

Factors Affecting Transfer Decision of Public Health Personnel in the Case of Transferring Mission of Tambon Health Promoting Hospital to Phuket Provincial Administrative Organization

Nutthaorn Preeda¹ Akaphol Kaladee^{2*} Theerawut Thammakun³

1 Student in Master of Public Health Program in Public Health Administration, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

2 Assistant Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University,

** Corresponding author e-mail: akaphol.kal@stou.ac.th*

3 Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

Original article

Received: 2023

Revised: 2023

Accepted: 2023

Abstract

The objectives of this study were to explore (1) personal factors, motivating factors, maintenance factors and transfer decisions, and (2) factors influencing the transfer decisions, of public health personnel on transferring from Tambon (subdistrict) Health Promoting Hospitals (THPHs) to the Phuket Provincial Administrative Organization (PAO).

This descriptive survey research employed online questionnaire to collect data from health personnel working in 21 Queen Sirikit Health Centers and THPHs in Phuket. Of all 156 health personnel, 111 responded with completed questionnaires (71.15%). Data were analyzed to determine frequency, percentage, mean, standard deviation and logistic regression, using odds ratio and the confidence interval of 95%, with statistical significance level of 0.05.

The results showed that over half of all personnel (53.2%) decided to voluntarily transfer to the Phuket Provincial Administrative Organization (PAO) and factors affecting health personnel's decision. It was found that there were 6 factors, namely: status; personnel status; length of time working in THPHs; the motivation factors on "responsibility"; and "achievement"; and the maintenance factor on "working conditions". Other factors did not affect the decision on transfer. The results of this study can be used as information for developing the transfer of THPHs to local administrative organizations, for efficiency and as a guideline for future studies on decentralization for public health.

Keywords: decision-making; mission transfer; Tambon health promoting hospital; public health personnel; provincial administrative organization

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ณัฐธรร ปริตา¹ เอกพล กาละดี^{2*} ธีระวุธ ธรรมกุล³

1 นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

* ผู้ประพันธ์บทความ อีเมล: akaphol.kal@stou.ac.th

3 รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันรับ 2566

วันแก้ไข 2566

วันตอบรับ 2566

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ กับปัจจัยค้ำจุน และการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

การวิจัยเชิงสำรวจแบบพรรณนาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่เก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนมายด์เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต รวม 21 แห่ง จำนวน 156 คน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 111 คน (ร้อยละ 71.15) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณจิสติก นำเสนอด้วยค่าออดส์เรโซว์ ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.2) ตัดสินใจเลือกสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 6 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพ สถานะบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน ในส่วนของปัจจัยอื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย โดยผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขในอนาคต

คำสำคัญ : การตัดสินใจ การถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัด

