การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

The Provision of Services by Subdistrict Health Promoting Hospitals after the Transfer to the Roi Et Provincial Administrative Organization

ราชัญ คำสวนจิก
Rachun Kamesuanjik
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Wedsuwan Ardwichai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand
Email: Rachun_f @Hotmail.com

Received: 10 February 2026; Revised: 20 February 2026; Accepted: 13 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 298 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบได้ การตอบสนองความต้องการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะ พบว่า ข้อเสนอแนะพบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา รพ.สต. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย ควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก โปร่งใส มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและระบบควบคุมคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

คำสำคัญ การให้บริการ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, การถ่ายโอนภารกิจ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The objectives of this study were 1) to the level of service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province Administrative Organization; 2) to compare the service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province Administrative Organization, classified by gender, educational level, age and position; 3) to study recommendations for service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province

Administrative Organization. The sample consisted of 298 administrators and operational staff under the Roi Et Province Administrative Organization, Stratified random sampling technique. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.95. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The results show that: 1) Overall service provision of Sub-District Health Promoting Hospitals after the transfer of responsibilities under the Roi Et Province Administrative Organization was at a high level. The aspects ranked from highest to lowest mean scores were teamwork, continuous quality improvement, accountability, responsiveness to needs, while work commitment had the lowest mean score. 2) Comparisons of service provision levels classified by gender and position showed no overall differences, whereas differences classified by age and educational level were statistically significant at the .05 level. 3) Recommendations indicated that administrators should demonstrate commitment and actively participate in the development of Sub-District Health Promoting Hospitals, promote teamwork, and provide opportunities for personnel to participate in a democratic manner. Service provision should be improved to be more convenient and transparent, with clear systems for listening to public opinions and complaints. In addition, service quality should be continuously enhanced through personnel training and quality control systems in order to build confidence among service recipients.

Keywords: The Provision of Service, Sub-District Health Promoting Hospitals, After The Transfer of Responsibilities, The Roi Et Province Administrative Organization

บทนำ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ ซึ่งมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 ในฐานะสุขศาลาชั้นสอง สถานีอนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน จนยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบัน การพัฒนาระบบประกันสุขภาพแห่งชาติจะให้ความสำคัญกับการมีและใช้ “หน่วยบริการระดับปฐมภูมิ” เป็นจุดบริการสุขภาพด่านแรกที่ทำหน้าที่ให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนประสานงานกับสถานพยาบาลในระดับที่สูงขึ้นในลักษณะเครือข่ายหรือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2558) ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิพุทธศักราช 2562 เพื่อเป็นกลไกการจัดระบบสุขภาพปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวและคณะผู้ให้บริการสุขภาพปฐมภูมิในสัดส่วนที่เหมาะสม (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน (สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ, 2566)

โดยที่มาตรา 250 ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจน งบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่ และอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (19) ประกอบกับกฎกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและบำบัดรักษาโรคติดต่อ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) รวมทั้งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการ

กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ข้อ 4.4 ภารกิจที่ ถ่ายโอนให้แก่เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หากเทศบาล และอบต. ยังไม่พร้อมที่จะรับโอนภารกิจ ให้ส่วนราชการถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) รับไปดำเนินการแทนก่อน และเมื่อเทศบาล และอบต. มีความพร้อมและประสงค์รับโอนภารกิจเมื่อใด ให้ อบจ. ถ่ายโอนภารกิจนั้นให้แก่เทศบาล และ อบต. เจ้าของพื้นที่รับไปดำเนินการได้ทันที

แม้การถ่ายโอนภารกิจมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการแต่ในการปฏิบัติจริงยังพบข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งมีบริบทชนบทเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การเข้าถึงบริการสุขภาพไม่ทั่วถึง ประชาชนในบางตำบลยังไม่สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และปัญหาด้านสุขภาพจิตที่มีแนวโน้มสูงขึ้น (สำนักงบประมาณของรัฐสภา, 2562) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและการเงินการคลังยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ โดยเฉพาะการขาดความต่อเนื่องในการบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำ (Fixed Costs) และงบประมาณด้านการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (Promotion and Prevention: P&P) ซึ่งเป็นกลไกหลักในการดูแลสุขภาพเชิงรุกในระดับพื้นที่ ทั้งนี้ ธวัช ชัยสกุล (2565) ได้ชี้ให้เห็นว่า การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากขาดระบบการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจนและเพียงพอ ย่อมส่งผลให้หน่วยบริการไม่สามารถดำเนินภารกิจด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพได้อย่างเต็มศักยภาพ ปัญหาด้านกำลังคนและการบริหารงานบุคคลถือเป็นอุปสรรคสำคัญของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยบุคลากรที่ถ่ายโอนมีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ข้อจำกัดด้านกฎหมายและโครงสร้าง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 ยังมีความคลุมเครือในประเด็นอำนาจหน้าที่ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ การบริหารยาเวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความชัดเจนและเกิดความซ้ำซ้อนในการกำกับดูแล ทั้งยังพบว่าการสนับสนุนด้านวิชาชีพจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมลดลง ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง

สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สมชาย ภู่วิภาดาวรรณ (2564) ที่ระบุว่า การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งจำนวนกำลังคน แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายงาน และการสนับสนุนทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการการเงินการคลัง ทรัพยากรบุคคล และคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งยังมีความไม่ชัดเจนในหลายมิติ โดยเฉพาะในบริบทเฉพาะของจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการให้บริการของ รพ.สต. ภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอน ภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 229 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 229 คน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 1,100 คน รวมทั้งสิ้น 1,329 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 298 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การตอบสนองความต้องการ 4) การตรวจสอบได้ 5) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวข้องกับคุการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยคัดเลือกจากหน่วยบริการที่มีบริบทใกล้เคียงกับพื้นที่ศึกษา แต่ไม่ใช่หน่วยงานเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริง ทั้งนี้ กลุ่มที่นำมาทดลองใช้เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานหลักด้านการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เช่น พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำหน่วยบริการ เพื่อประเมินความเข้าใจในข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2) ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

4.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2) วิเคราะห์การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent Samples) และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

5.4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หลังการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.33	0.65	5	มาก

2. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.69	1	มาก
3. การตอบสนองความต้องการ	4.36	0.66	4	มาก
4. การตรวจสอบได้	4.37	0.69	3	มาก
5. การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.64	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.37, S.D.=0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.40, S.D.=0.69) รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =4.39, S.D.=0.64) การตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ =4.37, S.D.=0.69) การตอบสนองความต้องการ ($\overline{X}$ =4.36, S.D.=0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.65)

2) การเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนา รพ.สต. กล้าแสดงความคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเป็นทีมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการตอบสนองความต้องการควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก เข้าใจง่าย มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างเปิดกว้าง รวมถึงการจัดแสดงข้อมูลบริการที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการควบคุมคุณภาพอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมบุคลากรและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอน ภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการถ่ายโอนภารกิจมิได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพการให้บริการในระยะสั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยังคงอิงแนวทางของกระทรวง สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างมิได้กระทบคุณภาพบริการในระยะสั้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยบริการยังคงยึดมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ และตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีเสถียรภาพและไม่เกิดภาวะสะดุด ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ยังคงเป็นกำลังคนเดิม ทำให้ความรู้ ประสบการณ์ และความไว้วางใจของประชาชนต่อหน่วยบริการยังคงอยู่ นอกจากนี้ การกำกับโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเอื้อต่อความยืดหยุ่นและความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ผลเชิงบวกดังกล่าวอาจสะท้อนความต่อเนื่องของระบบเดิมมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของโครงสร้างใหม่โดยสมบูรณ์ จึงควรติดตามผลในระยะยาวต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล นิติไกรพจน์ (2559) อธิบายว่า บริการหลังการถ่ายโอนภารกิจหน่วยงานที่ได้รับการถ่ายโอนต้องสามารถดำเนินงานและให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายความว่า แม้ว่าภารกิจจะถูกโอนจากกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นๆ แต่คุณภาพของการบริการต้องไม่ลดลง และประชาชนยังคงได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีสนับสนุนหน่วยงานที่รับการถ่ายโอนภารกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา สระชุ่ม และคณะ (2568) ได้ศึกษาการรับรู้ต่อสถานการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน สังกัดพระบรมราชชนก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อการถ่ายโอนภารกิจทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านการให้บริการสุขภาพเป็นไปตามนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการดำเนินงานเดียวกันที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดอย่างชัดเจน บุคลากรทุกเพศและทุกตำแหน่งได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างงานที่เป็นระบบ มีการพัฒนาศักยภาพและการอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การให้บริการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน จึงไม่พบความแตกต่างของระดับการให้บริการโดยรวมเมื่อจำแนกตามเพศและตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทร กตัญญูทิตา (2567) การพัฒนากระบวนการจัดบริการสุขภาพในชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจและยังไม่ถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งที่ต่างกัน ประกอบด้วย ข้าราชการ, พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างพบว่าไม่แตกต่างกัน

ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีองค์ความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกด้านระบบบริการสุขภาพ นโยบายสาธารณสุข และการบริหารจัดการมากกว่า ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงกว่า โดยเฉพาะในบริบทของการถ่ายโอนภารกิจซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการวิเคราะห์ ปรับตัว และประยุกต์ใช้แนวทางการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Becker, 1993) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทร กตัญญูทิตา (2567) การพัฒนากระบวนการจัดบริการสุขภาพในชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจและยังไม่ถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความพร้อมในการจัดบริการสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมในระยะเปลี่ยนผ่าน ก่อนและหลังการดำเนินงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนา รพ.สต. กล้าแสดงความคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเป็นทีมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการตอบสนองความต้องการควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก เข้าใจง่าย มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างเปิดกว้าง รวมถึงการจัดแสดงข้อมูลบริการที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการควบคุมคุณภาพอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมบุคลากรและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานี ขามชัย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐเพื่อความมั่นคงทาง สุขภาพของประชาชน: ศึกษากรณีเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของ โรงพยาบาลรัฐที่ตอบสนองต่อความมั่นคงทางสุขภาพของประชาชน ได้แก่ การกำหนดแนวทางการให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับทุกกลุ่มวัย แนวทางการติดต่อสื่อสารที่ มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งต่อด้านการรักษา และแนวทางการจัดการด้านการฟื้นฟู สมรรถภาพ ต่อเนื่องที่บ้าน การจัดทำกลยุทธ์ด้านการป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเชิงรุก โดยสนับสนุนการ มีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน นอกจากนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ควรเสนอให้กระทรวงสาธารณสุขเพิ่มการสนับสนุนเงินทุน แยกค่าบริการสุขภาพและเงินเดือนข้าราชการ และปรับปรุงสิทธิสุขภาพให้เป็นแบบร่วมจ่าย ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลรัฐในเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการจัดทำกลยุทธ์ร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชนและ ภาคประชาชน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาครั้งนี้คือการยืนยันเชิงประจักษ์ว่าการถ่ายโอนภารกิจสู่ระดับจังหวัดมิได้ลดทอนคุณภาพบริการ หากมีการกำกับมาตรฐานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมิติการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาคุณภาพ ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สรุป

การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การ

ตรวจสอบได้ การตอบสนองความต้องการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานการเปรียบเทียบระดับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่าย โอนภารกิจในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการพัฒนา รพ.สต. กล้าแสดงความคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การทำงานเป็นทีมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการตอบสนองความต้องการควรพัฒนาการให้บริการให้สะดวก เข้าใจง่าย มีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากประชาชนอย่างเปิดกว้าง รวมถึงการจัดแสดงข้อมูลบริการที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรกำหนดนโยบายรักษามาตรฐานและความต่อเนื่องของการให้บริการเป็นแนวทางและระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน เพื่อคงคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีภายในทีม

2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาระบบบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นต่อระบบบริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการให้บริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้การวิจัยเชิงผสมหรือเชิงคุณภาพเชิงลึก เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และสามารถยกระดับคุณภาพการให้บริการอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือ อสม.ยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

จิรัชยา สระชุ่ม, กรกฎ อ่อนคำ, ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ และดาวรุ่ง คำวงศ์. (2568). การรับรู้ต่อสถานการณ์การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน สังกัดพระบรมราชชนก. วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา. 5(1), 271-541.

ธวัช ชัยสกุล. (2565). การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขกับความท้าทายของการบริหารงบประมาณในระดับท้องถิ่น. วารสารการบริหารสาธารณสุข. 12(2), 45–60.

ธานี ขามชัย. (2560). การพัฒนาระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐเพื่อความมั่นคงทางสุขภาพของประชาชน: ศึกษากรณีเครือข่ายบริการสุขภาพจังหวัดชลบุรี.

ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์และความมั่นคง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2564). ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2564) ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 254 ง. หน้า 14-15.

สมชาย ภู่วิภาดาวรรณ. (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขภายใต้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. วารสารการบริหารสาธารณสุข. 11(1), 1–18.

สุภัทร กตัญญูทิตา. (2567). การพัฒนากระบวนการจัดบริการสุขภาพในชุมชนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจและยังไม่ถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน. 9(2), 608–620.

สุรพล นิติไกรพจน์. (2559). ศึกษาความเป็นไปได้ในการลดสภาพความเป็นนิติบุคคลของส่วนราชการ. สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562.) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงตอรัฐสภา. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ. (2566). คู่มือคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ. สำนักงาน.

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.