

การบริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการถ่ายโอน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

The Resource Management Affecting the Success of Implementing
the Policy for Transferring Sub-district Health Promoting Hospitals under
the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization

เอกราช บุญเรือง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Eakarat Boonreang

Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University

Corresponding Author E-mail: eakarat.b@ubu.ac.th

(Received: March 13, 2025; Revised: April 4, 2025; Accepted: April 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ 2) ปัญหาในการนํานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ข้อมูลเชิงปริมาณถูกเก็บด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่โอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 137 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพถูกเก็บด้วยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 1 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 17 คน และผู้อำนวยการเขตสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 10 อุบลราชธานี 1 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารทรัพยากร ด้านกำลังคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายไปปฏิบัติ 2) ปัญหาส่วนใหญ่ในการนํานโยบายไปปฏิบัติ คือ กำลังคนมีน้อยและยังขาดแคลน และ 3) แนวทางที่สำคัญในการพัฒนานโยบายการถ่ายโอน เช่น การบรรจุบุคลากรให้เต็มตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และการถ่ายโอนควรเป็นไปตามคู่มือการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการถ่ายโอนให้มีความชัดเจนมากขึ้น และเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่ถ่ายโอน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากร, การนํานโยบายไปปฏิบัติ, การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This research aims to study 1) resource management factors affecting the success of implementing the policy for transferring Sub-district Health Promoting Hospitals under the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization, 2) problems in implementing the policy for transferring Sub-district Health Promoting Hospitals under the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization, and 3) recommendations for the development the policy for transferring Sub-district Health Promoting Hospitals under the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization. Quantitative data were collected through questionnaires from a sample group consisting of 137 personnel who had transferred to the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative data were collected through interviews with key informants, including director of the Public Health Division of the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization, 17 directors of Sub-district Health Promoting Hospitals, and director of the National Health Security Office, Region 10 Ubon Ratchathani. The qualitative data were analyzed using content analysis.

The study found that 1) resource management factors such as workforce, equipment, and management significantly influenced the success of policy implementation. 2) The primary problem in policy implementation was an insufficient and inadequate workforce. 3) Key recommendations for policy development included ensuring that personnel are recruited according to the established workforce framework and the transferring process should follow the official guidelines for transferring Sub-district Health Promoting Hospitals to the Provincial Administrative Organization. The study results can serve as a guideline for establishing clearer transfer policies and promoting career advancement for transferred personnel.

Keywords: Resource Management, Policy Implementation, Transferring of Sub-district Health Promoting Hospital

บทนำ

นับตั้งแต่มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อปี พ.ศ. 2540 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบอำนาจในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการจัดบริการสาธารณะ การบริหารการคลังและงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ในกรณีการบริการสาธารณสุขถือได้ว่าเป็นบริการสาธารณะที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพคุณภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูจากโรคภัยไข้เจ็บ หากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณสุขปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ หรือมีความไม่พร้อมด้านการบริหารจัดการย่อมส่งผลกระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ของตนเอง นโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อมีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามประกาศของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอกรมัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2564 ภายหลังจากการบังคับใช้ประกาศดังกล่าว มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 49 แห่ง รับโอน รพ.สต. จำนวนทั้งหมด 3,264 แห่ง โดยมี 6 จังหวัดที่รับโอน