บทนำ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหนึ่งในเป้าหมายของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อย่างไรก็ตาม พบว่าการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว ยังไม่ประสบความสำเร็จตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ โดยพบว่ามีกรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2564) รวมทั้งสิ้น 85 แห่ง จากจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 9,787 แห่งทั่วประเทศ (Department of Local Administration, 2021) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะแรก ซึ่งเป็นการถ่ายโอนตามความพร้อมขององค์กรบริหารส่วนตำบล และเทศบาลในพื้นที่ โดย Injun, R. (2009) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด คือ นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ รองลงมา คือ งบประมาณ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัยของ Sangmano, S., Siriwoharn, S. and Phichai, K. (2014) ที่กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดสรรด้านงบประมาณ ดังนั้นการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีสถานะการเงินที่เข้มแข็ง และศักยภาพในการบริหารจัดการที่มากกว่า จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2564 คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (Decentralization to Local Government Organization Commission, 2021) โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้กำหนดแนวทางการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาการกระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจที่ล่าช้า และถึงแม้ว่าจะมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการกำกับดูแล การกำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน แต่ก็มีเรื่องที่ต้องสังเคราะห์ ศึกษาวิจัย และพัฒนาในหลากหลายประเด็น โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดระบบบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งเป็นปราการด่านแรกในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในชุมชน ภายใต้สภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหาสุขภาพมากมาย จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงผลกระทบและขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การบริหารจัดการตามแนวทางนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้ศึกษาวิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของประเด็นปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเลือกทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต เนื่องจากเป็นเมืองเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว และมีนโยบายการส่งเสริมพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในอนาคต ดังนั้นการพัฒนากระบวนการบริการสุขภาพในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญ โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งได้มีการพัฒนาโดยเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 ซึ่งระบุว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เกี่ยวข้องกับ “ความต้องการในการเติบโตหรือการตระหนักรู้ในตนเอง” ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกต่องานหรือปัจจัยภายใน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ที่เกี่ยวข้องกับ “ความจำเป็นในการหลีกเลี่ยงความไม่พอใจ” เป็นปัจจัยที่ล้อมรอบการทำงานหรือปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นแบบจำลองความต้องการความพึงพอใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่ใช้ในองค์กรด้านการดูแลสุขภาพ และถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการประเมินความพึงพอใจในงานทางการแพทย์และพยาบาล ทั้งนี้ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา และวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยค้ำจุน และการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบพรรณนา ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต รวม 21 แห่ง จำนวน 156 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานะบุคลากร ตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโอนย้ายฯ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติภายหลังการถ่ายโอนฯ จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง

2. การตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ ระหว่าง สมัครใจโอนย้าย หรือ เลือกลงไม่โอนย้าย มาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และในกรณีที่บุคลากรเลือกไม่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตต้องให้เหตุผลประกอบ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดย 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด, 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก, 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด แบ่งเป็น ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และ ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ แปลผลตามน้ำหนักความสำคัญ และนำค่าที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด, 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก, 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง, 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1.0 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยค่า IOC เฉลี่ยของเครื่องมือวิจัยมีค่าเท่ากับ 0.95 และ การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย โดยดำเนินการทดสอบแบบสอบถาม (Try out) การนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษามากที่สุด โดยผู้ศึกษาวิจัยเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ในพื้นที่จังหวัดพังงา จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราคเท่ากับ 0.990

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ตามเอกสารรับรอง เลขที่ COA No.005B2022 วันที่รับรอง 8 มิถุนายน 2565 มีการแจ้งชื่อโครงการวิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทราบว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล และการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา รวมถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต คือ สถิติการถดถอยพหุคูณโลจิสติก (Multivariable Logistic regression analysis) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรโดยนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)

ผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูล โดยวิธีการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนทั้งสิ้น 111 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 ของประชากรที่ศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต พบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.8 อายุเฉลี่ย 37 ปี (SD. 10.96) ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 47.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 77.5 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 68.5 ในตำแหน่งนักวิชาการ

สาธารณสุข ร้อยละ 40.6 รายได้เฉลี่ย 27,573 บาท (SD. 15,272.15) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.6 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.3 ได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโอนย้ายบุคลากรไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ร้อยละ 97.3 และได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติภายหลังการถ่ายโอนหรือผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการถ่ายโอนอย่างเพียงพอ ร้อยละ 52.3 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	25.2
หญิง	83	74.8
อายุ		
21-30 ปี	34	30.6
31-40 ปี	39	35.2
41-50 ปี	20	18.0
51-60 ปี	18	16.2
Mean (SD) = 37 (10.96), Median (Min - Max) = 34 (20 - 59)		
สถานภาพ		
โสด	53	47.8
สมรส	49	44.1
หม้าย/หย่าร้าง	9	8.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	16.2
ปริญญาตรี	86	77.5
สูงกว่าปริญญาตรี	7	6.3
สถานะบุคลากร		
ข้าราชการ	76	68.5
ลูกจ้าง	27	24.3
อื่นๆ	8	7.7

