

การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)
ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

Preparation for Supporting the Decentralization of Responsibilities at Tambon Health Promoting
Hospitals (RPHs) in Taphong Subdistrict, Mueang Rayong District, Rayong Province.

บุญธรรม กุ่มไพฑูรย์²

รองศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ดี จันโททัย³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยเน้นศึกษาด้านการบริหาร ด้านงบประมาณ/การเงิน ด้านบุคลากร และด้านทรัพย์สิน รวมถึงการวิเคราะห์เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ดังกล่าว การวิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาธารณสุขจังหวัดระยอง (กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข) และผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลตะพง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม บุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษาจากพื้นที่อื่นเพื่อให้เข้าใจบริบทของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในเชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง มีความก้าวหน้าในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารและการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับภารกิจ ปัญหาในด้านการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเพียงพอและข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในระดับท้องถิ่นและส่วนกลางเป็นปัจจัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย การจัดอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรในระดับท้องถิ่น การพัฒนากลไก การสร้างนโยบายสนับสนุนที่มีความชัดเจน การพัฒนาระบบติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการทรัพยากรที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : การกระจายอำนาจ ,การถ่ายโอนภารกิจ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

² นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า

Abstract

This study aims to examine the preparedness for the transfer of Subdistrict Health Promoting Hospitals (SHPH) in Taphong Subdistrict, Mueang Rayong District, Rayong Province. The research focuses on management, budgeting and financial planning, human resources, and asset allocation. Additionally, it analyzes the success factors, obstacles, and proposes strategies to enhance preparedness for the transfer process.

The research adopts a qualitative approach, collecting data through semi-structured interviews with key stakeholders, including representatives from the provincial public health office in Rayong (Health Strategy Development Division), administrators of the Taphong Subdistrict Administrative Organization, SHPH personnel, and decentralization experts. Furthermore, a review of relevant literature and case studies from other areas was conducted to provide an in-depth understanding of the context and challenges associated with the transfer process.

The findings reveal significant progress in several areas, particularly in management and budget allocation, which align with the defined responsibilities. However, challenges remain, including a shortage of adequately skilled personnel and limited resources, which could impact operational efficiency. Community understanding and support, as well as collaboration between local and central agencies, were identified as critical factors influencing the success of preparedness for the transfer of SHPH in Taphong Subdistrict, Mueang Rayong District.

The study offers several recommendations, including organizing training programs to develop the skills of local personnel, creating mechanisms for effective collaboration between relevant agencies, establishing clear and supportive policies, and promoting public participation in the transfer process. Additionally, it emphasizes the importance of developing efficient monitoring and evaluation systems and ensuring sustainable resource management.

Keywords : decentralization , mission transfer

บทนำ

การกระจายอำนาจด้านสุขภาพ โดยมีการผลักดันให้เกิดการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมโดยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. 2550 โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน 22 แห่งได้มีการถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญต่อการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขเป็นอย่างมาก ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 “การถ่ายโอนภารกิจ” ตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกรอบของกฎหมาย

