

ผลการพัฒนารูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรณีถ่ายโอนไปยัง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

Results of A Coordinating Procedure Model for Public Health Officer in Tumbon Health Promoting Hospital after Transferring under Khon Kaen Provincial Administrative Organization

บัวบุญ อุดมทรัพย์ ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข)

Buabun Udomsap M.P.H. (Public Health Administration)

ผดาร์ณัช พลไชยมาตย์ ส.ม. (ชีวสถิติ)

Phadarnuch Phonchaimat M.P.H. (Biostatistics)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

Khon Kaen Provincial Health Office

Received : May 3, 2023

Revised : June 26, 2023

Accepted : July 2, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนารูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) กรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลโดยใช้แนวคำถามการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้าง IOC มากกว่า 0.5 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. อัลฟ่าของครอนบาค = 0.71 และแบบสอบถามการประสานงานและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. อัลฟ่าของครอนบาค = 0.76 การศึกษาแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการประสานงาน (R1) ระยะที่ 2 พัฒนาด้านแบบเบื้องต้น (Prototype) (D1) แล้วนำไปทดสอบกับ รพ.สต. 78 แห่ง เก็บข้อมูลประสิทธิผลและข้อมูลความต้องการปรับปรุงต้นแบบเพิ่มเติมโดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง 34 คน (R2) ระยะที่ 3 ปรับปรุงต้นแบบได้รูปแบบพร้อมใช้งาน (Model) (D2) แล้วนำไปใช้ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น 26 อำเภอ รพ.สต. 248 แห่ง วัดประสิทธิผลหลังจากใช้งาน (R3) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 142 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบประสานงานมีองค์ประกอบ 8 ด้าน 1) ด้านระเบียบและกฎหมาย 2) ด้านบทบาทของหน่วยงาน 3) ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร 4) ด้านการบังคับบัญชา 5) ด้านการมีส่วนร่วม 6) ด้านผู้ประสานงาน 7) ด้านการจัดระบบสื่อสาร และ 8) ด้านจังหวะเวลา การประเมินประสิทธิผลการใช้งานต้นแบบ พบว่าจะเน้นประสานงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) คะแนนผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$) ปัจจัยการประสานงานด้านการจัดโครงสร้างบริหาร การมีส่วนร่วม ด้านการจัดระบบสื่อสาร และด้านการบังคับบัญชา ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 66.20 ข้อเสนอแนะ สามารถนำปัจจัยประสานงานไปปรับใช้ในพื้นที่ที่มีการถ่ายโอน รพ.สต. ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิผล

คำสำคัญ: รูปแบบ การประสานงาน ถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objective of this study was to study results of a coordinating procedure model for public health officer in tumbon health promoting hospital after transferring under Khon Kaen provincial administrative organization. The data collection was approached by a focus group. Item objective congruence analysis is used in this study ($IOC \geq 0.65$). The cronbach's alpha of tumbon health promoting hospital's performance questionnaire is 0.71 and tumbon health promoting hospital personnel's coordination and performance is 0.76. The study is divided into 3 stages. First, fifteen public health personnel were recruited for samples. The issue and demand of coordinating procedure model were analyzed (R1) for the first phrase. Second, a prototype was designed and developed (D1). It was employed to collect quantitative data in 78 tumbon health promoting hospitals. Effectiveness data were collected from a focus group discussion of 34 samples to improve the prototype requirements (R2). Third, the collected data was developed into a coordinating procedure model (D2). The model was implemented into 248 tumbon health promoting hospitals of 26 districts in Khon Kaen province. It was employed to collect performance in tumbon health promoting hospital from 142 samples (R3). The qualitative data were analyzed by content analysis. The quantitative data were analyzed by statistics, percentage, mean and standard deviation, and estimates from Multiple Linear Regression.

The findings of this research revealed that there are 8 coordination formats; (1) law and regulation; (2) department role; (3) management structure; (4) command; (5) participation; (6) coordinator; (7) communication system management; and (8) timing. The model implementation evaluation revealed that the overall coordination was at moderate level ($\bar{X} = 3.56$). The tumbon health promoting hospital performance was found at moderate level ($\bar{X} = 3.58$). The performance of tumbon health promoting hospital can be predicted by factors of management structure, participation, communication system management and command at 66.20 percent. The study demonstrates that coordination factors can be effectively applied when transferring tumbon health promoting hospital under Khon Kaen provincial administrative organization.

