

Factors Affecting the Provision of Health Promotion Services by Personnel of Health Promoting Hospitals Transferred to the Provincial Administrative Organization, Nakhon Si Thammarat Province

Kittipan Chuaybunchoo¹

¹Public Health Technical Officer

Corresponding author: e-mail: kitti.chuay21@gmail.com

Original article

Abstract

OPEN ACCESS

Citation:

Chuaybunchoo, K. Factors Affecting the Provision of Health Promotion Services by Personnel of Health Promoting Hospitals Transferred to the Provincial Administrative Organization, Nakhon Si Thammarat Province. *Public Health Policy and Laws Journal*, 12(1), 1–15. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/283311

Received: 2 September 2025

Revised: 29 September 2025

Accepted: 4 October 2025

This cross-sectional descriptive study aimed to investigate factors influencing the provision of health promotion services among personnel of health promoting hospitals, transferred to the Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization. A total of 192 personnel participated, with data collected via a questionnaire, demonstrated a high reliability (Cronbach's alpha = 0.97). Data were analyzed using descriptive statistics and inferential methods, including one-way ANOVA, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression.

The findings revealed that work motivation and health promotion service provision, were at the highest levels (Mean = 4.21, SD = 0.32; Mean = 4.23, SD = 0.43, respectively), while organizational commitment was at a high level (Mean = 4.05, SD = 0.47). The variables of responsibility, credibility, acceptance of organizational goals and values, professional status, job performance success, and career advancement could jointly predict 56.80% of the variance in the provision of health promotion services.

These findings can be utilized by the Provincial Administrative Organization and relevant agencies to enhance motivation and organizational commitment in sustaining effective health promotion services.

Keywords: Health promotion Services; Work Motivation; Organizational commitment; Administrative Transferred; Provincial Administrative Organization

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

กิตติพันธ์ ช่วยบุญชู¹

¹ นักวิชาการสาธารณสุข

อีเมลติดต่อ kitti.chuay21@gmail.com

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันรับ: 2 กันยายน 2568

วันแก้ไข: 29 กันยายน 2568

วันตอบรับ: 4 ตุลาคม 2568

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 192 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.21, SD = 0.32), (Mean = 4.23, SD = 0.43) ตามลำดับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05, SD = 0.47) ตัวแปร ความรับผิดชอบ ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร สถานภาพของวิชาชีพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 56.80

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลไปสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรในการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; การถ่ายโอนภารกิจ; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทนำ

การเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs) ไม่ได้เกิดจากการติดเชื้อหรือติดต่อจากคนสู่คน แต่มักเกิดจากพฤติกรรมเสี่ยง อาทิ การรับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสม การขาดการออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งก่อให้เกิดโรคสำคัญ เช่น โรคหลอดเลือดสมอง โรคเบาหวาน เป็นต้น

องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพว่าเป็น “กระบวนการที่ประชาชนสามารถเพิ่มความสามารถในการควบคุม และปรับปรุงสุขภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น” (World Health Organization, 1986) โดยในปี พ.ศ. 2529 มีการประกาศ อนุบัตรออตตาวา (Ottawa Charter for Health Promotion) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Construct a Healthy Public Policy) (2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supportive Environment) (3) การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen Community Action) (4) การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal Skills) และ (5) การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ (Reorient health Services) ทั้งนี้เป้าหมายเพื่อเพิ่มความเสมอภาคด้านสุขภาพ ลดความเสี่ยงต่อสุขภาพ และส่งเสริมวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี (World Health Organization, 1986) จากการศึกษาของ Chuaybunchoo, Prutipinyo, และ Kittipicha (2024) พบว่า ภาพรวมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.31, SD = 0.44)

ในการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Herzberg et al., (2010) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น นโยบายและการบริหารสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานภาพของวิชาชีพ ทั้งนี้ งานวิจัยของ Prasit และ Bouphan (2018) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่

ปฏิบัติ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 55.4

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายยังขึ้นอยู่กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Steers & Porter, 1979) จากงานวิจัยของ Uanmahong และ Siruecha (2018) พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กร สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 36.2

ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้รับการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 48 แห่ง มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานรวม 376 คน (Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization, 2025) ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถือเป็นหน่วยบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลประชาชนในพื้นที่ โดยมีกิจกรรมหลัก ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ และอุบัติเหตุ รวมถึง การรักษาโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้ จากการศึกษาของ Srikajornwong (2022) พบว่า การถ่ายโอนสามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ลดภาระของกระทรวงสาธารณสุขในการดูแลกำลังคน ท้องถิ่นบูรณาการด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ประชาชนจะได้รับบริการที่หลากหลายมากขึ้น บุคลากรมีโอกาสนำหน้าในวิชาชีพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจเผชิญปัญหา เช่น ความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน การขาดแรงจูงใจ ความไม่

