

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

กัญจน์ อุกุมพร ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)*

สุคนธา คงศีล Ph.D. (Health Economics and Policy Analysis)**

สุขุม เจียมตน พ.บ., Ph.D. (Clinical Research)***

จรินทร์ สารทอง ป.ร.ด., Ph.D. (Social Science)****

จรรยาพร ศรีศัลลักษณ์ ป.ร.ด., Ph.D. (Bioscience)*****

* หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ภาควิชาชีวสถิติคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ภาควิชาตจวิทยา คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

**** คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง

***** สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ผู้ประสานงาน: สุคนธา คงศีล E-mail: skongsin@gmail.com

วันรับ:	14 ก.พ. 2567
วันแก้ไข:	9 ก.ค. 2567
วันตอบรับ:	18 ก.ค. 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ และเพื่อหาตัวบ่งชี้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์โอนย้ายสังกัดไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน 95 แห่ง ในพื้นที่ 14 อำเภอ โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างและสุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คนและใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ผลโดยใช้ t-test one-way ANOVA สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ ($r=0.66, p<0.001$) และบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร ($r=0.71, p<0.001$) และปัจจัยทำนายความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ ($B=0.93$) การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ ($B=0.32$) และบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร ($B=0.97$) โดยสามารถร่วมกันทำนายความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 55.8 ($R^2=0.558$) ข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริม ผลักดัน และให้การสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างการรับรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงวางแผนและการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการสื่อสารภายในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยบริการที่ยังไม่ประสงค์ออกจากสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำสำคัญ: ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง; เจ้าหน้าที่ รพ.สต.; การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข; การรับรู้การเปลี่ยนแปลง; บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มมีการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) หรือสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) ไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2551 อย่างไรก็ตามแม้เวลาผ่านไปกว่า 20 ปี พบว่า มี รพ.สต./สอน. ได้ทำการถ่ายโอนไปยัง อปท. ทั้งสิ้นเพียง 84 แห่ง ใน 27 จังหวัด หรือร้อยละ 0.80 จาก 9,780 แห่งทั่วประเทศ⁽¹⁾ จังหวัดน่าน เป็นหนึ่งใน 27 จังหวัดของไทย เริ่มมีการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ไปยัง อปท. ในปี พ.ศ. 2555 โดยมีการถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 3 แห่ง จาก 124 แห่งของ รพ.สต./สอน. ในพื้นที่ จนถึงปี พ.ศ. 2565 หรือเป็นเวลากว่า 10 ปี ที่ไม่ได้มีการถ่ายโอนภารกิจ เพิ่มเติม หลังจากมีการออกประกาศหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564⁽²⁾ ทำให้มีผู้อำนวยการ รพ.สต./สอน. ในพื้นที่จังหวัดน่านมีความประสงค์ แจ้งขอโอนภารกิจไปยัง อบจ. น่าน ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 95 แห่ง จาก 121 แห่ง (จากเดิมจากร้อยละ 2.41 ใน ปี 2555 เป็นร้อยละ 78.51) และมีบุคลากรทุกประเภทการจ้างงาน ที่สนใจเข้าร่วมการโอนย้าย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การโอนย้าย จำนวน 644 คน จาก 895 คน หรือร้อยละ 71.96⁽³⁾

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้มีการสังเคราะห์บทเรียนจากพื้นที่ 51 แห่ง จาก 84 แห่ง ในปี พ.ศ. 2561 พบว่าร้อยละ 75.61 ของเจ้าหน้าที่ให้ความเห็นว่าคุณภาพการให้บริการประชาชน และการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนในพื้นที่ดีขึ้น ข้อดีคือการบริหารงานคล่องตัว จากการมีสายบังคับบัญชาสั้น ข้อเสียคือ เจ้าหน้าที่ที่มีความกังวลเรื่องปัญหาการเมืองท้องถิ่นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน⁽⁴⁾ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมาพร้อมกับการปรับตัวของบุคลากร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความลำบาก

สับสน ความไม่วางใจ ความไม่แน่นอน แม้ว่า การเปลี่ยนแปลงมักพบได้เนืองๆ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลอาจส่งผลสร้างความไม่พอใจและเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสาเหตุ นั้น อาจเกิดจากความกลัวในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง⁽⁵⁾