Keywords: Model, Coordination, Mission transferring, Tumbon Health Promoting Hospital, Provincial Administrative Organization

บทนำ

การกระจายอำนาจการปกครองเป็นแนวคิดที่มีวิวัฒนาการมายาวนานต่อเนื่องและใช้เป็นแนวทางการเมืองการปกครองของยุโรปในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา โดยมีนักวิชาการ Cheema และ Rondinelli ได้ให้ความสำคัญต่อหลักการกระจายอำนาจ ในช่วงแรกให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในฐานะที่เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในด้านการบริหารจนกระทั่งช่วงสุดท้ายการกระจายอำนาจได้ให้ความสำคัญในการเป็น

ช่องทางเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน⁽¹⁾ รวมถึงแนวคิดการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้มีการกระจายอำนาจจากระบบบริหารงานของรัฐบาลกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค สู่การปกครองท้องถิ่นโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาของประชาชนในระดับพื้นที่และสร้างความเป็นประชาธิปไตยในการปกครองประเทศ⁽²⁾

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น โดยมี พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจได้กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงที่ผ่านมามีการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยพบว่าไม่ประสบความสำเร็จสามารถดำเนินการถ่ายโอนสถานีนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) ในปี 2551-2563 ได้เพียง 65 แห่ง⁽³⁾ ในปี 2565 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2565 ให้มีการถ่ายโอน สอน. และ รพ.สต. จำนวน 3,264 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 47.50 จาก รพ.สต. ทั้งหมด 6,872 แห่งใน 49 จังหวัด และคิดเป็น ร้อยละ 33.39 ของ รพ.สต. 9,775 แห่งทั่วประเทศ บุคลากรรวม 21,829 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ 11,992 ราย และประเภทการจ้างงานอื่น 9,837 ราย⁽⁴⁾ ในปี 2565 จังหวัดขอนแก่นมีการถ่ายโอน รพ.สต. ทุกแห่งจำนวน 248 แห่งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยดำเนินการภายใต้ขอบเขต การบริหารจัดการของคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ซึ่งพบว่ายังขาดรายละเอียดประเด็นประสานงานที่มีความชัดเจนและครอบคลุมการปฏิบัติงานของ รพ.สต.

การถ่ายโอนภารกิจของ สอน. และ รพ.สต. ในช่วงที่ผ่านมา มีเพียงหนึ่งในสี่ที่สามารถทำงานได้ตามอุดมคติคือ ให้บริการรักษา ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่พื้นฐาน และสามารถตอบโจทยนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงการคิดค้นพัฒนางานที่ตอบโจทยความต้องการสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่นได้ แต่อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาขาดการเตรียมความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการถ่ายโอน จึงทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารจัดการสนับสนุนทรัพยากร

จากหน่วยบริการประจำที่เป็นคู่สัญญาในการจัดบริการปฐมภูมิกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (Contracted Unit for Primary care: CUP) ยังคงเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ยังไม่มีการสร้างระบบหรือโครงสร้างการบริหารที่รองรับการถ่ายโอนอย่างชัดเจน ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้และตีความระเบียบกฎเกณฑ์ไปตามบริบทของตนเอง และเมื่อมองในเชิงผลกระทบของการถ่ายโอนสถานีนามัยสู่ท้องถิ่นต่อสุขภาพของประชาชน ด้านการเข้าถึงบริการ ความเป็นธรรม พบว่าผลกระทบแตกต่างกันไปตามบริบทพื้นที่ในส่วนพื้นที่ที่มีการถ่ายโอนที่ดำเนินการอย่างราบรื่นพบว่า มีการเตรียมความพร้อมและการประสานงานทั้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและผู้นำท้องถิ่นสามารถจับมือกันได้อย่างดีส่งผลให้เกิดบริการสุขภาพที่ดี^(5,6)

การประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงการถ่ายโอนภารกิจและหลังจากถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. เป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากหลังการถ่ายโอนภารกิจหน่วยงานดังกล่าวอยู่ภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีพันธกิจและบทบาทหน้าที่แตกต่างจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐมีทิศทางนโยบายในแต่ละยุคสมัยแตกต่างกันนอกจากนี้ การให้น้ำหนักความสำคัญของเป้าหมายการทำงานยังมีความแตกต่างกันขึ้นกับบทบาทหน้าที่ภารกิจหลักขององค์กร⁽⁷⁾ ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นการร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรระหว่างองค์กรโดยมีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายบรรลุตามที่กำหนดไว้⁽⁸⁾

