

สภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากร
หลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
Management Conditions of Sub-district Health Promotion Hospitals
According to Personnel Perceptions After Transferring Missions to
the Pathum Thani Provincial Administrative Organization

จิระศักดิ์ ทัพพา* วัชรภรณ์ ชุนแสนดี

Jerasak Thappa* Watcharaporn Chunsandee

คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Faculty of Allied Health Sciences, Pathumthani University

Email: svection99@gmail.com

Received 19 July 2025

Revised 15 September 2025

Accepted 29 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจ ทั้งหมด 13 แห่ง จำนวน 71 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะเวลา 3 ปี โดยจัดโครงสร้างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค และกลุ่มงานเวชปฏิบัติ มีการสรรหาบุคลากรโดยการรับโอนรับย้ายและสอบแข่งขัน มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งฝึกอบรมและศึกษาต่อ การเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการปรับปรุงกรอบตำแหน่งงานให้สูงขึ้นและจัดสรรโบนัสตามเกณฑ์ประเมิน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรด้านการเงินและบัญชีและเจ้าหน้าที่พัสดุ ปัญหาความวิตกกังวลของบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนสายงานไม่ได้รับการพิจารณา และการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 3) แนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรสรรหาบุคลากรและทำการบรรจุเพิ่มเติมตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่กำหนดไว้ตามขนาด ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และควรจัดหาพื้นที่แห่งใหม่ในการก่อสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีพื้นที่คับแคบ

คำสำคัญ: สภาพการบริหารจัดการ ปัญหาและอุปสรรค การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the management conditions of sub-district health promotion hospitals, 2) analyze problems and obstacles in the management of sub-district health promotion hospitals, and 3) propose guidelines for improving and developing sub-district health promotion hospitals to the Pathum Thani Provincial Administrative Organization. The study population was 71 civil servants working in 13 sub-district health promotion hospitals who had transferred their duties and were selected by purposive sampling. The study instrument was a questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, and content analysis.

The research results revealed that 1) Pathum Thani Provincial Administrative Organization has set a 3-year personnel plan for sub-district health promotion hospitals, which was structured into 3 groups: Public Health Administration Group, Disease Prevention and Control Promotion Group, and Medical Practice Group. The personnel were recruited through transfer/relocation and competitive examination. The personnel development plan was developed by sending them for training and further education. The strengthening motivation was achieved by improving job position frameworks and allocating bonuses based on evaluation criteria. 2) The problems and obstacles in the management include the shortage of finance, accounting personnel, and procurement personnel. The concerns of personnel who change careers are not considered, and the budget allocation is not allocated according to what the law stipulates. 3) The guidelines for improving and developing sub-district health promotion hospitals should recruit and fill additional personnel according to the structure framework specified by the size of the sub-district health promotion hospital, and should find a new area to construct a sub-district health promotion hospital with a narrow area.

Keywords: Management Conditions, Problems and Obstacles, Improving and Developing, Sub-District Health Promotion Hospitals, Pathum Thani Provincial Administrative Organization

1. บทนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 250 ได้บัญญัติแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) โดยกำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีนามัย โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม และในระยะสุดท้ายให้ถ่ายโอนให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำแผน และดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนามินทราชนิ) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วจำนวน 27 แห่งในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 19 แห่ง ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 4 แห่ง ในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 1 แห่ง ในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 6 แห่ง ในปี พ.ศ. 2562 และจำนวน 8 แห่ง ในปี พ.ศ. 2563 รวมทั้งสิ้น 65 แห่ง จากจำนวนสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนามินทราชนิ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล 9,787 แห่งทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

