

Received: 17 Jun. 2025, Revised: 8 Jul. 2025

Accepted: 14 Jul. 2025

## บทความวิจัย

ปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานบุคลากรสาธารณสุขใน  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

จิราภรณ์ จำปาจันทร์<sup>1</sup> นลิตา สุพรรณ<sup>2</sup> สุปรียา วงศ์เจริญ<sup>2</sup>  
ภัทรพล โพนไพรสันต์<sup>3</sup> อนุวัฒน์ สุรินราช<sup>3\*</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยแบบภาคตัดขวางครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวน 175 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผ่านผู้ทรงตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา = 0.96 และหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้านนโยบายและการบริหารงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ร้อยละ 34.10 ( $\text{adj.}R^2 = 0.341$ ) จากผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงนโยบายและสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ** ความพึงพอใจ ความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข

<sup>1</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>3</sup>อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*Corresponding author E-mail :aoffsurinrach@snru.ac.th

*Original Article*

Factors Predicting Satisfaction Regarding Work Success Among  
Public Health Workers in Sub-District Health Promotion Hospitals After  
the Transfer of Affiliation to the Sakon Nakhon Provincial Administration  
Organization in Mueang District, Sakon Nakhon Province

Jiraporn Jumpajan<sup>1</sup> Nalita Supan<sup>2</sup> Supriya Wongcharoen<sup>2</sup>  
Phattarapon Ponprisan<sup>3</sup> Anuwat Surinrach<sup>3\*</sup>

**Abstract**

This cross-sectional study aimed to examine the predictive factors of job success satisfaction among public health personnel workers in Sub-district Health Promotion Hospitals after being transferred of affiliation to the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization in Mueang District, Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 175 public health workers in Sub-district Health Promotion Hospitals who had been transferred of affiliation to the Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, Mueang District, Sakon Nakhon Province. A simple random sampling method was used. Data were collected using a questionnaire that had been validated by three experts, resulting in a content validity index of 0.96. The reliability of the instrument was assessed using Cronbach's alpha, yielding a coefficient of 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as stepwise multiple regression analysis

The study found that two factors could predict job success satisfaction among public health personnel in Sub-district Health Promotion Hospitals in Mueang District, Sakon Nakhon Province: responsibility and policy and administration. These factors could collectively predict 34.10% of the variance in job success satisfaction (adjusted  $R^2 = 0.341$ ). The findings from this study can be used to improve policies and working environments to enhance motivation and work efficiency.

**Keywords:** Satisfaction, Work Success, Public Health Personnel

<sup>1</sup>Assistant Professor in Health Science Program, Faculty of Science and Technology, Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup> Student, Health Science Program, Faculty of Science and Technology, Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>Lectuer in Health Science Program, Faculty of Science and Technology, Sakon Nakhon Rajabhat University

\*Corresponding author E-mail :aoffsurinrach@snru.ac.th

## บทนำ

การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีเป้าหมายคือการถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความพร้อมในปี 2564 มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เพื่อจัดบริการด้านสุขภาพและการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับงบประมาณสนับสนุนโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรของ รพ.สต. ที่ถ่ายโอนไปอยู่กับ อบจ. มีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถจัดบริการได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีกฎหมายรองรับตามประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 2550 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีบัญญัติคือเพื่อให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแล จัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมาย ผลการประเมินความพร้อมในการรับบริการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ปี 2564 พบว่ามีอบจ.ที่รับถ่ายโอนภารกิจรวม 49 จังหวัด รพ.สต. จำนวน 3,384 แห่ง บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนจังหวัดจำนวน 22,265 คน ตามเกณฑ์ความพร้อมของอบจ.คือมีความพร้อมในระดับดีเลิศ สามารถรับการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ได้ทุกแห่งในเขตพื้นที่จังหวัด1

ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการบริหารจัดการภาคสาธารณสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น หนึ่งในนโยบายสำคัญคือการ ถ่ายโอนการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จากกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจและส่งเสริมความรับผิดชอบท้องถิ่นในการบริหารจัดการสุขภาพ การถ่ายโอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการสุขภาพมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการเฉพาะพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น2 แม้ว่านโยบายนี้จะมีเป้าหมายที่ชัดเจน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการศึกษาและวิเคราะห์อย่างละเอียด เนื่องจากความพึงพอใจของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการรักษาคุณภาพของการให้บริการสุขภาพ ซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ทางสุขภาพของประชาชนในพื้นที่การพัฒนาระบบสุขภาพเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชาชนอย่างยั่งยืน ภารกิจหลักของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ภายหลังการถ่ายโอนยังคงเน้นบทบาทและหน้าที่หลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมสุขภาพจะเน้นการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค พื้นฟูสุขภาพในชุมชน 2) ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นเน้นการดูแลรักษาโรคทั่วไปและโรคเรื้อรังเบื้องต้นในชุมชน 3) ด้านการป้องกันและควบคุมโรค เน้นการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อในพื้นที่ 4) ด้านการแพทย์ฉุกเฉินและคุ้มครองผู้บริโภคเน้นการให้บริการฉุกเฉินและคุ้มครองสิทธิผู้บริโภคด้านสุขภาพและ5) การประสานงานกับหน่วยงานอื่นเน้นการเชื่อมโยงกับหน่วยงานสาธารณสุขและชุมชนเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ3,4

การจัดการและบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในระดับท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการสุขภาพให้แก่ประชาชนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อบุคลากรสาธารณสุขในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการและดูแลสุขภาพของประชาชน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในองค์กรและคุณภาพการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน 5 ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายภายหลังการถ่ายโอนบุคลากรจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6 การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนการบริหารงานไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้เข้าใจถึงความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานและการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>7</sup>

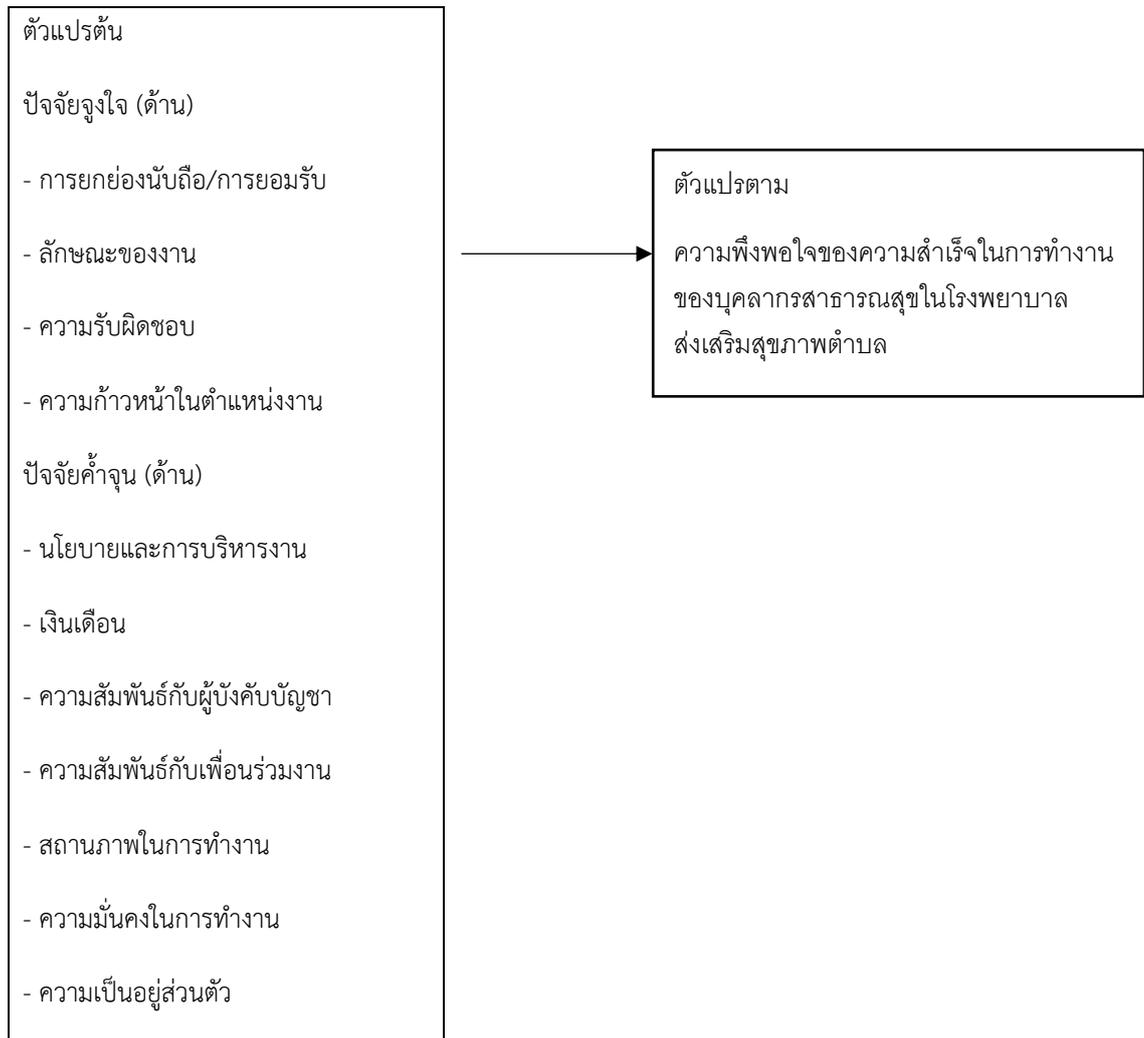
ในปี พ.ศ. 2560 เริ่มมีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนครไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีการถ่ายโอน รพ.สต. จำนวน 24 แห่ง เพื่อให้การบริหารจัดการและการให้บริการสุขภาพมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการเปลี่ยนแปลงนี้เป็น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่มีผลกระทบทั้งในด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขต่อการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอน และทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อให้สามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพแก่บุคลากรสาธารณสุขในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg<sup>9</sup> เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ ดังนี้:



## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Research) ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เขตอำเภอ จังหวัดสกลนคร จำนวน 24 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 222 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตร Cohen<sup>8</sup> โดยการกำหนดค่า Z-score ของระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) = 0.05 Power ( $1-\beta$ ) = 0.8 และค่า Effect Size = 0.3 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 175 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการเขียนฉลาก หมายเลขบุคลากรที่ทำงานในแต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบบังเอิญจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมผ่านการเห็นชอบจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หมายเลขสำคัญโครงการ HE 67-036 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2567

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มสาขาวิชาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนมาองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง จังหวัดสกลนคร สร้างโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg<sup>9</sup> มี 2 ปัจจัย จำนวน 45 ข้อ

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 15 ข้อ

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 7 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว รวมจำนวน 30 ข้อ

การแปลผลใช้วิธีอิงเกณฑ์โดยใช้คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด แล้วแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆกัน นำมาจัดกลุ่มและแบ่งความหมายซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์<sup>10</sup> ดังนี้

$$\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ตามแรงจูงใจในแต่ละด้าน

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	4.21-5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	3.41-4.20	หมายถึง มีแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	2.61-3.40	หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.81-2.60	หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.00-1.80	หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

3. ความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานเป็นคำถามที่มีลักษณะเชิงบวก ซึ่งข้อคำถามแบบสัดส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต Likert Scale โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ความพึงพอใจระดับมากที่สุด หมายถึง 5 คะแนน ความพึงพอใจระดับมาก หมายถึง 4 คะแนน ความพึงพอใจระดับปานกลาง หมายถึง 3 คะแนน ความพึงพอใจระดับน้อย หมายถึง 2 คะแนน ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด หมายถึง 1 คะแนน

การแปลผลใช้วิธีอิงเกณฑ์โดยใช้คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด แล้วแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆกัน นำมาจัดกลุ่มและแบ่งความหมายซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์10 ดังนี้

$$\frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ตามความพึงพอใจในแต่ละด้าน

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	4.21-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	3.41-4.20	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	2.61-3.40	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.81-2.60	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.00-1.80	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

### การตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ พยาบาลวิชาชีพ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.96 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยเลือกพรสท.ในอำเภอใกล้เคียง จำนวน 30 คน โดยนำผลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งค่าที่ได้มีคุณภาพตามเกณฑ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขอรายชื่อและข้อมูลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น แจกให้แก่บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 24 แห่ง ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบายขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ และให้เวลาในการตอบอย่างเหมาะสมเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Multiple regression analysis) แบบทีละขั้นตอน (Stepwise) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณผู้วิจัยได้ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ของสถิติที่ใช้ ดังนี้

- การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ
- ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) โดยการพิจารณาจากค่า Tolerance เท่ากับ .499 และค่า VIF เท่ากับ 2.006
- ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.3044

### ผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 78.9) มี อายุเฉลี่ย 42.2 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 25,491.09 บาทต่อเดือน ด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (ร้อยละ 57.7) สำหรับสายงาน บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม นักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 32.6) และ พยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 18.3) ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนที่มีจำนวนมากที่สุดคือ พนักงานช่วยเหลือคนไข้ (ร้อยละ 24.0) เมื่อพิจารณาประเภทของบุคลากร ข้าราชการมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 45.7) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 34.3) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากร (n=175)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	37	21.1
หญิง	138	78.9
<b>อายุ (ปี)</b>		
$\bar{X}$ =42.2 S.D.=10.39 Min =22 Max =60		
<b>รายได้ต่อเดือน (บาท)</b>		
$\bar{X}$ =25,491.09 S.D.=17423.92 Min=5000 Max =70000		
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	34.3
ปริญญาตรี	101	57.7
ปริญญาโท	13	7.4
ปริญญาเอก	1	0.6
<b>ตำแหน่งงานสายวิชาการ</b>		

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พยาบาลวิชาชีพ	32	18.3
นักวิชาการสาธารณสุข	57	32.6
แพทย์แผนไทย	19	10.9
นักวิชาการทันตสาธารณสุข	5	4.4
<b>ตำแหน่งงานสายสนับสนุน</b>		
เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี	5	2.9
นักจัดการทั่วไป	11	6.3
เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	4	2.3
พนักงานช่วยเหลือคนไข้	42	24.0
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	80	45.7
พนักงานของรัฐ	10	5.7
ลูกจ้างประจำ	25	14.3
ลูกจ้างชั่วคราว	60	34.3

จากการศึกษาาระดับปัจจัยจุดใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$  S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$  S.D. = 2.55) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.95$  S.D. = 0.64) ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ซึ่งหมายถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$  S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.89$  S.D. = 0.91) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.94) ดังแสดงตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร (n=175)

ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	Mean	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจุดใจ	3.97	0.77	มาก
1.การยกย่องนับถือ	3.88	0.74	มาก
2.ลักษณะของงาน	4.27	2.55	มากที่สุด
3.ความรับผิดชอบ	3.95	0.64	มาก
4.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.77	0.79	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.81	0.61	มาก
1.นโยบายและการบริหารงาน	3.73	0.64	มาก
2.เงินเดือน	3.58	0.78	มาก

ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	Mean	S.D.	แปลผล
3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.91	มาก
4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.94	มาก
5.สถานภาพในการทำงาน	3.69	0.64	มาก
6.ความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.86	มาก
7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.85	0.70	มาก

จากการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ในด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.02 S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การรู้สึกว่าการทำงานมีความหมายและสร้างผลกระทบที่ดี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.01 S.D. = 0.63) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร (n=175)

ความพึงพอใจของความสำเร็จการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	Mean	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจของความสำเร็จการทำงาน	4.01	0.57	มาก
1.การมีโอกาสเติบโตในตำแหน่งงานหรือได้รับความก้าวหน้า	3.99	0.67	มาก
2.การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.02	0.62	มาก
3.การรู้สึกว่าการทำงานมีความหมายและสร้างผลกระทบที่ดี	4.01	0.63	มาก

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุด (Beta=.442) และรองลงมาได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta=.188) เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 34.10 (adj.R<sup>2</sup>=.341) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .4595 ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร (n=175)

ปัจจัยทำนาย	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.870	.227		8.233	<0.001
ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ	0.385	.076	.442	5.068	<0.001

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.166	.077	.188	2.161	0.032
---------------------------------	-------	------	------	-------	-------

R= .590 R2 = .349 adj.R2= .341 SEEST =.4595

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่มีทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากที่สุด (Beta=.442) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta=.188) โดยทั้งสองปัจจัยมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สะท้อนว่าหากองค์กรส่งเสริมลักษณะงานที่ทำหาย มีคุณค่าเหมาะสมกับศักยภาพ รวมถึงการให้การยอมรับและมีนโยบายการบริหารที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโมเดลมีความสามารถในการทำนายระดับความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงาน (adj.R2=.341) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญและควรให้ความสำคัญในการพัฒนานโยบายบริหารบุคลากรต่อไป

