

ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรองรับการถ่ายโอน
ภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข

The potential of local government organizations in the area
of Ban Na San District Surat Thani Province to support the
transfer of missions from the Ministry of Public Health

จีรนนท์ ปานคง¹, วิจิตรา ศรีสอน², อรวรรณ อินสตุล³

Jeeranan Pankhong, Wijittra Srisorn, and Orawan Insatool

Received: March 16, 2023 Revised: April 23, 2023 Accepted: April 27, 2023

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา 1.ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข 2.ความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ 3. ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขของเทศบาลจำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองปราบ เทศบาลตำบลควนศรี เทศบาลตำบลท่าชี เทศบาลตำบลพรุพี และเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ หัวหน้า

¹รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email: s64563825007@ssru.ac.th

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email: wijittra.sr@ssru.ac.th

³ นักวิชาการอิสระ, Independent Scholar, E-mail: seatiger.o26 @gmail.com

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความสร้างข้อสรุป ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ภารกิจการทำงานต้องกำหนดให้สอดคล้องกับพื้นที่ ด้านบุคคล ต้องสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ให้เข้าใจถึงนโยบายความจำเป็นในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณ ความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ต้องมีนโยบายที่มีความชัดเจนและขับเคลื่อนนโยบายต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนทรัพยากร ซึ่งต้องทำความเข้าใจนโยบายต่าง ๆ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจนโยบายของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จ การศึกษาความพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ต้องเริ่มจากการปรับแผนการจัดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี มีกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมาตรการสำคัญต่าง ๆ ที่จะรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องได้รับประโยชน์จากบุคลากรทางด้านสาธารณสุขอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ควรมีการปรับโครงสร้างอัตรากำลัง การกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน การกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ การกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และต้องกำหนดภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อดึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่อย่างเต็มความสามารถ

คำสำคัญ (Keywords): การถ่ายโอน, ศักยภาพองค์กร, ภารกิจสาธารณสุข

Abstract

The main objectives of this study are: 1) to study the important factors affecting the potential of local government organizations, 2) to study readiness to drive the development of local personnel management system that affects the potential of local government organizations, and 3) to provide suggestions for the potential development of local government organizations to support the transfer

of missions from the Ministry of Public Health. This is a qualitative research method. Data were collected from key informants who are responsible for municipal health work in 5 municipalities, namely Khlong Prap Municipality, Khuan Si Municipality, Tha Chi Municipality, Phru Phi Municipality, and Nasan municipality, Surat Thani Province in which the interviewees were Chief/Director of Public Health Division, operative staff, and supervisors at the total of 17 people. Data were analyzed by interpretation to create conclusions.

The study found that the important factors affecting the potential of local government organizations to support the transfer of missions from the Ministry of Public Health were operational tasks that must be defined according to the area. On the personal side, there must be an understanding of the officers in charge, to understand the need for public health policies, to plan the manpower framework to suit the budget, resource analysis requires a clear policy and policy-driven continuation of resource adaptation with understanding various policies, operational personnel must understand management's policies to drive policy success. There must be a study of readiness to drive the development of local personnel management system that must start from adjusting the 3-year manpower framing plan. There is a transparent recruitment process. Continuous personnel development including important measures to retain personnel in which the organization must benefit from the full capacity of public health personnel.

Recommendations for potential development of local government organizations to support the transfer of missions from the Ministry of Public Health, the manpower project should be adjusted, to determine clear guidelines for personnel management, the position of personnel must correspond to the assigned mission, the assignment of authority to the operator must be clear, and must define important tasks in the operation in order to bring out the fullest potential of the operators.

Keywords: Transfer, capacity, organization, public health mission

บทนำ (Introduction)