ในวันที่ 1 ตุลาคม 2565 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนามินทราชนิ จำนวน 3,264 แห่ง ได้ถูกถ่ายโอนภารกิจไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมด ตามมติเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 และวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถูกถ่ายโอนภารกิจครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ 47.5 จากจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 6,872 แห่งใน 49 จังหวัด และคิดเป็นร้อยละ 33.39 ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมดของประเทศ จำนวนบุคลากรที่ถูกถ่ายโอนรวมทั้งสิ้น 21,829 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 11,992 ราย และประเภทการจ้างงานอื่น จำนวน 9,837 ราย แบ่งเป็นสายงานบริการทางการแพทย์ จำนวน 13,034 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.7 ของบุคลากรที่ประสงค์ถ่ายโอนทั้งหมด สายสนับสนุนวิชาชีพและสายสนับสนุนงานบริหาร จำนวน 8,795 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 ซึ่งพบว่ามีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่โอนย้ายบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปทั้งหมด คิดเป็นกว่าร้อยละ 75 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายบุคลากรไปมากกว่าครึ่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 21 โอนย้ายบุคลากรไปน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ประมาณร้อยละ 2.4 และไม่มีบุคลากรสมัครใจโอนย้าย ประมาณร้อยละ 1.13 (สำนักข่าว Hfocus, 2565) เป้าหมายสำคัญของการ ถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ ประชาชนจะต้องได้รับประโยชน์มากขึ้น ปัจจัยเสี่ยงลดลง และสามารถเข้าถึงบริการได้มากขึ้น มีค่าใช้จ่ายที่น้อยลง

จากสภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านมา พบว่า ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรมีน้อยมาก อัตราค่าจ้างที่ทางกระทรวงสาธารณสุขจัดสรรให้ นั้นไม่ครอบคลุมทุกวิชาชีพ ทำให้มีความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพสูงมาก การบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งต้องการมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ทำ มีงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และมีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่ครบตามกรอบโครงสร้าง อัตราค่าจ้างที่รัฐบาลจัดตั้งไว้ (สำนักข่าว Hfocus, 2564) จึงตัดสินใจถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามกฎหมายบังคับ ซึ่งอาจส่งผลให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในการจัดการระบบสุขภาพปฐมภูมิ

จังหวัดปทุมธานี ได้มีการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว จำนวน 13 แห่ง จากจำนวนทั้งหมด 74 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.57 ซึ่งการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในชุดแรกทั้ง 13 แห่งนี้ จะเป็นบทพิสูจน์ถึงความสามารถขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ตามกรอบแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอมาลัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนามรินทราธิณี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.) เพื่อเป็นการติดตามการพัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนให้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังมีการถ่ายโอนภารกิจไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แล้วประมาณ 1 ปี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะถูกนำเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้สามารถดำเนินการจัดการระบบสุขภาพปฐมภูมิ ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

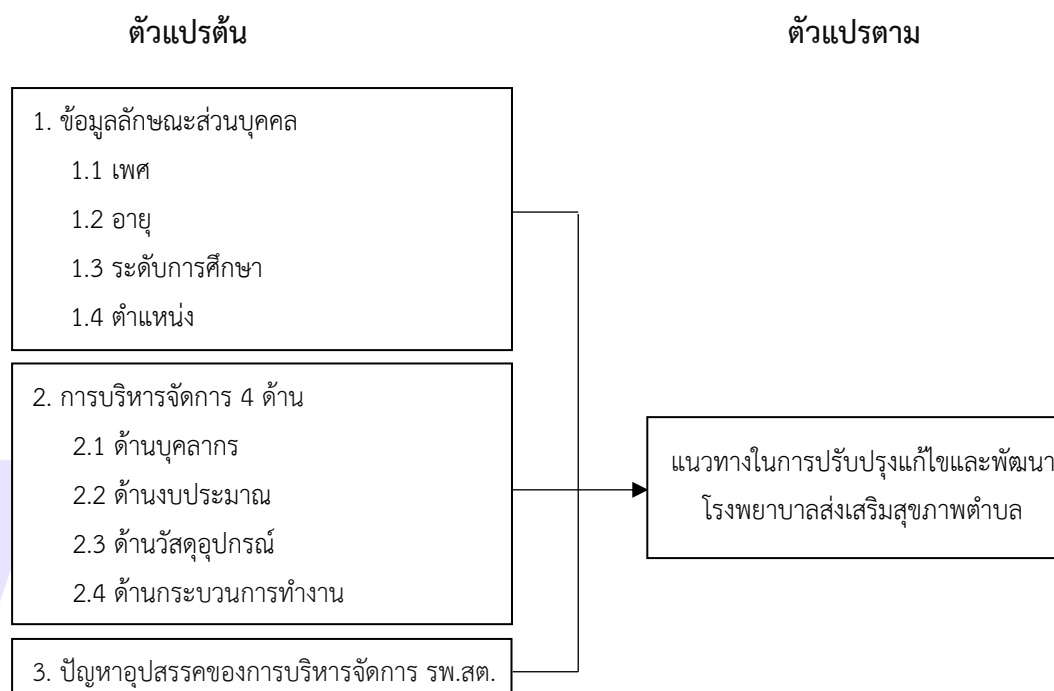
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ และแพทย์แผนไทย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน โดยการเลือกมาทั้งหมดแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) ทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ และด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามแต่ละด้านเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านอื่น ๆ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายเปิด (Open Ended)

