

ปรากฏการณ์หลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในระยะแรก : กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

Phenomenon after the first phase of the transfer of sub district health promoting hospital to provincial administrative organizations: Kanchanaburi case study

ไชยพัทธ์ ภูริชัยวรนนท์

Chaiyaputthaa Phurichaivoranant

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกาญจนบุรี

teng.nk.stps@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ผ่านการรับรู้ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถึงการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์การในระยะแรกหลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 3 ด้าน 1. ด้านการบริหารจัดการองค์การ 2. ด้านคุณภาพบริการ และ 3. ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.798 สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเปรียบเทียบ (Paired Sample T-Test) การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตีความและการให้ความหมาย

ผลการวิจัยพบว่าก่อนและหลังการถ่ายโอน ทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยลดลง ด้านบริหารจัดการองค์การ ก่อน ($\bar{X}=3.36, S.D.=0.79$) และหลัง ($\bar{X}=2.77, S.D.=1.02$) การถ่ายโอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพในการให้บริการ ก่อนการถ่ายโอน ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.85$) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หลังการถ่ายโอน ($\bar{X}=2.81, S.D.=1.28$) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ก่อน ($\bar{X}=3.45, S.D.=1.16$) และหลัง ($\bar{X}=2.77, S.D.=1.01$) การถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

หลักพบว่า หลังการถ่ายโอนมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ขาดความชัดเจนและความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอน คุณภาพบริการที่ลดลงจากผลกระทบด้านระเบียบและกฎหมายวิชาชีพ ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ สามารถนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนปรับปรุง แก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคและส่งเสริมพัฒนาสิ่งดีที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การถ่ายโอนที่ผ่านมาและรุ่นต่อไปมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชนและเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the phenomenon through the perceptions of officer in sub district health promotion hospitals about changes in organizational management in the first stages after the transfer of sub-district health promoting hospitals to Kanchanaburi Provincial Administrative Organization, totaling 3 aspects: 1) organizational management, 2) service quality, and 3) satisfaction officer. A questionnaire survey with confidence with Cronbach's alpha coefficient was 0.798. A simple random sampling was obtained from 187 samples. Data were analyzed. with descriptive statistics, number, percentage, mean and standard deviation and paired sample T-Test, A qualitative study by in-depth interviews from a group of 10 key informants, qualitative data were analyzed with interpretation and meaning.

The results showed that before and after the transfer, all 3 aspects were statistically different ($P < 0.01$), with all aspects having decreased in average score. The organizational management before ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.79$) and after ($\bar{X} = 2.77, S.D. = 1.02$) transfer had average scores at the moderate level. The quality of service before transfer ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.85$) the average score was high level and after transfer ($\bar{X} = 2.81, S.D. = 1.28$) the average score was moderate. The satisfaction officer before ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 1.16$) and after ($\bar{X} = 2.77, S.D. = 1.01$) transfer the average score was moderate. And from interviews with key informants, it was found that revealed many changes after the transfer. Due to the impact of regulatory and professional laws, there was a lack of clarity and preparation to support the transfer. Service quality was reduced.

Benefits of the study to make plans to improve, solve problems or obstacles and promote the development of existing good things even better in order to make the transfer of the past and the next phase effective for the best benefit.

หลักการและเหตุผล

จากประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่องหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนาวมินทรราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 12 (4) และ (15) และมาตรา 17 (29) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนาวมินทรราชินี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด[1]

โดยที่มาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้บทบัญญัติ

แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและบำบัดรักษาโรคติดต่อ[2] รวมทั้งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ข้อ 4.4 การกิจที่ถ่ายโอนให้แก่เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หากเทศบาล และอบต. ยังไม่พร้อมที่จะรับโอนภารกิจให้ส่วนราชการถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) รับไปดำเนินการแทนก่อน และเมื่อเทศบาล และอบต. มีความพร้อมและ ประสงค์รับโอนภารกิจเมื่อใด ให้ อบจ. ถ่ายโอนภารกิจนั้นให้ แก่เทศบาล และ อบต. เจ้าของพื้นที่ รับไปดำเนินการได้ทันที

เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2565 จังหวัด
กาญจนบุรีมีสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ
60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 143 แห่ง มี
ความประสงค์ถ่ายโอนไปสู่อำเภอการบริหาร
ส่วนจังหวัดกาญจนบุรีทั้งสิ้น 97 แห่ง คิดเป็น
ร้อยละ 67.83 [3] มีเจ้าหน้าที่ต้องย้ายสังกัด
ทั้งสิ้น 338 คน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของ

หน่วยงานสาธารณสุขระดับอำเภอ มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงต้องการศึกษาปรากฏการณ์ผ่านการรับรู้ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการระบบงานภายในองค์กรที่เกิดขึ้นภายหลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีในระยะแรก ซึ่งเป็นระยะที่สำคัญ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาหรือปรับปรุง จะได้เรียนรู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยการศึกษาที่ผู้วิจัยศึกษา ด้านบริหารจัดการ องค์กร โดยจะใช้แนวคิด POSDCoRB ของลูเธอร์กูลิก (Luther Halsey Gulick) ประกอบด้วย P=Planning การวางแผน O=Organizing การจัดการองค์กร S=Staffing การจัดการด้านบุคลากร D=Directing การควบคุมสั่งการ Co=Coordinating การประสานงาน R=Report การรายงาน B=Budgeting การจัดการงบประมาณ [4]ด้านคุณภาพการบริการว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง และด้านความพึงพอใจโดยรวมของเจ้าหน้าที่ โดย งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีฐานคิดที่ว่า ถ้าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ถ่ายโอนไปแล้วรับรู้ ว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการ องค์กร คุณภาพการให้บริการ และ ความพึงพอใจของเขาเป็นอย่างไร สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อตัวของเจ้าหน้าที่ผู้ถ่ายโอนเอง เมื่อทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งด้านดีและร้าย จะได้เรียนรู้และทราบถึง

วิธีการในการบริหารจัดการต่อเหตุการณ์นั้นอย่างไร ปรากฏการณ์ด้านใดที่ดี จะส่งเสริมและพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีกได้อย่างไร หรือ ปรากฏการณ์ใดที่คิดว่าต้องแก้ไขจะได้หาแนวทางวิธีการจัดการให้ได้เพื่อป้องกันไม่ให้ปัญหารุกลามมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการศึกษานี้เสนอต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการหาแนวทางการบริหารจัดการให้การถ่ายโอนสถานีนอมาภัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อคุณภาพบริการประชาชน และคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ถ่ายโอนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ผ่านการรับรู้ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถึงการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์กรในระยะแรกหลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความแตกต่างด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านควบคุมสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านระบบรายงาน ด้านการจัดการงบประมาณ ก่อนและหลังการถ่ายโอน
3. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความแตกต่างด้านคุณภาพบริการก่อน

มีนาคม พ.ศ.2566 รวมระยะเวลาในการวิจัยประมาณ 6 เดือน

ขอบเขตด้านเนื้อหาเปรียบเทียบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามแนวคิด POSDCoRB คุณภาพบริการ และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบก่อนการถ่ายโอน คือ ในขณะที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่าประเด็นดังกล่าวเป็นอย่างไร และหลังการถ่ายโอน คือ ในขณะที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ว่าประเด็นดังกล่าวเป็นอย่างไร แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกันเชิงสถิติ โดยการศึกษาเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางคือ ในระยะแรกเท่านั้นคือหลังการถ่ายโอนประมาณ 3-5 เดือน ตั้งแต่ ตุลาคม 2565 ถึง มีนาคม 2566 ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ งานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการสำรวจแบ่ง เป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่ง เงินเดือน และระดับการศึกษา ส่วนที่ 2 แบ่งเป็นด้านที่ 1 การบริหารจัดการ องค์การ ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดการบุคลากร 4. การควบคุมกำกับ 5. การประสานงาน 6. การจัดทำรายงาน 7. การจัดการด้านงบประมาณ ด้านที่ 2 คุณภาพในการบริการประชาชน และด้านที่ 3 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ และส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะการตอบแบบปลายเปิด