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การถ่ายโอนภารกิจ สอน. และ รพ.สต. มีความจำเป็นต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จากการติดตามการถ่ายโอนภารกิจพบปัญหาการปรับตัวในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารจัดการสนับสนุนทรัพยากรจาก CUP ยังไม่มีการสร้างระบบหรือโครงสร้างการบริหารที่รองรับการถ่ายโอนอย่างชัดเจน และ จังหวัดขอนแก่นมีการถ่ายโอน รพ.สต. ทุกแห่งจำนวน 248 แห่ง ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยดำเนินการภายใต้ขอบเขตการบริหารจัดการของ คณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ยังขาด รายละเอียดประเด็นประสานงานที่มีความชัดเจนและ ครอบคลุมการปฏิบัติงานของ รพ.สต. ดังนั้นจึงมีความ จำเป็นต้องศึกษาผลการพัฒนารูปแบบประสานงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมุ่งหวังนำรูปแบบการประสาน งานจากการศึกษาไปปรับใช้ในการถ่ายโอนภารกิจ สอน. และรพ.สต. ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 แห่ง ในปีงบประมาณ 2566 ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อพัฒนารูปแบบประสานงานการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น
2. เพื่อประเมินผลการใช้งานรูปแบบประสานงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น

วิธีการศึกษา

รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการ กรกฎาคม 2565 ถึง เมษายน 2566 ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น 26 อำเภอ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 3 ระยะ ตามขั้นตอนการวิจัยและการพัฒนา ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา (Research: R1)

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา (Situation analysis) กำหนดรูปแบบที่ต้องการในการประสานงาน

โดยสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่าง 15 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ดี (Key informant) ดำเนินการเดือน กรกฎาคม 2565

ระยะที่ 2 พัฒนาด้านแบบ (Development: D1)

2. การออกแบบและพัฒนาด้านแบบขั้นต้น (Prototype design) รูปแบบการประสานงานเพื่อดำเนิน งานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินการ เดือน สิงหาคม 2565

ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพ (Research: R2)

3. การทดสอบต้นแบบเบื้องต้น (Trial test) นำ ต้นแบบขั้นต้น (Prototype) จากข้อ 2 แล้วนำไปทดลอง ใช้ในพื้นที่ 5 อำเภอ รพ.สต. 78 แห่ง แล้วประเมิน ประสิทธิภาพหลังจากทดลองใช้ต้นแบบเบื้องต้นที่พัฒนา ขึ้นโดยใช้แบบสอบถามและสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่าง 34 คน ดำเนินการเดือน กันยายน - ตุลาคม 2565

ระยะที่ 3 การปรับปรุงต้นแบบ (System Improvement) (Development: D2)

4. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 3. ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข รูปแบบการประสานงานให้ใช้งานสอดคล้อง ตรงตาม ความต้องการ ดำเนินการเดือน พฤศจิกายน 2565

ระยะที่ 3 นำไปใช้งานในกลุ่มประชากรและ ประเมินผลการใช้งาน (Research: R3)

5. การใช้งานต้นแบบสภาพจริง (Implementation) ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประสานงานดังกล่าว สู่การนำไป ใช้และปฏิบัติงาน นำเสนอคณะกรรมการสุขภาพระดับ พื้นที่ (กสพ.) และคณะกรรมการวางแผนและประเมิน ผลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้ความเห็นชอบกำหนด เป็นนโยบายดำเนินงานพื้นที่ 26 อำเภอ รพ.สต. 248 แห่ง โดยใช้งานเป็นระยะเวลา 4 เดือน ดำเนินการเดือน มกราคม-เมษายน 2566

6. ประเมินประสิทธิผลการใช้งานรูปแบบการ ประสานงานและศึกษาปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 142 คน ดำเนินการเดือน เมษายน 2566

7. วิเคราะห์สรุปผลและเผยแพร่ตัวแบบ (Model dissemination) เดือน เมษายน 2566

การศึกษาครั้งนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เลขที่ REC034/2565

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้รวม 929 คน ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการบริหารเครือข่ายสุขภาพระดับพื้นที่ (CUP Board) จำนวน 535 คน
2. บุคลากรกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานด้านการประสานงานและวางแผนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น กลุ่มงานละ 10 คน 14 กลุ่มงาน รวม 140 คน
3. เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 คน
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านการประสานงานและวางแผนใน รพ.สต. จำนวน 248 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (Situation analysis) และออกแบบต้นแบบในขั้นต้น (Prototype design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีเกณฑ์คัดเลือก ได้แก่ 1) เป็นผู้ปฏิบัติงานแผนงานและการประสานงานไม่น้อยกว่า 12 เดือน 2) ยินยอมเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยที่คัดเลือกได้แก่ ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีผู้ตอบรับการสนทนากลุ่ม 15 คน
2. ขั้นตอนการทดสอบต้นแบบเบื้องต้น (Trial test) หลังจากการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นใน 5 อำเภอ มีเกณฑ์คัดเลือก ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานแผนงานและประสานงาน 2) สมัครใจทดลองใช้งานรูปแบบ 3) ได้รับการชี้แจงการใช้งาน 4) มีประสบการณ์ทดลองการใช้งานรูปแบบ 5) ยินยอมเข้าร่วมกิจกรรม และเกณฑ์การคัดเลือกได้แก่ ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีผู้ตอบรับการสนทนากลุ่ม 34 คน

