

14

Development of a Learning Course of the Transferring Tumbon Health Promoting Hospital

Development of a Learning Course of the Transferring Tumbon Health Promoting Hospital to the Provincial Administration Organization for Public Health Personnel

Anuruk Srijai ^{1*}

¹ Chiang Rai Provincial Public Health Office 57000 ,Thailand

* Corresponding author E-mail: srijai.rujirada@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

- Received 3 October 2021

- Revised 18 February 2022

- Accepted 1 April 2022

Keywords:

learning course development, transferring hospital, tumbon health promoting hospital, provincial administration organization, Public Health Personnel

ABSTRACT

Background: The Chiang Rai pilot study found that 61.8% of public health officials were at the level of uncertainty. Almost all require enough information to make a decision. Therefore, there should be a preparation of learning for personnel about transferring to staff first.

Aim: To develop Learning courses for public health personnel transferring Tumbon Health Promoting Hospital to Provincial Administration Organization.

Methods: This research and development have three steps include 1) to study the decision-making situation of the public health personnel; 2) to design a Learning course; 3) to study the effectiveness of the Learning courses.

Results: The Learning courses for public health personnel transferring from Tumbon Health Promoting Hospital to Provincial Administration Organization should have three aspects: Law, Organization, and Personnel have a total of 14 components. The effectiveness of the preparation mode between the experimental and control groups found that the proportion was not sure to decrease significantly ($p= 0.021$). The mean scores, knowledge, attitudes, and personnel opinion on readiness increased significantly ($p=0.001, 0.003, 0.03$, respectively).

Conclusions: Learning courses for transferring sub-district health-promoting hospitals to the Provincial Administrative Organization for public health personnel could be applied to a larger population.

15

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้
การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากร สาธารณสุข

อนรรักษ์ ศรีใจ^{1*}

¹ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย 57000 ประเทศไทย

* Corresponding author E-mail: srijai.rujirada@gmail.com

ข้อมูลบทความ

ประวัติบทความ

- รับ 3 ตุลาคม 2564
- แก้ไข 18 กุมภาพันธ์ 2565
- ตอรับ 1 เมษายน 2565

คำสำคัญ

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้, การ
ถ่ายโอนโรงพยาบาล, โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล, องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด, บุคลากรสาธารณสุข

บทคัดย่อ

ความเป็นมา จากการศึกษาเบื้องต้น (Pilot study) ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย พบว่าเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ร้อยละ 61.8 ยังไม่ตัดสินใจเรื่องการถ่ายโอน โดยเกือบทั้งหมดต้องการข้อมูลที่มา
พอประกอบการตัดสินใจ จึงควรมีการเตรียมพร้อมเรื่องการเรียนรู้สำหรับบุคลากรเรื่องการถ่าย
โอนให้กับเจ้าหน้าที่ก่อน

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

วิธีการดำเนินการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการวิจัยและ
พัฒนา ร่วมกับหลักการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษา
สถานการณ์การตัดสินใจต่อการถ่ายโอน 2) สร้างหลักสูตรการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาประสิทธิผล
ของหลักสูตร

ผลการวิจัย หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ควรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านกฎหมาย
(Law) ด้านองค์กร (Organize) และด้านบุคคล (Personnel) มีองค์ประกอบ 14 องค์ประกอบ
ส่วนประสิทธิผลของรูปแบบในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่าสัดส่วนผู้ตัดสินใจไม่ได้ลดลง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.021$) ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้ ทักษะ และความคิดเห็นด้านความ
พร้อม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001, 0.003, 0.03$ ตามลำดับ)

สรุป หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข สามารถนำไปปรับใช้ในกลุ่มประชากรขนาดใหญ่มากขึ้น
ได้

บทนำ

หลักการกระจายอำนาจระบบบริการปฐมภูมิให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นวิธีการที่หลายประเทศนำไปใช้แล้วประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย หรืออิตาลีตอนเหนือ ที่พบว่า การกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีข้อค้นพบสำคัญของการพัฒนา ประกอบไปด้วย 1) ความสงบสุขของประชาชนในท้องถิ่น 2) ชุมชนและประชาสังคมเข้มแข็ง (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ, 2555) ซึ่งที่ผ่านมามีการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ในประเทศไทยหรือแม้แต่หลายประเทศ บทบาทในการดูแลสุขภาพประชาชนเป็นภารกิจหลักของหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ จนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงได้กำหนดให้รัฐกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น และในปี พ.ศ. 2542 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีแผนการกระจายอำนาจจำนวน 3 ฉบับ แผนนี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขในระดับต่างๆ รวมถึงระดับปฐมภูมิ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพโดยตรงได้ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2562)