การกระจายอำนาจด้านสุขภาพมีวัตถุประสงค์ตาม “รัฐธรรมนูญ” พ.ศ. 2540 พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพระยะยาวในการตัดสินใจและดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เกิดผลดียิ่งขึ้นก่อนการกระจายอำนาจและเกิดระบบบริการสุขภาพที่เสมอภาคมีประสิทธิภาพและคุณภาพดี โดยให้มีความยืดหยุ่นตามศักยภาพความเป็นไปได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาสุขภาพมุ่งการมีส่วนร่วมด้วยการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนในท้องถิ่นในการตัดสินใจร่วมกันด้วยกระบวนการปรึกษาหารือบนพื้นฐานของความปรารถนาดี ความรักความเมตตาและหลีกเลี่ยงอัตราและความยึดมั่นในความคิดของตนเอง เพื่อให้การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะทางระบบบริการสุขภาพการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ภารกิจด้านการรักษาพยาบาล การสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพความกว้างขวางครอบคลุมของภารกิจ อาจเป็นกิจกรรมที่บริการเฉพาะบุคคลครอบครัวหรือภารกิจ ที่ดำเนินการในชุมชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถรับการถ่ายโอนภารกิจในเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันโรคและ ภารกิจการสร้างสุขภาพ การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตามความพร้อมของทุกฝ่ายตามความเหมาะสมของพื้นที่และตามสถานการณ์ เช่น ถ่ายโอนแบบแยกส่วนมีการถ่ายโอนสถานบริการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ เช่น การถ่ายโอนสถานอนามัยให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การถ่ายโอนโรงพยาบาลให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การถ่ายโอนเป็นเครือข่ายบริการ ได้มีการรวมสถานอนามัยและ โรงพยาบาลในพื้นที่เป็นเครือข่ายและมีการ โอนทั้งเครือข่ายให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและเป็นองค์การมหาชนเฉพาะสถาน

บริการหรือเฉพาะเครือข่ายบริการหรือให้ กสพ. เป็นองค์การมหาชนจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษโดยให้แต่ละโรงพยาบาลเป็น SDU ภายใต้การดูแลขององค์กรซึ่งเป็นองค์การมหาชนภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหาร

การถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นภารกิจที่เน้นเพียงปฐมภูมิและไม่ครอบคลุมถึงทุติยภูมิและตติยภูมิไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการสะท้อนทางอ้อมถึงการประเมินศักยภาพในการจัดการหน่วยบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสะท้อนความคิดของกระทรวงสาธารณสุขที่ไม่อยากถ่ายโอนไม่ว่าระดับใดโดยอ้างเรื่องความสามารถในการจัดการหน่วยบริการสาธารณสุขที่ซับซ้อนกว่าโรงเรียนภายใต้ความจริงในการถ่ายโอน มีการพูดถึงแนวคิดว่าการจัดบริการสาธารณสุขให้ประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากการถ่ายโอนหน่วยบริการสาธารณสุขที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุขไปอยู่ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่อาจดำเนินการได้ด้วยการถ่ายโอนงบประมาณ ส่วนการจัดการหน่วยบริการยังอยู่ในการดูแลของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะขายบริการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของและต้องไปหาผู้มีความสามารถในการบริหาร รวมทั้งมีภาระจัดจ้างหมอ พยาบาลหรือดูแลหมอ พยาบาลหรือนุเคราะห์สาธารณสุขจำนวนไม่น้อยมีความสุขและอยู่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น ซึ่งจำนวนไม่น้อยก็ยังประสบปัญหาขาดแคลนนุเคราะห์สาธารณสุขอยู่ แม้จะอยู่ในการดูแลของกระทรวงสาธารณสุขในส่วนกลาง ในช่วงแรกของการดำเนินการตามแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจที่เน้นเรื่องการถ่ายโอนภารกิจทำให้เกิดการพูดถึงแนวทางที่หน่วยงานของรัฐจะรับผิดชอบจัดให้มีบริการสาธารณะโดยเฉพาะบริการสาธารณสุข ให้ประชาชนที่อยู่ในความดูแลที่หลากหลายมากกว่าการเป็นเจ้าของหน่วยบริการสาธารณสุขเท่านั้น

เนื่องจากในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) และเป็นพื้นที่ แห่งแรกในจังหวัดระยองที่ดำเนินการรับการถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จากกระทรวงสาธารณสุขมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2562 จำนวน 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะพงและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยายดา ซึ่งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จของการถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ศึกษาปัญหาอุปสรรคการเตรียมความพร้อมการถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมการถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่จะได้รับของงานวิจัย