3. ขั้นตอนการทดสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับสภาพจริง (System run test) หลังจากขยายรูปแบบไปใช้ในพื้นที่ทุกอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานแผนงานและประสานงานใน รพ.สต. โดยใช้สูตรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรในการคำนวณขนาดตัวอย่าง เพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร⁽⁹⁾

$$\text{สูตร } n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2\sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2\sigma^2}$$

โดย n คือ ขนาดตัวอย่าง N คือจำนวนประชากรที่ศึกษา 248 คน กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05 คือค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานหลังจากใช้งานรูปแบบจากการทดลองใช้งาน (Tryout) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่า S.D. = 0.50 ผลคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง n = 141.52 คน ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 142 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (แบบ Focus_coordinate1) แบบมีโครงสร้าง สภาพปัญหาและความต้องการประสานงานจำนวน 2 ข้อ การพัฒนารูปแบบการประสานงาน จำนวน 4 ข้อ ความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน รพ.สต จำนวน 1 ข้อ รวม 7 ข้อคำถาม
2. แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. หลังจากทดสอบต้นแบบเบื้องต้น (Trial test) มีข้อคำถามรวม 24 ข้อ ประกอบด้วยงานส่งเสริมสุขภาพ 4 ข้อ งานป้องกันและควบคุมโรค 4 ข้อ งานรักษาพยาบาล 4 ข้อ งานฟื้นฟูสมรรถภาพ 4 ข้อ การจัดทำแผนงานโครงการ 4 ข้อ การบริหารจัดการงบประมาณ 4 ข้อ
3. แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (แบบ Focus_coordinate2) หลังจากทดสอบต้นแบบเบื้องต้น (Trial test) เป็นแนวคำถามแบบมีโครงสร้าง จำนวน 7 ข้อ หลังจากใช้งานรูปแบบการประสานงานเบื้องต้น มีข้อเสนอปรับปรุงรูปแบบการประสานงานให้ดีขึ้น

4. แบบสอบถามการประสานงานและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. เพื่อประเมินประสิทธิผลหลังจากนำไปใช้งานในกลุ่มประชากร ข้อคำถามประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ประสบการณ์ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ประสบการณ์ปฏิบัติงานแผนงาน 2) แบบสอบถามหลังจากใช้งานรูปแบบในประเด็นการประสานงาน 32 ข้อ และผลการปฏิบัติงานจำนวน 24 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แนวคำถามการสนทนากลุ่ม แบบ Focus coordinate 1 และแบบ Focus coordinate 2 ผู้วิจัยนำแนวคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญพัฒนาด้านการประสานงาน จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง ข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) ค่า IOC = 1 จำนวน 6 ข้อ IOC = 0.67 จำนวน 1 ข้อ ค่า IOC ที่ยอมรับได้ 0.50 ขึ้นไป

2. แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามการประสานงานและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.71 และ 0.76 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดรูปแบบที่ต้องการในการประสานงาน วิเคราะห์ข้อมูลการปรับปรุงต้นแบบ (System Improvement) ใช้การวิเคราะห์ด้วยการจำแนกประเภทข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของข้อมูลนั้น ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนกเปรียบเทียบส่วนแตกต่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์

ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression)

3. การแปลผลคะแนนประสานงานและผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. แบ่งเป็น 3 ระดับ⁽¹⁰⁾ สูง ปานกลาง ต่ำ คือ ระดับต่ำ 1.00–2.33 ระดับปานกลาง 2.34–3.66 ระดับสูง 3.67–5.00

ผลการศึกษา

1. พัฒนารูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา (Research: R1)