ในส่วนที่ 2 จะมีข้อคำถามย่อยในแต่ละด้าน

ด้านละ 4-5 ข้อ สลับตำแหน่งในการตอบก่อนและหลังถ่ายโอนเพื่อลดความอคติในการให้ข้อมูล ใช้ระดับมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีค่าระหว่าง 1-5 [7] โดยระดับ 1 คะแนน หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างว่ามีการบริหารจัดการ คุณภาพบริการ และความพึงพอใจ ในองค์ประกอบนั้นๆ น้อยที่สุดเพิ่มระดับมากขึ้น จนถึงระดับ 5 คะแนน หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างว่ามีการบริหารจัดการ คุณภาพบริการ และความพึงพอใจ ในด้านนั้นๆมากที่สุด

ทดสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามโดยวิธี IOC เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.89 ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้หาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้เท่ากับ 0.798

การรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการรับรู้โดยการแจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์

เนื่องจากมีความคุ้มค่ากับการลงทุน [8] โดย
ใช้เครื่องมือ google from ซึ่งเป็น freeware
ไม่มีค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยจะส่ง Link ที่อยู่ของ
google from ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้
ทั้ง 200 ตัวอย่าง เป็นรายบุคคลผ่านโปรแกรม
ออนไลน์ต่างๆ ทั้ง Chat room ใน Facebook
chat Line หรือ Email อย่างใดอย่างหนึ่งที่
ผู้วิจัยจะสามารถสืบค้นได้ โดยผู้วิจัยไม่
ทราบเลยว่าคำตอบที่ได้รับเป็นของกลุ่ม
ตัวอย่างคนใด มีข้อมูลที่มีความสมบูรณ์
ครบถ้วนทั้งสิ้น 187 ตัวอย่าง ส่วนอีก 3 ตัวอย่าง
ไม่ตอบกลับมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทดสอบการกระจายของข้อมูลว่ามี การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ตรวจสอบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต้องไม่สูงกว่า ค่าเฉลี่ย ตัดข้อมูล Outliner ออก จนได้ข้อมูล ที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ทั้งหมด 187 ตัวอย่าง ลงรหัสและจัดกลุ่มเพื่อ แบ่งระดับในแต่ละด้าน เป็น 3 ระดับ โดย แบ่งเป็นระดับมาก มีคะแนนระหว่าง 3.68-5.00 ระดับปานกลาง มีคะแนนระหว่าง 2.34-3.67 และระดับน้อย มีคะแนนระหว่าง 1.00-2.33 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วยการเปรียบเทียบ การรับรู้ถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจาก กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวก่อนและหลังการ

ถ่ายโอน โดยใช้สถิติ Paired Sample t-Test และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจัดหมวดหมู่ของข้อสัมภาษณ์ ถอดความตีความ และการให้ความหมาย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ร่วมกับผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่
ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
กาญจนบุรี จำนวน 187 ตัวอย่าง จำแนกเป็น
ข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้ เพศหญิง ร้อยละ 72.60
เพศชาย ร้อยละ 27.40 กลุ่มอายุ 41-50 ปี
ร้อยละ 29.64 รองลงมา กลุ่มอายุ 20-30 ปี ร้อยละ
25.72 และกลุ่มอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 23.45
ตามลำดับ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
ร้อยละ 34.4 เจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ
25.31 ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุข
ภาพตำบล (นวก.สาธารณสุข) ร้อยละ 15.64
พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 14.38 และ
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 10.27
ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
ร้อยละ 88.6 และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
ร้อยละ 11.40 ตามลำดับ ระดับเงินเดือน
10,001-20,000 บาท ร้อยละ 32.25 ระดับเงิน
เดือน 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 21.26
ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ
19.94 ระดับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท
ร้อยละ 18.61 และระดับเงินเดือน 50,000 บาท
ขึ้นไป ร้อยละ 7.94 ตามลำดับ

