แนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

Guidelines for Health Workforce Management During the Transition Period of Sub-district Health Promoting Hospital Transfer to the Kamphaeng Phet Provincial Administrative Organization

ภูเบศ ชัยพิทักษ์[1], ราตรี โพธิ์ระวัช [2]*

Pubes Chaipitak[1], Ratree Phorawat[2]*

[1] โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่ ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

[2] มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

[1] Ban Mai Community Health Center, Tha Khun Ram Subdistrict, Mueang District, Kamphaeng Phet Province

[2]Kamphaeng Phet Rajabhat University, Mueang District, Kamphaeng Phet Province

*Corresponding author E-mail: Ratri_p@kpru.ac.th

(Received: January 28, 2026; Revised: June 14, 2026; Accepted: June 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากร สภาพปัญหา ความต้องการ และหาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอน จำนวน 74 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับแบบสอบถาม ส่วนแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมการถ่ายโอนด้านกำลังคนด้านสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.67) สภาพปัญหาการบริหารอัตรากำลังคน ภาพรวมพบว่ากลุ่มงานบริหารสาธารณสุขมีปัญหาระดับมาก (μ = 3.74) ความต้องการ พบว่า ต้องการบุคคลากรตามกรอบโครงสร้างขนาดสถานบริการ การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเวชปฏิบัติครอบครัว ทีมสหวิชาชีพสนับสนุนการทำงานเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานเวชปฏิบัติครอบครัวจากแม่ข่าย แนวทางการบริหารอัตรากำลังคน ด้านสุขภาพหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มบุคลากรตามโครงสร้างขนาดของสถานบริการและสนับสนุนงบประมาณเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังเดียวกันเพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ หรือการจัดตั้งโซนและประธานโซนเพื่อเป็นศูนย์ประสานงานและความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้านการเงิน พัสดุ และระเบียบมหาดไทยให้แก่ข้าราชการสาธารณสุขเป็นการเร่งด่วน

คำสำคัญ: กำลังคนด้านสุขภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ความพร้อมการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This research aimed to investigate the readiness, operational problems, specific needs, and strategic guidelines for health workforce management during the transition period of Sub-district Health Promoting Hospitals to the Kamphaeng Phet Provincial Administrative Organization. The study population comprised 74 directors of the transferred health centers and 17 experts and executives drawn from the Provincial Public Health Office, District Public Health Offices, and Local Administrative Organizations. The research

instruments included structured questionnaires and interview forms. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean (μ) and standard deviation (S.D.), while qualitative data obtained from the interviews were synthesized through content analysis.

The research findings revealed that the overall readiness for the health workforce transfer was at a high level (μ = 2.67). Regarding workforce management problems, the public health administration group reported structural difficulties at the highest and high level (μ = 3.74). In terms of specific requirements, there was a clear need for personnel recruitment aligned with the official organizational structure based on facility size, enhanced welfare benefits, and appropriate compensation for family medicine practices. Additionally, the findings highlighted a demand for multidisciplinary teams from parent networks to serve as continuous mentors in family medicine operations. To address these challenges, the study proposes guidelines for health workforce management suggesting that relevant agencies should increase personnel numbers according to the specific size of each health facility and integrate budgetary support into a unified manpower framework for systematic health workforce planning. The study further recommends the establishment of designated service zones and the appointment of zone chairpersons to function as coordination hubs. Crucially, as an urgent measure, cooperation should be forged with local higher education institutions to develop and organize short-term training programs focusing on finance, procurement, and Ministry of Interior regulations for the transferred healthcare personnel, thereby effectively mitigating systemic impacts on public health administration.

Keywords: Healthcare workforce, Provincial Administrative Organization, Readiness for transfer, Sub-district Health Promotion Hospital

บทนำ

การขับเคลื่อนนโยบายกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขของประเทศไทย มีรากฐานสำคัญมาจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดการบริการสาธารณะที่ตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างคล่องตัว จนกระทั่งเกิดจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญเมื่อมีการออกประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2564 ส่งผลให้เกิดการถ่ายโอนครั้งใหญ่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทั่วประเทศถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวนมากถึง 3,363 แห่ง ครอบคลุมกำลังคนสาธารณสุขหลากหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ 11,978 คน ลูกจ้างประจำ 59 คน พนักงานราชการ 12 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) 4,919 คน และลูกจ้างประเภทอื่น ๆ อีกจำนวน 4,891 คน [1]

การจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเป็นกลไกที่สำคัญของระบบบริการสุขภาพ ที่ประกอบด้วยการวางแผนกำลังคน การผลิตและพัฒนากำลังคน และการบริหารจัดการกำลังคน ซึ่งมีความสำคัญทำให้ระบบบริการสุขภาพมีกำลังคนที่เพียงพอทั้งประเภทและจำนวน สอดคล้องกับความต้องการของระบบบริการ และบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ การเพิ่มขึ้นของภาระงาน ความต้องการทักษะการทำงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้

สอดคล้องกับภาระงานที่เปลี่ยนไป ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในประเด็นของกำลังคนด้านสุขภาพที่สนับสนุนการดำเนินภารกิจด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอทั้งด้านโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรทางสุขภาพที่สอดรับกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และการสาธารณสุขตามพรบ.ระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติของการดำเนินภารกิจในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านกลับกลายเป็นภาวะวิกฤตเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ การถ่ายโอนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วภายใต้ความไม่พร้อมของระเบียบรองรับได้ทำให้เกิดสภาวะรอยต่อสุญญากาศ ในการบริหารงานบุคคล รายงานการติดตามของคณะกรรมาธิการการสาธารณสุข วุฒิสภา [2] พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปจำนวนมากประสบปัญหาวิกฤตขาดแคลนงบประมาณในการจ้างงานต่อเนื่อง และกรอบอัตรากำลังไม่ครบตามโครงสร้าง ซึ่งสร้างความระส่ำระสายต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่อย่างหนัก ข้อมูลจากมติชนออนไลน์ พบว่า มีบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว มากกว่าร้อยละ 40 แสดงความประสงค์ขอย้ายกลับ มายังสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเดิม เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการเมืองท้องถิ่น ความคลุมเครือของสิทธิประโยชน์ และความเหลื่อมล้ำในการลื่นไหลของสายงาน [3] นอกจากนี้ ยังเกิดความขัดแย้งเชิงโครงสร้างและเกิดการลักลั่นในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สถานบริการปฐมภูมิต้องมีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวและทีมสหวิชาชีพดูแลประชากรในสัดส่วนที่เหมาะสม ทว่าเมื่อ รพ.สต. ย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่แพทย์และบุคลากรวิชาชีพบางส่วนยังคงสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงเกิดสภาวะสูญเสียความต่อเนื่องในการบูรณาการบริการ ยิ่งไปกว่านั้นเจ้าหน้าที่หน้างานยังต้องเผชิญกับภาวะเปลี่ยนผ่านภาระงานการเพิ่มขึ้นของภาระงานอย่างฉับพลัน โดยเฉพาะทักษะการทำงานใหม่ที่ต้องเปลี่ยนไปใช้ระเบียบพัสดุ การเงิน และการงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นระเบียบที่เจ้าหน้าที่สายวิชาชีพสาธารณสุขไม่มีความคุ้นเคย ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการเบิกจ่าย ยาและเวชภัณฑ์ขาดแคลนในบางพื้นที่ และทำให้เวลาที่เจ้าหน้าที่ควรจะใช้ในการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนกลับต้องสูญเสียไปกับงานธุรการเชิงโครงสร้างแบบใหม่ [4]

จังหวัดกำแพงเพชร โดยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรมีมติเห็นชอบให้ปรับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ถ่ายโอนภารกิจและประกาศรับโอนข้าราชการและลูกจ้างประจำของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี จำนวน 1 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 73 แห่ง จำนวนบุคลากรที่ขอถ่ายโอนประกอบด้วย ข้าราชการ 264 คน ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง 14 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) 155 คน และลูกจ้างประเภทอื่น ๆ จำนวน 151 คน [5] ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ตามแผนการถ่ายโอน และระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงภายหลังการถ่ายโอนบุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประชาชนได้รับบริการทางสุขภาพจากบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับงาน บุคลากรทั้งหมด 584 คน มีกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวรวมกันถึง 320 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนที่มากกว่าข้าราชการ บุคลากรกลุ่มนี้ไม่มีกฎหมายราชการส่วนท้องถิ่นรองรับสถานภาพโดยตรงเหมือนข้าราชการ จึงมีความเสี่ยงสูงสุดในประเทศที่จะเผชิญปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของเงินเดือน สิทธิ์การรักษาพยาบาล และความก้าวหน้าในวิชาชีพ หากกลไกการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรเกิดความล่าช้าหรือไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดสภาวะสมองไหล เจ้าหน้าที่หน้างานขอย้ายกลับ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่คุณภาพและประสิทธิภาพในการบริการสาธารณสุข ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ

ช่วงระยะเปลี่ยนผ่านของการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากร สภาพปัญหา และความต้องการการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรและเพื่อหาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความพร้อมของบุคลากร สภาพปัญหา และความต้องการการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

2. ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความพร้อมของบุคลากร สภาพปัญหา และความต้องการ การบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2566 จำนวน 74 คน [5]

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria)

เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรอย่างเป็นทางการแล้ว

1) เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารของหน่วยบริการดังกล่าวตลอดช่วงระยะเปลี่ยนผ่านปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2566

2) ยินดีให้ข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1) ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ระหว่างการลาพักผ่อนระยะยาว การลาศึกษาต่อ หรือถูกยืมตัวไปช่วยราชการ ณ หน่วยงานนอกเขตจังหวัดกำแพงเพชร ตลอดช่วงเวลาที่ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย

2) ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งคืนแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์เกินกว่าร้อยละ 20 และไม่สามารถติดตามเพื่อเติมเต็มข้อมูลได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพร้อมสภาพปัญหา และความต้องการการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานะการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพร้อมการถ่ายโอนด้านกำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ มาก ปานกลาง น้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพปัญหาการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความต้องการ การบริหารอัตรากำลังคน เป็นแบบคำถามปลายเปิด

คุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเหมาะสม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรที่ศึกษา ในช่วงเวลา 1 มีนาคม – 30 มิถุนายน 2566 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 17 คน ประกอบด้วย 1) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือตัวแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 4 คน 3) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือผู้อำนวยการศูนย์บริการสาธารณสุขของเทศบาล จำนวน 2 คน 4) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตัวแทนฝ่ายบริหาร กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน 5) ฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลแม่ข่าย จำนวน 3 คน 6) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์อย่างเป็นทางการไปยังหน่วยงานปลายทางล่วงหน้า 2 สัปดาห์ พร้อมประสานงานโทรศัพท์เพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ผู้วิจัยเข้าพบผู้เชี่ยวชาญตามนัดหมาย ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขต และประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านทราบอย่างชัดเจนทั้งในรูปแบบลายลักษณ์อักษรและวาจา โดยการเข้าร่วมตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์เป็นไปตามความสมัครใจ ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการตอบคำถามหรือถอนตัวจากการศึกษาได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการประเมินผลงานประจำปี จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างควบคู่กับการขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึก โดยใช้เวลาสัมภาษณ์เฉลี่ย 45 – 60 นาทีต่อท่าน

3.3 หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการถอดเทปคำสัมภาษณ์ และสรุปประเด็นกลับ ก่อนนำไปวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 74 คน ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 65 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.84 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60 อายุระหว่าง 50 - 54 ปี ร้อยละ 44.62 และอายุระหว่าง 55-59 ปี ร้อยละ24.61 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มาจากสายงานนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 72.30 รองลงมาสายงานพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 21.50 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.60 อายุการทำงาน อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.16 รองลงมา ระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 41.54 ขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่ขนาดกลาง ร้อยละ 61.54 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 65)

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	39	60.00
	หญิง	26	40.00
อายุ	น้อยกว่า 49 ปี	20	30.77
	50 - 54 ปี	29	44.62
	55 - 59 ปี	6	24.61
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	47	72.30
	พยาบาลวิชาชีพ	14	21.50
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	4	6.20

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา	ปริญญาตรี	42	64.60
	ปริญญาโท	23	35.40
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4	6.15
	11 - 20 ปี	4	6.15
	21 - 30 ปี	27	41.54
	31 - 40 ปี	30	46.16
ขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล			
	ขนาดเล็ก	10	15.38
	ขนาดกลาง	40	61.54
	ขนาดใหญ่	15	23.08