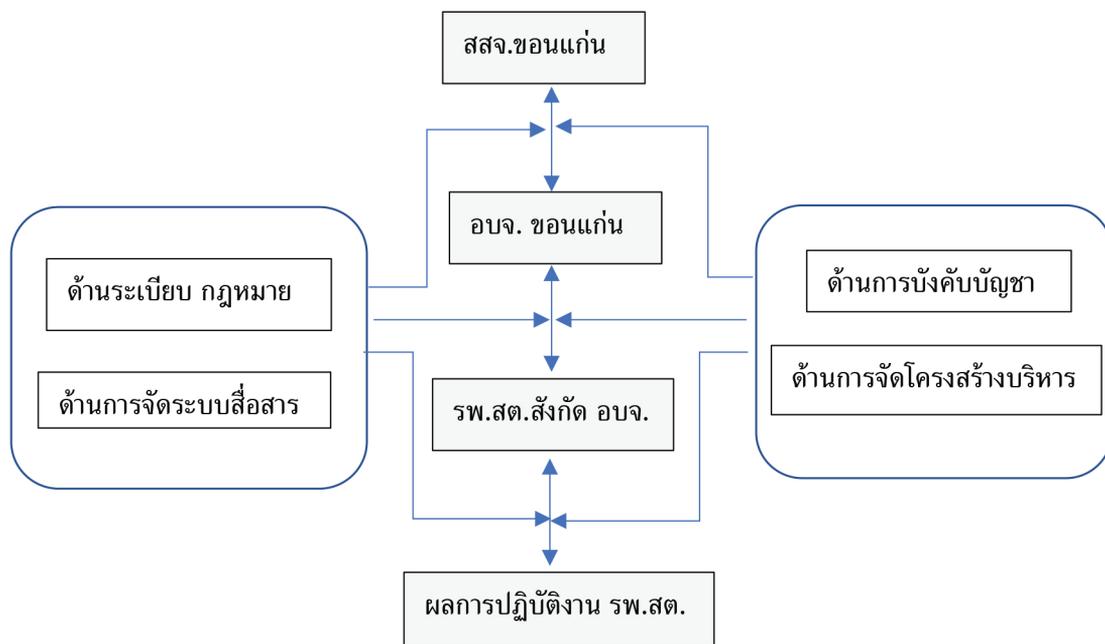
กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลความต้องการใช้งานรูปแบบการประสานงาน จำนวน 15 คน ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 9 คน มีอายุเฉลี่ย 36.83 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.76 ปี ด้านการศึกษาพบว่าสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 10 คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข 5 คน และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานแผนงานเฉลี่ย 13.92 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.14 ปี ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 3 คน องค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 3 คน หน่วยงานอื่น ๆ 6 คน

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานในการปฏิบัติงานใน รพ.สต. ประกอบด้วย ด้านระเบียบและกฎหมาย ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการจัดระบบสื่อสาร ยังไม่มีความชัดเจนและมีความครอบคลุมในการปฏิบัติงาน โดยขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และ รพ.สต. ยังไม่มีการทบทวนระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างการบริหารใน รพ.สต. ยังไม่รองรับการถ่ายโอนที่เหมาะสม และการประสานงานโดยผ่านสายการบังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน รวมถึงการจัดระบบการสื่อสารยังไม่มีช่องทางที่เข้าถึงที่สะดวกและใช้งานได้ง่าย

1.2 ระยะที่ 2 พัฒนาด้านแบบ (Development: D1)

การพัฒนาขั้นตอนการประสานระหว่างหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และรพ.สต. ให้ยึดถือระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดโครงสร้างการบริหารรองรับการถ่ายโอนให้เหมาะสม และการประสานงานโดยผ่านสายการบังคับบัญชา รวมถึงการจัดระบบการสื่อสารมีช่องทาง

ที่เข้าถึงได้ง่ายสะดวกในการใช้งาน เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบข้อมูลการประเมินผล ด้านผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยงานที่สำคัญ ได้แก่ งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานรักษาพยาบาล งานฟื้นฟูสมรรถภาพ การจัดทำแผนงาน โครงการ การบริหารจัดการงบประมาณ โดยนำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบเป็นผังภูมิต้นแบบการประสานงานเบื้องต้นตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประสานงานต้นแบบขั้นต้น (Prototype)

2. ประเมินผลการใช้งานรูปแบบประสานงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.1 ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิภาพ (Research : R2) กลุ่มตัวอย่าง 34 คน

การนำรูปแบบประสานงานไปทดลองใช้ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอ เมืองขอนแก่น น้ำพอง ชุมแพ มัญจาคีรี และอำเภอกพล รพ.สต.จำนวน 78 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.75 มีอายุเฉลี่ย 32.97 ปี S.D. 5.28 ปี

ด้านการศึกษาพบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.65 ตำแหน่งตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 32.35 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ รพ.สต.เฉลี่ย 9.09 ปี S.D. 4.06 ปี และมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ด้านงานแผนงาน เฉลี่ย 7.82 ปี S.D. 3.26 ปี