ตัวแปรตาม	ก่อนการถ่ายโอน			หลังการถ่ายโอน			t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล			
ด้านบริหารจัดการ	3.36	0.79	ปานกลาง	2.77	1.02	ปานกลาง	6.122	0.000	-0.59
-การวางแผน	3.12	1.17	ปานกลาง	2.60	1.17	ปานกลาง	4.705	0.000	-0.52
-การจัดองค์การ	3.09	1.16	ปานกลาง	2.83	1.33	ปานกลาง	1.928	0.055	-0.26
-การจัดการบุคลากร	3.53	0.86	ปานกลาง	2.87	1.11	ปานกลาง	6.313	0.000	-0.66
-การควบคุมกำกับ	3.39	1.05	ปานกลาง	2.86	1.26	ปานกลาง	3.996	0.000	-0.53
-การประสานงาน	3.69	0.81	มาก	2.75	1.13	ปานกลาง	9.466	0.000	-0.94
-การจัดการระบบรายงาน	3.47	1.03	ปานกลาง	2.69	1.23	ปานกลาง	6.731	0.000	-0.78
-การจัดการงบประมาณ	3.21	1.18	ปานกลาง	2.80	1.27	ปานกลาง	3.236	0.001	-0.41
ด้านคุณภาพในการให้บริการ	3.82	0.85	มาก	2.81	1.28	ปานกลาง	9.309	0.000	-1.01
ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่	3.45	1.16	ปานกลาง	2.63	1.27	ปานกลาง	6.004	0.000	-0.82

จากตารางที่ 1 พบว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขถึงปรากฏการณ์ก่อนและหลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี มีดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการองค์การ ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.36,S.D.=0.79) และ ($\bar{X}$)=2.77, S.D.=1.02) ตามลำดับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.59 คะแนน โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.12,S.D.=1.17) และ ($\bar{X}$)=2.60, S.D.=1.17)ตามลำดับและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.52 คะแนน

1.2 ด้านการจัดองค์การ ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.09, S.D.=1.16) และ ($\bar{X}$)

=2.83,S.D.=1.33)ตามลำดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.66 คะแนน

1.3 ด้านการจัดการบุคลากร ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.53,S.D.=0.86) และ ($\bar{X}$)=2.87,S.D.=1.26) ตามลำดับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.66 คะแนน

1.4 ด้านการควบคุมกำกับ ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.39,S.D.=1.05) และ ($\bar{X}$)=2.86,S.D.=1.26) ตามลำดับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.53 คะแนน

1.5 ด้านการประสานงาน ก่อนการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$)=3.69,S.D.=0.81)หลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=2.75, S.D.=1.33) และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง
0.94 คะแนน

1.6 การจัดการระบบรายงาน ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.47, S.D.=1.03) และ ($\bar{X}$)=2.69, S.D.=1.23) ตามลำดับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.78 คะแนน

1.7 ด้านการจัดการงบประมาณ
ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.21,S.D.=1.18) และ
($\bar{X}$)=2.80,S.D.=1.27) และมีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมี
คะแนนเฉลี่ยลดลง 0.41 คะแนน

2. ด้านคุณภาพในการให้บริการ ก่อนการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$) = 3.82, S.D. = 0.85) หลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.81, S.D. = 1.28) และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 1.01 คะแนน

3. ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ก่อนและหลังการถ่ายโอนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$)=3.45, S.D.=1.16) และ ($\bar{X}$)=2.77, S.D.=1.01) ตามลำดับ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลง 0.82 คะแนน

ผลการสัมภาษณ์ในประเด็นที่สำคัญ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคล พบว่า
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ไม่ได้คิดถึง
อนาคตว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