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสะท้อน เมื่อบุคลากรสาธารณสุขได้รับมอบหมายภารกิจที่ชัดเจน มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระภายในขอบเขตของงาน จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงานและการรับรู้ถึงความสำเร็จของตนในวิชาชีพ นอกจากนี้ ความรับผิดชอบยังเกี่ยวข้องกับการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและเพิ่มแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory<sup>9</sup> ที่จัดให้ “ความรับผิดชอบ” เป็นหนึ่งใน ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อความพึงพอใจอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงลดความไม่พึงพอใจ หากแต่ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ และความทุ่มเทต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมมากร หยาตโธสงค์ และประจักษ์ บัวผัน<sup>11</sup> ชี้เห็นว่าการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในหลายพื้นที่ที่พบว่าบุคลากรมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และลดความเครียดจากภาระงานที่ซับซ้อนหรือหลากหลาย 12-13 และผลให้การศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 14-16

นอกจากนี้ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานสามารถทำนายความพึงพอใจของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนสังกัดสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรักษา ภูชาดา และคณะ<sup>17</sup> ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีแผนงานที่ชัดเจน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสาธารณสุข ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรมอบหมายภารกิจที่ชัดเจนและมีความสำคัญให้บุคลากร เพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน
2. หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม เช่น การอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นและลดความเครียดจากภาระงานที่ซับซ้อน
3. ควรวางแผนและจัดการงานอย่างโปร่งใส มีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและหลากหลายมากขึ้น โดยการใช้ทั้งแบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (เชิงคุณภาพ) จะช่วยให้เข้าใจประสบการณ์ ความรู้สึก และความต้องการของบุคลากรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมเช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนจากองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากร และช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นในการพัฒนานโยบาย

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนครและบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่สำคัญ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

1. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2566
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การบริการสุขภาพ, สืบค้นวันที่ 1 เมษายน 2568. จาก <https://www.opdc.go.th>.
3. สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ. คู่มือการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ., สืบค้นวันที่ 8 กรกฎาคม 2568. จาก [https://cnto.moph.go.th/upload\\_files/แนวทางการถ่ายโอนฯ%20เล่มสีน้ำเงิน.pdf](https://cnto.moph.go.th/upload_files/แนวทางการถ่ายโอนฯ%20เล่มสีน้ำเงิน.pdf).
4. Hfocus. สรุปเส้นทางการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ไปสู่ อบจ., สืบค้นวันที่ 8 กรกฎาคม 2568 จาก <https://www.hfocus.org/content/2023/12/29374>. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. 18th ed. Boston: Pearson; 2019.
5. สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. รายงานผลการติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ สืบค้นวันที่ 8 กรกฎาคม 2568 จาก <https://www.dloc.go.th>
6. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. ถ่ายโอน รพ.สต. ไปยัง อบจ., สืบค้นวันที่ 1 เมษายน 2568. จาก <https://old.nationalhealth.or.th/th/node/3890>.

7. Cohen, J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. 1988.
8. Herzberg F, et al. The Motivation to Work. New York: John and Son, 1959.
9. Best, J. W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1977.
10. เปรมมากร หยาตไธสงค์ และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 22(2): 175-188; เมษายน-มิถุนายน, 2565.
11. คมกริช ถานทองดี และประจักษ์ บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 19(3): 154-165, 2562.
12. นครินทร์ ประสิทธิ์ และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 18(2): 65-77; เมษายน-มิถุนายน, 2561.
13. วิลาสินี วงศ์ผาบุตร และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 21(3): 186-199; กรกฎาคม-กันยายน, 2564.
14. อิมฤทัย ไชยมาตย์, และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 21(3): 172-185; กรกฎาคม-กันยายน, 2564.
15. นาดยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน และมกราพันธ์ จุฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 20(2): 84-95; เมษายน-มิถุนายน, 2563.
16. ศิริณา ภูษาดา, มกราพันธ์ จุฑะรสก และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16(2): 74-96; เมษายน - มิถุนายน, 2566