การสื่อสารที่เป็นทางการของภาครัฐในปัจจุบัน ยังไม่สามารถช่วยสร้างสัมพันธที่ดี ทศนคติเชิงบวกอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาควรมีเครื่องมือที่ช่วยสร้างทัศนคติและความพอใจของบุคลากรภายในองค์การที่ดี ผ่านการสร้างบรรยากาศที่พร้อมเปิดรับและแบ่งปันข่าวสารระหว่างกัน โดยเฉพาะการสื่อสารสองทาง (two-way communication) ที่มีลักษณะในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกัน ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและความเข้าใจในเรื่องต่างๆ นับเป็นการลดช่องว่างของการสื่อสารสามารถสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์การ⁽⁶⁾

การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ ดังกล่าว อบจ. น่าน เป็นหน่วยงานหลักในการสำรวจความต้องการถ่ายโอนเพื่อย้ายสังกัดของเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตาม พบว่ายังไม่มี การสำรวจข้อคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ประกอบกับการ ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในหลายพื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดทัศนคติ ความรู้ ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่เท่านั้นยังไม่เคยมีการวิเคราะห์แบบ analytic cross-section study ในการศึกษาหัวข้อนี้ ซึ่งการศึกษานี้ นำผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลจากการถ่ายโอนไปสังกัด อบจ. น่าน รวมถึงวางแผนและการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่ทุกตำแหน่งใน รพ.สต. โดยการสื่อสารภายในองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วย-

บริการที่ยังไม่ประสงค์ออกจากสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร และส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ โดยใช้วิธีให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 644 คน ข้อมูล ณ 23 สิงหาคม 2565⁽³⁾

ขนาดของตัวอย่าง

คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรจาก Weier⁽⁷⁾ เนื่องจากทราบประชากรเป้าหมายในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{\frac{Z_{\alpha/2}^2 N \sigma^2}{2}}{\frac{Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{2} + (N-1)e^2}$$

เมื่อ

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากร

z หมายถึง ค่า Z ซึ่ง $\pm Z$ กำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% (นั่นคือ $Z_{\alpha/2} = Z_{0.05/2} = Z_{0.0025} = 1.96$)

σ หมายถึง ค่าความแปรปรวนประชากรของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. นำมาจากวิจัยของตุลยวดี หล่อตระกูล⁽⁸⁾ = 0.94

e หมายถึง ความคาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้⁽⁹⁾ = 0.094

ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 241 คน เพื่อให้จำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาเพียงพอสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 268 ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการ

ศึกษานี้เท่ากับ 268 คน

เกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้เข้าร่วมการวิจัยคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) พื้นที่จังหวัดน่าน มีอายุ 20 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ปฏิบัติงานเป็นเวลาตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ทำงานในทุกตำแหน่งหรือทุกประเภทการจ้างงาน และยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความเต็มใจด้วยการลงลายมือชื่อเพื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก คือ เป็นบุคลากรที่ไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาการศึกษา ได้แก่ ลาป่วย ลาพัช ลาศึกษา ต่อ ลาคลอด และช่วยราชการ

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในพื้นที่จังหวัดน่านโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling) แบบชั้นภูมิ (stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยแบ่งประชากรออกเป็น 11 ตำแหน่งการจ้างงาน ในพื้นที่ 14 อำเภอ ทำการคำนวณจากตัวอย่างในกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มโดยการคำนวณจำนวนในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วน (proportional allocation) จากนั้นนำรายชื่อเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากแบบไม่คืนที่ ซึ่งทุก ๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันทั้งหมด เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละ รพ.สต./สอ.น.จำนวน 95 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 57 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พื้นที่จังหวัดน่าน จำนวน 20 ข้อ ดัดแปลงข้อคำถามมาจากสมัย คำเหลื่อ⁽¹⁰⁾ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แบบ Likert scale เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 มาตราวัด และมี

