังจากถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี กับความคาดหวังก่อนการถ่ายโอน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ หลังจากถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

1. แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (ม.ป.ป.). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
2. ปวัณรัตน์ พสกภักดี. (2560). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ OPPY Club ของผู้สูงอายุ. ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน.
3. ปราโมทย์ นวลประสงค์. (2552). ทัศนคติต่อการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดระยอง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
4. ภุมรินทร์ ทวิชศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
5. สถาปนวัฒน์ ภู่มาลา. (2560). ทัศนคติและความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการในส่วนภูมิภาค ต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.