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุข	45	40.6
พยาบาลวิชาชีพ	26	23.4
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	15	13.5
ตำแหน่งอื่นๆ	25	22.5
รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	19	17.1
ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท	54	48.7
30,001 บาทขึ้นไป	38	34.2
Mean (SD) = 27,573 (15,272.15), Median (Min - Max) = 22,990 (6,700 – 70,000)		
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	55	49.6
10 - 20 ปี	23	20.7
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	33	29.7
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
น้อยกว่า 10 ปี	68	61.3
10 - 20 ปี	19	17.1
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	21.6
การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโอนย้ายบุคลากรไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต		
ได้รับรู้	108	97.3
ไม่ได้รับรู้	3	2.7
การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต		
เพียงพอ	58	52.3
ไม่เพียงพอ	53	47.7

2. การตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต พบว่า บุคลากรมากกว่าครึ่งสมัครใจโอนย้าย คิดเป็น ร้อยละ 53.2 (95% CI : 43.4-62.7) ส่วนที่เลือกไม่ โอนย้ายร้อยละ 46.8 และกรณีที่ไม่เลือกไม่โอนย้ายไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตจะเลือกแนวทางการขอสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ว่างของส่วน ราชการเดิม ร้อยละ 67.3 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

การตัดสินใจโอนย้าย	จำนวน	ร้อยละ
การตัดสินใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต		
สมัครใจโอนย้าย	59	53.2
เลือกไม่โอนย้าย	52	46.8

การตัดสินใจโอนย้าย	จำนวน	ร้อยละ
กรณีที่ไม่เลือกไม่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เลือกแนวทาง (n = 52)		
ขอสืบเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ว่างของส่วนราชการเดิม	35	67.3
ขออยู่ช่วยราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	14	26.9
ขอเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	3	5.8

3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต เมื่อนำค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรายข้อ มาแปลผลในแต่ละช่วงคะแนนจากระดับขั้น เท่ากับ 3 ชั้น ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น 1.33 โดยช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 จัดว่าอยู่ใน

ระดับสูง ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 อยู่ในระดับปานกลาง และช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 อยู่ในระดับต่ำ พบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม และในรายด้านทุกด้านได้คะแนนเฉลี่ยในระดับสูง รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภาพรวมของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)		Mean (SD)	การแปลผล
	ระดับต่ำ-ปานกลาง	ระดับสูง		
ปัจจัยจูงใจภาพรวม	26 (23.4)	85 (76.6)	3.99 (0.58)	ระดับสูง
ความก้าวหน้า	45 (40.5)	66 (59.5)	3.85 (0.67)	ระดับสูง
ลักษณะของงาน	27 (24.3)	84 (75.7)	4.09 (0.63)	ระดับสูง
ความรับผิดชอบ	33 (29.7)	78 (70.3)	3.99 (0.65)	ระดับสูง
การได้รับการยอมรับ	26 (23.4)	85 (76.6)	3.98 (0.64)	ระดับสูง
ความสำเร็จ	23 (20.7)	88 (79.3)	4.04 (0.60)	ระดับสูง
ปัจจัยค้ำจุนภาพรวม	37 (33.3)	74 (66.7)	3.86 (0.64)	ระดับสูง
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	29 (26.1)	82 (73.9)	4.03 (0.66)	ระดับสูง
เงินเดือน	46 (41.4)	65 (58.6)	3.71 (0.82)	ระดับสูง
นโยบายและการบริหารขององค์กร	32 (28.8)	79 (71.2)	3.86 (0.70)	ระดับสูง
การกำกับดูแล	32 (28.8)	79 (71.2)	3.90 (0.66)	ระดับสูง
สภาพการทำงาน	44 (39.6)	67 (60.4)	3.78 (0.77)	ระดับสูง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เมื่อวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกพหุคูณแบบพหุ โดยการวิเคราะห์คราวละหลายตัวแปรต่าง ๆ โดย