เกณฑ์การให้คะแนนการรับทราบ/ยอมรับ/ทำความเข้าใจ/บันทึกและจดจำ จากระดับ 1 คือ น้อยที่สุด ไปหา ระดับ 5 คือ มากที่สุด แปลผลระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ย 20-47 ระดับน้อย 48-75 ระดับปานกลาง และ 76-100 ระดับมาก ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรของโรงพยาบาล-ส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 10 ข้อ ดัดแปลงข้อคำถามมาจากจิรนนท์ สุวรรณวงศ์⁽¹¹⁾ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แบบ Likert scale เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณ (rating scale) 5 มาตราวัด และมีเกณฑ์การให้คะแนนการรับรู้ จากระดับ 1 คือ น้อยที่สุด ไปหา ระดับ 5 คือ มากที่สุด แปลผลระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ย 10-23 ระดับน้อย 24-37 ระดับปานกลาง และ 38-50 ระดับมาก ส่วนที่ 4 แบบวัดระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ-ตำบล พื้นที่จังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 20 ข้อ คำถามประยุกต์มาจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานื่อนามัย-เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด⁽²⁾ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แบบ Likert scale เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 มาตราวัด และมีเกณฑ์การให้คะแนนความพร้อมจากระดับ 1 คือ น้อยที่สุด ไปหา ระดับ 5 คือ มากที่สุด แปลผลระดับการรับรู้การเปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ย 20-47 ระดับน้อย 48-75 ระดับปานกลาง และ 76-100 ระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถามทั้งหมด (content validity index) เท่ากับ 0.88 จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่านและหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ในเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ-ตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ โดยการหา Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.89 โดยแบ่งเป็นแต่ละด้านดังนี้ ด้านการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการถ่ายโอนภารกิจฯ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ด้านการรับรู้บรรยากาศสื่อสารภายในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ฯมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบ Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

โครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะ-สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA. No. MUPH 2022- 147 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2565

ผลการศึกษา

1. จำนวนผู้ตอบกลับแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 268 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.75 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี ร้อยละ 33.58 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.09 และเป็นข้าราชการมากถึงร้อยละ 58.58 ตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 23.88 รองลงมาคือ นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 22.13 ระยะเวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานเท่ากับ 17.72 ปี สถานที่ปฏิบัติงานที่มากที่สุด คือ รพ.สต. ในโซนกลาง (อำเภอเมืองน่าน แม่จิม สันติสุข บ้านหลวง ภูเพียง ทำวังผา และสองแคว) คิดเป็นร้อยละ 44.4 (ตารางที่ 1)

2. ระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean=78.96, SD=13.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=19.98, SD=3.60) การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่

ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจ

ตารางที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านที่ย้ายสังกัดไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (n=268)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			สถานที่ปฏิบัติงาน		
หญิง	203	75.75	รพ.สต. ในโซนกลาง	119	44.40
ชาย	65	24.25	(อำเภอเมืองน่าน แม่จริม สันติสุข		
อายุ (ปี)			บ้านหลวง ภูเพียง ท่าวังผา		
20 - 29	18	6.72	และสองแคว)		
30 - 39	73	27.24	รพ.สต. ในโซนเหนือ	86	32.09
40 - 49	90	33.58	(อำเภอปัว เชียงกลาง ทุ่งช้าง		
50 - 59	87	32.46	เฉลิมพระเกียรติ)		
Mean=43.63, SD=9.32, Median=44,			รพ.สต. ในโซนใต้	63	23.51
IQR=(36, 52), Min=24, Max=59			(อำเภอเวียงสา นาน้อย นาหมื่น)		
ระดับการศึกษา			ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	32.09	1-5	35	13.06
ปริญญาตรี	157	58.58	6-10	38	14.18
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	25	9.33	11-15	59	22.01
ประเภทการจ้างงาน			16-20	38	14.18
ข้าราชการ	157	58.58	17-25	25	9.33
พกส. และ พรก.	64	23.88	26-30	33	12.31
ลูกจ้างประจำและลูกจ้างอื่น ๆ	47	17.54	31-35	25	9.33
ตำแหน่งงาน			36-40	15	5.60
พยาบาลวิชาชีพ	64	23.88	Mean=17.72, SD=10.37, Median=16,		
นักวิชาการสาธารณสุข	62	22.13	IQR=(10, 26.75) Min=1, Max=39		
พนักงานช่วยเหลือคนไข้	56	20.90			
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	22	8.21			
พนักงานบริการทั่วไป	16	5.97			
พนักงานช่วยการพยาบาล	15	5.60			
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	13	4.85			
แพทย์แผนไทย/ด้านแผนไทย	9	3.36			
อื่น ๆ	11	4.10			

ภาพรวม อยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก (Mean=76.66, SD=12.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับหลักเกณฑ์และวิธีการการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (Mean=20.35, SD=3.43) การรับรู้บรรยากาศในการสื่อสาร

ภายในองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean=38.95, SD=6.83) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเปิดรับและการเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (Mean=8.00, SD=1.57) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ การรับรู้บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรของเจ้าหน้าที่ จำแนกภาพรวมและรายด้าน (n=268)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	SD	ระดับ
ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โดยรวม (20 - 100 คะแนน)	78.96	13.40	มาก
ด้านวัฒนธรรม (5 -25 คะแนน)	19.98	3.60	มาก
ด้านการบริหารจัดการ (5 -25 คะแนน)	19.73	3.69	มาก
ด้านโครงสร้าง (5 -25 คะแนน)	19.59	3.67	มาก
ด้านระบบ (5 -25 คะแนน)	19.38	3.69	มาก
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โดยรวม (20-100 คะแนน)	76.66	12.53	มาก
ด้านการยอมรับหลักเกณฑ์ฯ (5 -25 คะแนน)	20.35	3.43	มาก
ด้านการรับทราบหลักเกณฑ์ฯ (5 -25 คะแนน)	19.38	3.50	มาก
ด้านการทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ฯ (5 -25 คะแนน)	18.55	3.60	มาก
ด้านการบันทึกและจดจำหลักเกณฑ์ฯ (5 -25 คะแนน)	18.38	3.70	มาก
การรับรู้บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรฯโดยรวม (10 - 50 คะแนน)	38.95	6.83	มาก
ด้านการเปิดรับและการเปิดเผย (2-10 คะแนน)	8.08	1.57	มาก
ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (2-10 คะแนน)	7.98	1.54	มาก
ด้านการให้ความสนับสนุน (2-10 คะแนน)	7.94	1.72	มาก
ด้านความเชื่อใจ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ (2-10 คะแนน)	7.76	1.55	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2-10 คะแนน)	7.19	1.72	ปานกลาง

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (ตารางที่ 3) และความสัมพันธ์ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับปัจจัยการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r=0.66$, $p<0.001$) และปัจจัยการรับรู้บรรยากาศในการสื่อสาร

ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r=0.71$, $p<0.01$) (ตารางที่ 4)

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน สถิติถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) เป็นไปตามเงื่อนไขการตรวจสอบค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรตามเท่ากับ 0.000 ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ และมีการกระจายภายใต้เส้นการกระจาย รวมถึงตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตามและไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีความสัมพันธ์

ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านแยกรายด้าน (n=268)

ตัวแปรที่ศึกษา	n	Mean	SD	t-test/F-test	p-value
เพศ ชาย	65	80.06	13.90	t=0.062	0.804
หญิง	203	78.25	13.25		
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	77.40	15.16	F=2.015	0.135
ปริญญาตรี	157	78.63	12.54		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	25	83.48	11.49		
ประเภทการทำงาน					
ข้าราชการ	157	79.71	12.24	F=1.167	0.313
พกส.และพรก.	64	76.84	14.42		
ลูกจ้างประจำและลูกจ้างอื่น ๆ	47	77.79	15.51		
ตำแหน่งงาน					
พยาบาลวิชาชีพ	64	79.52	13.40	F=0.807	0.597
นักวิชาการสาธารณสุข	62	79.27	12.58		
พนักงานช่วยเหลือคนไข้	56	76.81	15.61		
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	22	79.00	11.38		
พนักงานบริการทั่วไป	16	77.56	16.65		
พนักงานช่วยการพยาบาล	15	76.33	11.73		
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	13	77.31	11.36		
แพทย์แผนไทย/ด้านแผนไทย	9	77.22	12.66		
อื่น ๆ	11	87.00	8.86		
สถานที่ปฏิบัติงาน					
รพ.สต. ในโซนกลาง (อำเภอเมืองน่าน แม่จริม สันติสุข,บ้านหลวง ภูเพียง ท่าวังผาและสองแคว)	119	80.37	12.98	F=2.036	0.133
รพ.สต. ในโซนเหนือ (อำเภอปัว เชียงกลาง ทุ่งช้าง เฉลิมพระเกียรติ)	86	78.08	14.78		
รพ.สต. ในโซนใต้ (อำเภอเวียงสา นาน้อย นาน้อย นาน้อย)	63	76.31	11.89		

p<0.05

กันเอง (ค่า $r > 0.7$) รวมถึงมีความแปรปรวนเท่ากัน ไม่จับกลุ่มเป็นก้อน สำหรับตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรระดับนามบัญญัติต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (dummy variables) ก่อนนำไปเข้าสมการ ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนาย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ และ

บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 58 ($R^2=0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.02 และสามารถเขียนเป็นสมการทำนายความพร้อมใน

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน แยกรายด้าน (n=268)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่		
	Pearson Correlation (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.05	0.440	ต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.10	0.100	ต่ำ
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงโดยรวม	0.66	<0.001*	ปานกลาง
ด้านการยอมรับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	0.68	<0.001*	ปานกลาง
ด้านการรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	0.56	<0.001*	ปานกลาง
ด้านการทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	0.52	<0.001*	ปานกลาง
ด้านการบันทึกและจดจำหลักเกณฑ์ฯ	0.55	<0.001*	ปานกลาง
บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรภาพรวม	0.71	0.001*	สูง
ด้านการเปิดรับและการเปิดเผย	0.64	0.001*	ปานกลาง
ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง	0.65	0.001*	ปานกลาง
ด้านการให้ความสนับสนุน	0.53	0.001*	ปานกลาง
ด้านความเชื่อใจ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ	0.63	0.001*	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.54	0.001*	ปานกลาง

