

Received: 17 Apr.2025, Revised: 19 May 2025

Accepted: 28 May 2025

บทความวิจัย**การพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์
หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช**ภาวิณี จันทร์คำ^{1*} อติสร วงศ์คงเดช² วรพจน์ พรหมสัตยพรต³**บทคัดย่อ**

การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart โดยรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์และข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ ร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 47 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการใช้ Content analysis

ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ภายใต้แนวคิดการจัดการ POCCC พบว่า ด้านการวางแผน (Planning) (3.03+0.45) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) (3.10+0.37) ด้านการสั่งการ (Commanding) (3.29+0.45) ด้านการประสานงาน (Coordinating) (3.34+0.46) และด้านการควบคุมงาน (Controlling) (3.05+0.37) และปัจจัยแห่งความสำเร็จได้แก่ ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ ผู้นำที่เข้มแข็ง แผนงานชัดเจน และการสนับสนุนจากภาคีและประชาชน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนากระบวนการดำเนินงาน,สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ, การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล,องค์การบริหารส่วนจังหวัด

¹นิสิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

*Corresponding author E-mail : 65011481021@msu.ac.th

Review Article

Development of the Operational Process of Ron Phibun District Public Health Office After Transferring the Mission of the Subdistrict Health Promotion Hospital to the Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization

Pawinee Jandaum^{1*} Adisorn Wongkongdech² Vorapoj Promasatayaprot³

Abstract

The transfer of the mission of the sub-district health promotion hospital to the provincial administrative organization affects the operation of the district public health office. This research aims to study the operation of the Ron Phibun District Public Health Office after the transfer of the mission of the sub-district health promotion hospital to the Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization. Participatory Action Research was used as a methodology. The action research principle was based on the concept of Kemmis & McTaggart. Qualitative data were collected through interviews and qualitative data. Development guidelines The target group was 47 officers working in Ron Phibun District, Nakhon Si Thammarat Province. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and qualitative data were analyzed using Content analysis.

The study results found that the operations of Ron Phibun District Public Health Office after transferring the mission of Subdistrict Health Promotion Hospital to Nakhon Si Thammarat Provincial Administrative Organization under the POCCC management concept found that in the aspect of planning (3.03+0.45), organizing (3.10+0.37), commanding (3.29+0.45), coordination (3.34+0.46), and controlling (3.05+0.37) and Success Factors these include staff collaboration, strong leadership, clear planning, and support from partners and the public, resulting in effective operations.

Keywords: operational process development, District Public Health Office, Transfer of duties of sub-district health promotion hospitals, Provincial Administrative Organization

¹ Master of Public Health, Faculty of Public Health, Mahasarakham University

² Assistant Professor. Faculty of Public Health, Mahasarakham University

³ Associate Professor. Faculty of Public Health, Mahasarakham University

*Corresponding author E-mail : 65011481021@msu.ac.th

บทนำ

การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นการกระจายอำนาจและเพิ่มบทบาทของท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถกำหนดทิศทางและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ โดยการบริหารจัดการของ อบจ. ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับชุมชน จะทำให้สามารถวางแผน จัดสรรงบประมาณ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาพในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น¹ ซึ่งมีการถ่ายโอนภารกิจไป 49 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้กลุ่มที่ 1 กลุ่มจังหวัดที่ รพ.สต. ถ่ายโอนทั้งหมด ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มที่ 2 กลุ่มจังหวัดที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนมากกว่าร้อยละ 50 ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดสกลนคร จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดแพร่ จังหวัดพิจิตร จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสมุทรสาคร และกลุ่มที่ 3 กลุ่มจังหวัดที่ รพ.สต.ถ่ายโอน น้อยกว่าร้อยละ 50 ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดนครพนม จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดสุโขทัย จังหวัดตาก จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชุมพร จังหวัดกระบี่ จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดพัทลุง จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดระยอง²

ในปี 2565 จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 36 แห่ง และมีแผนการถ่ายโอนภารกิจในปี 2566 เพิ่มอีก 12 แห่ง รวมเป็น 48 แห่ง โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนทั้งบุคลากร งบประมาณและทรัพย์สิน ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้จัดตั้งสำนักงานสนับสนุนและพัฒนาระบบการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ (สพกส.) เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ดำเนินงานเรื่องการกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้กับท้องถิ่นในการประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสุขภาพมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้จัดตั้งคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ในจังหวัดนั้น เพื่อเป็นกลไกของท้องถิ่นในการดำเนินการกระจายอำนาจในระดับพื้นที่ดังกล่าว³