แต่สะท้อนจากอดีตที่มีความอัดอั้นถึง
ความไม่เท่าเทียมเกิดความเลื่อมล้ำ ของ
ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆในกระทรวงสาธารณสุข
จึงคิดถ่ายโอนเพื่อ “ไปตายเอาดาบหน้า”
สำหรับหลายคนที่เงินเดือนเต็มขั้นหรือ
ใกล้เต็มขั้นเห็นว่า การย้ายสังกัดจะมีฐาน
เงินเดือนที่สูงขึ้นแม้ไม่ต้องปรับตำแหน่ง
เป็นอาวุโส หรือ ชำนาญการพิเศษ รวมถึง
การเลื่อนระดับในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
มีเกณฑ์ที่ง่ายกว่าการสังกัดในกระทรวง
สาธารณสุขที่มีลักษณะเป็นพีรามิด ในบางส่วน
ไม่สมควรที่จะถ่ายโอนแต่มีความจำเป็นต้อง
ถ่ายโอนเพราะผูกพันกับสถานที่ การเดินทาง
บ้านพัก ในส่วนด้านอื่นๆ ได้ผลการศึกษา
ดังนี้

ด้านการวางแผน นโยบายของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความสำคัญต่อ
ประชาชนเป็นหลัก มากกว่าให้ความสำคัญ
ต่อตัวชี้วัดในแบบของกระทรวงสาธารณสุข
มีการกำหนดแผนงานเป็นตัวชี้วัดง่าย ๆ ไม่
ซ้ำซ้อนโดยวัดจากความพึงพอใจของประชาชน
เป็นหลัก ไม่เน้นการคีย์ข้อมูลหรือเรียกว่า
“หมอนนามัยหน้าคอม” เหมือนสังกัดใน
กระทรวงสาธารณสุขซึ่งในระยะแรกนี้แผนงาน
นโยบายต่างๆ ยังไม่มีความเปลี่ยนแปลง
มากนัก แต่หลายคนก็เริ่มวิตกกังวลถึง
ความไม่ชัดเจน ไม่ทราบแน่ชัดว่าเมื่อต้อง
ปฏิบัติงานในระยะต่อไปจะเป็นแบบใด และ
ส่วนหนึ่งกลัวว่า “หนีเสือปะจระเข้”

ด้านการจัดองค์การ ในระยะแรกยังไม่เห็นความแตกต่างมากนัก รับรู้ว่ายาสบักบับพิษชาสั้นลง แต่ในบางกรณีมีความ

ยุ่งยากมากขึ้นเนื่องจากมีหลายกองหลายฝ่าย ต้องไปติดต่อมีการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจลงนามอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างได้ตามวงเงินทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาเป็นไปได้ด้วยความสะดวกรวดเร็ว แต่ถ้าขาดความระมัดระวังก็จะมีโอกาสทำผิดระเบียบมากขึ้น จึงต้องศึกษาระเบียบพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง ข้อกำหนดต่างๆ ให้มากขึ้น แยกต่างจากตอนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีสาธารณสุขอำเภอและสาธารณสุขจังหวัดคอยตรวจสอบ

ด้านบุคลากร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้รับอำนาจให้สามารถอนุมัติการลา ให้กับบุคลากรได้ซึ่งก่อนถ่ายโอนต้องให้นายอำเภอเป็นผู้อนุมัติซึ่งเป็นเรื่องที่ดีทำให้ลดขั้นตอน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักๆ ยังเหมือนเดิมแต่มีข้อจำกัดในการรักษาพยาบาลมากขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีข้อจำกัดในการรักษาพยาบาลที่อาจขัดต่อ พรบ.วิชาชีพต่างๆ เช่น แต่เดิมสามารถจ่ายยาเบาหวานภายใต้การกำกับของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดได้แต่เมื่อถ่ายโอนแล้วทำไม่ได้ และยังมีข้อขัดข้องเรื่องจำนวนบุคลากรที่มีบางส่วนใน รพ.สต. เดียวกันไม่ถ่ายโอนมาด้วยทำให้มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการให้บริการประชาชน และยังมีปัญหาเรื่องการจ้างลูกจ้างที่ยังไม่ชัดเจน และหลายคนมองว่าการถ่ายโอนเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้ามากขึ้น

ด้านการประสานงาน ยังมีความไม่ชัดเจน

การทำหนังสือถึงหน่วยงานภายนอกยังมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำให้ขั้นตอนล่าช้า และเริ่มรู้สึกถึงปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขที่ไม่ได้ถ่ายโอน ที่มอง รพ.สต. ที่ถ่ายโอนเป็นเชิงลบ แปรลกแยก มีความรู้สึกที่ไม่มีความเป็นพี่เป็นน้องเหมือนแต่ก่อน

