

การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
THE STUDY OF STAFF TRANSFERRING OF SUBDISTRICT HEALTH
PROMOTING HOSPITAL TO MAHASARAKHAM PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION



¹ชัชวริทย์ ทองภูธรณ์ และ ²อลงกรณ์ อรรคแสง

¹Chatchawit Tongputron and ²Alongkorn Akkasaeng

¹มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ประเทศไทย

¹Maharakham University, Thailand.

¹64011381002@msu.ac.th, ²alongkorn.a@msu.ac.th

Received: October 13, 2024; **Revised :**November 5, 2024; **Accepted :**December 28,2024

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่โอนย้าย จำนวน 346 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .911 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีเหตุผลสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัญหาและการควบคุมดูแลการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึง ค่าตอบแทน บุคลากรส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ และรวมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของบุคลากรลง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น และมีมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้าง การบริการ และบุคลากร รวมไปถึงมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นจากการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

คำสำคัญ : การโอนย้าย, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research were to study reasons for transferring of staff at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Mahasarakham Province to Mahasarakham Provincial Administrative Organization, and to study the suggestions of staff at Subdistrict Health Promoting Hospital in Mahasarakham Province which is Mixed Methods Research. The sample group was 346 staff with transferring and 15 key informants. Research instrument were a questionnaire with Cronbach Alpha Coefficient .911 and interview, Using basic statistics, percentages, averages, and standard deviations, and content analysis. The research results were found that; The most of Staff have important reasons to decided transfer to the Mahasarakham Provincial Administrative Organization consisted of Nature of work performed and responsibilities, Career progress Command, and control Personnel's retention with the organization, Working environment and relationships with co-workers, including compensation. The most of staff gave suggestions that Mahasarakham Provincial Administrative Organization should develop a clear staffing framework. To reduce the problem of personnel shortages in some areas and contribute to reducing the redundant workload of personnel. Mahasarakham Provincial Administrative Organization should procure and support necessary medical equipment and supplies. And there are standards for efficiency in providing services at the Subdistrict Health Promoting

Hospital. Allocating more budget to the Subdistrict Health Promoting Hospital to support the development and upgrading of structures, services, and personnel, including the expectation to receive compensation and other welfare rights. Increased from transferring to the Mahasarakham Provincial Administrative Organization.

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

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในสังคมไทย อำนาจอธิปไตยที่เคยรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางและภูมิภาคได้ถูกจัดความสัมพันธ์ใหม่ ต้องถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างบทบาท ภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยง ไม่เพียงแต่การปรับเปลี่ยนในระดับจังหวัดหรือพื้นที่เท่านั้น หากยังต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทของส่วนกลางให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาาระบบสุขภาพและระบบบริการสุขภาพในพื้นที่ เพื่อนำไปสู่สุขภาพของผู้คนในท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่าเป็นกลวิธีที่สำคัญในการนำมาใช้เพื่อการปฏิรูปการบริการสุขภาพ เพราะจะทำให้มีการสร้างโอกาสให้เกิดหลักประกันสุขภาพอย่างทั่วถึงขึ้นมาได้ และยังสามารถช่วยทำให้หลักประกันสุขภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (ผดุงชัย เคียนทอง, 2551)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ทับซ้อนกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงเป็นเรื่องของการจัดทำแผน การประสานให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก แต่ในกรณีที่บริการสาธารณะใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถดำเนินการได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกินขีดความสามารถ กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจเหล่านี้เป็นอำนาจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2544) คณะกรรมการกระจายอำนาจได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 เห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60

พรรณานวามินทราชนี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้เป็นไปตามความสมัครใจของบุคลากร โดยยึดหลักการ “ภารกิจไป งบประมาณไป ตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2564) ซึ่งมติดังกล่าวส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีแรงจูงใจในการถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาหลังการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า บุคลากรที่โอนไปปรับตัวยาก เนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานตามลำดับขั้นของกระทรวงสาธารณสุข มาอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหาร อปท. ที่มีความไม่แน่นอนทางการเมืองสูง นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางการเมืองและความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ ของ อปท. ยังส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เรียกว่า “ภาวะผู้รับโอนไม่ยอมรับโอน ผู้โอนไม่ยอมรับโอน” ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้การถ่ายโอนไม่คืบหน้า โดยพบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 175 แห่ง มีความประสงค์ถ่ายโอนเพียง 128 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73 ของทั้งหมดเท่านั้น (ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ตัดสินใจโอนย้าย โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกรอบอัตรากำลัง และวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 483 คน (ข้อมูลรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความประสงค์ขอถ่ายโอนฝ่ายสนับสนุน บริการทางการแพทย์ กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 346 คน (กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และMorgan) ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนาโพธิ์ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอนาเชือก และอำเภอเมืองมหาสารคาม (กำหนดตามพื้นที่ที่มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคามที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวนรวม 15 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 5 แห่ง แห่งละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน และลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ($\alpha = .911$) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ จำแนกรายด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการโอนย้ายของบุคลากร โดยมีลักษณะแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