2.1.1 ผลจากการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง 34 คน พบว่าเดิมการประสานงานประกอบด้วย ด้านระเบียบและกฎหมาย ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการจัดระบบสื่อสาร มีข้อเสนอเพิ่มเติมให้ทบทวนและเพิ่มเติม แนวทางประสานงาน ประกอบด้วย การระบุบทบาทของหน่วยงาน การให้ผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และความเหมาะสมในการมอบหมายหน้าที่ผู้ประสานงาน รวมถึงการจัดการด้านจังหวะเวลาในการประสานงานให้มีความชัดเจน

2.1.2 ผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$ S.D.=0.64) ผลการ

ปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ด้านการจัดทำแผนงานโครงการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$ S.D.=0.57) งานป้องกันและควบคุมโรคอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.29$ S.D.=0.64) ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการปฏิบัติงานของ รพ.สต. หลังจากการใช้งานรูปแบบการประสานงาน (n=34)

ผลการปฏิบัติงาน รพ.สต.	Mean	S.D.	การแปลผล
งานส่งเสริมสุขภาพ	2.58	0.54	ปานกลาง
งานป้องกันและควบคุมโรค	2.29	0.64	ต่ำ
งานรักษาพยาบาล	3.59	0.61	ปานกลาง
งานฟื้นฟูสมรรถภาพ	3.01	0.65	ปานกลาง
การจัดทำแผนงานโครงการ	3.69	0.57	สูง
การบริหารจัดการงบประมาณ	2.58	0.68	ปานกลาง
โดยรวม	2.96	0.40	ปานกลาง

2.3 ระยะที่ 3 การปรับปรุงต้นแบบ (System Improvement) (Development: D2)

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอการปรับปรุงรูปแบบต้นแบบขั้นต้น (Prototype) โดยพัฒนาให้การประสานงานการปฏิบัติงานของ รพ.สต. มีประสิทธิผลมากขึ้น จากเดิมมีปัจจัยการประสานงาน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านระเบียบและกฎหมาย ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการจัดระบบสื่อสาร โดยเพิ่มปัจจัยการประสานงาน อีก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทของหน่วยงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้ประสานงานด้านจังหวะเวลา รวมทั้งหมด 8 ด้านทั้งนี้ได้ปรับเป็นแนวทางเพิ่มเติมเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้งานสะดวกมากขึ้น

2.4 นำไปใช้งานในกลุ่มประชากรและประเมินผลการใช้งาน (Research: R3)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.75 มีอายุเฉลี่ย 34.28 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.02 ปี ร้อยละ 45.78 ด้านการศึกษาพบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.09 ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 30.28 ประสบการณ์ปฏิบัติงานแผนงานใน รพ.สต. เฉลี่ย 5.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.73 ปี

ปัจจัยการประสานงานโดยรวมคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$ S.D.=0.55) ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ($\bar{X} = 3.71$ S.D.=0.87) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$ S.D.=0.74) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.68$ S.D.=0.74) ด้านการจัดระบบสื่อสาร ($\bar{X} = 3.72$ S.D.=0.97) คะแนนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการดำเนินงานประสานงานของ รพ.สต. หลังจาการใช้นรูปแบบการประสานงาน (n=142)

ปัจจัยการประสานงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านระเบียบและกฎหมาย	3.62	0.73	ปานกลาง
ด้านบทบาทของหน่วยงาน	3.27	0.97	ปานกลาง
ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร	3.71	0.87	สูง
ด้านการบังคับบัญชา	3.70	0.74	สูง
ด้านการมีส่วนร่วม	3.68	0.74	สูง
ด้านผู้ประสานงาน	3.50	0.85	ปานกลาง
ด้านการจัดระบบสื่อสาร	3.72	0.97	สูง
ด้านจังหวะเวลา	3.24	0.80	ปานกลาง
โดยรวม	3.56	0.55	ปานกลาง

ผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. โดยรวม มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$ S.D.=0.36) จำแนกรายด้านงานรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.69$ S.D.=0.60) งานฟื้นฟูสมรรถภาพ ($\bar{X} = 3.79$ S.D.=0.48) งานบริหารแผนงานโครงการ ($\bar{X} = 3.88$ SD=0.47)

งานบริหารจัดการงบประมาณ ($\bar{X} = 3.82$ S.D.=0.78) คะแนนอยู่ในระดับสูง ส่วนงานควบคุมป้องกันโรค ($\bar{X} = 3.29$ SD=0.91) งานส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.01$ S.D.=0.76) คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. หลังจาการใช้นรูปแบบการประสานงาน (n=142)