* p<0.05

การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (ตารางที่ 5)

$$Y = 4.02 + 0.93(X_1) + 0.32(X_2) + 0.97(X_3)$$

ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ = 4.02 + 0.93 (ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้) + 0.32 (การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่) + 0.97 (การรับรู้บรรยากาศภายในองค์กร)

ตารางที่ 5 ตัวแบบทำนายความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (n=268)

ตัวแปรที่ศึกษา	Unstandardization coefficients		t	p-value*	95%CI for B	
	B	SE			Lower bound	Upper bound
Constant	4.02	7.44	0.54	0.589		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้ (X ₁)	0.93	0.14	2.70	0.007*	2.50	15.99
การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ (X ₂)	0.32	0.07	4.50	<0.001*	0.18	0.46
บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร (X ₃)	0.97	0.13	7.65	<0.001*	0.72	1.22

R² = 0.58

* p<0.05

วิจารณ์

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยัง อบจ. น่าน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความพร้อมด้านวัฒนธรรม ด้านบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างและด้านระบบ ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยแตกต่างจากการศึกษาของตุจเดียน ตั้งเสถียร และศศิพร โลจายะ⁽¹²⁾ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของ รพ.สต. มีความพร้อมต่อการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของและตุลยวดี หล่อ-ตระกูล⁽⁸⁾ ที่พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากร รพ.สต. ในการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เมื่อพิจารณาความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่รายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีความพร้อมอันเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีม เพื่อแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตามเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับทฤษฎีของ Burke & Litwin⁽¹³⁾ ที่กล่าวถึงความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อภายในและภายนอกขององค์กรในหลายๆ ด้านของบุคลากรของภาครัฐ ซึ่งด้านวัฒนธรรมนั้นคือ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ค่านิยมและความเชื่อต่างๆ ที่องค์กรต้องการปลูกฝังให้ปฏิบัติตาม อาจจะได้รับอิทธิพลมาจากประวัติ ธรรมเนียมปฏิบัติ และกิจวัตร

ด้านบริหารจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามักจะตระหนักถึงการมอบหน้าที่แก่บุคลากรโดยพิจารณาจากความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ นภัสภรณ์ เชิงสะอาด และคณะ⁽¹⁴⁾ ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอน รพ.สต. ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยนโยบาย

(X_1 , Beta=0.28) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_6 , Beta=0.27) ปัจจัยการบริหารงานบุคคล (X_3 , Beta=0.18) และปัจจัยงบประมาณ (X_4 , Beta=0.14)

ด้านโครงสร้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมองว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ได้ตรงสายงานและชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดาราวรรณ รองเมือง และคณะ⁽¹⁵⁾ พบว่า รพ.สต. ที่กำลังจะถ่ายโอนภารกิจให้แก่อบจ.มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างในการให้บริการอยู่ในระดับพอดีหรือมาก และการศึกษาของพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และคณะ⁽¹⁶⁾ พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการถ่ายโอนภารกิจมาจากความพร้อมและความชัดเจนด้านนโยบายการถ่ายโอนภารกิจ อีกทั้งความเชื่อมั่นของทั้งบุคลากรใน รพ.สต. และภาคประชาชนที่มีต่อ อบจ. โดยเฉพาะด้านผู้นำ

ด้านระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเห็นว่า สิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ในสังกัด อบจ. จะต้องไม่ต่ำกว่าหรือมากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเริงชาติ ศรีขจรวงศ์⁽¹⁷⁾ พบว่า ข้อดีของการถ่ายโอนภารกิจในด้านของบุคลากรมีโอกาสด้านก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของอดิญาณ์ ศรเกษตริณ และคณะ⁽¹⁸⁾ พบว่า มีการปฏิบัติตามหน้าที่และภารกิจตามคู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจฯ บุคลากรด้านสุขภาพ มองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในการถ่ายโอนสู่ อบจ. ทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านงานบริการและเวชปฏิบัติครบครัน