การให้บริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงจะเป็นการส่งเสริมและพัฒนา การสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง การบริการสาธารณสุขในระดับ ท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาให้เทียบเท่าในส่วนกลางเพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการแก่ประชาชนครอบคลุมพื้นที่การถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนามวินทราชนิ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นก้าวสำคัญที่แสดงถึงการพัฒนาระบบสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี เป้าหมายในการเสริมสร้างระบบสุขภาพของไทยให้เข้มแข็ง ซึ่งการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกลไกที่สำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการ ให้บริการด้านสุขภาพของรัฐให้เข้าถึงประชาชนได้ดีขึ้นเร็วขึ้น และตรงกับความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ ร่วมจัดทำแผนพัฒนาด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตามการจัดการจัดบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ยังคงเป็นการดำเนินการภายใต้มาตรฐานตามที่กระทรวง สาธารณสุขกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจซึ่งกำหนดไว้ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใดที่รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการจะต้องจัดทำบริการสาธารณะ กิจกรรม สาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานไม่น้อยกว่าที่ส่วนราชการได้ดำเนินการไว้ เพื่อ ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จึงถือเป็นปรากฏการณ์ด้านหน้าของระบบ สุขภาพในทำนองเดียวกับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปรากฏการณ์ด้านหน้าของระบบบริการ สาธารณะในการขับเคลื่อนการถ่ายโอนกลับไม่เป็นไปตามแผน โดยจากจำนวนโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งประเทศ 9,787 แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้รับการ ถ่ายโอนให้แก่เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ (เมืองพัทยา) เพียง 65 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564) ประกอบกับหน่วยงานรับถ่ายโอน มีสภาพข้อเท็จจริงของระบบการ

บริหารงานบุคคลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนใหญ่ทราบและพร้อมรับการถ่ายโอน แต่ยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังไม่ทราบกระบวนการของการถ่ายโอน ปัญหาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กไม่มีความพร้อมรับ การถ่ายโอน ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรที่ไม่มีกองสาธารณสุข ขาดนักทรัพยากรบุคคลที่มีความชำนาญในภารกิจทางด้านสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ทั้งนี้ในการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการ มีความพร้อมด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารงานบุคคลที่เป็นตัวขับเคลื่อนภารกิจ ความพร้อมด้านอัตราตำแหน่ง ความพร้อมด้านองค์ความรู้ ความพร้อมด้านงบประมาณ ซึ่งหากต้องรับการถ่ายโอนภารกิจใด หน่วยปฏิบัติ จำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายและต้องไม่กระทบกับภารกิจเดิมที่ปฏิบัติอยู่แล้ว (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564)

สำหรับการดำเนินงานของเทศบาลนั้นในเบื้องต้นยังไม่ทราบกระบวนการของการถ่ายโอนว่าต้องดำเนินการอะไรบ้าง ดังนั้นทางส่วนกลางควรมีคู่มือกระบวนการในการดำเนินการให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจนและมีรายละเอียดประกอบ รวมทั้งมอบหมายบุคลากรส่วนกลางหรือจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้มีหน่วยงานในการให้ คำปรึกษา หากมีข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาในกระบวนการถ่ายโอนอย่างชัดเจน และ ประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรองรับการถ่ายโอนภารกิจทราบ (ธัญพัทธ์ ฐริพิณสินธุ์, 2565) ซึ่งจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อ รองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งดำเนินการศึกษาศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละ ภารกิจ รวมไปถึงวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการ รองรับภารกิจด้านสาธารณสุข และความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลถึงศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรองรับการถ่ายโอน ภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้กองสาธารณสุข/หน่วยงานสาธารณสุขสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลการวิจัยมาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อ รองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้า ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จำนวน 17 คน จากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร จำนวน 5 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองปราบ เทศบาลตำบลควนศรี เทศบาลตำบลท่าชี เทศบาลตำบลพรุพี และเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant Interviews) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open end) และคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องกับประเด็นในการสัมภาษณ์ และทำการสืบค้นข้อมูลด้วยการกำหนดประเด็นหลัก (Main Issue) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant Interviews) พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประสพการณ์ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ในเรื่องที่ต้องการศึกษา ขออนุญาตบันทึกเสียงและภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกตามแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและขออนุญาตบันทึกข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ โดยมีระยะเวลาในการสัมภาษณ์ต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ 1 ท่าน ประมาณ 20 – 40 นาที ผู้วิจัยเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองในพื้นที่ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) ด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอบ้านนาสารจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1.1 โครงการอัตรากำลัง พบว่าเทศบาลมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามพระราชบัญญัติ โดยมีการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขของเทศบาลเอง มีภารกิจหลักในด้านส่งเสริม ป้องกัน ควบคุม รักษาฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค โดยมีการปรับโครงสร้างเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

1.2 การบริหารงานบุคคล พบว่าเทศบาลมีการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานมีระบบการบริหารงานบุคลากรที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 ตำแหน่งบุคลากร พบว่าเทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจอย่างต่อเนื่องโดยมีการเปิดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ หน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งแพทย์ ทันตแพทย์ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข ศักยภาพของเทศบาลแต่ละที่จะไม่เหมือนกันเมื่อรับถ่ายโอน