รพ.สต. ในพื้นที่ทั้งหมดร้อยละ 100 ได้แก่ 1) หนองบัวลำภู 2) ร้อยเอ็ด 3) ขอนแก่น 4) สุพรรณบุรี 5) Mukdahan และ 6) ปราจีนบุรี (เดชะ คัพเวอเรจ, 2565)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีได้รับการถ่ายโอน รพ.สต. มาอยู่ภายใต้สังกัดเป็นจำนวนมากถึง 54 แห่ง (ข้อมูลบริการสุขภาพของไทย, 2565) และพบว่าจำนวนบุคลากรของรพ.สต.ดังกล่าวที่สมัครใจถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งหมด 207 คน จากกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 584 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี, 2566) จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในรพ.สต. ที่ถ่ายโอนมาสังกัดอบจ.อุบลราชธานีอย่างชัดเจน และความห่างไกลเรื่องระยะทางของ รพ.สต.ที่ส่วนใหญ่อยู่ตามต่างอำเภอ ทำให้การติดต่อประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีอาจเกิดความล่าช้าได้ นอกจากนี้ผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัญหาการถ่ายโอนรพ.สต. ไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหามากมาย เช่น กระบวนการทำงานในพื้นที่มีมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน (พัฒนศิริ ทงคำ, 2567) และปัญหาด้านกำลังคนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา ความก้าวหน้าของอาชีพ ค่าตอบแทนพิเศษ การให้สวัสดิการ และการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ (ระพีพงศ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ, 2567) รวมทั้งข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุข ทำให้การจ้างบุคลากร การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และการสร้างอาคารสถานที่ ไม่เพียงพอกับการให้บริการประชาชนในพื้นที่ (อรพรรณ โยธาสมุทร, 2565)

ดังนั้นการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นความท้าทายอย่างมากต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับโอน รพ.สต. ไปบริหารจัดการ เนื่องจากต้องรับภาระการโอนทั้งกำลังคน งบประมาณ อุปกรณ์ และการจัดการ ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติอาจจะเกิดปัญหาได้ ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนไม่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ หรือ รพ.สต.ที่ถ่ายโอนไปไม่สามารถปรับตัวต่อบริบทของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากร ด้านกำลังคน งบประมาณ อุปกรณ์ และการจัดการกับความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนรพ.สต. ไปปฏิบัติ จากข้อมูลดังกล่าวจึงมีความน่าสนใจเพิ่มเติมว่าการถ่ายโอน รพ.สต. ทั้ง 54 แห่ง มาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีระดับการบริหารทรัพยากรด้านกำลังคน (Man) งบประมาณ (Budget) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) อย่างไรบ้าง และการบริหารทรัพยากรในแต่ละด้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอน รพ.สต.ไปปฏิบัติหรือไม่ รวมทั้งมีปัญหายังไงบ้างในการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยจะถูกนำไปวิเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

ทบทวนวรรณกรรม

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการของตัดสินใจเชิงนโยบายพื้นฐาน โดยทั่ว ๆ ไปรวมอยู่ในกฎเกณฑ์ แต่สามารถอยู่ในรูปแบบของคำสั่งผู้บริหารที่สำคัญหรือคำตัดสินของศาลได้ด้วย (Mazmanian & Sabatier, 1989) และหมายถึงกลไก ทรัพยากร และความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนโยบายต่อการกระทำของโปรแกรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหมายถึงดำเนินการ ทำให้สำเร็จ บรรลุผลผลิตหรือทำงานให้เสร็จ (Mthethwa, 2012) รวมทั้งเป็นชุดของกิจกรรมและการดำเนินงานที่ดำเนินการโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายที่ได้รับอำนาจ (Nakamura & Smallwood, 1980) ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำนโยบายที่ได้ตัดสินใจเลือกและผ่านความเห็นชอบแล้วไปดำเนินการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติในหน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชน

ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่ามีปัจจัยจำนวนมากที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างประสบผลสำเร็จ ตามแนวคิดของ Van Meter & Van Horn (1975) ได้กำหนดปัจจัยคือ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติตามนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและการปฏิบัติตามนโยบาย 4) คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ 6) ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ Edward III (1980) ได้กำหนดปัจจัยที่มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดข้างต้น คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) โครงสร้างระบบราชการ 3) ทรัพยากร และ 4) ท่าทีของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้มีงานวิจัยที่พบผลการศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานของรัฐ (วิวัฒน์ ธีรณัฐ, 2564) การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อม มีเครื่องมือและงบประมาณที่เพียงพอ (อัญชลี ผิวงาม, 2567; กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดาการ, 2564; ธนเทพ ทองชมพู, 2558) และความเพียงพอของทรัพยากรขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (ศรัณย์ ฐิตารีย์, 2564)