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจและหน้าที่ในเขตพื้นที่อำเภอ ดังต่อไปนี้ 1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ 2) ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข 3) กำกับ ดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย และการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 4) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง 5) พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ และ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย⁴ จากการทำงานที่ผ่านมา นั้น หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นหน่วยงานหลักที่สนับสนุนการดำเนินงานทุกภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่งผลทำให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีความจำเป็นพื้นฐาน รวมถึงบริการสุขภาพอื่นๆ ตามบริบทของพื้นที่ โดยมีการสนับสนุนในรูปแบบของการจัดบริการสุขภาพปฐมภูมิ หรือ Contracted unit of Primary care : CUP ทั้งการบริหารจัดการ งบประมาณ การรับ การส่งต่อผู้ป่วย เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนั้น มีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการในด้านต่างๆ ส่งผลทำให้บทบาทของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือปรับเปลี่ยนภารกิจจากเดิมเพื่อที่จะทำการดำเนินงาน และการจัดการด้านต่างๆ ให้มีความเอื้ออำนวยในการบริหารงาน และสนับสนุนการดำเนินงาน

ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งที่มีการถ่ายโอนภารกิจและไม่มีถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด บนพื้นฐานของการตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน เช่น ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านการประสานงาน และด้านการสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การดำเนินของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ อาจทำได้หลายแนวทาง โดยต้องพิจารณาความพร้อมของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประกอบกับบริบทของพื้นที่ และความร่วมมือจากเครือข่ายหรือหน่วยงานอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด โรงพยาบาลแม่ข่าย และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นต้น อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ร้อยละ 70 ซึ่งจำเป็นต้องมีการบูรณาการความร่วมมือ เริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) ด้านการสั่งการ (Commanding) ด้านการประสานงาน (Coordinating) และ ด้านการควบคุมงาน (Controlling) ตามทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC ขององรี ฟาโยล (Henri Fayol) เพื่อมุ่งให้เกิดการดำเนินการร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งที่มีการถ่ายโอนภารกิจและไม่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด และความต้องการของประชาชนด้านสุขภาพได้ดียิ่งขึ้นและมีความยั่งยืน ด้วยการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ยังจากความชัดเจนจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยในการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการตามแนวคิด 4M ของ Michael Porter พบว่า ด้านการบริหารจัดการบุคลากร (Man) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีอัตราค่าจ้างที่น้อยกว่ากรอบโครงสร้าง ขาดผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขาดทักษะในด้านต่างๆ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (Money) งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีหลักเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับในการใช้งบประมาณ ด้านการบริหารจัดการเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง (ขาดเครื่องมือในการวัดผลการทำงาน วัสดุอุปกรณ์มีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอ และด้านการบริหารงาน (Management) ขาดการประสาน ขาดระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ทำงานในพื้นที่และมีความคาดหวังว่าสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ จะมีแนวทางบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจไปยังการบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยประยุกต์ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการศึกษาเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบริบทของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนากระบวนการการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อประเมินผลการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 47 คน

กลุ่มตัวอย่าง เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย (1) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 8 คน (2) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 15 คน (3) บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด 47 คน ในพื้นที่ทุกตำบลของอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดรวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 47 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 1 ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปข้อความลักษณะปลายปิดและ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานอายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การได้รับการเรียนรู้/อบรม/ ศึกษาต่อทางการบริหารงาน ความพึงพอใจในสถานภาพการปฏิบัติงานปัจจุบัน จำนวน 11 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามลักษณะงาน 5 ด้าน จำนวน 26 ข้อ โดยใช้ระดับคะแนนแบบ Likert scale⁵ 4 ระดับ ตามเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนอิงเกณฑ์ของ Bloom (1971)⁶ และตอนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับคะแนนแบบ Likert scale⁵ 3 ระดับ ตามเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนอิงเกณฑ์ของ Bloom (1971)⁶