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังอบจ.น่าน ที่ระดับนัยสำคัญที่สำคัญ ($r=0.66$, $p<0.001$) อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการถ่ายโอนภารกิจฯ ที่มีการประกาศใช้ สอดคล้องกับการศึกษาของสมรณีกโชติช่วงฉัตรชัยและคณะ⁽¹⁹⁾จากการติดตามสถานการณ์ช่วงก่อนการถ่ายโอนฯ พบว่า การดำเนินการที่สำคัญคือ

การชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น เอกสารราชการ หนังสือชักชวน หรือการจัดอบรม การจัดประชุม และการออกประกาศระเบียบเพื่อความชัดเจนและสอดคล้องกับการศึกษา ของ Kebede and Wang⁽²⁰⁾ พบว่า การรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและการสนับสนุนจากองค์กรช่วยให้เกิดอิทธิพลเชิงบวกขององค์กรในเรื่องของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่เกิดขึ้นได้

บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับมาก กับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านที่ระดับนัยสำคัญที่สำคัญ ($r=0.71$, $p<0.001$) อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามข้อกำหนดการย้ายสังกัดตามภารกิจถ่ายโอนไปยัง อบจ. โดยไม่รู้สีกว่าเป็นเรื่องที่ตึงเครียดจิตใจ สอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิไกร แสนลีลา และคณะ⁽²¹⁾ พบว่า ปัจจุบันมีการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เรื่องการถ่ายโอนภารกิจที่หลากหลายช่องทางและการเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กรได้ง่ายขึ้นจึงทำให้มีการรับรู้ในเรื่องของการถ่ายโอนมากขึ้นเกิดเป็นความไว้วางใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพหลังจากการถ่ายโอนไปยัง อบจ. อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Goldhaber⁽²²⁾ ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรคือ การให้ความสนับสนุน เป็นการสนับสนุนให้พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา สร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รับฟังปัญหาจากพนักงานทำให้เกิดการมีส่วนร่วมตัดสินใจ หรือความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้กับผู้บริหารรับทราบข้อมูล เกิดความเชื่อใจ ความเชื่อมั่นและความมั่นใจ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารหรือกิจกรรมการสื่อสาร มีการเปิดรับและการเปิดเผย ในทุกระดับ เมื่อเกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแล้วจะส่งผลต่อเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาพบ 3 ปัจจัยที่สามารถทำนายความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังอบจ.น่าน คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่

และบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยแรกที่สามารถทำนาย คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยเหตุผลว่า ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ที่ตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้ มีประเภทการทำงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างอื่น ๆ โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประเภทอื่นที่ถ่ายโอนตามภารกิจ สอน./รพ.สต. ให้แก่ อบจ. ประจำปีงบประมาณ 2566 และมีข้อกำหนดที่สำคัญคือให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นลูกจ้างของส่วนราชการอื่นเป็นเวลาราชการของลูกจ้าง อบจ. โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสม จึงทำให้ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ไม่ได้กังวลในเรื่องของค่าตอบแทน การนับต่อระยะเวลาจ้าง และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้เกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่สองคือ การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยัง อบจ. น่าน ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยเหตุผลว่าอาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการถ่ายโอนภารกิจฯ ที่มีการประกาศใช้ สอดคล้องกับการศึกษากานต์ดณัย ชลสุวัฒน์ และธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ⁽²³⁾ พบว่า การรับรู้สาเหตุการเปลี่ยนแปลงองค์การปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวมถึงเกณฑ์การอยู่ร่วมกันขององค์กรจะสามารถอธิบายความผันแปรต่อความคิดเห็นของกลยุทธ์การจัดการเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การได้ ร้อยละ 55.8 (adjusted $R^2 = 0.558$)

ปัจจัยที่สามคือ บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดน่านในการถ่ายโอนภารกิจไปยังอบจ.น่าน ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยเหตุผล

ว่าผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้บุคลากรได้ทราบข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Pace and Faules⁽²⁴⁾ กล่าวว่า การที่เจ้าหน้าที่รับรู้ข้อมูลเป้าหมายขององค์กรหน่วยงาน นโยบายต่างๆ รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาจรรยาบรรณที่ สุวรรณวงศ์⁽¹¹⁾ พบว่า การสื่อสารด้านบรรยากาศการสื่อสารทำให้การรับรู้มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติ ฉลองสิริราชสมบัติ ครบ 60 ปี สำหรับการมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ค่าคงที่ (constant) เพิ่มขึ้น 0.51 หรือร้อยละ 51 แสดงให้เห็นว่าถ้าบุคลากรศูนย์การแพทย์ กาญจนภิเษก มีระดับการสื่อสาร ด้านบรรยากาศการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น การรับรู้ จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 ควรกำหนดให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน(สสจ.) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ(สสอ.) จัดประชุมให้ความรู้หลักเกณฑ์และวิธีการการถ่ายโอนภารกิจ หรือมีช่องทางในการซักถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการการถ่ายโอนภารกิจ โดยอาจกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรจัดทำแผนพัฒนาองค์กรโดยอาจจะต้องใช้ความมีส่วนร่วมภาคี-เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่เข้ามาร่วมในการตัดสินใจในเรื่องข้อดี-ข้อเสียเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจด้านบริการสุขภาพด้วย