ดังนั้นในการปฏิบัติตามนโยบายใดนโยบายหนึ่งได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการนำทรัพยากรที่หน่วยงานนั้นมีอยู่มาจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากทรัพยากรในหน่วยงานมักจะมีจำกัด หากไม่มีการวางแผนการจัดการทรัพยากรในหน่วยงาน จะส่งผลทำให้การนำทรัพยากรไปปฏิบัติตามนโยบายเกิดความล้มเหลว ทั้งนี้ผู้บริหารหน่วยงานและผู้ปฏิบัติตามนโยบายควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรตามหลักการ 4M ดังนี้

1. บุคลากร (Man) หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดแรงจูงใจและเพิ่มผลผลิตการทำงาน (Armstrong & Taylor, 2020) นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อการนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ จะส่งผลทำให้การปฏิบัติตามนโยบายเกิดความล้มเหลวได้

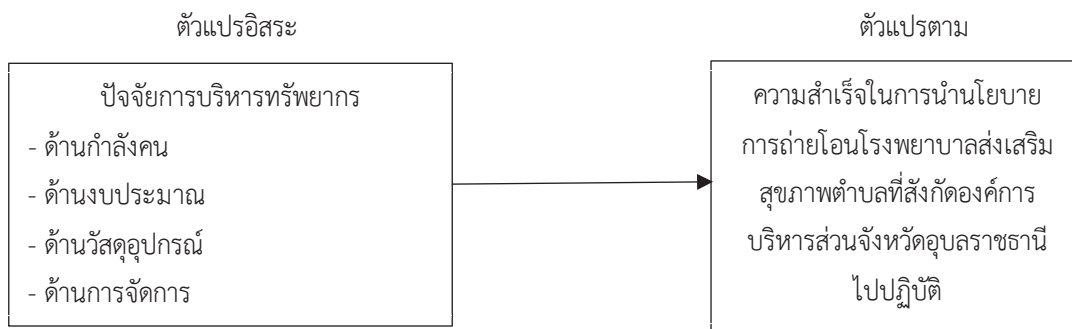
2. เงิน (Money) หรืองบประมาณ หมายถึง เงินหรือทรัพย์สินของหน่วยงาน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในด้านการลงทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการบริหารจัดการ การบริหารเงินที่มีประสิทธิภาพช่วยให้หน่วยงานมีความมั่นคงทางการเงินและสามารถขยายตัวได้อย่างยั่งยืน (Brigham & Ehrhardt, 2019) ทั้งนี้หากหน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอ หรือเบิกจ่ายได้ล่าช้า จะส่งผลทำให้การปฏิบัติตามนโยบายไม่บรรลุเป้าหมายได้

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง เครื่องมือ วัสดุสิ่งของ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินหรือทรัพย์สินที่หน่วยงานนำไปใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพต้นทุนการผลิต และการจัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพเพื่อให้หน่วยงานดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น (Stevenson, 2020) ทั้งนี้หากหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ หรือไม่พร้อมสำหรับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลทำให้การให้บริการของหน่วยงานนั้น ๆ เกิดความล่าช้าได้

4. การจัดการ (Management) หมายถึง วิธีการหรือรูปแบบการจัดการ กระบวนการในการวางแผน ควบคุม และดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถจะสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการตัดสินใจที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ (Robbins & Coulter, 2020) เช่น การใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากรคนนั้น ๆ หากหน่วยงานไม่มีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้หน่วยงานนั้นประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานได้