ส่วนที่ 4 แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน และด้านอื่น ๆ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายเปิด (Open Ended)

4.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขออนุญาตนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจทั้ง 13 แห่ง โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจข้อคำถามสามารถซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมจากผู้วิจัย

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วย 2 วิธี ได้แก่

4.4.1 วิธีการเชิงปริมาณ ด้วยการทำให้ข้อมูลสามารถนับได้ โดยการจัดกลุ่มถ้อยคำหรือประโยคข้อความเป็นกลุ่มหรือหมวดหมู่ แล้วทำการแจกแจง ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ จำนวน และร้อยละ

4.4.2 วิธีการเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปความ (Summative Content Analysis)

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

4.6 พหุทัศคติของกลุ่มตัวอย่าง

ได้รับการรับรองโครงการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี โครงการวิจัยเลขที่ 008/2566 ลงวันที่ 22 กันยายน 2566

5. ผลการวิจัย

5.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.60 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.13 มีระดับการศึกษามากที่สุด คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.04 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คิดเป็นร้อยละ 17.80 และเป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 82.20 โดยตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ นักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 26.67 และน้อยที่สุด คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 5.00

5.2 สภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.2.1 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้จัดทำแผนหรือปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามความเหมาะสมกับปริมาณงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ โดยมีการกำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุข 3 ปี มีการจัดกรอบอัตรากำลังบุคลากรตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ ขนาดเล็ก (S) ขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่ (L) ตามจำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก มีประชากรน้อยกว่า 3,000 คน อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 7 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง มีประชากรรับผิดชอบจำนวน 3,000 – 8,000 คน มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 12 คน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ มีจำนวนประชากรมากกว่า 8,000 คน มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 14 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร ประกอบด้วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ และนักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และหรือนักวิชาการทันตสาธารณสุข และกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และหรือแพทย์แผนไทย

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เต็มตามกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่วางแผนไว้ โดยมีการประกาศรับโอน รับย้าย ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ว่าง และประกาศรับด้วยวิธีพิเศษในส่วนของตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทย ทันตภิบาล ธุรการ และการเงิน จัดบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ จัดให้มีบริการระบบสุขภาพแก่ประชาชนครอบคลุม 5 มิติ ได้แก่ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การบำบัดและป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และการคุ้มครองผู้บริโภค

3) มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามสายงานวิชาชีพ ตามความชำนาญและประสบการณ์ มีการจัดทำแผนและให้การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความประสงค์หรือเจตจำนงทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยปรับปรุงกรอบตำแหน่งงานให้สูงขึ้น จากตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ และจากตำแหน่งชำนาญการเป็นอาวุโส ทำการประเมินเพื่อการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานตามกรอบตำแหน่งที่ปรับปรุง มีการจัดสรรโบนัสตามเกณฑ์ประเมิน 1.49 – 1.5 เท่าของเงินเดือน ให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมตามขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (S, M, L) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถตามคุณวุฒิ มีการจัดสรรรถยนต์ราชการ 4 ประตู และสนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์อย่างเพียงพอ

4) ส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนำเสนอผลงานวิชาการประจำปีระดับพื้นที่ เพื่อการคัดเลือกสู่การประกวดในเวทีวิชาการระดับจังหวัด และระดับกระทรวงสาธารณสุข มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้และเผยแพร่ต่อชุมชน ส่งเสริมการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของแต่ละพื้นที่ตามบริบท สนับสนุนให้มีการพัฒนางานโดยการวิจัยแบบ R2R เพื่อนำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรให้เข้มแข็งสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้