2. ความพร้อมการถ่ายโอนด้านกำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.67) เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งพบว่า นักวิชาการสาธารณสุขมีความพร้อมระดับมาก (μ = 2.81) รองลงมา คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมระดับมาก (μ = 2.76) และตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความพร้อมระดับมาก (μ = 2.53) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมการถ่ายโอนด้านกำลังคนด้านสุขภาพ

ความพร้อมการถ่ายโอนด้านกำลังคนด้านสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับความพร้อม
พยาบาลวิชาชีพ	2.76	0.39	มาก
นักวิชาการสาธารณสุข	2.81	0.29	มาก
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	2.53	0.52	มาก
แพทย์แผนไทย	2.39	0.58	มาก
รวม	**2.67**	**0.32**	**มาก**

3. สภาพปัญหาการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่าปัญหาในกลุ่มงานมีระดับมาก (μ = 3.68) เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มงานพบว่ากลุ่มงานบริหารสาธารณสุขมีปัญหาระดับมากมีคะแนนสูงสุด (μ = 3.74) กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวมีปัญหาระดับมาก (μ = 3.63) และกลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรคมีปัญหาระดับปานกลาง (μ = 3.09) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ

สภาพปัญหาการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับปัญหา
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข	3.74	.69	มาก
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	3.09	.82	ปานกลาง
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	3.63	.78	มาก
รวม	**3.68**	**.618**	**มาก**

4. ความต้องการการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยพบว่า

4.1 ด้านงานบริหารสาธารณสุข เสนอความต้องการเพิ่มบุคลากรตามโครงสร้างขนาดสถานบริการมากที่สุด การสนับสนุนงบประมาณเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ตามคู่มือแนวทางการถ่ายโอนภารกิจฯ การบริหารงานที่คล่องตัว (การมอบอำนาจ การอนุมัติ การอนุญาต ลาไปราชการ) และการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบการบริหารงานและเรื่องระบบงานสารบรรณ ระบบการรายงานไปกองสาธารณสุของค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

4.2 ด้านงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค เสนอความต้องการ คือ การบรรจุบุคลากรด้านการป้องกันโรคให้ครบตามกรอบโครงสร้างหน่วยบริการ การสนับสนุนงบประมาณเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามคู่มือแนวทางการถ่ายโอนภารกิจฯ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ตรงสายงานและการประสานงานร่วมกองทุนตำบล (เสนอขอรับงบประมาณ) ตามลำดับ

4.3 ด้านเวชปฏิบัติครอบครัว เสนอความต้องการสนับสนุนงบประมาณตามกรอบอัตรากำลัง ตามคู่มือแนวทางการถ่ายโอนภารกิจ การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเวชปฏิบัติครอบครัว สนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุ เช่น ยานพาหนะ เครื่องมือแพทย์ เป็นต้น ทีมสหวิชาชีพสนับสนุนการทำงานเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานเวชปฏิบัติครอบครัว จากแม่ข่าย และประสานงานกับ CUP ร่วมมือการทำงานเป็นทีมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร มีแนวทางดังนี้

5.1 การแก้ไขปัญหาในระยะเร่งด่วน สำหรับการบริหารจัดการในระยะเริ่มแรก องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ควรมุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมด้านระบบบริหารงานภายใน โดยเฉพาะด้านการเงิน การบัญชี และการตรวจสอบภายใน เพื่อให้บุคลากรที่ถ่ายโอนมาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินและระเบียบเงินบำรุง ตลอดจนการปรับปรุงระบบการสั่งการและการมอบอำนาจให้แก่หน่วยบริการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในด้านการสื่อสารและประสานงานควรมีการจัดตั้ง "โซน" และแต่งตั้ง "ประธานโซน" เพื่อเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผ่านกลุ่มแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที นอกจากนี้ อบจ. ควรจัดสรรงบกลางเพื่อสนับสนุนการจ้างลูกจ้างทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อรับฟังแนวคิดในการบริหารอัตรากำลังคนจากผู้ปฏิบัติงานจริง