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดน่านจะต้องกำหนดบทบาทที่ชัดเจนและสามารถทำงานแบบไร้รอยต่อระหว่าง รพ.สต. โดยกองสาธารณสุขจะต้องมีบทบาทสำคัญในการดูแลภารกิจของ รพ.สต. การกำหนดสัดส่วนบุคลากรที่ทำหน้าที่ที่ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้มากขึ้น รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

2.2 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลระดับสำนักงาน-สาธารณสุขจังหวัดหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องตรวจสอบความสมัครใจของบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติ/ข้อกำหนดที่ระเบียบระบุไว้ นอกจากนี้ รพ.สต. ที่ถ่ายโอนไปแล้วยังขาดบุคลากรในการให้บริการ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนต้องไปรับบริการที่โรงพยาบาลชุมชน ทำให้ต้องเป็นภาระเพิ่มสำหรับประชาชนและหน่วยบริการอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่สมัครใจโอนย้ายไปยังสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบระยะยาว (longitudinal research) เพื่อเป็นการติดตามเจ้าหน้าที่หลังจากมีการถ่ายโอนสังกัดไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะสามารถหาปัญหา โอกาสพัฒนานำมาสู่การพัฒนาด้านกลยุทธ์ในการบริหารจัดการระบบสุขภาพในระดับพื้นที่ได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ถูกต้องจากคณาจารย์ที่ปรึกษาของงานวิจัยทุกท่าน ขอขอบคุณทุนสนับสนุนการทำวิจัยบางส่วนจากบัณฑิตวิทยาลัย และสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ขอขอบคุณผู้ประสานงานสำนักงาน-สาธารณสุขจังหวัดน่าน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 14 อำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงมหาดไทย. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง การบังคับใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับ

- ที่ 2). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125, ตอนพิเศษ 40 ง (ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2551).
2. สำนักงานปลัดสำนักรัฐมนตรี. แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี; 2564.
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน. ข้อมูลเจ้าหน้าที่ รพ.สต. ที่สมัครใจถ่ายโอนไป อบจ. น่าน ปีงบประมาณ 2566; 23 สิงหาคม 2565. น่าน: กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน; 2565.
4. อานนท์ กุลธรรมานุสรณ์, นิธิวัชร แสงเรือง, เยาวลักษณ์ แหวนวงษ์, ทัยรัตน์ โกษยาภรณ์, วรณัน วิทยาพิภพสกุล, จรวยพร ศรีศัลลักษณ์, และคณะ. การประเมินการถ่ายโอนหน่วยบริการปฐมภูมิไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทเรียนจากพื้นที่ 51 แห่งและทางเลือกในเชิงนโยบาย. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2561.
5. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร; 2548.
6. Brown WB, Moberg DJ, editors. Organization theory and management: a macro approach. New York: John Wiley & Sons; 1980.
7. Ronald M. Weiers. Introduction to business statistics. editor. 7^{ed}. Pennsylvania: Cengage Learning; 2005.
8. ตุลยวดี หล่อตระกูล. ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา 2563;12(1):64-72.
9. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ฉบับปรับปรุงใหม่ที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
10. สมัย คำเหลือ. อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2557. 135 หน้า.
11. จิรนนท์ สุวรรณวงศ์. การสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล กรณีศึกษาศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2559. 193 หน้า.
12. ดุจเดือน ตั้งเสถียร, ศศิพร โลจายะ. ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพทุมธานี. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม 2562;3(6):21-33.
13. Burke WW, Litwin GH. A causal model of organizational performance and change. Journal of Management 1992;18(3):523-45.
14. นภัสภรณ์ เชิงสะอาด, สิทธิพรร์ สุนทร, เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิทยาลัยการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2565;12(3):112-26.
15. ดาราวรรณ รองเมือง, อินทิรา สุรุ่งเรือง, จีราพร ทองดี, ลลิตา เตชาวุธ, กฤษณี สุวรรณรัตน์, อติญาณ์ ศรเกษตรริน, และคณะ. รายงานการวิจัยการให้บริการตามมาตรฐานการให้บริการปฐมภูมิและการรับรองมาตรฐานการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2565.
16. พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, ธัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา, ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม, กฤษวรรณ โล่ห์วัชรินทร์, ปานปั้น รองทานาม. การขับเคลื่อนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิขององค์การบริหารส่วนจังหวัด: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบ-