5.2.2 ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดทำแผนงบประมาณประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้การพิจารณาและอนุมัติงบประมาณประจำปี โดยมีการจัดทำแผนงบประมาณค่าใช้จ่ายปีละ 2 ครั้ง เพื่อนำมาใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายเงินบำรุงและแผนงบประมาณรายจ่ายที่จำเป็นตามความต้องการหรือจำเป็นเร่งด่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แผนงบประมาณหมวดเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้างประจำ ค่าอยู่เวรนอกเวลาราชการ แผนการจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์สำนักงาน แผนพัฒนาบุคลากร แผนจัดปรับปรุงอาคารสถานที่ แผนงานโครงการดำเนินงาน และแผนขอรับการสนับสนุนครุภัณฑ์ประจำปีจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้การอนุมัติโครงการและงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการ แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เสนอขอทุกโครงการ โดยให้การอนุมัติโครงการและงบประมาณ หลังการเสนอขออนุมัติ ประมาณ 1 - 15 วัน ถ้าวางเงินเกิน 1 แสนบาท ต้องรออนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ถ้าไม่เกิน 1 แสนบาท เป็นอำนาจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการอนุมัติเบิกจ่ายได้ทันที

3) ผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินการปรับบัญชีเงินเดือนหลังการถ่ายโอนภารกิจ คือ ทำให้การขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าอยู่ในสังกัดเดิมกระทรวงสาธารณสุข แต่ได้รับโบนัสสมทบ แต่บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อย จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนสูงกว่าอยู่ในสังกัดเดิมกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากการปรับ

เงินเดือนจริง ตามกรอบอัตรากำลังของตำแหน่ง มีตารางเทียบขั้นเงินเดือน ที่ทำให้มองเห็นภาพชัดเจนในการขึ้นอัตราเงินเดือน

4) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มอบอำนาจให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินการเก็บรักษาเงินบำรุง และมอบอำนาจในการอนุมัติการใช้เงินบำรุงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินบำรุง และนำส่งคลัง จำนวน 3 คน ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจในการอนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง และอนุมัติจ่ายเงินบำรุงได้ในวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถเก็บรักษาเงินสดได้ไม่เกิน 5,000 บาท เงินสดที่เกิน 5,000 บาท ต้องนำฝากเข้าบัญชีธนาคารทุกสัปดาห์

5.2.3 ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดทำแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ได้ในวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท โดยต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ถ้าวงเงินเกิน 100,000 บาท จะต้องเสนอให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นผู้อนุมัติ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้ตรวจรับพัสดุ โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำหน้าที่หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และบุคลากรทำหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุ ส่วนการจัดซื้อยา เวชภัณฑ์ และวัคซีน ยังไม่สามารถดำเนินการจัดซื้อได้ จึงต้องอาศัยโรงพยาบาลแม่ข่ายเป็นคลังในการเบิกจ่ายไปก่อน และองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มอบอำนาจให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์สำนักงานที่ชำรุดที่ใช้งานไม่ได้ และให้นำเงินส่งคืนคลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามระเบียบพัสดุ

5.2.4 ด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน

1) ในการจัดบริการสุขภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่งเสริมให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินการจัดบริการสุขภาพได้ตามความต้องการของทีมงานและเครือข่ายสุขภาพ ทั้งงานรักษาพยาบาล งานป้องกันควบคุมโรค งานสร้างเสริมสุขภาพ และงานฟื้นฟูสุขภาพ ตามบริบทและสภาพปัญหาของพื้นที่ ตามความต้องการของประชาชน และตามความเป็นจริงที่สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ ในกรณีที่ยังสรรหาบุคลากรใหม่ไม่ได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะส่งบุคลากรเข้าไปช่วยเหลือชั่วคราว ทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอัตรากำลังของบุคลากรในการดำเนินงานมากขึ้น ในการทำงานจะเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาสุขภาพของชุมชน แล้วนำปัญหาที่ได้มาวางแผนในการแก้ไข เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากบริการอย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้ได้เปิดโอกาสให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพิ่ม และการขอเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรให้เต็มตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง

2) ในการควบคุมกำกับงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มอบหมายให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดเฉพาะที่จำเป็นและมีผลต่อประชาชน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้จริง มีการมอบหมายภาระงานให้บุคลากรเป็นรายบุคคล มีการควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายเดือนและรายปี

โดยมีกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ประสานและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

3) ในการตัดสินใจ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน เช่น การอนุมัติการลาของเจ้าหน้าที่ การเบิกจ่ายงบประมาณในวงเงินที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบงานหลักสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเสรี เมื่อผู้รับผิดชอบงานหลักไม่สามารถตัดสินใจได้ ก็เสนอปัญหาให้ผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลช่วยตัดสินใจ เพื่อหาทางออกร่วมกันในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการสร้างความร่วมมือกันของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

4) ในการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารโดยผ่านทางเพจเฟซบุ๊กของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยการประชาสัมพันธ์ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ได้แก่ การประชาสัมพันธ์โดยผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้นำชุมชนไลน์ (Line) หนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ Application ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสร้างขึ้นเอง ส่วนการประชาสัมพันธ์เชิงรับโดยการผ่านประชาชนผู้รับบริการ

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.3.1 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคที่พบได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่ทันตภิบาล และนักวิชาการสาธารณสุข ทำให้งานบริการด้านสาธารณสุขไม่ครอบคลุมประชาชนในพื้นที่ บุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่กายภาพบำบัดจากโรงพยาบาลแม่ข่ายช่วยในการบริการด้านการตรวจรักษาลดน้อยลง ส่งผลให้ประชาชนต้องเดินทางไปตรวจรักษาที่โรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไปมากขึ้น และปัญหาความวิตกกังวลของบุคลากรในการปรับเปลี่ยนสายงานจากเจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งยังไม่ได้รับการพิจารณา

5.3.2 ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีพื้นที่จำกัดและคับแคบ ไม่สามารถขยายพื้นที่ในการต่อเติมอาคารได้ หรือต่อเติมได้เพียงเล็กน้อย ทำให้พื้นที่ในการให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการเข้ารับบริการ การเบิกจ่ายและเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ไม่คล่องตัว ขาดการสนับสนุนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย และเครื่องมือในการทำงานไม่ได้รับการ Calibrate ทำให้ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพของเครื่องมือได้ และบ้านพักเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

5.3.3 ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีพื้นที่จำกัดและคับแคบ ไม่สามารถขยายพื้นที่ในการต่อเติมอาคาร

ได้หรือต่อเติมได้เพียงเล็กน้อย ทำให้พื้นที่ในการให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการเข้ารับบริการ การเบิกยาและเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ไม่คล่องตัว ขาดการสนับสนุนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย และเครื่องมือในการทำงานไม่ได้รับการ Calibrate ทำให้ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพของเครื่องมือได้ และบ้านพักเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

5.3.4 ด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ความสับสนในการประสานสั่งการทำงานด้านหนังสือราชการประสานงานจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ที่ส่งให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่ไม่ได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้รับทราบ ทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และด้านงานพัสดุ และการขาดความพร้อมในระบบของคลังยา เวชภัณฑ์ และ Lab ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ยังไม่สามารถจัดหาให้ได้

5.4 แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรมีดังนี้

5.4.1 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรและบรรจุเพิ่มเติมตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร 3 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เพิ่มมากขึ้น มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อหรือการส่งบุคลากรไปอบรมเพิ่มความรู้ มีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจแก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อคลายความวิตกกังวลของบุคลากรให้ลดน้อยลง และควรมีการจัดระบบการให้ค่าปรึกษาแก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีบุคลากรด้านการแพทย์และพยาบาลในการให้คำปรึกษา

5.4.2 ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนตามเกณฑ์ขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามความเป็นจริง ควรเพิ่มอำนาจแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างได้มากกว่า 100,000 บาท ควรจัดทีมให้การดูแลและช่วยเหลือในด้านระบบการเงินและบัญชี การพัสดุ และระบบแผนงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อสมุนไพรและยาสมุนไพรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน และควรเพิ่มงบประมาณค่าตอบแทนการอยู่เวรรักษาการณ์ สวัสดิการต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกับค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