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักการ 4M ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ งานของ อลงกต สารกาล พุทธิพร พลอยผักแว่น และบารมี วรรณพงศ์เจริญ (2565) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการปรับปรุง 4M เช่น การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านทฤษฎีและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องด้านสาธารณสุข จัดทำคู่มือเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณภาพและความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ หรือช่องทางการสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการจัดเก็บฐานข้อมูลไว้ในแหล่งเดียวกัน อย่างไรก็ตามยังไม่พบว่ามีการนำงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรตามหลักการ 4M ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปว่าความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติซึ่งเป็นตัวแปรตาม คาดว่ามีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ จึงทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามหมายเลขใบรับรอง UBU-REC-86/2567 โดยงานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Methods Research) ด้วยการเก็บข้อมูลทั้งสองวิธีพร้อมกัน (Convergent Design) (Creswell, 2014) มีขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากร 4M ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะ รพ.สต. ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน 2567 - เดือนสิงหาคม 2567 ด้วยระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 207 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ได้ 137 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม แบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามโดยเป็นแบบปลายปิด (Close End Question)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกำลังคน 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ด้านการจัดการ นำมาจากการทบทวนวรรณกรรมการบริหารทรัพยากรตามหลักการ 4M (Armstrong & Taylor, 2020; Brigham & Ehrhardt, 2019; Stevenson, 2020; Robbins & Coulter, 2020) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิผล 2) ด้านประสิทธิภาพ 3) ด้านความพอใจ และ 4) ด้านความเสมอภาค เป็นการนำปัจจัยมาจากเกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จทางด้านนโยบายของจุมพล หนีมพานิช (2547) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire)

แบบสอบถามได้ถูกนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้ค่า IOC เท่ากับ .98 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .89 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ .70 (Nunnally & Bernstein, 1994) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences -SPSS) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

2. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักถูกคัดเลือกเป็นการเฉพาะเจาะจงจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ 3 กลุ่ม รวมทั้งหมด 19 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 1 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่รับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 17 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ และกลุ่มที่ 3 ผู้อำนวยการเขตสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 10 อุบลราชธานี 1 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการงบประมาณให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักดังกล่าวเป็นไปตามหลักการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ข้อมูลถูกจัดเก็บด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ การบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปปฏิบัติ ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่สัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ดำรงตำแหน่งงานนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และมีอายุการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20

2. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีระดับความคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

การบริหารทรัพยากร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านกำลังคน	3.58	.78	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	3.96	.69	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.81	.61	ปานกลาง
ด้านการจัดการ	4.08	.57	มาก
รวม	3.86	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} =3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารทรัพยากร ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{x} = 4.08) รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากร ด้านงบประมาณ (\bar{x} = 3.96) และน้อยที่สุด คือ การบริหารทรัพยากร ด้านกำลังคน (\bar{x} = 3.58)

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ พบว่ามีระดับความคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

ความสำเร็จ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิผล	4.15	.57	มาก
ด้านประสิทธิภาพ	4.11	.55	มาก
ด้านความพอเพียง	4.11	.58	มาก
ด้านความเสมอภาค	3.79	.65	ปานกลาง
รวม	4.04	.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ เฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพและด้านความพอเพียงในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x} = 4.11$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความเสมอภาค ($\bar{x} = 3.79$)

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ก่อนนำไปทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ ด้วยวิธีการการวิเคราะห์ หักดอยพหุคูณ โดยใช้การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระโดยการสร้าง Correlation Matrix พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .366 - .710 ซึ่งไม่เกิน .8 (Field, 2009) ดังนั้นข้อมูลชุดนี้จึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์หาค่าตัดดอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

ปัจจัยการบริหารทรัพยากร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p
	β	Beta		
1. ด้านกำลังคน	.16	.22	3.17	.002
2. ด้านงบประมาณ	.12	.14	1.60	.112
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	.28	.29	3.17	.002
4. ด้านการจัดการ	.30	.28	3.72	.000

Constant = .737 R = .737 R² = .543 R² adj = .529 df1 = 4 df2 = 136 F = 39.187

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติด้วยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร พบว่า มี 1 ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ คือ ด้านงบประมาณ