2.2 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ได้คำตอบที่แท้จริงที่สุด โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยรวมและรายด้าน

สาเหตุการโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	3.82	.459	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.42	.590	ปานกลาง
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร	3.50	.547	ปานกลาง
4. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.26	.604	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.33	.466	ปานกลาง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.26	.885	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปผลสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้ดังนี้

1.1 สาเหตุการโอนย้ายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้าย ด้าน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานที่จะได้รับมอบหมายจะสอดคล้องกับกับตำแหน่งของตนเอง รองลงมาคือ มีความเห็นว่า ตนเองจะสามารถเสนองานตามหลักการ และความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่

1.2 สาเหตุการโอนย้ายด้านลักษณะความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านลักษณะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรที่ตนเองโอนย้ายมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน รองลงมาคือมีความเห็นว่า ตนเองจะไม่ถูกโยกย้ายส่วนงานหรือตำแหน่งงานโดยไม่ทราบสาเหตุในองค์กรที่โอนย้าย

1.3 สาเหตุการโอนย้ายด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานที่โอนย้ายไปส่วนใหญ่มีความเจริญก้าวหน้าดีในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือมีความเห็นว่าปัจจุบันการทำงานภายในองค์กรของตนไม่ถือเป็นการผูกมัดตนเอง

1.4 สาเหตุการโอนย้ายด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของตนจะดูแลใส่ใจตนเองอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของตนเองจะปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

1.5 สาเหตุการโอนย้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนเองกับเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น รองลงมาคือมีความเห็นว่า ความคิดเห็นของตนมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.6 สาเหตุการโอนย้ายด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความคิดเห็นในสาเหตุการโอนย้ายด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปาน

กลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดในแต่ละข้อจะพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ตนเองได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพของตน รองลงมาคือมีความเห็นว่า เงินเดือนที่ตนเองได้รับไม่เหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. การศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไว้ว่า งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม แต่มีภาระงานใหม่บางประการที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาระงานจะมีความหนักหน่วงในการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจนกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน เรื่องการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจุบันตนมีความสุขดีกับการปฏิบัติงานในองค์กรภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีการกำกับติดตามงานที่น้อยลงกว่าเดิม มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้นและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลงกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิม ในเรื่องค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังกังเหมือนเดิม แต่ก็มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นเช่น ได้รับเงินโบนัสพิเศษ สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อยากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พัฒนารอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ รวมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง จัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้างและบุคลากร เสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นและมีมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไว้ว่า งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาระงานและความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม แต่มีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างภาคีเครือข่ายอื่นๆ อย่างภาครัฐภาคเอกชน และ

ภาคประชาชนเพิ่มขึ้นภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการโอนย้ายจะมีหนทางในการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจน มีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพของตนตามบทบาทหน้าที่อย่างเปิดกว้างและอิสระมากกว่าอยู่สังกัดองค์กรเดิมของตน เรื่องการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันตนมีความสุขเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระมากขึ้นภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการกำกับติดตามงานของผู้บังคับบัญชายังคงเหมือนเดิม แต่มีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น และมีสายการบังคับบัญชาที่ไม่สลับซับซ้อนซึ่งมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิม ค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงเหมือนเดิม แต่ก็มีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นเช่น ได้รับเงินโบนัสพิเศษ เงินเบี้ยเลี้ยงอื่นๆ มากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ เห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในด้านการเงินและบัญชีในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อปรับลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่ง ลูกจ้าง ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในประเด็นสาเหตุการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระบุว่า งานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายากและมีความรับผิดชอบยังคงเหมือนเดิม ไม่มีความแตกต่างกันมากภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากตนมีความมุ่งหวังว่าภายหลังการตัดสินใจโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตนจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น เรื่องการคงอยู่กับองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันตนมีความสุขดีกับการปฏิบัติงานในองค์กรภายหลังการตัดสินใจโอนย้าย ในเรื่องการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบังคับบัญชาและควบคุมกำกับดูแลยังคงเหมือนเดิม ด้วยสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง ทำให้การปฏิบัติงานหรือติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงดีเหมือนเดิมในเรื่องค่าตอบแทนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังคงเหมือนเดิม โดยมีค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่องอื่นๆ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายากให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในกลุ่มลูกจ้าง เช่น การปรับประเภทของลูกจ้างเป็นรายเดือน รายปี หรือ เป็นสัญญาจ้างตาม