ผลการปฏิบัติงาน รพ.สต.	Mean	S.D.	การแปลผล
งานส่งเสริมสุขภาพ	3.01	0.76	ปานกลาง
งานป้องกันและควบคุมโรค	3.29	0.91	ปานกลาง
งานรักษาพยาบาล	3.69	0.60	สูง
งานฟื้นฟูสมรรถภาพ	3.79	0.48	สูง
งานบริหารแผนงานโครงการ	3.88	0.47	สูง
งานบริหารจัดการงบประมาณ	3.82	0.78	สูง
โดยรวม	3.58	0.36	ปานกลาง

3. ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. พบว่าด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการ

จัดระบบสื่อสารและด้านการบังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 66.20 โดยมีสมการ

$$Y = 1.82 + 0.35 (\text{การจัดโครงสร้างการบริหาร}) + 0.12 (\text{การมีส่วนร่วม}) + 0.17 (\text{การจัดระบบสื่อสาร}) + 0.10 (\text{การบังคับบัญชา})$$

รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (n=142)

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	P value
การจัดโครงสร้างการบริหาร	0.35	0.71	11.07	<0.001
การมีส่วนร่วม	0.12	0.21	2.75	0.007
การจัดระบบสื่อสาร	0.17	0.26	3.46	0.001
การบังคับบัญชา	0.10	0.18	2.03	0.044
ค่าคงที่	1.82	-	13.86	<0.001

R = 0.018 R² = 0.662 F=67.22 P value = <0.001

สรุปผลการศึกษา

1. รูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านระเบียบและกฎหมายด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการจัดระบบสื่อสาร ด้านบทบาทของหน่วยงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้ประสานงานและด้านจังหวะเวลา

2. ประเมินผลการใช้งานรูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบว่าปัจจัยการประสานงานและผลการปฏิบัติงาน รพ.สต. มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบลกรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่าด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดระบบสื่อสารและด้านการบังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. ได้ร้อยละ 66.20

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ พบว่ารูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านระเบียบและกฎหมาย ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการจัดระบบสื่อสาร ด้านบทบาทของหน่วยงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้ประสานงานและด้านจังหวะเวลา เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ทำให้

การประสานงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ด้านจังหวะเวลาในการประสานงานจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา ด้านความสอดคล้องในงานด้านระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น และด้านผู้ประสานงานจะต้องประสานทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน^(11,12) รวมถึงดำเนินการบริการสาธารณสุขด้านการจัดระเบียบชุมชน ด้านการสาธารณสุข ซึ่งหน่วยงานท้องถิ่นมีอำนาจไม่เพียงพอในการนำมาใช้บริหารจัดการ ทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความล่าช้า จำเป็นต้องคำนึงถึงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องนำมาปรับใช้เพื่อส่งเสริมระบบการบริหารกิจการของหน่วยงานท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้หน่วยงานอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน⁽¹³⁾

การประเมินผลการใช้งานรูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต.พบว่า ปัจจัยการประสานงานมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษา การประสานงานเครือข่ายการท่องเที่ยวขององค์กรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในการดำเนินงานให้บริการนักท่องเที่ยว พบว่าภาพรวมปัจจัยการประสานงานทั้ง 6 ด้านมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง⁽¹⁴⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาการประสานงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลท่าตอ กับหน่วยงานอื่น รวมถึงด้านสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด⁽¹¹⁾ และด้านผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต.มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า งานป้องกันและควบคุมโรคอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการควบคุมป้องกันโรคโควิด 19 มีผลการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้มาตรการป้องกันควบคุมโรคมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด เนื่องจากในการปฏิบัติงานมีการสนับสนุนทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมืออยู่ในระดับ

มาก⁽¹⁵⁾ แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในประเด็นการประสานงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่ได้ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ซึ่งผลการปฏิบัติที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลางอาจเกิดจากความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจรพ.สต. โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความพร้อมในการรับถ่ายโอน รพ.สต. โดยเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานส่วนท้องถิ่นยังไม่มั่นใจในการบริหารงานด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นภารกิจใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น⁽¹⁶⁾

ปัจจัยการประสานงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต.พบว่า ด้านการจัดโครงสร้างบริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดระบบสื่อสารและด้านการบังคับบัญชา สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. ได้ร้อยละ 66.20 สอดคล้องกับการศึกษาการประสานงานระหว่างองค์กรอำนาจหน้าที่บทบาทขององค์กรและเอกภาพในการบังคับบัญชาที่ส่งผลต่อการบริหารภาครัฐ พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการประสานงานในการดำเนินงานร่วมกันประกอบด้วย บทบาทขององค์กรกฎหมายอำนาจหน้าที่ การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารภาครัฐ⁽¹⁷⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานด้านการประสานงานไม่ได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก จึงจัดโครงสร้างบริหารและทบทวนบทบาทหน้าที่ให้มีหน่วยงานในการประสานงานและจัดตั้งระบบติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ⁽¹⁸⁾