5.2 การแก้ไขปัญหาระยะกลาง (1 - 2 ปี) ในระยะต่อมาควรเน้นการพัฒนาระบบงบประมาณและกฎระเบียบ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องปรับปรุงระเบียบการใช้จ่ายเงินบำรุงให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ได้อย่างทันท่วงที ในด้านการบริหารอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบโครงสร้างและขนาดของสถานบริการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและมีจำนวนเพียงพอต่อภาระงาน หากพบปัญหาขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง ควรใช้กลไกการจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอกหรือภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาเสริม นอกจากนี้ ในเชิงนโยบายควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบสุขภาพแบบไร้รอยต่อ โดยการผลักดันให้เกิดการถ่ายโอนทั้งระบบทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง (ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ) พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพจังหวัดกำแพงเพชรระยะ 5 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

สรุปผลการวิจัยและวิจารณ์

จากการวิเคราะห์การบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ความพร้อมการถ่ายโอนด้านกำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรพบว่าในภาพรวมระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่จะถ่ายโอนศึกษาข้อมูลแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็มีการเตรียมการรองรับการถ่ายโอน มีการตั้งกองสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติญาณ์ ศรเกษตริน และคณะ [6] ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า การบริหารจัดการอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการปฏิบัติตามหน้าที่และภารกิจตามคู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภาระกิจฯ บุคลากรด้านสุขภาพสามารถให้บริการได้เต็มที่ มีอัตรากำลังที่ทำงานสอดคล้องตามโครงสร้างอัตรากำลังที่ระบุในคู่มือฯ มองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรด้านสุขภาพส่วนใหญ่มีความพร้อมในการถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านงานบริการและเวชปฏิบัติครอบครัว รวมทั้งแสดงบทบาทหน้าที่ตามลักษณะตำแหน่งได้เต็มที่

2. สภาพปัญหาการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าในภาพรวมปัญหาในกลุ่มงานมีระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มงานพบว่ากลุ่มงานบริหารสาธารณสุขมีปัญหาระดับมากมีคะแนนสูงสุด กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวมีปัญหาระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักการถ่ายโอนภารกิจไปงบประมาณไปตำแหน่งไป บุคลากรสมัครใจ จะเห็นได้ว่าบางแห่งกำลังคนไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์สมัครที่จะถ่ายโอน การสรรหากำลังคนเข้ามาใหม่เป็นไปอย่างจำกัด ทำให้ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารสาธารณสุข ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ มีกรอบแต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หลังการถ่ายโอนกลุ่มงานบริหารสาธารณสุขการปฏิบัติงานระเบียบที่เปลี่ยนไป จึงมีปัญหาด้านการทำระบบบัญชีและรายงานการเงิน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชุติเดช ยะภักดี [7] พบว่าปัญหาด้านการถ่ายโอนบุคลากร การถ่ายโอนบุคลากรจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่นมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของภารกิจงานเดิม ทั้งที่มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณไปแล้ว ซึ่งการที่ข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังไม่โอนย้ายไปทำงานในท้องถิ่น นั้นก่อให้เกิดปัญหาใน 4 ประการที่สำคัญ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง ข้าราชการที่ถ่ายโอนไปมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการถ่ายโอนบุคลากรดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับหลักการ สร้างความเข็มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประการที่สอง รัฐบาลไม่มีมาตรการจูงใจเพียงพอที่จะทำให้ คนดี คนเก่ง และคนรอบรู้ มีความสามารถจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคโอนย้ายไปทำงานในส่วนท้องถิ่น เช่น ขาดความชัดเจนในด้านความก้าวหน้าตามสายงาน เป็นต้น ประการที่สาม ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาเรื่องการยึดโยงกฎระเบียบเดิม และไม่ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และประการสุดท้าย โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นยังมีสภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นกลไกที่เข็มแข็งเพียงพอ

3. ความต้องการการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องการเพิ่มบุคลากรตามโครงสร้างขนาดสถานบริการมากที่สุด การสนับสนุนงบประมาณเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังเดียวกันเพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราภรณ์ ภูมิโยธาสุธิดา และคณะ [8] ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม การบริหารกรอบอัตรากำลังควรใช้รูปแบบการบริหารกรอบอัตรากำลังเดียวกันเพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคน บริหารตำแหน่งว่าง ความก้าวหน้าในการทำงาน การกระจายตำแหน่งและการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดรับกับการยกระดับบริการคุณภาพ กรอบอัตรากำลังควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับได้ทุกระยะ เพื่อตอบสนองนโยบายกำลังคนและบริบทแต่ละพื้นที่