1.4 อำนาจหน้าที่พบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกฎหมาย

อื่นที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ หน่วยงานมีศักยภาพในการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่จะปฏิบัติ ตามกฎหมายจัดตั้ง

1.5 การกิจสำคัญในการปฏิบัติงาน พบว่าเทศบาลมีความพร้อมในปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ ในระดับหนึ่ง มีการให้บริการครบทั้ง 5 ภารกิจหลัก ๆ ที่ดำเนินการถ่ายโอน โดยในปัจจุบันสามารถให้การรับบริการที่ศูนย์บริการสาธารณสุขได้ในหลาย ๆ บทบาทแต่หลังจากได้มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักวิชาการสาธารณสุขจะสามารถขยายบทบาทหน้าที่ทำงานเชิงรุกในชุมชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

2.1 การกิจการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการกิจการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานในการรับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพมี 3 ประการ คือ นโยบายของผู้บริหารที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และแผนงานต้องสอดคล้องกับความต้องการด้านสาธารณสุขของคนในพื้นที่ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของประชาชนในพื้นที่และท้องถิ่น

2.2 ด้านบุคคล พบว่ามีการสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านบุคลากรของเทศบาล ให้เข้าใจถึงนโยบายความจำเป็นในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีการกำหนดนโยบายด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การวิเคราะห์ทรัพยากร พบว่า มีการสนับสนุนงบประมาณในด้านการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขที่เพียงพอ มีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น มีการสร้างอาคารขยายพื้นที่ให้บริการกระบวนการปฏิบัติงานครอบคลุมทั่วถึง

2.4 การปรับเปลี่ยนทรัพยากร พบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารกำลังคนและการจ่ายค่าตอบแทน ส่งผลให้เกิดความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ

3. ความพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

3.1 การปรับแผนการจัดรอบอัตรากำลัง 3 ปี พบว่า แนวทางปรับแผนอัตรากำลังต้องสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ภารกิจและค่างาน มีการปรับแผนจัดรอบอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังด้านสาธารณสุขอย่างชัดเจน เพื่อมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และให้บริการแก่ประชาชนที่เดือดร้อนได้อย่างตรงตามความต้องการ

3.2 การสรรหาบุคลากร พบว่า การสรรหาบุคลากรให้มาปฏิบัติงานอาจจัดหาโดยการ แข่งขัน เกิดเสรีภาพในการสอบแข่งขัน ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการสอบคัดเลือก หน่วยงานได้เตรียมความพร้อมในด้านค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทน การสรรหาบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง ลงสู่ตำแหน่ง ภายใต้กรอบระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น

3.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมที่สอดคล้องกับวิชาชีพ และตามตำแหน่งของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขควรเป็นพี่เลี้ยงด้านวิชาการ องค์ความรู้ นวัตกรรม นโยบาย ภาวะเปียบ วิธีปฏิบัติโดยกระทรวงสาธารณสุขควรเป็นพี่เลี้ยงให้เจ้าหน้าที่ ของเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติมีความต่อเนื่องเป็นสากล

3.4 การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พบว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การ งานการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง โดยมีความชัดเจนในการพิจารณาเงินเดือน ผลงาน หรือความสุจริตใน การสอบแข่งขันต่าง ๆ ให้มีสิทธิประโยชน์ในสิ่งที่บุคลากรพึงได้รับ

3.5 การใช้ประโยชน์บุคลากรทางด้านสาธารณสุข พบว่า มีการมอบหมายงานให้ ชัดเจนเหมาะสม และตรงกับตำแหน่งของบุคลากร มีความเท่าเทียมในการมอบหมายงาน มีการ ใช้ประโยชน์บุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการสร้างเสริมสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและความรู้ความสามารถ การใช้ประโยชน์บุคลากร ด้านสาธารณสุขนั้น เป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

อภิปรายผล (Research Discussion)

จากผลการวิจัยที่ค้นพบผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยและ อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ นำมาอภิปรายผลดังนี้ ภารกิจการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการกิจการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานในการรับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพมี 3 ประการ คือนโยบายของผู้บริหารที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข การนำนโยบายลงสู่การ