1. ได้ทราบเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
2. ได้ทราบเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
3. ได้ทราบเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
4. ได้ทราบถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นวิธีการที่รัฐราชการส่วนกลางโอนอำนาจการปกครองหรือบริหารบางส่วนบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะให้องค์กรหรือนิติบุคคลอื่นรับไปดำเนินการแทน ภายในอาณาเขตของแต่ละท้องถิ่นด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น โดยมีอิสระในการปกครองตนเองราชการกลางส่วนกลางเพียงกำกับดูแล (มิใช่บังคับบัญชา) เป็นหลักที่ถือเอาเสรีภาพของประชาชนที่จะปกครองตนเองเป็นที่ตั้ง

Anne Mette Kjaer (2004) การกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐบาลกระจายอำนาจการจั้ดบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแทนที่จะรวมศูนย์การจัดบริการสาธารณะเอาไว้ กลไกและอำนาจได้ถูกถ่ายโอนไปสู่ระดับท้องถิ่นการตัดสินใจต่าง ๆ จะสามารถนำไปสู่การเพิ่มการตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางจะเป็นประสานงานเพื่อทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในภาพรวม แต่อำนาจการจั้ดบริการสาธารณะจะถูกกระจายไปสู่ระดับท้องถิ่นเท่าที่จะทำได้

Derick W. Brinkerhoff และ Omar Azfar (2006) การกระจายอำนาจ คือ การถ่ายโอนเขตการปกครองและการตอบสนองขององค์กรและเขตอำนาจในสถานที่ที่แตกต่างกันในเชิงกายภาพ จากส่วนกลางไปสู่ระดับท้องถิ่น การถ่ายโอนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ บทบาทตัวแทนของรัฐบาลส่วนกลางมาสู่ตัวแทนและเขตอำนาจที่หลากหลาย

การกระจายอำนาจ หมายถึง การคืนอำนาจและการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารบางส่วนจากรัฐบาลให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของราชการส่วนกลาง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้จัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและปฏิบัติตามนโยบายไม่อยู่ในการบังคับบัญชาแต่อยู่ในการควบคุมของราชการส่วนกลาง

หลักการกระจายอำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น

หลักการกระจายอำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นเริ่มแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง โดยกำหนดให้มีกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขึ้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง รวมทั้งกำหนดการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ส่งเสริมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ รวมทั้งกำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับหลักการกระจายอำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแล จัดทำบริการสาธารณะกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการจัดทำบริการสาธารณะ กิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจ โดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย

2. แนวคิดการจัดการ

เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederic Taylor) การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์สรุปได้ ดังนี้

มีการกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน การคัดเลือกคนงานต้องมีการนำเอากฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่

เหมาะกับตำแหน่งงาน มีการพัฒนาคนงานโดยสอนวิธีการทำงานให้ถูกต้อง เพื่อจัดการทำงานตามหลักความเคยชิน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) การจัดการตามแบบระบบราชการ ดังนี้

การแบ่งงานกันทำ เป็นการสร้างความชัดเจนระหว่างอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบตามกฎระเบียบขององค์การ การกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา เป็นการให้อำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความชัดเจน ความสามารถในการจัดบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของบุคคลโดยใช้กระบวนการทดสอบการฝึกอบรม และการศึกษาของบุคคลากร กฎ ระเบียบ ความมีวินัยและการควบคุม เป็นการบริหารงานโดยใช้ กฎระเบียบเป็นหลักและ กำหนดรูปแบบไว้ให้ชัดเจนในการบริหาร ความเป็นกลางทางการบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นผู้ที่มีเกียรติ มีอุปการณ และเครื่องมือต่างๆ เป็นองค์ประกอบในการทำงานตามตำแหน่งนั้น เป็นบุคลากรของฝ่ายบริหารและได้รับเงินเดือนประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจะต้องเป็นบุคลากรประจำ มีการจ้างงานตลอดชีพและจัดให้มีเงินเดือนประจำอัตราคงที่ในแต่ละปี