ส่วนอีก 3 ตัวแปร คือ ด้านกำลังคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม (R) เท่ากับ .737 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 54.3 ($R^2 = .543$) โดยเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .22 (\text{กำลังคน}) + .29 (\text{วัสดุอุปกรณ์}) + .28 (\text{การจัดการ})$$

โดยสรุป พบว่าด้านวัสดุอุปกรณ์มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ รองลงมาคือด้านการจัดการ และด้านกำลังคนตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่ากำลังคนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปปฏิบัติ เช่น หากได้รับกำลังคนเต็มตามจำนวนกรอบอัตรากำลังของขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีการแบ่งขนาดเป็นขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ตามจำนวนประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยขนาดเล็กจะมีอัตรากำลังได้ 7 คน ขนาดกลางได้ 12 คน และขนาดใหญ่ได้ 14 คน จะทำให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาพบว่ามีปัญหาความก้าวหน้ามากขึ้น เช่น การมีโอกาสขอตำแหน่งเชี่ยวชาญหรือชำนาญการได้มากขึ้น และเงินเดือนไม่ทันเพดานเงินเดือน

สำหรับงบประมาณพบว่าส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เนื่องจากเมื่อถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจในการอนุมัติเบิกจ่ายได้เองในวงเงินไม่เกิน 1 แสนบาท นอกจากนี้การจัดการยังมีความรวดเร็วมากขึ้น กล่าวคือ การอนุมัติการดำเนินงานจะมาจากนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีโดยตรง จึงเป็นการลดขั้นตอนการสั่งการจากที่เคยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีระดับการบังคับบัญชาหลายระดับ และการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพของผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ของกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ส่งผลทำให้การประสานงานระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีเกิดความรวดเร็วมากขึ้น

3. ปัญหาในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และการให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักมาวิเคราะห์และแยกแยะออกเป็นประเด็นปัญหาดังนี้

3.1 ด้านกำลังคน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ากำลังคนในหน่วยงานมีน้อยและยังขาดแคลน แม้ว่าจะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรที่แต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถบรรจุได้ แต่ยังไม่สามารถบรรจุกำลังคนได้เต็มกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากยังเป็นช่วงการเริ่มต้นการถ่ายโอน ทำให้บุคลากรที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวนมากยังมีความไม่มั่นใจในการถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตำแหน่งที่ยังขาดแคลน เช่น แพทย์แผนไทย พยาบาลวิชาชีพ ทันตบุคลากร นักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ไม่เต็ม ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสนับสนุนผลดังกล่าว โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกือบทั้งหมดยังมีจำนวนบุคลากรไม่เต็มตามจำนวนกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายทั้งหมด ถึงแม้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีอำนาจในการจ้างเหมาลูกจ้างให้มาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ขาดแคลน เช่น เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี แต่การจ้างเหมาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาระงานด้านงบประมาณของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการจ้างเหมาไม่ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเหมือนกับบรรจุบุคลากรให้เป็นข้าราชการ

3.2 ด้านงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นตรงกันว่า ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่กำหนดในคู่มือการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยโรงพยาบาลขนาดเล็กจะต้องได้รับการจัดสรร 1 ล้านบาท ขนาดกลางจะต้องได้รับการจัดสรร 1.5 ล้านบาท และขนาดใหญ่จะต้องได้รับการจัดสรร 2 ล้านบาท อย่างไรก็ตามผู้ตอบยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยส่วนมากมีความคิดเห็นว่ายังมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน และได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กรณีส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่าการเบิกจ่ายและอนุมัติงบประมาณมีความล่าช้า เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเวชปฏิบัติ ทั้งนี้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสนับสนุนผลดังกล่าว โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่ายังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตรงตามจำนวนที่กำหนดไว้ในคู่มือการถ่ายโอน แต่ก็ยังสามารถดำเนินงานตามงบประมาณที่มีอยู่