5.4.3 ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรจัดหาพื้นที่แห่งใหม่ในการก่อสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีพื้นที่คับแคบ ไม่สามารถขยายหรือต่อเติมอาคารได้ เพื่อให้มีพื้นที่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ควรเร่งรัดดำเนินการเรื่องเช่าที่ดินหรือขอใช้ที่ดินวัดให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ และเร่งรัดดำเนินการปรับปรุงหรือต่อเติมอาคารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ขออนุมัติดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และควรจัดสร้างบ้านพักอาศัยให้เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ เพื่อการสร้างสวัสดิการและแรงจูงใจให้กับบุคลากร

5.4.4 ด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน ควรมีทีมให้การสนับสนุนหรือเป็นพี่เลี้ยงในการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแก่บุคลากร ควรจัดตั้งศูนย์คลังยาและเวชภัณฑ์ทางการแพทย์สำหรับเก็บรักษายาและเวชภัณฑ์เพื่อให้การสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเพียงพอ ควรมีศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมรายงานด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรสนับสนุนด้านวิชาการที่ไร้รอยต่อจากกระทรวงสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านบุคลากรทางการแพทย์ การบริการทางการแพทย์ และการนิเทศงาน เร่งรัดจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ และสนับสนุนการจัดเวทีนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง

5.4.5 ด้านอื่น ๆ มีดังนี้ คือ ควรมีการจัดตั้งกลุ่มจิตอาสาในการช่วยงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ควรจัดตั้งเครือข่ายการทำงานที่บูรณาการระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น Telemedicine เพื่อปรึกษาแพทย์ได้ตลอดเวลา มีการนำระบบลีน (LEAN) ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นศูนย์การแพทย์ โดยมีการดำเนินงานตามแบบศูนย์การแพทย์บึงยี่โถ ภายในระยะเวลา 5 - 10 ปี

6. อภิปรายผล

6.1 สภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ หลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มี 4 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร

พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำแผนหรือปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามความเหมาะสมกับปริมาณงานและขอบเขตอำนาจหน้าที่ ซึ่งได้มีการกำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุข 3 ปี มีการจัดกรอบอัตรากำลังบุคลากรตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ ขนาดเล็ก (S) ขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่ (L) ตามจำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก ที่มีประชากร ในความรับผิดชอบน้อยกว่า 3,000 คน จะมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จำนวน 7 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง ที่มีประชากรรับผิดชอบจำนวน 3,000 – 8,000 คน จะมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จำนวน 12 คน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนประชากรมากกว่า 8,000 คน จะมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จำนวน 14 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานธุรการ และนักวิชาการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และหรือนักวิชาการทันตสาธารณสุข และ

กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และหรือแพทย์แผนไทย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

การจัดสรรบุคลากรโดยการประกาศรับโอน รับย้ายข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ว่าง มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามสายงานวิชาชีพ ตามความชำนาญ และประสบการณ์ มีการจัดทำแผนและให้การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความประสงค์หรือการแสดงเจตจำนงทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553, น. 24 - 26) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) ที่ให้มีคุณภาพ จะต้องบรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเป็นประจำ

การเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงกรอบตำแหน่งงานให้สูงขึ้น จากตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งชำนาญงานเป็นอาวุโส และทำการประเมิน เพื่อการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ตามกรอบตำแหน่งที่ปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ที่กำหนดไว้ว่า กรณีเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่มีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขและพยาบาลวิชาชีพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. และสำนักงบประมาณเพื่อให้การอุดหนุนงบประมาณ

การจัดสรรโบนัสเป็นไปตามเกณฑ์ประเมิน 1.49 - 1.5 เท่าของเงินเดือน มีการให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมตามขนาดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (SML) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามความเหมาะสมกับคุณวุฒิ มีการสนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์อย่างเพียงพอ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ที่กำหนดไว้ตามแผนการดำเนินงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการนำเสนอผลงานวิชาการประจำปี ระดับพื้นที่ เพื่อการคัดเลือกสู่การประกวดในเวทีวิชาการระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ และมีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้และเผยแพร่ต่อชุมชน ส่งเสริมการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาของแต่ละพื้นที่ตามบริบทในแต่ละพื้นที่ สนับสนุนให้มีการพัฒนางานโดยการทวิวิจัย R2R เพื่อนำนวัตกรรมที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้