เครื่องมือชุดที่ 2 ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 5 ข้อ โดยการสังเกตสัมภาษณ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการวางแผน (Planning) 2)ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 3)ด้านการสั่งการ (Commanding) 4)ด้านการประสานงาน (Coordinating) 5)ด้านการควบคุมงาน (Controlling) และ 6)ปัจจัยแห่งความสำเร็จ/ข้อเสนอแนะ/อื่นๆ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยค่าความเที่ยงตรงของข้อความ (Index of Item Objective Congruence: IOC) สำหรับเครื่องมือชุดที่ 1 เท่ากับ 0.84 และเครื่องมือชุดที่ 2 เท่ากับ 0.86

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำเครื่องมือมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจากการ try out เครื่องมือแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยง

ของเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามลักษณะงาน 5 ด้าน วิเคราะห์ด้วยสถิติ KR-20 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.76 แบบประเมินความพึงพอใจการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 ถือว่ามีความเที่ยงที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลเชิงปริมาณจัดการผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง การลงรหัส และบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูป ก่อนวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจรพ.สต. ไปยัง อบจ. ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกต และถอดบทเรียน โดยวิเคราะห์ผ่านการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Synthesis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ และเชื่อมโยงกับแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงจริยธรรมการวิจัย มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและได้กำหนดขั้นตอน ในการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยเสนอโครงการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เลขที่รับรอง 678-561/2567 รับรองวันที่ 30 ตุลาคม 2567

ผลการศึกษา

ลักษณะทางประชากรและบริบทพื้นที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83 มีอายุเฉลี่ย 51.41 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 66 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 91.5 ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ อายุงานเฉลี่ย 18.91ปี ระดับตำแหน่ง ข้าราชการ ร้อยละ 61.7 เงินเดือนเฉลี่ย 36,086.59 บาท สถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ร้อยละ 51.1 มีประสบการณ์การได้รับการเรียนรู้ ร้อยละ 70.2 มีความพึงพอใจ ร้อยละ 97.9

อำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 10 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 7 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ ทำหน้าที่ 1)จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ 2)ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ 3) กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและ มีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ 4)ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง 5)พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพ ในเขตพื้นที่อำเภอ 6)ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย จากการประชุม

คณะกรรมการพัฒนาสาธารณสุขอำเภอ จากแนวคิด 4M ประกอบด้วย 1)Man บุคลากรทางด้านสาธารณสุขในอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับผลกระทบเชิงบวก การบริหารจัดการกำลังคนง่ายขึ้น จัดเจนขึ้น และผลกระทบเชิงลบ อัตรากำลังคนขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ 2)Money เงินจัดสรรต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ (เฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช) งบประมาณสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช) งบให้บริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคสำหรับบริการพื้นฐาน (P & P BASIC SERVICE) สนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ได้รับผลกระทบเชิงบวก มีได้รับการจัดสรรเงินที่มากขึ้น และผลกระทบเชิงลบ มีข้อจำกัดในการใช้จ่าย 3)Materia วัสดุทางการแพทย์ เวชภัณฑ์ยา เวชภัณฑ์มีใช้ยา ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลแม่ข่าย โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ เหมือนเดิม ยานพาหนะ สนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช) ได้รับผลกระทบเชิงบวก ได้รับการสนับสนุนครุภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มากขึ้น ผลกระทบเชิงลบ การจัดสรรที่ไม่เหมาะสม และ 4)Management บริหารงานร่วมกันภายใต้คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับอำเภอ (พชอ.) และคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ได้รับผลกระทบเชิงบวก มีการจัดการแบบภาคีที่ง่ายต่อการติดตาม และผลกระทบเชิงลบ ไม่มีคนที่ชำนาญการบริหารงาน

ผลการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีการถ่ายโอนภารกิจและไม่มีการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถนำมาวิเคราะห์ตามลักษณะการดำเนินงาน 5 ด้าน ตามทฤษฎี POCCC ได้ดังนี้ ด้านการวางแผน (Planning) วางแผนร่วมกันทุกภาคส่วน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ถ่ายโอน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ ก่อนสิ้นปีงบประมาณ วางแผนชัดเจน ด้านการจัดองค์กร (Organizing) จัดการองค์กรให้คนเหมาะกับงาน เหมาะสมกับวิชาชีพตามกรอบของ กพ.สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือที่ยั่งยืน ด้านการสั่งการ (Commanding) การสั่งการตั้งสั่งการเป็นรูปธรรม ทำร่วมกันทุกภาคส่วน เพื่อทราบแนวทางปฏิบัติร่วมกันเป็นแนวทางเดียวกัน ด้านการประสานงาน (Coordinating) การประสานงานควรทำงานร่วมกันประสานกันแบบเครือข่าย และด้านการควบคุมงาน (Controlling) นำตัวชี้วัดไปร่วมดำเนินการกับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อจะให้เห็นความชัดเจนของงาน และการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาบริบทของพื้นที่และสภาพปัญหาชุมชน 2) วางแผนการดำเนินงาน 3) ดำเนินการตามแผน 4) สังเกตและติดตามผล และ 5) สะท้อนผลและถอดบทเรียน รายละเอียด ดังนี้

1) บริบทของพื้นที่และสภาพปัญหา โดยสร้างการร่วมมือในการดำเนินงานที่จะมีขึ้น โดยการเข้าไปพบปะพูดคุย ปรึกษาหารือดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างไม่เป็นทางการ

2) วางแผนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยสร้างการมีส่วนร่วมในแผนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบประชุมวางแผน และประสานงานกับภาคีเครือข่ายต่างๆ ตัวแทนจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช วางแผนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ ให้สอดคล้องกับบริบทของอำเภอร่อนพิบูลย์ ประสาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอร่อนพิบูลย์ เตรียมพร้อมร่วมกันดำเนินงาน ถ่ายทอดแนวทางการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์

3) การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยออกแบบพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์แบบเดิม นำแผนจากขั้นตอนการไปสู่การปฏิบัติตาม โดยกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ระยะยาว และขับเคลื่อนการทำงานโดยใช้รูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ วิธีการดำเนินงาน ร่วมกันออกแบบรายละเอียดกิจกรรมในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ โดยการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ ที่พัฒนาขึ้นใหม่จากการศึกษานี้



ภาพ 1 แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

4) ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (4.80 ± 0.41) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก (5.00 ± 0.00) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ความเป็นไปได้ ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก (4.40 ± 0.49) ดังตาราง 5

ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

คุณภาพรูปแบบ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความถูกต้อง	4.80	0.40	สูงมาก
ด้านความเหมาะสม	5.00	0.00	สูงมาก
ด้านความเป็นไปได้	4.40	0.49	สูงมาก
ด้านความเป็นประโยชน์	5.00	0.00	สูงมาก
โดยรวม	4.80	0.41	สูงมาก

5) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามกรอบ POCCC พบว่า การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามลักษณะการดำเนินงาน 5 ด้าน ตามทฤษฎี POCCC ได้ดังนี้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช แยกรายด้าน

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน(Planning)	3.03	0.45	ระดับสูง
ด้านการจัดองค์กร(Organizing)	3.10	0.37	ระดับสูง
ด้านการสั่งการ(Commanding)	3.29	0.45	ระดับสูง
ด้านการประสานงาน(Coordinating)	3.34	0.46	ระดับสูง
ด้านการควบคุมงาน(Controlling)	3.05	0.37	ระดับสูง

จากตาราง 6 พบว่าระดับการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่อพิจารณาแยกด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนสูงสุด ด้านการประสานงาน(Coordinating) (3.34±0.46) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสั่งการ(Commanding) (3.29±0.45) ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร (Organizing) (3.10±0.37)

6) สังเกตและติดตามผลการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยติดตามประเมินผลการดำเนินงานเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและมีการจัดระบบและกลไกการบริหารจัดการ ประสานงาน และกำกับ ติดตามกระบวนการถอดบทเรียนโดยใช้วิธีการระดมสมองการประชุมกลุ่ม ผู้วิจัยและทีมผู้ช่วยนักวิจัยลงพื้นที่และคำแนะนำให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างการทำงานมีขั้นตอนการควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อทราบ ปัญหาและอุปสรรค อาจมีการปรับแผนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต สถานการณ์และความ เป็นไปได้ในการดำเนินงาน

7) สะท้อนผลและถอดบทเรียนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยจัดประชุมถอดบทเรียน สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และวางแผนในการพัฒนาข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของท้องถิ่น ระบบงาน ทีมงาน จัดเวทีคืนข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประเด็น และปัญหา อุปสรรค ปัจจัยแห่งความสำเร็จ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อคืนข้อมูลสู่ ปรับและใช้ภาษาที่ง่ายขึ้น การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้ชุมชนช่วยตรวจสอบผลการพัฒนาระบบ เวทีคืนข้อมูลสู่เน้นที่กระบวนการตรวจสอบข้อมูล สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

ผลการประเมินผลการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สิ่งที่ทำให้อำเภอร้อนพิบูลย์ประสบความสำเร็จในงานด้านสาธารณสุข ประการแรกคือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเจ้าหน้าที่ มีความร่วมมือ สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีเน้นการทำงานร่วมกันแบบครอบครัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการที่เข้าถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติและเข้าใจภาระงานที่ต้องดำเนินการและการมีแผนงานที่ชัดเจน กำหนดแนวทางกันทุกภาคส่วนทั้งฝ่ายปกครอง ฝ่ายสาธารณสุข และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้แผนและแนวทางที่ชัดเจนแล้วจึงลงมือดำเนินการ มีภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง สามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ประชาชนให้ความร่วมมือ ในการร่วมทดลองและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

อภิปรายผล

สถานการณ์ ก่อนพัฒนารูปแบบ พบว่า การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบปัญหาในการดำเนินงาน ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการควบคุมงาน (Controlling) ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ได้น้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ ดาวรุ่ง คำวงศ์ ได้ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ พบว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ปัญหาที่พบในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิจัยเหล่านี้ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการวางแผนและการควบคุมงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ก่อนพัฒนารูปแบบกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช รายงาน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุด ด้านการประสานงาน

(Coordinating) (3.34 ± 0.46) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสั่งการ (Commanding) (3.29 ± 0.45) ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพโรจน์ พรหมพันธุ์ และคณะ² ที่ศึกษาผลกระทบของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการป้องกันควบคุมโรคของประเทศไทย พบว่า การถ่ายโอนมีผลต่อการดำเนินงานและการจัดการในระดับพื้นที่ แม้ว่าไม่มีการศึกษาที่ระบุคะแนนการประเมินในลักษณะเดียวกัน แต่ผลการวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประสานงานและการสั่งการในการบริหารจัดการหน่วยงานสาธารณสุขหลังการถ่ายโอนภารกิจ

ในส่วนของระดับการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร (Organizing) (3.10 ± 0.37) สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ⁸ ที่พบว่า การถ่ายโอนดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ ดังนั้นผลการประเมินระดับการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ที่สอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการจัดองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามกรอบ POCCC ดังนี้ 1) การวางแผน Planning นั้น ดำเนินการวางแผนร่วมกันทั้งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ โรงพยาบาลร้อนพิบูลย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จัดทำแผนร่วมกัน โดยยึดตามบริบทของแต่ละพื้นที่เป็นลำดับแรก วางแผนการมอบหมายงานแก่บุคลากร ตามขอบเขตการทำงานแต่ละวิชาชีพ ตามกรอบของ กพ. มีแผนยุทธศาสตร์ที่ทำร่วมกันระหว่างหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช กับ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ สอดคล้องกับการศึกษาของ สำราญ เจริญผล⁹ ศึกษาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในระดับอำเภอ โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบูรณาการแผนงานและนโยบายที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การจัดโครงสร้างองค์กร Organizing ยึดกรอบโครงสร้างองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาจากบุคลากรสายวิชาชีพเป็นสำคัญ โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอร้อนพิบูลย์ ในกรอบโครงสร้างองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในการจ้างลูกจ้างภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในตำแหน่งที่ขาด สอดคล้องกับการศึกษาของ ประสิทธิ์ มีแก้ว และคณะ¹⁰ ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พบว่า การใช้กรอบโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดมาตรฐานในการบริหารบุคลากร และสามารถจ้างลูกจ้างในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้ตามความจำเป็นของหน่วยบริการ

3) การสั่งการ Commanding การทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ดำเนินการร่วมกันในประเด็นที่เป็นปัญหาของพื้นที่อำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เช่น กระประเมินมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 2562 การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เป็นต้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์ สั่งการดำเนินการงานต่างๆ ในพื้นที่ภายใต้การทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ทั้งหมด การทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ระหว่างสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร้อนพิบูลย์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ เช่น การประเมินมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 2562 และการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ใน "คู่มือมาตรฐานการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ" ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ¹¹ นอกจากนี้ การจัดทำบันทึกข้อตกลง