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอในการปฏิบัติงาน และได้รับการจัดสรรอุปกรณ์เพิ่มเติมจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี แต่ผู้ตอบบางส่วนมีความคิดเห็นว่ายังมีความต้องการวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม เช่น เครื่องผลิตออกซิเจน เครื่องพ่นยา เพื่อให้การบริการแก่ผู้ป่วยมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสนับสนุนผลดังกล่าว โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่ายังมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน แต่อาจจะมี ความล่าช้าบ้างในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากมีระเบียบการเบิกจ่ายที่ต่างจากระเบียบเดิมของกระทรวงสาธารณสุข

3.4 ด้านการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในประเด็นที่หลากหลาย เช่น การขออนุมัติจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีต้องใช้เวลานานพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นที่ว่าระยะทางของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลายแห่งกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีระยะทางที่ไกลกันมาก จึงทำให้ใช้เวลานานในการประสานงานหรือการส่งเอกสาร ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าในการอนุมัติ และความไม่เข้าใจในระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดโดยกระทรวงมหาดไทย ซึ่งยังเป็นสิ่งใหม่สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจ รวมทั้งการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังต้องมีความเกี่ยวข้องกับกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นต้นสังกัดเดิม เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความซ้ำซ้อน เนื่องจากต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีด้วย ทั้งนี้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสนับสนุนผลดังกล่าว โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่าปัญหาเรื่องการปรับตัวระเบียบใหม่ จากเดิมเคยใช้ระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข แต่เมื่อถ่ายโอนมาแล้วต้องมาใช้ระเบียบของกระทรวงมหาดไทยแทน ซึ่งมีความละเอียดในเรื่องของการจัดทำเอกสาร บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการศึกษาและทำความเข้าใจกับระเบียบใหม่

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ต้องการให้มีการบรรจุกำลังคนให้เต็มกรอบอัตรากำลัง การได้รับจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามคู่มือการถ่ายโอน การลดขั้นตอนการติดต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้สั้นลง และการสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสนับสนุนผลดังกล่าว โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่าควรมีข้อเสนอแนะ เช่น การบรรจุบุคลากรเป็นข้าราชการ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีจำนวนบุคลากรเต็มตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ นโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากระดับบนต้องมีความชัดเจนมากขึ้น ผู้บริหารระดับกระทรวงควรให้ความสนใจต่อนโยบายดังกล่าวมากขึ้น การดำเนินงานถ่ายโอนควรจะต้องเป็นไปตามคู่มือ

การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะเรื่องของกำลังคนและงบประมาณที่ควรจัดสรรให้ได้ครบตามที่คู่มือกำหนดไว้ และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเอง เนื่องจากระเบียบบางเรื่องยังต้องใช้ระเบียบเดิมของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอาจจะมีความไม่สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ควรทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความโดดเด่นมากขึ้น เช่น การสร้างอาคารให้มีความทันสมัยขึ้น เพื่อให้มีความแตกต่างจากที่เคยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และในอนาคตองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีควรมีโรงพยาบาลเป็นของตนเอง เพื่อเพิ่มความสะดวกในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างครบถ้วน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ

1.1 การบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คาดว่ามีสาเหตุมาจากการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีเพียงไม่นาน จึงกำลังอยู่ในช่วงระหว่างการปรับตัวให้เข้ากับการบริหารทรัพยากรภายใต้บริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของของตุลยวดี หล่อตระกูล (2563) และตุลยวดี หล่อตระกูล อนุวัต กระสังข์ และธิดิฎฐิ หมั่นมี (2564) ที่พบว่าบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการให้บริการสาธารณสุข ด้านการบริหารจัดการบุคลากรด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์ อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิไกร แสนสีลา กฤษกันทร สุวรรณพันธ์ และสุพัฒน์ อาสนะ (2566) ที่พบว่า การรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คาดว่ามีสาเหตุมาจากการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีเป็นอย่างดีเกือบทุกด้าน ซึ่งมีความไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิไกร แสนสีลา กฤษกันทร สุวรรณพันธ์ และสุพัฒน์ อาสนะ (2566) ที่พบว่าปัญหา นโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8 ยังมีความไม่ชัดเจน ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุม ภารกิจ การถ่ายโอน และองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่มีความพร้อมในการรับการถ่ายโอน