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารอัตรากำลังคน ด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ควรมุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมด้านระบบบริหารงานภายใน เพื่อให้บุคลากรที่ถ่ายโอนมาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ต้องดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบโครงสร้างและขนาดของสถานบริการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและมีจำนวนเพียงพอต่อภาระงาน หากพบปัญหาขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง ควรใช้กลไกการจ้างเหมาบริการจากหน่วยงานภายนอกหรือภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาเสริม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนันท์ ปานคง และวิจิตรา ศรีสอน [9] แนวทางการดำเนินงานการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข หน่วยงานส่วนกลางต้องกำหนดระบบการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน หน่วยงานรับถ่ายโอนต้องเข้าใจกระบวนการรับถ่ายโอนทั้งภารกิจหน้าที่ และต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากร การเตรียมความพร้อมนั้น หน่วยงานส่วนกลางต้องกำหนดภารกิจทางด้านสาธารณสุขให้ชัดเจน ต้องทำการวิเคราะห์ความพร้อมด้านทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ระบบการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความพร้อม วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจและร่วมกันพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจทั้งหน่วยงานที่ถ่ายโอนและหน่วยงานที่รับโอนภารกิจ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรเพิ่มบุคลากรตามโครงสร้างขนาดของสถานบริการและสนับสนุนงบประมาณเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังเดียวกันเพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ หากไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรตามกรอบอาจพิจารณาปรับใช้วิธีการจัดตารางการทำงานให้หมุนเวียนไปยังสถานบริการสุขภาพในแต่ละพื้นที่

2. ก่อนการถ่ายโอนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งสำรวจบุคลากรที่จะถ่ายโอนมาด้วยกันว่าเพียงพอหรือขาดแคลนเพียงใดและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางแผนจัดหาอัตรากำลังดังกล่าวไว้ให้พร้อมก่อนรับถ่ายโอน

3. เสนอให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้านการเงิน พัสดุ และระเบียบมหาดไทยให้แก่ข้าราชการสาธารณสุขเป็นการเร่งด่วน

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 253 ง. หน้า 138.

[2] คณะกรรมาธิการการสาธารณสุข วุฒิสภา. (2566). *รายงานการติดตามการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ไปยัง อบจ. เรื่อง สรุปปัญหาอุปสรรคและผลกระทบต่อประชาชนจากการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข*. สำนักกรรมาธิการ วุฒิสภา.

[3] มติชนออนไลน์. (2566). *ส่อวุ่น! รพ.สต. ถ่ายโอนไป อบจ. กว่า 40% ขอย้ายกลับ ลั่น “ไม่ชอบการเมือง” ขอตำแหน่ง สธ. คืน*. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/local/news_3782566

[4] จรวยพร ศรีศศิธร. (2565). *วิเคราะห์ผลกระทบแบบ 360 องศา ถ่ายโอน รพ.สต. สู่อ้อมกอด อบจ.* มูลนิธิเพื่อการพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP).

[5] ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร. (2565). *รายงานสถานการณ์และข้อมูลสารสนเทศด้านสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร ประจำปี 2565*. กำแพงเพชร: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร.

[6] อติญาณ์ ศรเกษตริน, อัจฉราวดี ศรียะศักดิ์, จินตนา ทองเพชร, วารุณี เกตุอินทร์, ดาราวรรณ รองเมือง, รุ่งนภา จันทรา, และ บุญเรือง ขาวนวล. (2563). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารอัตรากำลังคนด้านสุขภาพช่วงระยะเปลี่ยนผ่านจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).

[7] ชุติเดช ยะภักดี. (2565). การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ความก้าวหน้าและปัญหาในการถ่ายโอนภารกิจ. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *2*(3), 268–278.

[8] ภัทราภรณ์ ภูมิโยธา, สุธิดา คณะมะ, และ ธณัฐญา รุดโถ. (2568). การพัฒนารูปแบบการบริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*, *9*(18), 55–75.

[9] จีรนันท์ ปานคง และ วิจิตรา ศรีสอน. (2566). แนวทางการดำเนินงานการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *9*(7), 620–630.