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้สรุปการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานได้จนเสร็จสิ้นให้ครบทุกกระบวนการ มีแนวทางที่วางไว้กับการทำงานในอนาคตการวางแผนจากวิสัยทัศน์กับจินตนาการในการ บริหารออกมาเป็น แผนการทำงานและเป้าหมายที่บรรลุความสำเร็จ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานทุกกระบวนการ การจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการ การจัดการองค์การ อย่างเป็นระบบระเบียบ มีการแบ่งงานชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีหน้าที่ที่ครอบคลุมและมีปริมาณคนเพียงพอกับความต้องการ

3. การบังคับบัญชา (Commanding) การจัดการองค์การ การจัดโครงสร้างการทำงานตามสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพื่อให้การทำงานดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และช่วยในการตัดสินใจทันที่สามารถวิเคราะห์ได้รอบคอบและตัดสินใจได้ถูกต้อง

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการเชื่อมโยงงาน การปฏิบัติการทุกอย่างกำกับไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำให้เกิดการงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดโครงสร้างและมอบหมายงานให้ชัดเจน แล้วมีการประสานงานให้เกิดการทำงาน ที่ดีเพื่อผลสำเร็จเดียวกันการประสานงานที่ดีจำเป็นจะต้องมีในทุกๆระดับระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ผู้บริหารต่อหน่วยงานในองค์กร

5. การควบคุม (Controlling) การกำกับบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จไปตามแผนที่วางไว้ ดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ครอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงานการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร งบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นวิวัฒนาการของแนวคิดทางการบริหารตามภาวะการณ์ต่างๆ การบริหารแนววิทยาศาสตร์ มนุษยสัมพันธ์ เชิงระบบและตามสถานการณ์ ภาวะการณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท (Context) ของสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ฯลฯ เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องบริหารแบบรู้เท่าทันการณที่มีวิสัยทัศน์โดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมเป็นตัวตั้ง แล้วนำมาวิเคราะห์เรียบเรียงเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจแล้วจัดการกำจัดจุดอ่อนและเพิ่มจุดแข็งให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย “การบริหารการเปลี่ยนแปลง Change Management” สำหรับคำจำกัดความของการบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือ Change Management นั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่างๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นตามเป้าหมายที่วางไว้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2551 : 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้องค์ความรู้ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการประยุกต์และรับเอาเทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลง

ปັນธ มาลากุล ณ อยุธยา (2552 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change) หมายถึง การจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่างๆ ขององค์การให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกในองค์การ เพื่อให้้องค์การได้รับผลดีและผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องราบรื่น สามารถอยู่รอดและก้าวหน้าไปได้

จากความหมายของ “การบริหารการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้ เพื่อร่วมกันเปลี่ยนแปลงสภาพขององค์การแบบเดิมไปสู่้องค์การแบบใหม่ คือ้องค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. ้องค์กรต้องมีการวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้นำที่เกี่ยวข้องต้องเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น
3. การจัดการด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
4. เป้าหมายและประโยชน์ที่้องค์กรต้องการนั้นต้องมีความชัดเจน
5. ประสิทธิภาพการสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงความถี่ของการสื่อสาร
6. การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมใหม่ของ้องค์กร
8. การจัดการด้านระบบของการตอบแทนหรือการให้รางวัล

ทักษะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำจำเป็นต้องมี

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
2. การบริหารจัดการประชุม (Effective Meeting)
3. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)
4. การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน (Collaborative Problem - solving & Decision Making)
5. การบริหารทีมบนความแตกต่าง (Team Synergy)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สงครามชัย ลีทองดี ได้มีการศึกษาการประเมินความก้าวหน้าและวิเคราะห์ผลกระทบในการดำเนินงานตามแผนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ดังนี้

แนวคิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพที่ปรากฏในแผนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2543 เป็นแผนกระจายอำนาจด้านสุขภาพฉบับแรก ที่ระบุว่า การสาธารณสุขเป็นภารกิจสำคัญที่ปรากฏในแผนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยระบุภารกิจด้านสาธารณสุขที่ต้องมีการถ่ายโอนไปยัง อปท. ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจด้านสุขภาพอย่างเป็นทางการและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการปฏิรูประบบสุขภาพของไทย หลังการประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจฯ (ฉบับแรก) พ.ศ. 2543 พบว่า การกระจายอำนาจด้านสุขภาพยังไม่มีความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมแม้จะมีการกำหนดภารกิจด้านสาธารณสุขให้มีการถ่ายโอนให้กับ อปท. จากการติดตามประเมินผลไม่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในแผนการกระจายอำนาจฯ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะองค์กรนโยบายแห่งชาติที่กำหนดหน้าที่กำกับและติดตามการกระจายอำนาจด้านสุขภาพในปี พ.ศ. 2549 คือ การเสนอรูปแบบการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหลายรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับความพร้อมและสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่ มี 4 รูปแบบ 1) ถ่ายโอนแบบ แยกส่วน 2) ถ่ายโอนแบบ เครือข่ายบริการ 3) จัดตั้งเป็นองค์กรมหาชน 4) จัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษกรณีรูปแบบการถ่ายโอนแบบแยกส่วนได้ เสนอให้การถ่ายโอนสถานบริการในพื้นที่ไปสังกัด อปท. ในระดับต่าง ๆ เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญได้มีแนวคิด ที่เสนอให้มีการถ่ายโอนสถานอนามัยไปสู่ อปท. ในระดับต่าง ๆ ในแผนการกระจายอำนาจฯ ฉบับที่ 2 ประกาศในปี พ.ศ. 2551 ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จก็ให้การถ่ายโอน ให้ อบจ. การกระจายอำนาจด้านสุขภาพมุ่งไปที่การถ่ายโอนสถานอนามัยไป อปท. ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการถ่ายโอนสถานอนามัยไป อปท. ในช่วงปี พ.ศ. 2550 ได้มีการขับเคลื่อนอย่างเข้มข้นและจริงจังอาศัยแรงผลักดันทางการเมืองและภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ให้มีการถ่ายโอนสถานอนามัยไป อปท. อย่างสมบูรณ์โดยกำหนดเป้าหมายการถ่ายโอนไว้ทั้งสิ้น จำนวน 35 แห่ง และได้มีการถ่ายโอนสถานอนามัย 22 แห่ง ได้สำเร็จเป็นครั้งแรก และตามมาอีก 6 แห่ง รวมเป็น 28 แห่ง การถ่ายโอนสถานอนามัยไป อปท. เป็นเรื่องที่น่าสนใจและได้รับความสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในระยะแรกของการถ่ายโอนมีปัญหาอุปสรรคในลักษณะของการเชื่อมต่อระบบที่ยังไม่เรียบร้อยหลายประการแต่ก็สามารถแก้ไขและจัดการได้ดีในระดับหนึ่ง ปัญหาที่พบคือขาดการวางแผนและ

แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบคือการพัฒนาความเข้มแข็งและศักยภาพของ อปท. ระดับผู้บริหารและผู้บริหาร ในความไม่ชัดเจนและการสนับสนุนนโยบายที่ยังไม่ดีเพียงพอ ส่งผลให้สถานีอนามัย จำนวน 7 แห่ง ที่เป็นเป้าหมายการโอนระยะแรก มีการยกเลิกการถ่ายโอนด้วยเหตุผลทางผู้โอนและผู้รับโอนประกอบกันและการถ่ายโอนสถานีอนามัยไป อปท. ระยะต่อมา ไม่ได้มีการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและชัดเจนอย่างเพียงพอจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในระดับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและในด้านของ อปท. ที่รับโอนก็เกิดความไม่มั่นใจและไม่แน่ใจต่อความยั่งยืนของนโยบายมี อปท. หลายพื้นที่ ได้ปรับเปลี่ยนท่าทีจากการยินดีต้อนรับโอนไปสู่การปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและจัดสร้างสถานบริการในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้วยตนเอง ส่งผลกระทบต่อภาพรวมต่อประสิทธิภาพและความเป็นธรรมของการจัดการทรัพยากรสาธารณสุขของประเทศ

โดยภาพรวมความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ มีช่วงเริ่มต้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ และมีการเร่งรัดในช่วงปลายแผนการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นในระบบสาธารณสุขไทยได้มีความพยายามจัดรูปแบบหลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบที่มีคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) หรือรูปแบบโรงพยาบาลมหาชน ในกรณีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว หรือ การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับพื้นที่หรือท้องถิ่น เป็นต้น การโอนสถานีอนามัยไปสังกัด อปท. เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจโดยการโอนสถานบริการแบบแยกส่วน ทั้งนี้อาจมีทางเลือกในการจัดระบบเพื่อการกระจายอำนาจด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพความเป็นจริงกับบริการด้านสุขภาพที่มีความเฉพาะและเป็นสินค้าสาธารณะที่มีผลกระทบต่อสังคม ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้มีการทบทวนการเลือกรูปแบบการกระจายอำนาจที่รอบคอบและมีการวิเคราะห์ในเชิงปฏิบัติจริงในแต่ละรูปแบบอย่างรอบคอบ แนวคิดการจัดระบบสุขภาพแบบเขตพื้นที่ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถบูรณาการแนวทางและรูปแบบการกระจายอำนาจที่หลากหลายไว้ในพื้นที่ที่มีสภาพปัญหาและข้อจำกัดด้านทรัพยากรใกล้เคียงกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบการกระจายอำนาจได้มีองค์ความรู้และการพัฒนาสังคมไทย กระบวนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ อาจจะเป็นทางออกที่นำมาวิเคราะห์และทดลองดำเนินการเพื่อเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากกว่าเพื่อให้การกระจายอำนาจด้านสุขภาพบนพื้นฐานความรู้ ความจริงและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับอย่างแท้จริง

อรรถพรธ โยธาสมุทร ได้มีการศึกษาการถ่ายโอนโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงยี่โถ อำเภอัญชบุรี จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดและประสพปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีรายได้ไม่เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ยาและเวชภัณฑ์ด้านสาธารณสุขให้บริการประชาชน และขาดการอุดหนุนงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหารงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการจัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อใช้สำหรับการดำเนินงาน บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงของตำแหน่งความก้าวหน้า อัตรากำลังตอบแทน ตำแหน่งและขั้น รวมถึงสวัสดิการและความมั่นคงด้านงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการกระจายอำนาจไม่มีกิจกรรมการส่งเสริมให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเตรียมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ไม่มีการผลักดันให้

กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอน รพ.สต. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลาที่กฎหมายกำหนดทำให้การถ่ายโอนภารกิจไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยองและศึกษาเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured) โดยมีการสัมภาษณ์หน่วยงานผู้ให้ถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.)และผู้รับถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ได้แก่

1. ประเภทหน่วยงานที่ให้ถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ดังนี้ สาธารณสุขจังหวัดระยอง (กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข) จำนวน 1 คน
2. ประเภทหน่วยงานผู้รับถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ดังนี้
 1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง จำนวน 1 คน
 2. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง จำนวน 1 คน
 3. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะพง จำนวน 1 คน
 4. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยายดา จำนวน 1 คน

โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างมีความยืดหยุ่นที่มีการกำหนดคำถามล่วงหน้า การกำหนดคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ได้กำหนดให้สอดคล้องและสามารถตอบวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประเภทหน่วยงานที่ให้ถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ได้แก่ สาธารณสุขจังหวัดระยอง (กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข)

2. ประเภทหน่วยงานผู้รับถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะพง และนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยายคาของการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาวิจัย

1. **แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured)** เป็นรายบุคคลกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น วางอยู่บนแนวคิดกระบวนการที่สนมุงให้ได้ความหมายที่ถูกต้องตรงประเด็นจากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก ตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สำคัญ ใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามล่วงหน้า การกำหนดคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ได้กำหนดให้สอดคล้องและสามารถตอบวัตถุประสงค์

2. **ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือและข้อมูล** : มีการสัมภาษณ์หน่วยงานที่ให้ถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จากสาธารณสุขจังหวัดระยอง (กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข) และหน่วยงานผู้รับถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลตะพง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะพง และนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยายคา ทำให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยแท้จริงและได้ข้อมูลจริงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล “การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ” ผู้วิจัยได้วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูล อ้างอิงข้อมูลที่เก็บได้จากเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์แบบเจาะจงและการศึกษาเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยการ

วิเคราะห์เฉพาะเนื้อหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ตั้งคำถามในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดเป็นหมวดหมู่แยกประเภทและเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลตามขอบเขตของงานวิจัย โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เป็นกรอบในการวิเคราะห์ การนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยทำการศึกษาเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้ง 4 ข้อ

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยครอบคลุม 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านงบประมาณ/การเงิน ด้านบุคลากรและด้านทรัพย์สิน

1. ด้านการบริหาร

พบว่ามีการกำหนดแนวทางการถ่ายโอนงานตามแผนการกระจายอำนาจที่ชัดเจน รวมถึงการสร้างกลไกเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนงานงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อส่งเสริมการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

2. ด้านงบประมาณ

การถ่ายโอนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ช่วยเพิ่มงบประมาณสำหรับการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในระดับพื้นที่ โดยมีการจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับกิจกรรมด้านสุขภาพ

3. ด้านบุคลากร

บุคลากรมีความกังวลในเรื่องความมั่นคงของตำแหน่งงานและความพร้อมในการบริหารบุคลากรในระยะยาว

4. ด้านทรัพยากร

มีการจัดการทรัพยากรและเครื่องมืออย่างเหมาะสมเพื่อรองรับการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) แต่ยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับการบำรุงรักษา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะพงเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เป็นหน่วยงานแรกในจังหวัดระยองที่รับการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ช่วยลดความแออัดในโรงพยาบาลระดับอำเภอและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง มีดังนี้

ประเด็นความสำเร็จ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ช่วยสร้างความยืดหยุ่นและเพิ่มศักยภาพของบริการด้านสุขภาพในพื้นที่ เช่น การจัดบริการตรวจมะเร็งเต้านมและต่อมลูกหมากที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ประเด็นความท้าทาย แม้จะมีการวางแผนเชิงระบบ แต่ยังพบข้อจำกัดด้านบุคลากรที่กังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในตำแหน่งงาน และงบประมาณที่ไม่เพียงพอในบางกรณี

การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เช่น การจัดทำประชาคมหมู่บ้านช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและประสิทธิภาพของบริการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

เชิงนโยบาย

ปรับปรุงนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบายการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ชัดเจนยิ่งขึ้นลดความซับซ้อนในขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ส่งเสริมงบประมาณ เพิ่มการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐและส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรในระดับท้องถิ่นให้เพียงพอ

พัฒนาบุคลากร จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารงานสาธารณสุขให้แก่บุคลากรของ อปท.

สร้างกลไกติดตาม กำหนดตัวชี้วัดและกลไกในการติดตามประเมินผลการถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบผลการถ่ายโอนงานในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อระบุปัจจัยความสำเร็จและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน
2. วิจัยผลกระทบระยะยาวของการถ่ายโอนงานด้านสาธารณสุขต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. เน้นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสร้างฐานข้อมูลเชิงสถิติที่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับนโยบาย