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพ สถานะบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ และ
ด้านความสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการ
ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ปัจจัย	สมัครใจโอนย้าย (n=59)		เลือกไม่โอนย้าย (n=52)		Adjusted OR (95% CI)	p-value
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)		
เพศ						
ชาย	18	(64.3)	10	(35.7)	1	
หญิง	41	(49.4)	42	(50.6)	0.58 (0.13 - 2.59)	0.478
อายุ						
21-30 ปี	20	(58.8)	14	(41.2)	1	
31-40 ปี	21	(53.8)	18	(46.2)	0.35 (0.04 - 3.00)	0.335
41-50 ปี	11	(55.0)	9	(45.0)	0.71 (0.01 - 38.24)	0.865
51-60 ปี	7	(38.9)	11	(61.1)	0.28 (0.00 - 18.64)	0.554
สถานภาพ						
หม้าย/หย่าร้าง	1	(11.1)	8	(88.9)	1	
โสด	30	(56.6)	23	(43.4)	99.39 (1.49 - 6,647.50)	0.032
สมรส	28	(57.1)	21	(42.9)	225.06 (3.59 - 14,097.29)	0.010
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	(66.7)	6	(33.3)	1	
ปริญญาตรี	42	(48.8)	44	(51.2)	0.17 (0.01 - 2.68)	0.206
สูงกว่าปริญญาตรี	5	(71.4)	2	(28.6)	0.75 (0.02 - 32.27)	0.882
สถานะบุคลากร						
ข้าราชการ	39	(51.3)	37	(48.7)	1	
ลูกจ้าง	17	(63.0)	10	(37.0)	0.03 (0.00 - 0.84)	0.039
อื่นๆ	3	(37.0)	5	(62.5)	0.86 (0.08 - 9.79)	0.905
ตำแหน่ง						
นักวิชาการสาธารณสุข	26	(57.8)	19	(42.2)	1	
พยาบาลวิชาชีพ	10	(38.5)	16	(61.5)	0.85 (0.11 - 6.58)	0.875
เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	9	(60.0)	6	(40.0)	16.38 (0.84 - 321.16)	0.066
ตำแหน่งอื่นๆ	14	(56.0)	11	(44.0)	0.68 (0.05 - 10.02)	0.776

ปัจจัย	สมัครใจโอนย้าย (n=59)		เลือกไม่โอนย้าย (n=52)		Adjusted OR (95% CI)	p-value
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)		
รายได้						
น้อยกว่า 15,000 บาท	13	(68.4)	6	(31.6)	1	
15,000 – 30,000 บาท	26	(48.1)	28	(51.9)	0.18 (0.01 – 2.35)	0.193
30,001 บาทขึ้นไป	20	(52.6)	18	(47.4)	2.22 (0.09 – 57.95)	0.632
ประสบการณ์การทำงาน						
น้อยกว่า 10 ปี	31	(56.4)	24	(43.6)	1	
10 - 20 ปี	13	(56.5)	10	(43.5)	2.15 (0.22 – 20.87)	0.508
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	15	(45.5)	18	(54.5)	6.52 (0.11 – 400.10)	0.372
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						
น้อยกว่า 10 ปี	40	(58.8)	28	(41.2)	1	
10 - 20 ปี	9	(47.4)	10	(52.6)	0.02 (0.00 – 0.36)	0.008
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	10	(41.7)	14	(58.3)	0.01 (0.00 – 0.27)	0.010
การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโอนย้ายบุคลากรไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต						
ไม่ได้รับรู้	2	(66.7)	1	(33.3)	1	
ได้รับรู้	57	(52.8)	51	(47.2)	0.30 (0.01 – 11.84)	0.523
การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต						
ไม่เพียงพอ	22	(41.5)	31	(58.5)	1	
เพียงพอ	37	(63.8)	21	(36.2)	1.78 (0.47 – 6.73)	0.398
ด้านปัจจัยจิตใจ-ความก้าวหน้า						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	17	(37.8)	28	(62.2)	1	
ระดับสูง	42	(63.6)	24	(36.4)	2.53 (0.43 – 14.99)	0.307
ลักษณะของงาน						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	8	(29.6)	19	(70.4)	1	
ระดับสูง	51	(60.7)	33	(39.3)	1.69 (0.15 – 18.70)	0.669
ความรับผิดชอบ						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	9	(27.3)	24	(72.7)	1	
ระดับสูง	50	(64.1)	28	(35.9)	29.44 (2.57 – 337.26)	0.007
การได้รับการยอมรับ						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	9	(34.6)	17	(65.4)	1	
ระดับสูง	50	(58.8)	35	(41.2)	1.50 (0.16 – 13.75)	0.722