6.1.2 ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จัดทำแผนงบประมาณประจำปี เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติงบประมาณประจำปี ซึ่งประกอบด้วย

แผนการใช้จ่ายเงินบำรุง แผนงบประมาณหมวดเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้างประจำ ค่าอยู่เวรนอกเวลาราชการ แผนการจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์สำนักงาน แผนพัฒนาบุคลากร แผนปรับปรุงอาคารสถานที่ และแผนงานโครงการดำเนินงานต่าง ๆ โดยกระบวนการอนุมัติงบประมาณโครงการสามารถเบิกจ่ายได้ภายในระยะเวลา 1 – 15 วัน หลังการเสนออนุมัติ ทั้งนี้ หากวงเงินเกิน 100,000 บาท อำนาจการอนุมัติอยู่ที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แต่หากวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท เป็นอำนาจของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการอนุมัติ การดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ซึ่งกำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีแหล่งรายได้ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงาน โดยการจัดสรรงบประมาณประเภท “เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ” และ “เงินอุดหนุนทั่วไป” เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบของราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนผลกระทบที่เกิดจากการปรับบัญชีเงินเดือนหลังการถ่ายโอนภารกิจถือเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นตามมา ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรกำหนดแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

6.1.3 ด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถจัดทำแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานได้ในวงเงินไม่เกิน 100,000 บาท โดยต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) หากวงเงินเกิน 100,000 บาท ให้เสนอเรื่องเพื่อตรวจสอบและขออนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ที่ระบุว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้การสนับสนุนเงินอุดหนุนสำหรับค่าครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างแก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการด้านสาธารณสุขให้มีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

6.1.4 ด้านการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน

1) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถดำเนินการจัดบริการสุขภาพ ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรค การสร้างเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค ตามบริบทและสภาพปัญหาของพื้นที่ รวมทั้งตามความต้องการของประชาชน โดยการทำงานจะเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาสุขภาพของชุมชน แล้วนำปัญหาที่ได้มาวางแผนในการแก้ไข เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากบริการอย่างถูกต้องเหมาะสม ในการควบคุมกำกับงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ มีการควบคุมกำกับ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายเดือนและรายปี โดยมีกองสาธารณสุของค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ประสานและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งในการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม อีกทั้งมีการประชาสัมพันธ์หน่วยงานผ่านทางเพจเฟซบุ๊ก ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ

การบริหารจัดการกระบวนการทำงานขององค์กรมีการควบคุม ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และ วินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะทำให้องค์กรมี ศักยภาพและความเข้มแข็งในการให้บริการประชาชน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2553, น. 24 – 26)

2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลน บุคลากรในงานบริหาร โดยได้มีการสรรหาบุคลากรลงในตำแหน่งที่ขาดแคลนแล้วแต่ยังไม่ได้ ปัญหาการจัดสรร งบประมาณ ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ปัญหาของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีพื้นที่ จำกัดและคับแคบ ทำให้พื้นที่ในการให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนการ ปฏิบัติด้านงานการเงินและบัญชี และด้านงานพัสดุ และการขาดความพร้อมในระบบของคลังยา เวชภัณฑ์ และ Lab ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานียังไม่มีสามารถจัดหาให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ แสงมะโน (2557) ที่ได้ศึกษาปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขไป สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบปัญหา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดสรร งบประมาณในการจ้างบุคลากรรายได้มีไม่เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ งบประมาณที่ได้รับ จากรัฐบาลไม่เพียงพอ การจัดหางบประมาณเพิ่มเติม เพื่อใช้สำหรับการดำเนินงานมีขีดจำกัดในการจ้าง บุคลากรด้านสาธารณสุข ซึ่งจะพบว่าในการบริหารจัดการขององค์กร บุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการ ดำเนินกิจการงานขององค์กร ส่วนงบประมาณก็เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา ในการช่วยขับเคลื่อนให้การ ดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น (พิรศักดิ์ โตคำวรรณ, 2566) ซึ่งองค์กรที่แคลนบุคลากรและ งบประมาณในการบริหารจัดการ จะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2553, น. 24 – 26)

3) ทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก่องค์การ บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรมีการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่กำหนดไว้ มี การจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร 3 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลที่เพิ่มมากขึ้น มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาแก่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล แพทย์และพยาบาลให้คำปรึกษา ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแก่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลตามขนาดและเป็นจริงอย่างเพียงพอ จัดทีมให้การดูแลและช่วยเหลือในด้านระบบ การเงินและบัญชี การพัสดุ และระบบแผนงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ควรจัดหาพื้นที่แห่งใหม่ในการก่อสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีพื้นที่คับแคบ ไม่ สามารถขยายหรือต่อเติมอาคารได้ เพื่อให้มีพื้นที่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ควรจัดตั้งศูนย์คลังยา และเวชภัณฑ์ทางการแพทย์สำหรับเก็บรักษาและเวชภัณฑ์ เพื่อให้การสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลอย่างเพียงพอ ควรมีศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมรายงานด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ควรสนับสนุนด้านวิชาการที่ไร้รอยต่อจากกระทรวงสาธารณสุข และควรมีการจัดตั้งกลุ่มจิต อาสาในการช่วยงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การจัดตั้งเครือข่ายการทำงานที่บูรณาการ ระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิด

ความเชื่อมโยงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น Telemedicine เพื่อปรึกษาแพทย์ได้ตลอดเวลา มีการนำระบบลีน (LEAN) ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นศูนย์การแพทย์ หากองค์กรดำเนินการจัดหาบุคลากรที่ให้ความเพียงพอกับงาน มีการจัดคนลงตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552) และการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการองค์กร จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2553, น. 24 – 26)

7. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามการรับรู้ของบุคลากรหลังการถ่ายโอนภารกิจ และเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงให้ตอบแบบสอบถาม จากประชากรที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจ ทั้งหมด 13 แห่ง จำนวน 71 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะเวลา 3 ปี โดยจัดโครงสร้างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค และกลุ่มงานเวชปฏิบัติ มีการสรรหาบุคลากรโดยการรับโอน/ย้ายและสอบแข่งขัน มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งฝึกอบรมและศึกษาต่อ การเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการปรับปรุงกรอบตำแหน่งงานให้สูงขึ้นและจัดสรรโบนัสตามเกณฑ์ประเมิน พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรด้านการเงินและบัญชีและเจ้าหน้าที่พัสดุ ปัญหาความวิตกกังวลของบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนสายงานไม่ได้รับการพิจารณา และการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งได้เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยควรสรรหาบุคลากรและทำการบรรจุเพิ่มเติมตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่กำหนดไว้ตามขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และควรจัดหาพื้นที่แห่งใหม่ในการก่อสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีพื้นที่คับแคบ

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรนำสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และข้อเสนอแนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ค้นพบได้ในครั้งนี้ไปปรับปรุงและแก้ไขพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการทำงาน ซึ่งจะทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถดำเนินงานในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังจากที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการจากองค์การบริหารส่วน จังหวัด ปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาระบบการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารการจัดการ. บริษัท ธินซ์ ปิยอน บู้คส์ จำกัด.
- พีรศักดิ์ โตคำวรรณ. (2555, 17 เมษายน). ปัจจัยของการบริหาร. GotoKnow. <https://www.gotoknow.org/posts/273013>
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2553). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- สมยศ แสงมะโน. (2557). ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่. *Journal of Graduate Research*, 5(2), 25 –35. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/96611>
- สำนักข่าว Hfocus. (2564, 25 ตุลาคม). เปิดมุมมอง: ข้อดีข้อเสียถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. สู่อำเภอ ภาพสะท้อนการดูแลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข. Hfocus. <https://www.hfocus.org/content/2021/10/23471>
- สำนักข่าว Hfocus. (2565, 29 กันยายน). 49 อบจ.เตรียมรับถ่ายโอน รพ.สต. 3,264 แห่ง. Hfocus. <https://www.hfocus.org/content/2022/09/26078>
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.