

แรงจูงใจ และปัจจัยคำจูง ที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข ในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

Supporting factors and motivations influencing the expectations of public health personnel in the transfer of responsibilities to the Sakaeo Provincial Administrative Organization

Citation: นิเวตร สมดี, ปณิธาน
กระสังข์, จ्ञาเนียร วงษ์ศรีแก้ว และ
ปริญญกุล ตูลาชม. (2569).
แรงจูงใจ และปัจจัยคำจูง ที่ส่งผลต่อ
ความคาดหวังของบุคลากร
สาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.
วารสารสุขภาพสตรีรอง แอนด์
เฮลท์, 2(2), e4111.

นิเวตร สมดี¹ ปณิธาน กระสังข์² จ्ञาเนียร วงษ์ศรีแก้ว³ และปริญญกุล ตูลาชม³

Niwed Somdee¹ Panitan Grasung² Jumnean Wongsrikaeo³ and

Prachayakul Tulachom³

¹นักศึกษา, หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

³ดร., นักวิชาการอิสระ

¹Student, Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences

²Assistant Professor Dr., Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences

³Dr., Independent Scholar

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: นิเวตร สมดี, Email: Niwetrsmddi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข
ในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด แรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงของ
บุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยคำจูง กับความคาดหวังของ
บุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด
โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์เบิร์ต เก็บข้อมูลกับบุคลากรสาธารณสุข
จำนวน 169 คน สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของอำเภอเมืองสระแก้ว
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ
ได้เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์
ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
แรงจูงใจ และปัจจัยคำจูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจ และปัจจัยคำจูง
มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอน
ภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Received: 30 December 2025;

Revised: 4 March 2026;

Accepted: 6 March 2026;

Published: 1 June 2026

บทความวิจัย

หน่วยงาน ต้นสังกัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเพิ่มระดับความพร้อมของบุคลากรภายใต้โครงสร้างการบริหารใหม่ รวมถึงควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยบูรณาการการสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างปัจจัยจำจุนไว้ในแผนพัฒนากำลังคน เพื่อให้การปรับตัวต่อการถ่ายโอนภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

คำสำคัญ: ความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข, แรงจูงใจ, ปัจจัยจำจุน

Abstract

The objectives of this study were to determine health personnel's expectations regarding the transfer of responsibilities to the Provincial Administrative Organization, motivation and supporting factors for personnel, and the relationship between motivation, supporting factors, and the expectations of public health personnel in transferring responsibilities to the Provincial Administrative Organization. The conceptual framework was applied to motivation theories of Herzberg. Data were collected from a population of 169 public health personnel affiliated with subdistrict health promoting hospitals in Mueang Sa Kaeo District, Sa Kaeo Province, Thailand. The research instrument was a questionnaire. The consistency index of the instrument was 0.88, and the reliability of the entire instrument was 0.99. The statistics used for data analysis were number, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficients.

The study results revealed that the overall expectation has an average value at a high level, the motivational and supporting factors of personnel were at a high level, and motivation and sustaining factors have a positive relationship with the expectations of public health personnel regarding the transfer of responsibilities to the Provincial Administrative Organization, with statistical significance at the .01 level.

The parent organizations and the Sa Kaeo Provincial Administrative Organization should promote work motivation in a concrete manner, such as providing recognition and awards, encouraging participation in decision-making processes, and supporting career advancement opportunities. These measures would help enhance personnel readiness under the new administrative structure. Provincial and central personnel management agencies should utilize the findings of this study as empirical evidence for workforce

บทความวิจัย

development planning. The integration of motivational factors and hygiene factors into human resource development plans would facilitate smooth and sustainable adaptation to the transfer of functions.

Keyword: Expectations of healthcare personnel, Motivational, Supporting Factor

บทนำ (Introduction)

การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปด้านสาธารณสุขตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการจัดการระบบสาธารณสุข ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีหน้าที่ให้บริการทางสาธารณสุข ทั้งการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเขตรับผิดชอบ ตั้งแต่เกิดจนตาย เดิมเรียกว่าสุขศาลาเปลี่ยนมาเป็นสถานีนามัยก่อนที่จะยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 ตามนโยบายปฏิรูประบบสาธารณสุขของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นต้นมา ทำให้ภารกิจของสถานีนามัยเปลี่ยนแปลงไปโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการรักษาเป็นการส่งเสริมสุขภาพประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว เข้าถึงระบบสุขภาพอย่างถ้วนหน้า เนื่องจากเดิมโรงพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในตัวเมือง ระบบบริการจึงไม่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างทั่วถึง (จักรกฤษณ์ วัชรานนท์, 2554)

การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นทางเลือกที่สามารถแก้ปัญหาลำโพงการบริหารส่วนตำบลและเทศบาลที่ขาดศักยภาพทางการเงินและการจัดการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภาระน้อยกว่าและมีสถานะการเงินที่ดีกว่า อาจประสานงานกับส่วนกลางได้ง่ายกว่า บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถโยกย้ายกันได้ภายในจังหวัด อย่างไรก็ตามอาจเกิดปัญหาในด้าน การบริหารที่อยู่ระดับสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล เช่น การใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่จะน้อยลง การกำกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอาจทำได้ไม่ครอบคลุม บุคลากรที่มีไม่เพียงพอที่จะติดตามกำกับ และการบริการที่ไม่เชื่อมต่อระหว่างจังหวัด เกิดการติดกัน การส่งต่อข้ามจังหวัด เป็นต้นดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงควรมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการด้านสาธารณสุขอย่างจริงจัง ซึ่งได้แก่ ความพร้อมด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากรด้านการเงินและการจัดสรรทรัพยากรด้านแผนพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต และดำเนินการผลักดันสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างต่อเนื่องให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2565)

การถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นนโยบายสำคัญภายใต้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามในการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว

บทความวิจัย

แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์เนื่องจากมีอุปสรรคหลายประการ ในปี พ.ศ. 2566 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 3,263 แห่งที่ถูกถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 33.05 ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในประเทศไทย โดยมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 49 แห่งที่เข้ารับการถ่ายโอน ซึ่งในจำนวนนี้มี 6 จังหวัดที่สามารถรับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ครบ 100% ได้แก่ Mukdahan, Nongbua Lamphu, Roi Et, Khon Kaen, Prachinburi และ Suphanburi อย่างไรก็ตามยังคงมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก 27 แห่งที่ยังไม่สามารถดำเนินการรับการถ่ายโอนได้

นอกจากนี้ การถ่ายโอนบุคลากรยังเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายนี้ ในปี พ.ศ. 2566 มีบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 16,735 คน แบ่งเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างทั่วไปจำนวน 4,982 คน และข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการจำนวน 11,753 คน ซึ่งการถ่ายโอนบุคลากรจำเป็นต้องมีมาตรการรองรับที่เหมาะสมเพื่อให้การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขระดับท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2565)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาเป็นทฤษฎีหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4. สถานะของอาชีพ 5. นโยบายและการบริหาร 6. สภาพการทำงาน 7. ชีวิตส่วนตัว 8. ความมั่นคงในงาน และ 9. การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ และ 5. ความก้าวหน้า โดยผู้วิจัยจะนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางเสนอผู้บริหารใช้เป็นแนวทางพัฒนานโยบายหรือกลยุทธ์สนับสนุนให้สอดคล้องและเอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้การกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสาธารณสุขมีความเข้มแข็ง ทั้งการบริการรักษา ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค อันเป็นหน้าที่พื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสนับสนุนการถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

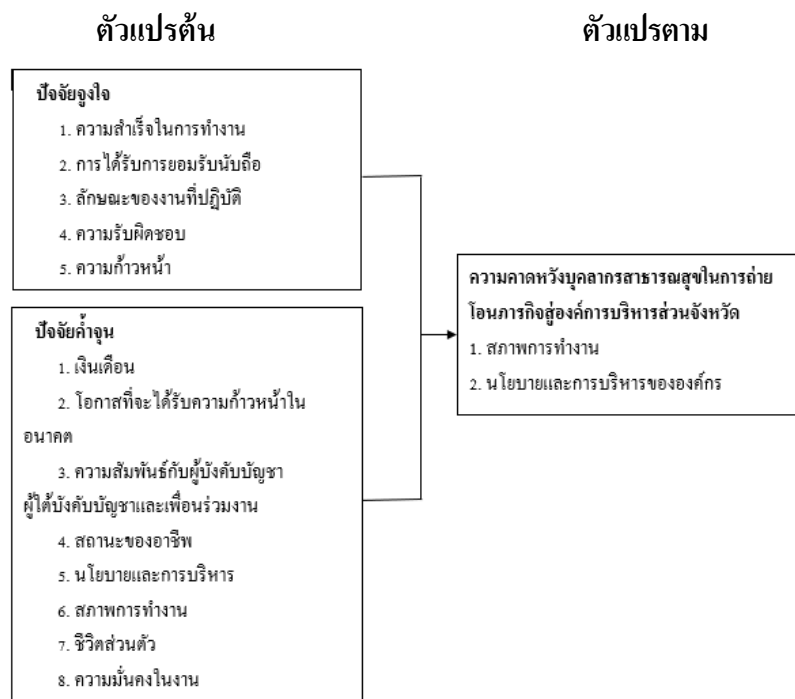
บทความวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