ปัจจัย	สมัครใจโอนย้าย		เลือกไม่โอนย้าย		Adjusted OR (95% CI)	p-value
	(n=59)		(n=52)			
	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)		
ความสำเร็จ						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	10	(43.5)	13	(56.5)	1	
ระดับสูง	49	(55.7)	39	(44.3)	0.02 (0.00 – 0.59)	0.023
ด้านปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	11	(37.9)	18	(62.1)	1	
ระดับสูง	48	(58.5)	34	(41.5)	0.69 (0.09 – 5.67)	0.733
เงินเดือน						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	19	(41.3)	27	(58.7)	1	
ระดับสูง	40	(61.5)	25	(38.5)	2.43 (0.40 – 14.70)	0.332
นโยบายและการบริหารขององค์กร						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	12	(37.5)	20	(62.5)	1	
ระดับสูง	47	(59.5)	32	(40.5)	6.06 (0.59 – 62.14)	0.129
การกำกับดูแล						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	11	(34.4)	21	(65.6)	1	
ระดับสูง	48	(60.8)	31	(39.2)	1.63 (0.16 – 17.07)	0.685
สภาพการทำงาน						
ระดับต่ำ-ปานกลาง	21	(47.7)	23	(52.3)	1	
ระดับสูง	38	(56.7)	29	(43.3)	0.08 (0.01 – 0.91)	0.041

อภิปรายผลการวิจัย

การตอบคำถามในเรื่องการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตระหว่าง สมัครใจโอนย้าย หรือ เลือกไม่โอนย้าย มาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.2) ตัดสินใจเลือกสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Masawang, I. (2001) และงานวิจัยของ Cheewaiyah, P. (2009) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยที่ศึกษาส่วนใหญ่ เห็นด้วยต่อการถ่ายโอนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของ Hommalai, N. (2003) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรถ่ายโอนสถานีนอนามัยไปสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ส่วนผู้ตอบ

แบบสอบถามที่ตัดสินใจเลือกไม่โอนย้าย (ร้อยละ 46.8) ส่วนใหญ่เลือกแนวทางขอสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ว่างของส่วนราชการเดิม ร้อยละ 67.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเลือกสมัครใจโอนย้าย แต่ยังคงมีบุคลากรอีกกว่าครึ่งหนึ่งที่เลือกไม่โอนย้ายเนื่องจากมีความผูกพันและยังต้องการทำงานในองค์กรเดิมต่อไป

เมื่อพิจารณาคะแนนรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรในรายด้านทุกด้าน พบว่าทุกด้านได้คะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ด้านปัจจัยจูงใจ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน 4.09 ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน

คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4.03 แสดงว่าบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจหรือสิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในงานและนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกต่องาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ด้านลักษณะของงาน” อาจเนื่องมาจากการได้ทำงานที่มีความน่าสนใจ ทำความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการลดระดับของความไม่พอใจในงาน เป็นปัจจัยภายนอกของงาน และนำไปสู่การป้องกันความไม่พอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน” เป็นประเด็นที่บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongdee, S. (2016) ซึ่งพบว่า การติดต่อสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และงานวิจัยของ Sanguanphak, S. (2020) ซึ่งพบว่าปัจจัยผลักดันด้านเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีโอกาสตัดสินใจ

สมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มากเป็น 99.39 เท่า และ 225.06 เท่า ตามลำดับ บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง มีโอกาสตัดสินใจสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมากกว่าบุคลากรที่มีสถานะเป็นข้าราชการ ร้อยละ 97 และบุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีโอกาสตัดสินใจสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 98 และร้อยละ 99 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ Masawang, I. (2001) และงานวิจัยของ Cheewaiyah, P. (2009) ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องเพศ มีผลต่อความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนสถานีนอมาัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนสถานภาพ สถานะบุคลากร และปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการถ่ายโอน การที่ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของบุคลากรสาธารณสุข อาจเพราะในปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาททางสังคมและบทบาทในการทำงานมากขึ้นทัดเทียมกับผู้ชาย และความเท่าเทียมทางเพศ ส่งผลทำให้มีพฤติกรรม หน้าที่ ทัศนคติ และระบบความคิด ไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของปัจจัยสถานภาพ พบทั้งความสอดคล้องและความแตกต่างจากงานวิจัยของ Lalerng, K. (2019) ซึ่งพบว่าสถานภาพของพนักงานส่งผลถึงปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มสถานภาพสมรสและหย่าร้างนั้น มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด ในเรื่องของปัจจัยสถานะบุคลากร พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tangsatien, D. and Lojaya, S. (2019) ซึ่งพบว่าตำแหน่งการทำงานมีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการถ่ายโอน ส่วนปัจจัยเรื่องระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pumpaka, R. (2022) ซึ่งพบว่าอายุของงานที่ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและซับซ้อน อาจพบความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยในการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลในแต่ละพื้นที่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิต ลักษณะทางความคิด และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของบุคคลในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันไปได้

ด้านปัจจัยจิตใจ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ให้คะแนนด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในระดับสูง มีโอกาสตัดสินใจสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมากกว่าบุคลากรที่ให้คะแนนในระดับต่ำ-ปานกลาง มากเป็น 29.44 เท่า และร้อยละ 98 ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ให้คะแนนด้านสภาพการทำงานในระดับสูง มีโอกาสตัดสินใจสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมากกว่าบุคลากรที่ให้คะแนนในระดับต่ำ-ปานกลาง ร้อยละ 92 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thueankhamsaen, P. and Samphanwattanachai, B. (2016) ซึ่งพบว่าปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขที่เลือกตัดสินใจสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจและความคาดหวังต่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ และด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการงานภายในองค์กร และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ รวมถึงความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย และการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อดีของงานวิจัยนี้คือ การเลือกทำวิจัยในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็กทำให้สามารถเก็บข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ทั้งจังหวัด และผลการวิจัยที่ได้จะสะท้อนภาพรวมของทั้งจังหวัด แตกต่างจากจังหวัดที่มี

ขนาดใหญ่การเก็บข้อมูลของทั้งจังหวัดอาจทำได้ยาก หรือต้องเลือกสุ่มเก็บข้อมูลเฉพาะในบางพื้นที่ ผลการวิจัยที่ได้จึงไม่อาจบ่งบอกภาพรวมของทั้งจังหวัดได้ แต่ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้คือ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยจัดส่งเอกสารพร้อมแนบคิวอาร์โค้ด (QR Code) สำหรับใช้สแกนเพื่อเข้าไปทำแบบสอบถามให้แก่กลุ่มเป้าหมายทางไปรษณีย์ และพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 111 คน (ร้อยละ 71.15) น้อยกว่าเป้าหมายที่คาดไว้ คือ 156 คน (ร้อยละ 100) ซึ่งอาจส่งผลทำให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือลดลง หรือมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตต้องการแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังไม่พร้อมสมบูรณ์ และวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ควรเร่งพัฒนาแนวทางนโยบายให้มีความเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเลือกตัดสินใจสมัครใจโอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1) กรณีที่กลุ่มตัวอย่างคือประชากรทั้งหมด ผู้ทำการวิจัยควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่มีการสื่อสารระหว่างผู้วิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามแบบเผชิญหน้า หรือใช้วิธีการที่สามารถสื่อสารกันดีเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

2) ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขภายหลังการถ่ายโอน การติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายหลังการ

ถ่ายโอน หรือการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา และขอขอบคุณบุคลากรที่
ระบบบริการสุขภาพก่อนและหลังการถ่ายโอน เป็นต้น ปฏิบัติงานในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นว
กิตติกรรมประกาศ มินทรราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่
ผู้วิจัยขอขอบคุณสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จังหวัดภูเก็ต ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่อำนวยความสะดวก

เอกสารอ้างอิง

- Cheewaiyah, P. (2009). *Health Official's Opinion for Transferring Public Health Center to Subdistrict Administration Organization in 3 Southern Border Province*. Burapha University, (in Thai).
- Christina M. Stello. (2011). *Herzberg's Two-factor Theory of Job satisfaction: An Integrative Literature Review*. University of Minnesota. USA. (online), Retrieved from:
https://www.academia.edu/26679106/Herzbergs_Two_Factor_Theory_1_Herzbergs_Two_Factor_Theory_of_Job_Satisfaction_An_Integrative_Literature_Review. (2023, 1 March).
- Decentralization to Local Government Organization Commission. (2021, 5 October). *Subject: Criteria and procedures for transferring missions of the 60th Anniversary Nawaminthachini Health Center and Tambon Health Promoting Hospital to the Provincial Administrative Organization*. Announce of Decentralization to Local Government Organization Commission.
- Department of Local Administration. (2021). *List of sub-district health promoting hospitals and health centers transferred to the local government organization*. (online), Retrieved from:
http://www.dla.go.th/upload/document/type2/2019/12/22784_3_1575628429190.pdf. (2023, 1 March).
- Hommelai, N. (2003). *The Transfer of Public Health Missions to Local Government Organizations: A Case Study of Chon Daen District Phetchabun Province*. Burapha University, (in Thai).
- Injun, R. (2009). *Factors Affecting The Progress of Mission Transfer to Local Government : A Case Study of Subdistrict Administration Organization in Nakhonpathom Province*. Sripatum University, (in Thai).
- J.Richard Hackman and Greg R. Oldham. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Lalerng, K. (2019). *Employee loyalty at Provincial Electricity Authority (Head Office)*. Ramkhamhaeng University, (in Thai).
- Masawang, I. (2001). *The Opinion of Health Workers and Hospital Community Personnel in Yasothon Province toward the Deconcentration of Activities to the Local Government Organization*. National Institute of Development Administration, (in Thai).
- Mohammed Alshmemri, Lina Shahwan-Akl and Phillip Maude. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal* 2017, 14(5). 12-16.
- Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee. (2021). *Guidelines for the transfer of missions of the 60th Anniversary Nawaminthachini Health Center and Tambon Health*

Promoting Hospital to the Provincial Administrative Organization. Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee, (in Thai).

Pumpaka, R. (2022). *The Loyalty of the Employee in Bangkok Mass Transit System Public Company Limited*.

(online), Retrieved from:

<https://mmm.ru.ac.th/mmm/is/twin92/6214154721.pdf>. (2023, 1 March). (in Thai)

Sangmano, S., Siriwoham, S. and Phichai, K. (2014). Problems of transferring district health promoting hospitals from The Ministry of Public Health to Local Government Organizations : Chiang Mai Province. *Journal of Graduate Research*, 5(2), 25-35.

Sanguanphak, S. (2020). *Factors Affecting Turnover Intention of Generation Z Professional Nurses in a University Hospital*. Mahidol University, (in Thai).

Tangsatien, D. and Lojaya, S. (2019). The Readiness of Transferring the Mission of the Tambon Health Promoting Hospital to the Local Administrative Organization in Pathumthani Province. *Academic Journal of Mahasarakham Provincial Public Health Office*, 3(6), 21-33.

Thongdee, S. (2016). Factors Affecting Happiness at Work of Staffs in the Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University. *CUAST Journal*, 9(1), 141-155.

Thueankhamsaen, P. and Samphanwattanachai, B. (2016). Factors Influencing to the Motivation in Decision Making of Operation-level Employees in Hemaraj Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. *MUT Journal of Business Administration*, 13(1), 1-23.