ด้านระบบการจัดทำรายงาน ในระยะแรกนี้มีรายงานที่ลดลงเป็นจำนวนมาก อาจเพราะตัวชี้วัดยังไม่ชัดเจน แต่จะเพิ่มเอกสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการมากขึ้นเพราะเป็นหน่วยงานที่ทำงานภายใต้ระเบียบกฎหมายค่อนข้างมาก และหลายคนก็เริ่มวิตกกังวลถึงความไม่ชัดเจนไม่ทราบแน่ชัดว่าในระยะต่อไปจะเป็นแบบใดจะลดลงจริงหรือไม่

การจัดการงบประมาณ เนื่องจากเป็นระยะแรกด้านงบประมาณยังไม่มี ความชัดเจนมากนัก แต่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรับรู้ถึงความชัดเจนในการใช้เงินบำรุงเดิมที่หา มาได้ว่าหน่วยงานใดควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้

ด้านคุณภาพการให้บริการ เนื่องจากแต่เดิมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำงานด้านเวชกรรม หัตถการ ภายใต้การควบคุมกำกับจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเมื่อถ่ายโอนไปแล้วมีหลายกิจกรรมที่ไม่สามารถกระทำได้อีกเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรียังไม่มีแพทย์ปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจ เนื่องด้วยการศึกษาครั้งนี้เป็นระยะแรกหลังการถ่ายโอน มีความ

เปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบการทำงาน สายงาน การบังคับบัญชา ขนาบองค์การที่ใหญ่ขึ้น ความสนิทสนมกับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการ ความไม่ชัดเจนของการให้บริการ การอยู่เวรนอกเวลา การเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่ อาจลดลง ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความ กังวลใจและพึงพอใจลดลง

อภิปรายผล

ปรากฏการณ์ก่อนและหลังการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.01$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลงทุกด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพบริการ ก่อนการถ่ายโอนอยู่ในระดับมาก หลังการถ่ายโอนอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด ทั้งจากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิง คุณภาพมีความสอดคล้องกันว่ามีความ ยากลำบากในการให้บริการผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแต่เดิมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำ สถานีอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้บริการรักษาพยาบาล ทำหัตถการ ต่างๆ ภายใต้การมอบหมายและควบคุมกำกับ จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ซึ่งองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรียังไม่มีนายแพทย์ ทำหน้าที่ดังกล่าว เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จึงไม่สามารถรักษาพยาบาลในบางโรคได้ เช่น การจ่ายยาผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรค ความดันโลหิตสูง การฉีดยาในบางรายการ

เป็นต้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ไม่ได้จบจาก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และบางคน ไม่มีใบประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน จึงไม่สามารถให้บริการดังกล่าวและไม่สามารถ อยู่เวรนอกเวลาราชการได้ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีเพียงแห่ง 1-2 คน ต้องรับภาระเพิ่มมากขึ้น ก่อเกิดความเหนื่อยล้า ในส่วนที่ไม่มีพยาบาล วิชาชีพจะประสบปัญหาในการรักษาพยาบาล ผู้ป่วยมากขึ้น เกิดการปฏิเสธการรักษา พยาบาลในบางโรคและการทำหัตถการ บางประเภทมากขึ้น ทำให้ต้องส่งต่อผู้ป่วย ไปยังโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาล ทัวไปมากขึ้น ผู้ป่วยและญาติจึงได้รับ ผลกระทบตามไปด้วย ดังนั้นคุณภาพบริการ ที่แย่งจึงเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น หลังการถ่ายโอนในระยะแรก ซึ่งสอดคล้อง กับ หนังสือที่ สธ 0239.02/6902 ของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ 23 มีนาคม 2566 เรื่อง ขอให้ทบทุนการ ถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ในประเด็นที่ 1 พบว่ามีผลกระทบ ต่อการจัดบริการให้กับผู้ป่วยในพื้นที่ เช่น กรณีผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ที่ต้องรับยาเป็นประจำ ไม่สามารถรับยาได้อย่างต่อเนื่องจากสถานี อนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรวมถึง การทำแผลหรือฉีดยา ต้องไปรับบริการที่ โรงพยาบาลชุมชน ทำให้โรงพยาบาลชุมชน ต้องให้บริการผู้ป่วยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 12.5

ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความจริงใจต่อกันในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพราะเกิดผลกระทบต่อการให้บริการและผลกระทบต่อความเจ็บป่วยของประชาชนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่หลังจากการถ่ายโอนมีคะแนนเฉลี่ยลดลงมากเป็นลำดับที่ 2 สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพของงานวิจัยนี้ ที่พบว่าเรื่องการบริหารจัดการองค์การที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความกังวลใจไม่สบายใจ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สมยศ แสงมะโน และคณะ[9] ที่พบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังมีความกังวลใจ เกี่ยวกับเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิต เช่น เรื่องก้าวหน้าและความมั่นคงของตำแหน่งงานของตนเอง บำเหน็จบำนาญที่พึงได้รับ รายได้และค่าตอบแทนอื่นที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงาน ในทุกความวิตกกังวลล้วนเกิดจากความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นภัสกรณ์ เจริญสะอาด และคณะ[10] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง เหตุดังกล่าวจึงทำให้ระดับความพึงพอใจที่มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับต้องปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยด่วน โดยเฉพาะประเด็นค่าตอบแทนที่ต้องไม่ควรน้อยกว่าเดิม กำหนดขอบเขตในการให้บริการที่ชัดเจน

และแจ้งให้ประชาชนรับรู้เพื่อลดความขัดแย้งกับผู้รับบริการ

ด้านการบริหารจัดการองค์การ พบว่าทั้ง 7 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยลดลงทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ ตูลยวดี หล่อตระกูล[11] ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านบุคลากรด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง และ ด้านการให้บริการงานสาธารณสุข อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ซึ่งทั้งงานวิจัยของนักวิชาการที่กล่าวมาศึกษาตั้งแต่ปี 2563 และผู้วิจัยศึกษาในปี 2565 ซึ่งผลการศึกษายังไม่มีด้านใดที่ถ่ายโอนแล้วจะมีคะแนนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการถ่ายโอนยังไม่มีความพร้อมในการบริหารจัดการองค์การ และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเฉพาะด้านการประสานงาน มีอุปสรรคเพราะขั้นตอนซับซ้อน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีหลายส่วนหลายกองในการประสานงาน เช่น แต่เดิมผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถลงนามประสานงานไปยังหน่วยงานภายนอกได้ตามขอบเขตอำนาจที่มี แต่เมื่ออยู่ภายใต้การกำกับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งยังไม่มีกรมอบอำนาจเมื่อต้องการประสานหน่วยงานภายนอกเช่น โรงเรียน หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตรับผิดชอบ จำเป็นต้องทำบันทึก

ข้อความให้นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด
ลงนามก่อนทุกครั้ง ซึ่งแต่ละครั้งก็มีการตรวจ
เอกสารที่เข้มงวดต้องแก้ไขบางส่วนที่อาจ
ไม่ใช่สาระ ทำให้ขั้นตอนยุ่งยากขึ้น นอกจากนี้
นี้จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า มีความขัดแย้ง
ระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่
สนับสนุนการถ่ายโอนและไม่สนับสนุน
การถ่ายโอน เมื่อ 2 กลุ่มนี้ต้องติดต่อ
ประสานงานกันจึงเกิดความขัดข้อง
ไม่อำนวยความสะดวก ขาดความเป็นที่
เป็นนื่องอย่างที่เคยเป็น ดังนั้นผู้บริหารหรือ
ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน
ระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ที่ถ่ายโอนและไม่ถ่ายโอนให้ทำงานร่วมกัน
รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อสร้าง
บรรยากาศการทำงานอย่างมีส่วนร่วมโดย
คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