ปฏิบัติ จำต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และแผนงานต้องสอดคล้องกับความต้องการด้านสาธารณสุขของคนในพื้นที่ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของประชาชนในพื้นที่และท้องถิ่นควรมีแนวทางเฉพาะพื้นที่ เพราะแต่ละพื้นที่บริบทเกี่ยวกับสุขภาพแตกต่างกัน การกำหนดภารกิจตามแผนงานที่มีอยู่เดิม ซึ่งมีปริมาณงานมากเกินกำลังบุคลากรที่มีอยู่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเป็นภารกิจเชิงนโยบายของรัฐบาล เป็นภารกิจตามความพร้อมปัญหาของงบประมาณภารกิจเครือข่ายซึ่งจะทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในภาพรวม และการกำหนดภารกิจในการดำเนินงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับแผนพัฒนา ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร องค์กรลอย (2564) ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องปฏิบัติตามภารกิจหลักในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นปัจจุบันยังมีข้อจำกัดเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงานด้านบุคคล ด้านการวิเคราะห์ทรัพยากร ด้านการปรับเปลี่ยนทรัพยากร และด้านงบประมาณ โดยบูรรวมท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและใช้แผนงบประมาณเดียวกัน ด้านบุคลากร โดยการเพิ่มขวัญและกำลังใจอย่างเท่าเทียม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการรับสมัครบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือจบตรง ด้านกฎหมายและด้านความรู้ โดยการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำและส่งเสริมจัดทำจัดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

ด้านบุคคล พบว่า มีการสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านบุคลากรของเทศบาล ให้เข้าใจถึงนโยบายความจำเป็นในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีการวิเคราะห์อัตรากำลังรองรับภารกิจ การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานรับถ่ายโอนภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มี และความสามารถที่มีของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของตุลยวดี หล่อตระกูล, อนุวัต กระสังข์ และธิดิฐิณี หมั่นมี (2564) ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพระนครศรีอยุธยา ในการรับการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านประสบการณ์ อธิบายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมในการรับการถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ทรัพยากร พบว่า ต้องอาศัยนโยบายที่มีความชัดเจนของผู้บริหาร ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็ตาม บุคลากรที่มีความรู้/ความสามารถเฉพาะด้านมาเป็นผู้ปฏิบัติงาน การเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม การสนับสนุนงบประมาณในด้านการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขที่เพียงพอ อุปกรณ์ มีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตุลยวดี หล่อตระกูล, อนุวัต กระสังข์ และธิดิฐิณี หมั่นมี (2564) ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าในการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพระนครศรีอยุธยาในการรับการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ยังขาดบุคลากรและผู้ให้บริการที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ในด้านการสาธารณสุขและภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล การใช้ประโยชน์บุคลากรทางด้านสาธารณสุข

การปรับเปลี่ยนทรัพยากร พบว่า ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารกำลังคนและการจ่ายค่าตอบแทน ส่งผลให้เกิดความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาสมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ยีรงค์ (2563) การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการถ่ายโอน ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการถ่ายโอนแล้วหลายภารกิจแต่ก็ยังไม่ครบถ้วน ภารกิจด้านที่มีการถ่ายโอนมากที่สุดคือ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และภารกิจด้านที่มี

การถ่ายโอนน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ในด้านองค์ประกอบที่ต้องถ่ายโอนไปพร้อมภารกิจ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และการจัดให้มีหรือแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาดังนี้ การปรับแผนการจัดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี พบว่า การเปิดกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรด้านสาธารณสุขเพิ่มในตำแหน่งแพทย์ ทันตแพทย์ และกายภาพบำบัด การดำเนินกรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการใช้และงบประมาณของเทศบาล การปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่จะมีในอนาคต เทศบาลจะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังด้านสาธารณสุขอย่างชัดเจนเพื่อมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเขวน์ มีหนองหว่า, อำนวย บุญรัตน์ไมตรี, หวณ ชูเพ็ญ และปธาน สุวรรณมงคล (2563) การบริการสาธารณสุขด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทการกระจายอำนาจในรอบสองทศวรรษ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งสามารถจัดการศึกษาได้ดีกว่าสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับการสร้างโอกาส การสร้างความเสมอภาคในสังคมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การถ่ายโอนโรงเรียนที่กำลังถูกยุบดังกล่าวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลจึงเป็นสิ่งท้าทายและน่าจับตามองในอนาคตอันใกล้