ปัจจุบันการกระจายอำนาจด้านระบบบริการปฐมภูมิ กล่าวคือการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในประเทศไทย ถือว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ 2560 ต้องการให้ประชาชนคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของอาณาประเทศ ทั้งนี้เพราะที่ผ่านมาประชาชนคนไทยยังมีโอกาส และสิทธิที่พึงมีพึงได้ไม่เป็นที่แน่นอนในทิศทางที่ควรจะเป็น รวมถึงการรวมศูนย์อำนาจของระบบการปกครองไทยไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป ทำให้การพัฒนาประเทศมีความยืดหยุ่นน้อย ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผน และนำวิธีการงบประมาณมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (พลเดช ปิ่นประทีป, 2563) ดังนั้นหากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนได้ช้าหรือมีอุปสรรคมาก ไม่สามารถดำเนินการได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการบริการประชาชนตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดบริการแบบรวมศูนย์อำนาจของระบบการปกครองไว้กับราชการส่วนกลางมากเกินไป อาจจะทำให้การแก้ไขปัญหาสุขภาพไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันและไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการประชาชนได้

สถานการณ์การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประเทศไทยมีสถานบริการระดับปฐมภูมิ 9,826 แห่งทั่วประเทศ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ที่มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น กระทรวงสาธารณสุขได้โอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเพียงแค่ 51 แห่ง (จากทั้งหมด 9,826 แห่ง) คิดเป็นร้อยละ 0.5 เท่านั้น (พลเดช ปิ่นประทีป, 2563) สถานการณ์การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงราย พบว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายในจังหวัดทั้งหมดมีจำนวน 213 แห่ง ได้รับการถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.34 เท่านั้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย, 2563)

ปัญหาต่างๆ ที่พบจากการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ผ่านมาพบว่า ประกอบไปด้วย 1) เจตคติไม่เกื้อหนุนจากผู้บริหารบางแห่ง 2) กฎระเบียบยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบด้านการเงินและระเบียบด้านบุคลากร 3) วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันทำให้การทำงานไม่ราบรื่น 4) ความเข้าใจในงานสาธารณสุขของผู้บริหารท้องถิ่น 5) อัตรากำลังบุคลากรลดลงส่งผลต่อความครอบคลุมและคุณภาพของบริการ บางแห่งบุคลากรถ่ายโอนไปไม่ครบ และท้องถิ่นไม่สามารถหาบุคลากรมาเพิ่มได้ พร้อมทั้งยังพบปัญหาเชิงระบบที่ยังเป็นข้อกั่วงวล เช่น 1) ระดับเศรษฐกิจองค์กร (economy of scale) ไม่สามารถสนับสนุนการทำงานได้ 2) ระบบส่งต่อที่ยังมีรอยต่อกับกระทรวงสาธารณสุข (Seamless Referral System) 3) การจัดการในภาวะฉุกเฉิน 4) ระบบข้อมูลสุขภาพ 5) ความเป็นธรรม (ศุภกิจ ศิริลักษณ์, 2555; อชัย ศรีเงินยวง, 2555)

แม้ว่าการกระจายอำนาจโดยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีปัญหาที่ต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นหลายด้าน แต่อย่างไรก็ตามศักยภาพของกฎหมายย่อมส่งผลให้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องดำเนินต่อไป จากการศึกษาเบื้องต้น (Pilot study) ในพื้นที่จังหวัดเชียงรายพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ร้อยละ 61.8 ยังไม่ตัดสินใจว่ามีความต้องการถ่ายโอน ร้อยละ 16.6 ตัดสินใจถ่ายโอน และร้อยละ 21.6 ไม่ถ่ายโอน บุคลากรสาธารณสุขให้เหตุผลถึงการไม่ยินยอมถ่ายโอน ในประเด็นที่น่าสนใจ คือ การเมืองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในเชิงนโยบาย และหน่วยรับโอนยังไม่มีความพร้อมที่จะเตรียมความพร้อมให้รอบด้านมากขึ้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย, 2563) ตามผลการวิจัยของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ซึ่งให้เห็นว่าการเตรียมพร้อมการถ่ายโอนให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขก่อนตัดสินใจถ่ายโอนมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการวิจัยดังกล่าวได้แนะนำวิธีการเตรียมพร้อมสำหรับการถ่ายโอนดังนี้ เช่น การสร้างคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติ ในด้านการบริหารงานบุคคลและการเงิน สำหรับเจ้าหน้าที่ อีกทั้งควรจัดให้มีการระดมการเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานนี้รวมถึงสร้างความชัดเจนในการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และสร้างกิจกรรมการเรียนรู้องค์กรใหม่ เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับองค์กรใหม่เพื่อความราบรื่นในระยะยาว (ลือชัย ศรีเงินยวง, 2555)