ร่วมกันยังเป็นแนวทางที่หน่วยงานสาธารณสุขในประเทศไทยนำมาใช้ในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น บันทึกข้อตกลงการบูรณาการความร่วมมือ 4 กระทรวง ในการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (กลุ่มวัยทำงาน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565–2569

4) การประสานงาน Coordinating โดยการจัดแบ่งบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบพื้นที่ แยกรายสถานบริการ “ผู้ประสานงานสาธารณสุขสถานบริการ” ทำหน้าที่ประสาน สนับสนุนข้อมูลวิชาการทางด้านสาธารณสุข บริหารข้อมูลสาธารณสุข ค้นข้อมูลให้แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอร่อนพิบูลย์ สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอร่อนพิบูลย์ โดยยึดประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงานที่สำคัญการศึกษาโดย Leisink, P. et al.⁵ ที่กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ ซึ่งเน้นการสร้างโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ รวมถึงการจ้างงานบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดเพื่อรักษาความต่อเนื่องของการให้บริการและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

5) การควบคุม Controlling การรักษามาตรฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 2562 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการประเมินสถานบริการตามเกณฑ์มาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ 2562 ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพุตอง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควนเกย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าเนียบ และส่งเสริมให้ทุกที่ผ่านการประเมินและยกระดับขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของประสิทธิ์ มีแก้ว และคณะ¹² ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่พบว่างานวิจัยนี้มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการบริหารสุขภาพของ รพ.สต. ให้เป็นเลิศ โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการการกำหนดเป้าหมาย และการสร้างความร่วมมือในเครือข่ายสุขภาพรวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง เช่น เกณฑ์มาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิซึ่งมีการควบคุมการดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนด ควบคุมคุณภาพและการพัฒนามาตรฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นวิธีการที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานบริการ

หลังการพัฒนาแบบผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ด้านความเหมาะสม (5.00 ± 0.00) และด้านความเป็นประโยชน์ (5.00 ± 0.00) รองลงมา อยู่ในระดับสูงมาก ด้านความถูกต้อง (4.80 ± 0.40) สอดคล้องกับการศึกษาของ คมสัน พลศรี และคณะ¹³ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ นอกจากนี้ การศึกษาของ พชร มาเทียน และประทุม เมืองเป้¹⁴ ที่ศึกษาการพัฒนาแบบกลไกการประสานความร่วมมือและกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้กับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งพบว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติในระดับสูง ดังนั้น กระบวนการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ที่ได้รับการประเมินในระดับสูงมากนี้ จึงสอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าวที่เน้นการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลังการถ่ายโอนภารกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเหมาะสมในการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ การทำงานที่เน้นการทำงานร่วมกันแบบครอบครัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่เข้มแข็ง มีการบริหาร

จัดการที่เข้าถึงความต้องการของ ผู้ปฏิบัติและเข้าใจภาระงานที่ต้องดำเนินการ ภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง สามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจ เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือ ในการร่วมทดลองและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออรอนพิบูลย์ หลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน แนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของสมณีก โขติช่วงฉัตรชัย และคณะ¹⁵ ที่ศึกษาเกี่ยวกับ หน่วยประมวลสถานการณ์ระบบสุขภาพ: กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งระบุในรายงานสถานการณ์ระบบสุขภาพไว้ว่า ความสำเร็จของการถ่ายโอนขึ้นอยู่กับบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ความเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายบริหารท้องถิ่นและกระทรวงสาธารณสุข และการทำงานที่เคารพบทบาทซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่อื่นๆ สามารถนำกิจกรรมนี้ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ชุมชน โดยสามารถประยุกต์และปรับให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างของศาสนาและวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่

2) นำการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ และเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ของพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือจังหวัดใกล้เคียง พื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเกิดผลในทางที่ดีในการดำเนินการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรเพิ่มระยะเวลาในประเมินผลการพัฒนา เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของประเมินประสิทธิผลของรูปแบบให้มากยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นการยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบ ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

2) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการประเมินความพึงพอใจและความเห็นเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบและควรมีแบบประเมินด้วยตนเองร่วมด้วย ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่บางคนมีความรู้เรื่องเป็นอย่างดีแต่ บางครั้งยังมีการดำเนินงานแบบเดิมหรือความเคยชิน

3) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายผลเน้นกระบวนการมีเจ้าหน้าที่จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยเน้นการให้เห็นความสำคัญเพื่อการดำเนินงานที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ. (2565). รายงานการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ.
2. ไพโรจน์ พรหมพันธุ์, ทิพย์รัตน์ สิงห์ทอง, อีระวุธ ธรรมกุล, และพรศักดิ์ อยู่เจริญ. (2567). ผลกระทบการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการป้องกันควบคุมโรคของประเทศไทย. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น, 31(2), 1–16.
3. สำนักงานสนับสนุนและพัฒนาการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ. (2565). บทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของสำนักงานสนับสนุนและพัฒนาการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ. เข้าถึงได้จาก <https://hss.moph.go.th/index2.ph>
4. กระทรวงสาธารณสุข. (2567, 17 มีนาคม). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2567. ราชกิจจานุเบกษา, 141(12ก), หน้า 18.

5. Leisink, P., Borst, R. T., Knies, E., & Battista, V. (2021). Human resource management and public service performance. In A. Massey (Ed.), A research agenda for public administration. Edward Elgar Publishing. <https://academic.oup.com/edited-volume/34278/chapter/290621963>
6. Bloom, B. S. (1971). Handbook on formative and summative evaluation of student learning. New York: McGraw-Hill.
7. ดารุง คำวงศ์. (2565). การรับรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพิษณุโลก [การศึกษาอิสระทางสาธารณสุข]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
8. จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, นกษา สิงห์วีระธรรม, มโน มณีฉาย, ดารุง คำวงศ์, นิตยธิดา ภัทรธีรกุล, สุพิศตรา แสนสาย, พัลลภ เชี่ยวชัยสกุล, ทักษิณา วชิรบุรุษ, อุทัยวรรณ แก้วพิจิตร, และบุญนริศ สายสุ่ม. (2566). การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนภายหลังการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : ระยะที่ 1 การประเมินสัญญาณเตือนของผลกระทบต่อสถานะสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการศึกษาข้อมูลย้อนหลังและการจัดทำกรณีศึกษา. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส). <http://hdl.handle.net/11228/5951>
9. สำราญ เจริญผล. (2564). รูปแบบการดำเนินงานตามมาตรการในยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 – 2564 ของเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารแพทย์เขต 4-5, 40(1)
10. ประสิทธิ์ มีแก้ว, ยอดชาย สุวรรณวงษ์, สุพจน์ จิตสงวนสุข, และโสธยา สุดสาระ. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์, 39(1), 263–273.
11. กรมสอบสวนคดีพิเศษ. (2564). คู่มือมาตรฐานการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อการประสานแบบบูรณาการระหว่างกรมสอบสวนคดีพิเศษกับหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ (Memorandum of Understanding: MOU). กระทรวงยุติธรรม. https://www.dsi.go.th/th/Detail/DSI_MOU_standard_Manual
12. ประสิทธิ์ มีแก้ว, ยอดชาย สุวรรณวงษ์, สุพจน์ จิตสงวนสุข, และโสธยา สุดสาระ. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสุขภาพที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โอนย้ายไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์, 39(1), 263–273.
13. คมสัน พลศรี, สัญญา เคนาภูมิ, ภัคดี โพธิ์สิงห์, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2562). รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 13(1), 185-198
14. พชร มาเทียน, และประทุม เมืองเป้. (2567). การพัฒนารูปแบบกลไกการประสานความร่วมมือและกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้กับ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก, 11(2), 110.
15. สมณีกา โชติช่วงฉัตรชัย, ศศิวิมล อ่อนทอง, ศรณีย์ อวนศรี, นิพนธ์ ปาณะพงศ์, ภัทราจิราพร สุโอสถ, ธนินทร พัฒนศิริ, พิศาลสินธุ์, และ กมลพัฒน์ มากแจ้ง. (2567). หน่วยประมวลสถานการณ์ระบบสุขภาพ: กรณีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด. มูลนิธิเพื่อการพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