งานวิจัยเรื่อง "การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในพื้นที่ตำบลตะพง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง" มีเป้าหมายหลักในการศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ โดยเฉพาะการถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) การถ่ายโอนครั้งนี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในระบบสาธารณสุขของไทย ที่พยายามลดความรวมศูนย์อำนาจจากกระทรวงสาธารณสุขไปสู่การบริหารในระดับท้องถิ่น

1. ความสำคัญและประโยชน์ของการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มความเท่าเทียมและเข้าถึงบริการสุขภาพในชุมชน ด้วยการเพิ่มงบประมาณและปรับปรุงโครงสร้างการให้บริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชาชนในแต่ละพื้นที่ สร้างความมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อระบุความต้องการ เช่น การตรวจมะเร็งเต้านมและมะเร็งต่อมลูกหมาก เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างหน่วยบริการกับประชาชน ลดความแออัดของโรงพยาบาลระดับอำเภอ การกระจายบริการไปยัง รพ.สต. ช่วยแบ่งเบาภาระของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในระดับปฐมภูมิ

2. ความสำเร็จและความท้าทาย

ความสำเร็จ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทำให้หน่วยบริการในระดับท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่ตรงกับความต้องการจริงในพื้นที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของ อปท. ในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ

ความท้าทาย ความไม่ชัดเจนของนโยบายหลายครั้งทีนโยบายจากส่วนกลางไม่ได้ปรับให้เข้ากับบริบทเฉพาะของพื้นที่ ทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการถ่ายโอนงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรบางส่วนกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในตำแหน่งงาน อัตราค่าตอบแทน และโอกาสในการเติบโตในสายงาน ข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณที่ได้รับในบางพื้นที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น การจัดซื้อยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์

3. นโยบายและแนวทางการพัฒนา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เสริมสร้างความชัดเจนในนโยบาย กำหนดกรอบแนวทางและขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่สามารถดำเนินการได้จริงในบริบทของแต่ละพื้นที่ สนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินงานของ รพ.สต. เพื่อให้สามารถรองรับการให้บริการในระดับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร จัดการอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรใน อปท. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ เพิ่มกลไกการตรวจสอบและประเมินผลจัดตั้งระบบติดตามและประเมินผลการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและตรงจุดสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการประชุมประชาคมและการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน เพื่อให้บริการสาธารณสุขตอบสนองความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

งานวิจัยในอนาคตสามารถขยายผลได้ในประเด็น ดังนี้

การศึกษาผลกระทบในระยะยาว วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตประชาชนหลังจากการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

การเปรียบเทียบพื้นที่อื่น ศึกษากรณีตัวอย่างในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกันเพื่อระบุปัจจัยความสำเร็จและข้อจำกัด

วิจัยเชิงปริมาณ จัดเก็บข้อมูลเชิงสถิติเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ผลกระทบของการถ่ายโอนงานในมิติต่าง ๆ

งานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในระดับชุมชนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายถ่ายโอนงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยเพิ่มความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนแต่ยังต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐและการจัดการที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- อรพรรณ โยธาสมุทร. (2565). การถ่ายโอนโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงยี่โถ อำเภอัญชบุรี จังหวัดปทุมธานี
- ประกอบ ต้นมูล. (2559) . การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 13 ฉบับที่ 63 ตุลาคม - ธันวาคม 2559.
- โอวาท ทาใจ. (2557) . ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนสถานอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมืองลำพูน. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปภาวดี โพธิสาร. (2557) . การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม - ธันวาคม 2557.
- สงครามชัยสิทธิ์.(2552).การประเมินความก้าวหน้าและวิเคราะห์ผลกระทบในการดำเนินงานตามแผนกระจายอำนาจด้านสุขภาพ
- สนั่น ศรีวงศ์วรรณ. (2551) . กระบวนการถ่ายโอนสถานอนามัยสู่องค์กรบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.(2550)คู่มือการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สมยศ แสงมะโน. (ม.ป.ป.) ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1.
- วาสนา ชัยรงค์. (ม.ป.ป.) การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการถ่ายโอน. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 2