1. ปัจจัยเชิงใจ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. ปัจจัยค่าเงิน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิด (Research Framework)

จากศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบการวิจัยดังแสดงภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นำมาประยุกต์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1. ทฤษฎี แรงจูงใจ และปัจจัยค่าเงิน 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

บทความวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการและฝ่ายสนับสนุน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของอำเภอเมืองสระแก้ว จำนวน 169 คน ผู้วิจัยศึกษาประชากรทั้งหมด (สาธารณสุขอำเภอเมืองสระแก้ว ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567)

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ณ วันที่เก็บข้อมูล
2. ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. บุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ลาคลอด หรือลาระยะยาวเกิน 3 เดือนในช่วงเก็บข้อมูล
2. แบบสอบถามไม่สมบูรณ์กลุ่มควบคุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ (Open ended) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 25 ข้อ

	คำถามเชิงนิมิต	คำถามเชิงนิเสธ
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่ำ	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่ำที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยค้ำจุน ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549) ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุดจำนวน 27 ข้อเกณฑ์ในการประเมินระดับคุณลักษณะใช้เกณฑ์แบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) อิงกลุ่มของ Best (1970)

บทความวิจัย

	คำถามเชิงนิมิต	คำถามเชิงนิเสธ
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่ำ	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่ำที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคาดหวังบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549) ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุดจำนวน 27 ข้อเกณฑ์ในการประเมินระดับคุณลักษณะใช้เกณฑ์แบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) อิงกลุ่มของ Best (1970)

	คำถามเชิงนิมิต	คำถามเชิงนิเสธ
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่ำ	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่ำที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้เท่ากับ 0.99

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูล ตามวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
2. ผู้วิจัยทำการอบรมและชี้แจงเนื้อหาและวิธีการทำแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยวิจัย 1 ท่านและประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสอบถามความยินยอมในการเข้าทำแบบสอบถาม จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยและผู้ช่วยทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยเป็นผู้อ่านแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบทีละข้อไป พร้อม ๆ กัน ช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูลจะเป็นช่วงวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 15.30 – 16.30 น. ตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่าง

บทความวิจัย

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูง กับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เลขที่รับรอง 28/2568 วันที่ออกเอกสารรับรอง 1 มิถุนายน 2568 หมดอายุ 31 พฤษภาคม 2569

ผลการวิจัย (Result)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.78 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 34.32 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.25 ตำแหน่งทันตสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่ทันตกรรม/เจ้าพนักงานสาธารณสุข/ทันตภิบาล ร้อยละ 23.67 และ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 33.73

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ (N=169)

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(δ)	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.69	1.74	มาก
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	3.53	1.83	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.73	1.71	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.62	1.79	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.20	1.84	มาก
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.75	1.78	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.75$, $\delta=1.78$) และจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.69$, $\delta=1.74$) ด้านการได้รับยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.53$, $\delta=1.83$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.73$, $\delta=1.71$) ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.62$, $\delta=1.79$) ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20$, $\delta=1.84$)

บทความวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมปัจจัยคำจูน (N=169)

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(δ)	ระดับ
ด้านเงินเดือน	3.75	1.68	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	4.14	1.82	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.04	1.74	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	4.11	1.89	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	1.83	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.86	1.69	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.93	1.68	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.90	1.93	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือ การนิเทศงาน	4.01	1.70	มาก
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.97	1.78	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$, $\delta=1.78$) และจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu=4.14$, $\delta=1.82$) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu=4.11$, $\delta=1.89$) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ($\mu=3.75$, $\delta=1.68$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมความคาดหวัง (N=169)

ความคาดหวัง	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(δ)	ระดับ
ด้านสภาพการทำงาน	3.83	1.81	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.90	1.68	มาก
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.86	1.74	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$, $\delta=1.74$) และจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\mu=3.90$, $\delta=1.68$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu=3.83$, $\delta=1.81$)

บทความวิจัย

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน กับความคาดหวังบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (N=169)

ความสัมพันธ์	ความคาดหวังของบุคลากร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r_{xy})	$p - value$
ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม	0.496**	.000
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.389**	.000
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	0.403**	.000
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.503**	.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.429**	.000
ด้านความก้าวหน้า	0.401**	.000
ปัจจัยคำจูนโดยรวม	0.634**	.000
ด้านเงินเดือน	0.377**	.000
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	0.489**	.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.519**	.000
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน		
ด้านสถานะของอาชีพ	0.410**	.000
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.505**	.000
ด้านสภาพการทำงาน	0.577**	.000
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.665**	.000
ด้านความมั่นคงในงาน	0.547**	.000
ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือ การนิเทศงาน	0.625**	.000