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารทรัพยากร ด้านกำลังคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายถ่ายโอนไปปฏิบัติ คาดว่ามีสาเหตุมาจากการที่หากได้รับการบรรจุกำลังคนตามกรอบอัตรากำลังทั้งหมด จะทำให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่ และหากมีวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของนภัสภรณ์ เชิงสะอาด สิทธิพร สุนทร และเสาวลักษณ์ นิกฤษพิทยา (2565) ที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอน ขณะที่ปัจจัยด้านงบประมาณไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนไปปฏิบัติ คาดว่ามีสาเหตุมาจากการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถบริหารจัดการงบประมาณตามที่มีอยู่ได้เป็นอย่างดี ถึงแม้จะยังไม่ได้รับการจัดสรร

งบประมาณตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการถ่ายโอน สอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ ผ่องอ่วย และโชติ บดีรัฐ (2566) ที่พบว่า งบประมาณที่จะได้รับจากการถ่ายโอนยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้จัดตั้งงบประมาณรองรับการถ่ายโอนไว้จึงทำให้ไม่ประสบปัญหาด้านงบประมาณ

2. ปัญหาในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ไปปฏิบัติ พบว่าปัญหาส่วนใหญ่ คือ บุคลากรในหน่วยงานมีน้อยและยังขาดแคลนในบางตำแหน่งงาน คาดว่ามีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรยังไม่เชื่อมั่นต่อการถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมาแล้วมีบุคลากรไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับการศึกษาของพัฒนา ทงคำ (2567) ที่พบว่าปัญหาภายหลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปอยู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ กระบวนการทำงานในพื้นที่มีมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของระพีพงศ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ (2567) ที่พบว่าผลกระทบของการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบกับปัญหาด้านกำลังคนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา ความก้าวหน้าของอาชีพ ค่าตอบแทนพิเศษ การให้ความดีความชอบ และการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่

3. ข้อเสนอแนะการพัฒนา นโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าส่วนใหญ่ต้องการให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานถ่ายโอนควรจะต้องเป็นไปตามคู่มือการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะเรื่องของกำลังคนและงบประมาณที่ควรจัดสรรให้ได้ครบตามที่คู่มือที่กำหนดไว้ คาดว่ามีสาเหตุมาจากการที่กำลังคนถูกพบว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของศรณีย์ อวนศรี และคณะ (2567) ที่พบว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย ควรมีการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ในการเพิ่มกรอบอัตรากำลังบุคลากร เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามบริบทของตน รวมทั้งตามปัญหาและข้อจำกัดในแต่ละพื้นที่ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณด้านบุคลากร และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของระพีพงศ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ (2567) ที่พบว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพได้แก่ 1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านกำลังคน ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณแก่ คณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) กองสาธารณสุขใน อบจ. และกลไกระดับอำเภอ และ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

โดยสรุปผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานประมาณควรดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตาม คู่มือการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีงบประมาณเพียงพอในการนำไปใช้พัฒนาการบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ควรบรรจุบุคลากรให้เต็มตามกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่ง เพื่อให้ รพ.สต. มีบุคลากรที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ควรให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่บุคลากรที่ถ่ายโอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง และส่งผลต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ เกิดความรวดเร็วมากขึ้น เช่น การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์
4. กระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดนโยบายการถ่ายโอนให้มีความชัดเจนมากขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย โดยเน้นถึงผลลัพธ์การให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพแก่ประชาชนเพื่อที่จะได้ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความสำเร็จได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นการประเมินว่าการบริการด้านสาธารณสุขหลังจากการถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการบริการมากกว่าก่อนการถ่ายโอนหรือไม่
2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นการหาแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปปฏิบัติในจังหวัดอื่นที่มีบริบทที่คล้ายคลึงกันหรือมีจำนวน รพ.สต. ที่ถูกถ่ายโอนใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นการนำจุดเด่นในการบริหารจัดการของจังหวัดนั้นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับรพ.สต.ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนหทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร. (2564). การนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา Smart Hospital ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3). 152-164.
- ข้อมูลบริการสุขภาพของไทย. (2565). รายชื่อโรงพยาบาลสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566 จาก <https://healthserv.net/healthupdate/14095>.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เดอะ คัพเวอเรจ. (2565). ลุยวิจัยกระจายอำนาจด้านสุขภาพ จัดทำข้อเสนอ ‘คน-เงิน-ของ’ หลังถ่ายโอน รพ.สต.