การนำไปใช้ประโยชน์

1. นำผลการวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่ง
ในการขับเคลื่อนเชิงนโยบายให้การถ่ายโอน
เป็นไปด้วยความราบรื่น หรือกำหนด
ทางเลือกใหม่ว่าควรรักษาบุคลากรที่มีค่าไว้
ในกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างไร หรือ
ถ้าจะเกิดการถ่ายโอนหลังจากนี้เพิ่มขึ้น ก็ควร
เตรียมความพร้อมให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
เพื่อผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ประชาชน และผู้รับบริการต่อไป ซึ่งสภาพ
ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการวางแผน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีพอและไม่มี
แผนสำรองในการรองรับสภาพปัญหา

2. เป็นงานวิจัยที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน
สามารถใช้เป็นแบบอย่างในการทดสอบก่อน
และหลังปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น หรือ
การทดสอบก่อนและหลังการใช้เครื่องมือใน
การพัฒนาอื่นๆเพื่อวัดประเมินผลวัด
ประสิทธิภาพของเครื่องมือ รูปแบบ หรือ
เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าเปลี่ยนแปลงหรือไม่
หรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการสัมภาษณ์ควรเพิ่มเติมแปร อายุ
ราชการที่เหลืออยู่เพื่อทดสอบว่าจริงหรือไม่
ที่ผู้มีฐานเงินเดือนใกล้เคียงหรือเต็มขั้นแล้ว
ต้องการถ่ายโอนเพื่อขยายฐานเงินเดือน และ
ควรเพิ่มเติมแปร ความสมัครใจถ่ายโอนและ
ไม่สมัครใจถ่ายโอนเข้าไปในเครื่องมือจะได้
ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความยินดีหรือไม่ยินดี
ต่อการถ่ายโอนตั้งแต่ต้น เพื่อลดความอคติ
ของข้อมูลควรให้มีการศึกษาอีกครั้งเพื่อ
ติดตามความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลง
ในการถ่ายโอนเพราะงานวิจัยนี้ศึกษาใน
ระยะแรกเท่านั้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงใน
ทิศทางที่ดีขึ้นได้อีกหากมีการกำหนดรูปแบบ
ที่ชัดเจนในการถ่ายโอน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้โอกาส
และสนับสนุน ขอกราบขอบพระคุณท่าน
ดร.อุทิศดวงผาสุข และนายณัฐดนัย สดคมคำ
ที่สละเวลาให้คำแนะนำในการทำงานวิจัย
ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา.(2564).ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรชนาวมินทรราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2564, 19 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 254 ง. หน้า 14-15.
2. ราชกิจจานุเบกษา.(2542).พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542,17 พฤศจิกายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 48-66
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี (2565). รายงานการประชุมประจำเดือนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง เดือน พฤศจิกายน 2565.(2565,5 พฤศจิกายน)
4. Gulick, H. L., & Urwick, F. L. (1937). Paper on the Science of Administration. New York: Institute of Public Administration
5. Taro Yamane(1973).Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd.New York.Harper and Row Publications.
6. กันยารัตน์ สมบัติธีระ; และ ยุพา ถาวรพิทักษ์. (2558). อัตราการตอบกลับแบบสอบถามและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ อัตราการตอบกลับแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในงานวิจัยด้านพยาบาลศาสตร์และ สาธารณสุขศาสตร์.วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (บศ.).15(1) 105-113.
7. Likert, Rensis. (1967).The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
8. Hardigan, P.C., Succar, C.T. & Fleisher, J.M. (2012). An Analysis of Response Rate and Economic Costs Between Mail and Web3 Based Surveys Among Practicing Dentists: A Randomized Trial. J Community Health. 383-394.
9. สมยศ แสงมะโน สุพรชัย ศิริโวหาร กัลทิมา พิชัย.(2557). ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org>, เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2566
10. นกัศรณม์ เชิงสะอาด สิทธิพรร์ สุนทร และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. Journal of Politics and Governance,12(3) 112-126
11. ดุลยวดี หล่อตระกูล. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา 12(1) 64-72.