ผูกพันต่อองค์การ ตลอดจน การประสานงานที่ยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสุขภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลในการดำเนินงาน และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการด้านสุขภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงพยากรณ์การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 5 – 15 สิงหาคม 2558

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 376 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เริ่มตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2565) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 212 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การเข้ารับการฝึกอบรม ขนาดโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล และจำนวนบุคลากรโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นคำถามเลือกตอบ และคำถามปลายเปิดให้เติมข้อมูลในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานภาพของวิชาชีพ

ใช้คำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 1 = ไม่มี

ตอนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

3. ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

เป็นคำถามมาตรฐานค่า 5 มีให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน น้อย 3 คะแนน น้อยที่สุด 2 คะแนน และไม่มี 1 คะแนน

ใช้คำถามแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 1 = ไม่มี

ตอนที่ 4 การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ
2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ
3. การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง
4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
5. การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ

ใช้คำถามแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 1 = ไม่มี

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและสาธารณสุข จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำแต่ละข้อไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.97 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถืออยู่ในระดับสูงมาก

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตดำเนินการวิจัย เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขออนุมัติและสนับสนุนในการเก็บข้อมูล

2. ประสานกับผู้อำนาจการกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่ออำนวยความสะดวกในการเผยแพร่แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม และการรักษาความลับของข้อมูลแก่กลุ่มตัวอย่าง ก่อนตอบแบบสอบถามออนไลน์

4. จัดเก็บแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับการอนุมัติและรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีเลขที่รับรอง 164/2568 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2568

1. ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยยืนยันว่า การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อคุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมการวิจัย

2. ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจะถูกเก็บเป็นความลับ

3. กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิปฏิเสธการให้ข้อมูลโดยไม่จำเป็นต้องระบุเหตุผล

4. การปฏิเสธหรือการให้ข้อมูลจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

- การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น ตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด รับคืนแบบสอบถาม จำนวน 192 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.42 ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.90) มีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 36.50) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.20) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี (ร้อยละ 34.90) การฝึกอบรมการส่งเสริมสุขภาพ (ร้อยละ 84.90) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของเจ้าหน้าที่ ขนาดกลาง (ร้อยละ 78.60) จำนวนบุคลากร 7-12 คน (ร้อยละ 78.10)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.21, SD = 0.32) ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, SD = 0.39)

สำหรับรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.39, SD = 0.41) รองลงมา ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.33, SD = 0.46) การยอมรับนับถือ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.28, SD = 0.54) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, SD = 0.55) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.11, SD = 0.57) และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.14, SD = 0.34) สำหรับรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.38, SD = 0.57) รองลงมา การปกครองบังคับบัญชา มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.24, SD = 0.61) สถานภาพของวิชาชีพ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.22, SD = 0.55) นโยบายและการบริหาร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.18, SD = 0.53) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.18, SD = 0.62) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.08, SD = 0.68) สภาพการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.02, SD = 0.61) และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 3.84, SD = 0.57) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช (n=192)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	4.27	0.39	มากที่สุด
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.33	0.46	มากที่สุด
การยอมรับนับถือ	4.28	0.54	มากที่สุด
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.55	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	4.39	0.41	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.11	0.57	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.14	0.34	มาก
นโยบายและการบริหาร	4.18	0.53	มาก
สภาพการปฏิบัติงาน	4.02	0.61	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.38	0.57	มากที่สุด
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.18	0.62	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	SD	แปลผล
การปกครองบังคับบัญชา	4.24	0.61	มากที่สุด
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.08	0.68	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.84	0.57	มาก
สถานภาพของวิชาชีพ	4.22	0.55	มากที่สุด
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.21	0.32	มากที่สุด

3. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการจัดการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05, SD = 0.47) สำหรับรายด้าน พบว่า ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.19, SD = 0.58)

รองลงมา ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.18, SD = 0.54) และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.78, SD = 0.65) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการจัดการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา (n = 192)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	Mean	SD	แปลผล
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.19	0.58	มาก
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.78	0.65	มาก
ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.18	0.54	มาก
ภาพรวมระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	4.05	0.47	มาก

4. ระดับการจัดการจัดการส่งเสริมสุขภาพ

ระดับการจัดการจัดการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมระดับการจัดการจัดการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, SD = 0.43) สำหรับรายด้าน พบว่า ระดับการจัดการจัดการส่งเสริมสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ มีระดับการจัดการจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.38, SD = 0.49) รองลงมา

การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล มีระดับการจัดการจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.32, SD = 0.43) การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ มีระดับการจัดการจัดการอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20, SD = 0.58) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ มีระดับการจัดการจัดการอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.18, SD = 0.60) และการเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง มีระดับการจัดการจัดการอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10, SD = 0.56) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมระดับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 192)

การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ	Mean	SD	แปลผล
การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	4.20	0.58	มาก
การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ	4.18	0.60	มาก
การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง	4.10	0.56	มาก
การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	4.32	0.43	มากที่สุด
การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ	4.38	0.49	มากที่สุด
ภาพรวมระดับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ	4.23	0.43	มากที่สุด

5. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่างกันมีการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่างกันมีการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลในการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ				p-value
	n	Mean	SD	t/F value	
เพศ					
ชาย	29	4.37	0.39	3.603	0.059
หญิง	163	4.21	0.43		
อายุ (ปี)					
40 หรือต่ำกว่า	44	4.30	0.40	0.908	0.405
41 – 50	70	4.19	0.43		
มากกว่า 50	78	4.24	0.43		
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี	158	4.23	0.43	0.037	0.847
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	34	4.25	0.44		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)					
20 หรือต่ำกว่า	96	4.23	0.40	1.423	0.244
21 – 30	61	4.19	0.47		

ตัวแปร	การจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพ				p-value
	n	Mean	SD	t/F value	
การฝึกอบรม					
มากกว่า 30	35	4.34	0.41		
ไม่เคย	29	4.22	0.51	0.039	0.844
เคย	163	4.24	0.41		
ขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
ขนาดใหญ่ (L)	18	4.41	0.44	3.094	0.048
ขนาดกลาง (M)	151	4.20	0.42		
ขนาดเล็ก (S)	23	4.36	0.43		
จำนวนบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (คน)					
น้อยกว่า 7	36	4.25	0.41	0.896	0.410
7 – 12	150	4.22	0.43		
มากกว่า 12	6	4.46	0.34		

6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.645$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.687$) หากพิจารณารายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.585, 0.465, 0.559, 0.595, 0.502$ ตามลำดับ) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.434$) หากพิจารณารายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ รายด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สถานภาพของวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.325, 0.323, 0.423$ ตามลำดับ) นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ชีวิตความเป็นอยู่และส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.162, 0.168, 0.205, 0.222, 0.195$ ตามลำดับ) ดังตารางที่ 5

ภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.512$) หากพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์

ระดับปานกลางกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไป
ยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.568, 0.313, 0.350$
ตามลำดับ) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การกับการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไป
ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	การจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช		
	r	p-value	ขนาดความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.645	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.687	<0.001	ปานกลาง
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.585	<0.001	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.465	0.152	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.559	0.230	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.595	<0.001	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.502	0.004	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.434	<0.001	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	0.162	0.235	ต่ำ
สภาพการปฏิบัติงาน	0.168	0.588	ต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.205	0.137	ต่ำ
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.325	0.670	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.222	0.993	ต่ำ
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.195	0.001	ต่ำ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.323	0.477	ปานกลาง
สถานภาพของวิชาชีพ	0.423	<0.001	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.512	<0.001	ปานกลาง
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ	0.568	0.081	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ	0.313	0.477	ปานกลาง
ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์การ	0.350	0.356	ปานกลาง

7. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อ

หาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรที่มีผล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สถานภาพของวิชาชีพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า

ในตำแหน่ง ร่วมกันทำนายนายการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอน

ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 56.80 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการทำนายนายการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพ
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปรทำนาย	B	Beta	t-value	p-value
ความรับผิดชอบ	0.320	0.308	5.438	<0.001
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	0.092	0.124	1.699	0.091
สถานภาพของวิชาชีพ	0.155	0.197	3.885	<0.001
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.232	0.247	4.047	<0.001
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.146	0.194	2.980	0.003
ค่าคงที่	0.189			
$R^2 = 0.579, R^2_{adj} = 0.568$				

8. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ปัญหา อุปสรรค ที่กลุ่มตัวอย่างได้เสนอไว้
งานวิจัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด/อำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บาง
แห่งมีปัญหา ขาดการวางแผนก่อนการถ่ายโอน เกิด
ปัญหาในการสั่งการ การประสานงาน การควบคุมกำกับ
ดูแล กระบวนการให้บริการประชาชนในพื้นที่สุขภาพ
หน่วยงานกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาด
ความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
งานสาธารณสุข ซึ่งข้อเสนอแนะนั้น องค์การบริหารส่วน
จังหวัดควรจัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดหาบุคลากรให้
ครบตามกรอบโครงสร้าง และขนาดของโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการจัดให้มีการประชุม
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ร่วมกัน และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการ
ส่งเสริมสุขภาพตำบลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมี
ความสัมพันธ์กับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไป
ยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช นอกจากนี้
คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และจำนวน
บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับ
การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaikav, Bouphan
และ Udompanich (2019) คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว
า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ
และป้องกันโรคของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับ
ปานกลางกับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เป็นความท้าทายความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ไปสู่
ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้เกิดการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ
ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasit และ
Bouphan (2018) ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับ

ปานกลางกับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการปฏิบัติงานความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Uanmahong และ Sriruecha (2018) ภาพรวมความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าตัวแปรที่มีผล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สถานภาพของวิชาชีพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ร่วมกันทำนายการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 56.80 เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานจัดบริการส่งเสริมสุขภาพอย่างครอบคลุม ได้แก่ การสร้างนโยบาย สาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongpool, Bouphan และ Jutarasaga (2018) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และสถานภาพของวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 26.90

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การจัดบริการส่งเสริมสุขภาพมีความต่อเนื่องและมีคุณภาพมากขึ้น ตลอดจนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยงานด้านสุขภาพในการกำหนดนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาระบบสุขภาพท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ดังนี้

1. การพัฒนาระบบแรงจูงใจและสิ่งแวดล้อมการทำงาน

ควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจทั้งด้านเนื้อหาทาง (motivation factors) และปัจจัยจำจวน (hygiene factors) เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงสวัสดิการ และการได้รับการยกย่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต.

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากร

องค์กรควรจัดอบรมต่อเนื่องด้านการส่งเสริมสุขภาพ การบริหารจัดการโครงการ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสาธารณสุขปัจจุบัน

3. การมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น

สนับสนุนให้ประชาชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมสุขภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความยั่งยืนในการส่งเสริมสุขภาพ

4. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

ควรมีระบบเชื่อมโยงระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลแม่ข่าย เพื่อให้การโอนถ่ายภารกิจและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ควรศึกษาประสบการณ์และทัศนคติของบุคลากรสาธารณสุข รวมถึงผู้รับบริการ เพื่อสะท้อนภาพเชิงลึกของความท้าทายและแนวทางการปรับตัว

2. การศึกษาปัจจัยเชิงเปรียบเทียบ

เปรียบเทียบผลลัพธ์การทำงานของ รพ.สต. ที่ถ่ายโอนภารกิจแล้วกับที่ยังอยู่ในสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข เพื่อหาความแตกต่างด้านคุณภาพและประสิทธิผล

3. การวิจัยเชิงนโยบายและเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข

ควรมีการประเมินต้นทุน-ประสิทธิผล (cost-effectiveness) ของการถ่ายโอนภารกิจ รวมถึงการวิเคราะห์ผลลัพธ์ระยะยาวต่อระบบสุขภาพในชุมชน

4. การใช้แบบจำลองทางสถิติขั้นสูง

การวิจัยในอนาคตอาจประยุกต์ใช้ Cox model, SEM (Structural Equation Modeling) หรือ Multilevel Analysis เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงซ้อนที่มีผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Chuaybunchoo, K., Prutipinyo, C., & Kittipicha, W. (2024). Health promotion operations in Health Promoting Hospitals transferred to the Southern Provincial Administrative Organization, Thailand. *Public Health Policy and Laws Journal*, 1(3), 451–464. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/272544
- Elifson, W., Runyon, P., & Haber, A. (1990). *Fundamentals of social statistics* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2010). *The motivation to work*. Transactions.
- Kaikaew, P., Bouphan, P., & Udompanich, S. (2019). Personal characteristics and organizational support influencing performance of health personnel in health promotion and disease prevention at Tambon Health Promotion Hospitals in Muang Nong Khai District, Nong Khai Province. *Research and Development Health System Journal*, 12(1), 311–318. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RDHSJ/issue/view/17515/4561>
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Thongpool, N., Bouphan, P., & Jutasaraga, M. (2018). Motivation and organizational support affecting the elderly health promotion of public health officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Mahasarakham Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 19(3), 131–141. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/gskku/article/view/208439/144532>
- Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization. (2025). *Public Health Department personnel data report*. Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization.
- Prasit, N., & Bouphan, P. (2018). Motivation and organization climate affecting surveillance and rapid response performance of health personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 18(2), 65–77. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/gskku/article/view/127077/95920>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Srikajornwong, R. (2022). Readiness of the Provincial Administrative Organization and transfer of Sub-District Health Promoting Hospital. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(3), 315–334. <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.39>

- Uanmahong, P., & Sriruecha, C. (2018). Personal attributes and organizational commitments affecting the performances of public health personnel in accordance with the Quality and Outcome Frameworks for Service Quality Criteria at Sub-District Health Promoting Hospital, Maha Sarakham Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 11(4), 21–29. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kkujphr/article/view/145277>
- World Health Organization. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. An international conference on health promotion, November 17–29, 1986, Ottawa, Ontario, Canada.