** $p < .001$

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม และปัจจัยคำจูนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความคาดหวังบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทความวิจัย

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.78 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 34.32 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.25 ตำแหน่งทันตสาธารณสุข/เจ้าหน้าที่ทันตกรรม/เจ้าพนักงานสาธารณสุข/ทันตภิบาล ร้อยละ 23.67 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 33.73 แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกแยกรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจำแนกแยกรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจำแนกแยกรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แรงจูงใจโดยรวม และปัจจัยค่าจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความคาดหวังบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล (Discussion)

ความคาดหวังบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจำแนกแยกรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาในครั้งนี้ ความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งการถ่ายโอนภารกิจระบบสุขภาพระดับปฐมภูมิสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกฎหมายถ่ายโอนให้มีการกระจายการให้บริการระบบสุขภาพเข้าถึงประชาชนมากขึ้น บุคลากรในระบบสุขภาพสุขภาพบางส่วนไม่สมัครใจถ่ายโอนก็จะต้องปฏิบัติงานตามโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขเดิม บุคลากรที่สมัครใจถ่ายโอนไปก็จะปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจากผลการศึกษาที่บุคลากรที่สมัครใจถ่ายโอนมีความคาดหวังในด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ความคาดหวังโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามทฤษฎีความคาดหวังของเคิร์ท เลย์วิน กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลจะทำงานทุ่มเทมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการคือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการผลตอบแทน และความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะได้รับการตอบสนอง สอดคล้องกับการศึกษาของชัยญกร ธนอมพันธ์ (2567) แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกรณีสึกศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความคาดหวังมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกรณีสึกศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพราะใกล้ที่พักมากที่สุด และพบว่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของแรงจูงใจ ความคาดหวัง และการตัดสินใจ

บทความวิจัย

สมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า 0.50

แรงจูงใจ ปัจจัยสำคัญของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยสำคัญของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาในครั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการสาธารณสุขของภาครัฐ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพร้อมและความตั้งใจในการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างใหม่ขององค์กร สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก (1959) แรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความรับผิดชอบในงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งในบริบทของการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรอาจรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนา การมีอิสระในการตัดสินใจ และการมีบทบาทมากขึ้นในการจัดบริการสุขภาพในพื้นที่ จึงเกิดแรงจูงใจในระดับสูง สอดคล้องผลการศึกษาของ ศิริพร สกุลพราหมณ์ (2665) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean= 93.98, S.D. = 9.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน, ความรับผิดชอบในหน้าที่, การได้รับความยอมรับนับถือและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสำคัญกับความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจและปัจจัยสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความคาดหวังบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ได้รับการแรงจูงใจในการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนผ่านภารกิจมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือขาดแรงจูงใจ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (1959) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงขับภายในให้บุคลากรรู้สึกรักและภาคภูมิใจในงาน ส่วนปัจจัยสำคัญ เป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรไม่พร้อมและไม่ยินดีในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ สักกะโต และชาญเดช เจริญวิริยะกุล (2563) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล พบว่า (1) ระดับของปัจจัย แรงจูงใจ ปัจจัยสำคัญ และระดับของกระบวนการ ตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่าย สำหรับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่าย

บทความวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต้นสังกัดและ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเพิ่มระดับความพร้อมของบุคลากรภายใต้โครงสร้างการบริหาร ใหม่
2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจและความพร้อมใน การทำงาน องค์การควรพัฒนาระบบสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ การสื่อสารภายในองค์กร และ การสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อรักษาระดับความพึงพอใจและเสริมสร้างเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน
3. หน่วยงานบริหารงานบุคลากรระดับจังหวัดและส่วนกลาง ควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูล เชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยบูรณาการการสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุน ไว้ในแผนพัฒนากำลังคน เพื่อให้การปรับตัวต่อการถ่ายโอนภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ วัชรานนท์. (2554). การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข: ความเป็นมา สถานการณ์ และแนวโน้มใน อนาคต. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 5(4), 530–538.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สุวีริยาสาส์น.
- ชัยยุทธ รัตนพจน์. (2567). แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- วรารักษ์ สักกะโต และชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2563). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ เข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, 6(2), 127–139.
- ศิริพร สกุลพราหมณ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(5), 918–929.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2565). *การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุขสู่สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น: รายงานประจำปี*. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Best, J. W. (1997). *Research in education* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Win, N. N., & Chotiyaputta, V. (2018). Measuring employee readiness to change: A case study of Company KKC in Myanmar. *Panyapiwat Journal*, 10(3), 110–124.