ภารกิจ ซึ่งจะส่งผลให้มีความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานของตนมากยิ่งขึ้น และมีความมุ่งมั่นที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายตามรายชื่อของ ความมุ่งหมายของการวิจัยตามลำดับ ได้ดังนี้

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

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ที่ประกอบไปด้วย กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำแหน่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในตำแหน่งลูกจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามควรมีการพัฒนากรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ รวมไปถึงการลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลง จัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการยกระดับด้านโครงสร้าง การบริการ และบุคลากร เสนอแนะให้องค์การ

บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น และมีมาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เห็นควรให้มีการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในด้านการเงินและบัญชีในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อปรับลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนลงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในกลุ่มลูกจ้าง เช่น การปรับประเภทของลูกจ้างเป็นรายเดือน รายปี หรือ เป็นสัญญาจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะส่งผลความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานของตนมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงมีความมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มมากขึ้นจากการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้พบว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมยศ แสงมะโน (2556) ที่ได้ศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้บางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีกรอบอัตรากำลังรองรับบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดีและเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเป็นรูปธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการวิเคราะห์ผลดีผลเสียและศึกษาปัญหาในระยะยาวที่อาจจะเกิดขึ้น การเพิ่มสวัสดิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เท่าเทียมไม่เหลื่อมล้ำ สร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการทำงานให้แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลการสร้างความร่วมมือระหว่างกัน ระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเป็น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อีกทั้งข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้ ยังมีความสอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ ผดุงชัย เคียนทอง (2551) ที่ได้ศึกษา การถ่ายโอนสถานีอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:การกระจายอำนาจตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ โดยผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐาน ตลอดจนสร้างหลักประกันความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรที่ถ่ายโอน และการศึกษาของ กมลวรรณ สุรวินัยบดี (2546) ที่ได้ศึกษา ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่มีต่อการถ่ายโอนภารกิจของรัฐด้านสาธารณสุข ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับการถ่ายโอนภารกิจ

งานด้านสาธารณสุข เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาการโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. เหตุผลสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้ เหตุผลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การควบคุมดูแลองค์กร และค่าตอบแทน

2. ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ตัดสินใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามควรมีการพัฒนากรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางพื้นที่ และลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการจัดหาและสนับสนุนครุภัณฑ์และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นและมีมาตรฐาน และจัดสรรงบประมาณให้กับทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้นเพื่อการพัฒนายกระดับด้านโครงสร้าง การบริการ และบุคลากร รวมไปถึงความมุ่งหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นจากการโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ สุวินัยบดี. (2546). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อนามัยที่มีต่อการถ่ายโอนภารกิจของรัฐด้านสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผดุงชัย เคียนทอง. (2551). *การถ่ายโอนสถานอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :*

การกระจายอำนาจตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2565. จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j27>.

ราชกิจจานุเบกษา. (19 ตุลาคม 2564). ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. *ราชกิจจานุเบกษา*, 138(ตอนพิเศษ 254 ง), 14. วิไลลักษณ์ ทิวากรกฏ. (2552). *ความพึงพอใจและผลกระทบภายหลังการถ่ายโอนบุคลากร สาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง. (2560). *จนถึงปี 2559 โอน รพ.สต. ให้ท้องถิ่นไม่คืบ. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2565*. จาก <https://www.tcijthai.com/news/2017/10/scoop/7326>.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2544). *การกระจายอำนาจพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2565. จาก <http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j2>.
- สมยศ แสงมะโน. (2556). *ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:จังหวัดเชียงใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