- สาธารณสุข; 2566.
17. เรืองชาติ ศรีขจรวงศ์. ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกับการกักรับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ 2565;2(3): 315-34.
18. อติญาณ์ ศรีเกษตรริน, อัจฉราวดี ศรียะศักดิ์, รุ่งนภา จันทรา, ทศนีย์ เกริกกุลธร, สุชาดา นิ่มวัฒนากุล, ธัญพร ชื่นกลิ่น, และคณะ. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2565.
19. สมธนิ์ก โชติช่วงฉัตรชัย, กมลพัฒน์ มากแจ้ง, ศรวณีย์ อวนศรี, วิมลรัตน์ ถนอมศรีเดชชัย, ธนินทร์ พัฒนศิริ, ศักดิธัช อธิพิสิฐ, และคณะ. กลไกการประมวลสถานการณ์และการสนับสนุนงานวิชาการนโยบายและระบบสุขภาพ: กรณีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2565.
20. Kebede S, Wang A. Organizational justice and employee readiness for change: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology* 2020; 13(806109):1-14.
21. วุฒิไกร แสนสีลา, กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์, สุพัฒน์ อาสนะ. การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8. วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 2566;36(1):67-84.
22. Goldhaber GM. *Organizational Communication*. Dubuque, IA: WC Brown Publishers; 1990.
23. กานต์ดนัย ชลสุวัฒน์, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. การรับรู้สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์การจัดการเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ กรณีศึกษา บริษัท A จำกัด. วารสาร Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ) 2562;12(4):1227-43.
24. Pace RW, Faules DF. *Organizational communication*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1994.

Readiness for Changes of Health Promotion Hospital Staff in Nan Province for Transferring the Mission to Nan Provincial Administrative Organization

Kanyanat Autumporn, B.P.H. (Public Health) *; Sukhontha Kongsin, Ph.D. (Health Economics and Policy Analysis) **; Sukhum Jiamton, M.D., Ph.D. (Clinical Research) ***; Jarin Santhong, Ph.D. (Social Sciences)****; Juruayporn Srisasalux Ph.D. (Bioscience)*****

* Master of Science (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University;

** Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University; *** Department of Dermatology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University; **** Faculty of Liberal Arts, Thailand National Sports University Lampang Campus; ***** Health Systems Research Institute, Thailand Journal of Health Science of Thailand 2024;33(Suppl 2):S355-S368.

Corresponding author: สุคนธา คงศีล, Email: skongsin@gmail.com

Abstract:

This research was a cross-sectional analytical study with the objectives to assess the level of readiness for change of health promoting hospital personnel, to analyze the relationship of factors related to the readiness for change of officials, and to find a model to predict readiness for change among officials and to identify a prediction model for readiness. The sample group was Subdistrict Health Promoting Hospital personnel who wish to transfer their affiliation to the Nan Provincial Administrative Organization, 95 locations in 14 districts, by calculating the sample size and random sampling of 268 people and using a self-answer questionnaire. Data were analyzed using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression statistics. The results showed that readiness for change of health promoting hospital staff in Nan province was at a high level. Two factors were found to be significantly associated with the readiness for change of health promoting hospital personnel in Nan province: (1) perception for change ($r=0.66$, $p<0.001$) and (2) organizational communication environment ($r=0.71$, $p<0.001$). Three joint prediction factors of quality of readiness for change of health promoting hospital personnel were the (1) patient care personnel ($B=0.93$), perception for change ($B=0.32$), and organizational communication environment ($B=0.97$). The three factors could jointly predict about at 55.8% of the variance of readiness for change of health promoting hospital personnel in the province. ($R^2=0.558$). The study provides recommendations for promoting, pushing, and supporting activities to create awareness on criteria and methods for transferring missions to the Provincial Administrative Organization. Particular attention should be paid on the planning and participation of personnel at all positions in the hospital through internal communication to engage in decision-making, especially those in service units who do not wish to leave the Ministry of Public Health.

Keywords: readiness for change; health promotion hospital's staff; public health mission transfer; perception of change; organizational communication environment