ไป อบจ. สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.thecoverage.info/news/content/3828>.

ตุลยวดี หล่อตระกูล. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา*, 12(1), 64-72.

ตุลยวดี หล่อตระกูล อนุวัต กระสังข์ และธิดิวิฑูมิ หมั่นมี. (2564). ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารนิติบุคคล*, 7(6), 29-42.

ชนเทพ ทองชมภู. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

กรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(2), 25-52.

นภัสภรณ์ เชิงสะอาด สิทธิพร สุนทร และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 12(3), 112-126.

พัฒนทิกรณ์ ทองคำ (2567). การพัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ภายหลังจากถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปอยู่

องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนา ด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, 10(1), 176-198.

ระพีพงศ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ. (2567). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการผลกระทบของการถ่ายโอนโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อระบบสุขภาพปฐมภูมิ: กรณีศึกษานโยบายสามหม้อ ใน 5 จังหวัด. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

วารภรณ์ ผ่องอ่วย และโชติ บดีรัฐ. (2566). การศึกษาการเตรียมความพร้อมต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 9(2), 44-56.

วิวัฒน์ หิรัญรักษ์. (2564). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายสาธารณสุขไปปฏิบัติ กรณีศึกษา ตำบลบางประมุง อำเภอโกรกพระ

จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 8(1), 96-103.

วุฒิไกร แสนสีลา กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์ และสุพัฒน์ อาสนะ. (2566). การรับรู้ และความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อ

ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตสุขภาพที่ 8. *วารสารมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 36(1), 67-84.

ศรัณย์ จิตารีย์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ.

วารสารบัณฑิตศึกษา มรภ. บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา, 6(2), 30-42.

ศรวณีย์ อวนศรี และคณะ. (2567). การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย:

ความก้าวหน้าและความท้าทาย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 18(3), 314-330.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (2566). สถิติจำนวนข้าราชการที่ถ่ายโอนมา อบจ.อุบลราชธานี. อุบลราชธานี:

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี.

อรพรรณ โยธาสมุทร. (2565). การถ่ายโอนโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงไถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อลงกต สารกาล พุทธิพร พลอยผักแว่น และบารมี วรรณพงษ์เจริญ. (2565). การประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. *สถาบันพระปกเกล้า*, 20(3), 34-62.
- อัญชลี ผิวงาม. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย อสม. หมอประจำบ้านไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดนครนายก. *วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (15th ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Brigham, E. F. & Ehrhardt, M. C. (2019). *Financial Management: Theory & Practice*. (16th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (4th ed.). California: SAGE Publications.
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3th ed.). London: Sage Publications.
- Mazmanian, D. A. & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and Public Policy with a New Perspective*. Retrieved August 9, 2024, from <http://www.des.ucdavis.edu/Faculty/Sabatier/mazmaniansabatier.pdf>.
- Mthethwa, R. M. (2012). Critical Dimensions for Policy Implementation. *African Journal of Public Affairs*, 5(2), 36-47.
- Nakamura, R.T. & Smallwood, F. (1980). *The Politics of Policy Implementation*. New York: St. Martin's Press.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2020). *Management*. (15th ed.). London: Pearson.
- Stevenson, W. J. (2020). *Operations Management*. (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6(4), 445-488.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.