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาครั้งนี้ พบว่ารูปแบบประสานงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต.กรณีถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 8 ด้าน สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต.ได้ในระดับปานกลาง มีปัจจัย 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. ได้ร้อยละ 66.20 แต่ยังคงพบการประสานงาน ด้านระเบียบและกฎหมาย ด้านบทบาทของหน่วยงาน ด้านผู้ประสานงาน ด้านจังหวัด เวลา อยู่ในระดับปานกลาง การนำรูปแบบการประสานงานไปปรับใช้ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนปัจจัยประสานงานดังกล่าวให้อยู่ในระดับสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป เนื่องจากการศึกษานี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยประสานงานอาจไม่ครอบคลุมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รพ.สต. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ เพิ่มเติม รวมถึงศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกรณีถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะกรรมการบริหารเครือข่ายสุขภาพระดับพื้นที่ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานแผนงานและประสานงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขของค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานแผนงานและประสานงานใน รพ.สต. ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

1. ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. การเมืองในกระบวนการกระจายอำนาจ: ศึกษาผ่านบทบาทของนักวิชาการข้าราชการ นักการเมืองและประชาชน. วารสารธรรมศาสตร์ 2556; 32(1): 57-90.
2. Litvack J, Ahmad J, Bird R. Rethinking decentralization in developing countries [Internet]. ELibrary, World Bank Group. 2013 [Cited 2023 January 20]. Available from: <https://doi.org/10.1596/0-8213-4350-5>
3. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชานวมินทราชนิและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. กรุงเทพฯ: ทำเนียบรัฐบาล; 2564.
4. สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข. สรุปล่าว สธ. ประจำวัน [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/all/08/179097/>
5. สมยศ แสงมะโน. ปัญหาการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลจากกระทรวงสาธารณสุขไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่; 2557.
6. ลือชัย ศรีเงินยวง, ประเชิญ ศิริวรรณ, สายสุดา วงศ์จินดา, สลักจิต ชื่นชม. การถ่ายโอนสถานอนามัยสู่ท้องถิ่น: การสังเคราะห์บทเรียนจากกรณีศึกษาพื้นที่ถ่ายโอนและข้อเสนอเชิงนโยบาย [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 20 ก.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/3860?locale-attribute=th>
7. กิตติชัย ปัญญาวัน. จตุพร เสถียรคง. ชุมชนกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาบ้านต้นโชค ตำบลหนองบัว อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 20 ก.ย. 2565]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/540>.
8. จักรวาล สุขไมตรี. เทคนิคการประสานงานในองค์การ. วารสารวิชาการแพรวา กาลสินธุ์ 2561; 5(2): 263-75.
9. อรุณ จิรวัดน์กุล. ชีวสถิติสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์; 2547.

10. Best J. Research is Education. (3rded). Englewood cliffs: N.J. Prentice-Hall; 1977.
11. ปันตดา กลกลาง. การประสานงานที่มีประสิทธิผลกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าต่อ อำเภอ महाराज จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารโครงการทวีปปัญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2565] เข้าถึงได้จาก: http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburi01_02082021/6124952474.pdf
12. สมิต สัจฉกร. เทคนิคการประสานงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิทยุชน; 2553.
13. ธนกรณ์ พูนภิญโญศักดิ์. คุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก 2564; 7(1): 196-207.
14. บุหลัน บุญผัน, ประสิทธิ์ คุณรัตน์. การประสานงานเครือข่ายการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข 2555; 5(2): 119-34.
15. อารยา จันทรขวาง, ประจักษ์ บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น 2565; 29(2): 54-64.
16. ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น 2564; 7(6): 29-42.
17. ชัยพฤกษ์ อัยยะภาคย์, ณรงค์ กุณิเทศ, นภัสสรณ์ สุพัฒน์อัญพร. การประสานงานระหว่างองค์กรอำนาจหน้าที่บทบาทขององค์กรและเอกภาพในการบังคับบัญชาที่ส่งผลต่อการบริหารภาครัฐเพื่อช่วยเหลือประเทศที่ประสบภัยพิบัติ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 2562; 7(6): 1688-99.
18. พระเมธาวิณัยรส, สาลินี รักกัตถัญญ. การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข. วารสารวิจัยวิชาการ 2566; 6(1): 289-302.