การสรรหาบุคลากร พบว่า การสรรหาบุคลากรให้มาปฏิบัติงานอาจจัดทำโดย 2 กระบวนหลัก แต่ทั้ง 2 กระบวนการมีข้อจำกัด แต่อย่างไรก็ตามก็ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส การแข่งขัน เกิดเสรีภาพในการสอบแข่งขัน ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่ก็เกิดการโยกย้ายและการสอบคัดเลือกอาจเกิดการเอื้อประโยชน์ แต่หากได้บุคลากรที่มีความสามารถก็จะอยู่กับองค์กรได้ยาว ๆ ในการสรรหาบุคคล หน่วยงานได้เตรียมความพร้อมในด้านค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทน แหล่งที่มาว่าต้องการสรรหาบุคคลจากภายในหรือภายนอกองค์กร รวมทั้งคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่ต้องการ ความยุติธรรม มาตรฐานในการคัดเลือก ต้องสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับภารกิจด้านสาธารณสุข การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังลงสู่ตำแหน่ง ภายใต้กรอบระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสัน พลศรี, สัญญา เคนาภูมิ, ภัคดี โพธิ์สิงห์ และเสาวลักษณ์ โกศล

กิตติอัมพร (2562) รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

การพัฒนาบุคลากร พบว่า ได้มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมที่สอดคล้องกับวิชาชีพนั้น ๆ และตามตำแหน่งของบุคลากรนั้น ๆ กระทรวงสาธารณสุขควรเป็นพี่เลี้ยงช่วยดูแลด้านวิชาการ องค์ความรู้ นวัตกรรม นโยบาย กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติโดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยงให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลแต่ไม่ใช่เจ้านาย เพื่อให้การปฏิบัติมีความต่อเนื่องเป็นสากล และให้เจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพเท่าเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข มีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลโดยการกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม และมีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เรียนรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวง และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ภายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ที่เหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร ตันตวินิช (2562) แนวคิดกระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต มีการดำเนินการในเรื่องถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจภายนอก สภาพแวดล้อมทางการเมือง และการเมืองในชุมชนท้องถิ่น

การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พบว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งโดยมีความชัดเจนในการพิจารณาเงินเดือน ผลงานหรือความสุจริตในการสอบแข่งขันต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพประโยชน์ในสิ่งที่บุคลากรพึงได้รับ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของท้องถิ่นโดยการลด ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และมีสภาพแวดล้อมตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรที่ทำงานแล้วสบายใจ เพื่อรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัชญา สุนันตะ (2561) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทการสร้างเสริมสุขภาพชุมชน โดยความพร้อมด้านการจัดการสุขภาพของชุมชนท้องถิ่นที่สำคัญ คือ ความพร้อมเชิงองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความพร้อมของชุมชน ซึ่งทัศนคติของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต่อการรักษาสุขภาพอนามัยให้สมบูรณ์แข็งแรง และ

รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกของการมีส่วนร่วมในเชิงปกครองหรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่นที่สำคัญ และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้เกิดการดำเนินการกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้ขับเคลื่อนไปได้ การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญ

การใช้ประโยชน์บุคลากรทางด้านสาธารณสุข พบว่า มีการมอบหมายงานให้ชัดเจนเหมาะสม และตรงกับตำแหน่งของบุคลากรนั้น ๆ มีความเท่าเทียมในการมอบหมายงาน มีการใช้ประโยชน์บุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการสร้างเสริมสุขภาพชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบุคลากรตรงกับบริบทของพื้นที่ความต้องการ สรรหาเครื่องมืออุปกรณ์ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่หรือวางบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงหทัยชนก เรืองหนองยาง (2561) การประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการจัดการระบบสาธารณสุขของประเทศไทย ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการมุ่งเน้นการลดขนาดองค์กรให้มีความคล่องตัว เพื่อสะดวกรวดเร็วในการบริหารระบบสาธารณสุขและยังมีการกระจายอำนาจให้กับผู้บริหารหน่วยงานให้มีอิสระในการบริหารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารระบบสาธารณสุข ประชาชนเข้าบริการสุขภาพอย่างทันทั่วถึง

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โครงการอัตรากำลัง พบว่า เทศบาลต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามบทบาทหน้าที่ โดยมีการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขเป็นของเทศบาล การสร้างความร่วมมือกับโรงพยาบาลในพื้นที่

2. การบริหารงานบุคคล พบว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีบุคลากรเป็นของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตำแหน่งบุคลากร พบว่า เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปิดตำแหน่งเพิ่มเติม ปรับเพิ่มจำนวนบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ

4. อำนาจหน้าที่ พบว่า เทศบาลปฏิบัติหน้าที่ในด้านการป้องกันระงับโรคติดต่อ การทำกิจการต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อการสาธารณสุข และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอน

การกระจายอำนาจ โดยดำเนินการได้ก้าวหน้าในหลาย ๆ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. การกิจสำคัญในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลมีความพร้อมในปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ ในระดับหนึ่ง มีการให้บริการครบทั้ง 5 ภารกิจหลัก ๆ ที่ดำเนินการถ่ายโอน โดยในปัจจุบันสามารถให้การรับบริการที่ศูนย์บริการสาธารณสุขได้ในหลาย ๆ บทบาท ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่องานด้านสาธารณสุข โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข บุคลากรด้านสาธารณสุขมีความรู้ความสามารถมีงบประมาณเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การที่จะทำให้การถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้ที่เป็นตัวแทนของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองท้องถิ่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือคณะรัฐมนตรี ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ เพื่อให้ให้นักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ เพื่อให้การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต่อเนื่อง

2. เห็นควรสนับสนุนด้านนโยบาย บุคลากรและงบประมาณแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจต่อไป

3. หน่วยงานส่วนกลางควรจัดสรรงบประมาณในการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข มาพร้อมกันด้วย โดยถ่ายโอนทั้งงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์มาให้เทศบาล เนื่องจากตามกฎหมายระบุบทบาทหน้าที่ของเทศบาลไว้เหมือนกันทุกแห่ง แต่ศักยภาพ ความพร้อม งบประมาณ และนโยบายของผู้บริหารแต่ละเทศบาลแตกต่างกัน การถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพหรือครอบคลุม จึงควรได้รับงบประมาณมาสนับสนุน

4. ส่วนกลางควรถ่ายโอนงบประมาณและถ่ายโอนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับภารกิจที่สนับสนุนการถ่ายโอน เพราะเทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจด้านสาธารณสุข เนื่องจากยังมีภารกิจอื่นที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของประชาชนมากกว่า

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนตามพื้นที่ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ไม่ควรคำนึงถึงตัวชี้วัดของสาธารณสุข
2. มีการสนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข บทบาท หน้าที่ แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ให้คณะผู้บริหารรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดนโยบายและการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารก็ตาม
3. ในการถ่ายโอนภารกิจกระทรวงสาธารณสุขให้กับท้องถิ่น กระทรวงสาธารณสุขจะต้องส่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรงมาด้วย เพราะท้องถิ่นประสบปัญหาขาดบุคลากรด้านสาธารณสุขเกือบทุกองค์กรและสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินการด้วย

เอกสารอ้างอิง (References)

คมสัน พลศรี, สัญญา เคนาภูมิ, ภักดี โพธิ์สิงห์ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2562).

รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 185 ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. **วารสาร ว.มร.ม. 13(1)**. น. 185 – 198.

ดวงหทัยชนก เรืองหนองยาง. (2561). การประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการจัดการระบบสาธารณสุขของประเทศไทย. **วารสารศิลปะการจัดการ. 2(3)** น. 167-178

ตุลยวดี หล่อตระกูล, อนุวัต กระสังข์ และจิตวุฒิ หมั่นมี. (2564). ความพร้อมขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(6)** น. 29-42.

ธัญญพัทธ์ ภูมิพิณสินธุ์. (2565). การกระจายอำนาจกับการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. **วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์. 8(1)** น. 86-100.

วราพร องค์กรลอย. (2564). การสร้างและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรรัฐสมัยใหม่. **วารสาร มจร.**

ทริภูมัยปริทรรศน์ 5(1) น. 77-78

วาสนา ยี่รงค์. (2563). การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการถ่ายโอน. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 18(2)** น. 27 - 57

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.(2564) **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 114 ก/หนา 48/17 พฤศจิกายน 2542

เสกสรร ต้นติวนิช. (2562). แนวคิดกระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. **Journal of Administrative and Management. 7(1)** p. 80 – 85.

สุเชาว์ มีหนองหัว, อำนวย บุญรัตน์ไผตรี, หวณ ชูเพ็ญ และปธาน สุวรรณมงคล. (2563).

การบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้
บริบทการกระจายอำนาจในรอบสองทศวรรษ. **วารสารการเมืองการปกครอง.**

10(3) น. 288 – 303.

สุภัชญา สุนันตะ. (2561). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทการสร้างเสริมสุขภาพชุมชน.

วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข. 4(1) น. 98 – 107.