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการ เช่น มีอิทธิพลต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นกรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เป็นเครื่องมือที่เน้นจุดมุ่งหมายสาระและแนวทางการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผลช่วยทำให้ผู้เรียนทราบเป้าหมาย หลักการของ Tyler (1949 อ้างถึงใน (มารุต พัฒนาผล, 2562) แนะนำหลักการพัฒนาหลักสูตรที่ช่วยทำให้นักพัฒนาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบและแนวทางการเรียนประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ที่นักพัฒนาหลักสูตรดำเนินการ ไปตามลำดับและมีลักษณะเป็นวงจรร ได้แก่ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ ฉะนั้นการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ย่อมมีความสำคัญในการเป็นเครื่องมือมุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขที่ถูกต้องต่อไป

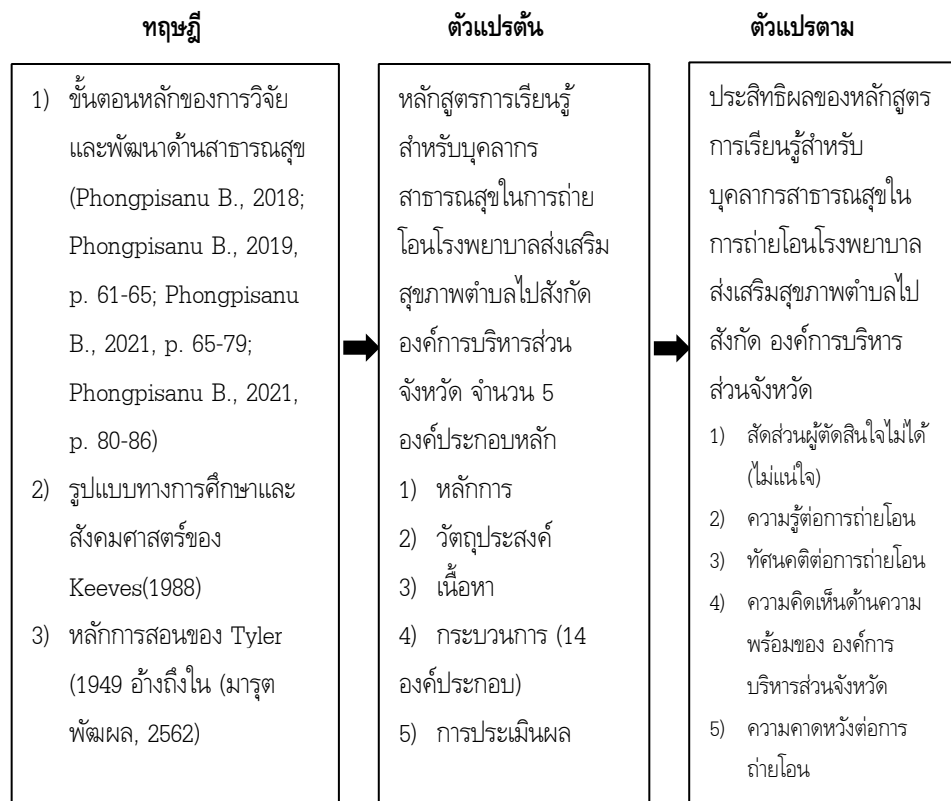
จากข้อมูลดังกล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการ เรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากร สาธารณสุข เพื่อให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ก่อนการถ่ายโอนโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. การสาธารณสุขในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมเพื่อสร้างหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับบุคคล สุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอน โรงพยาบาส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1

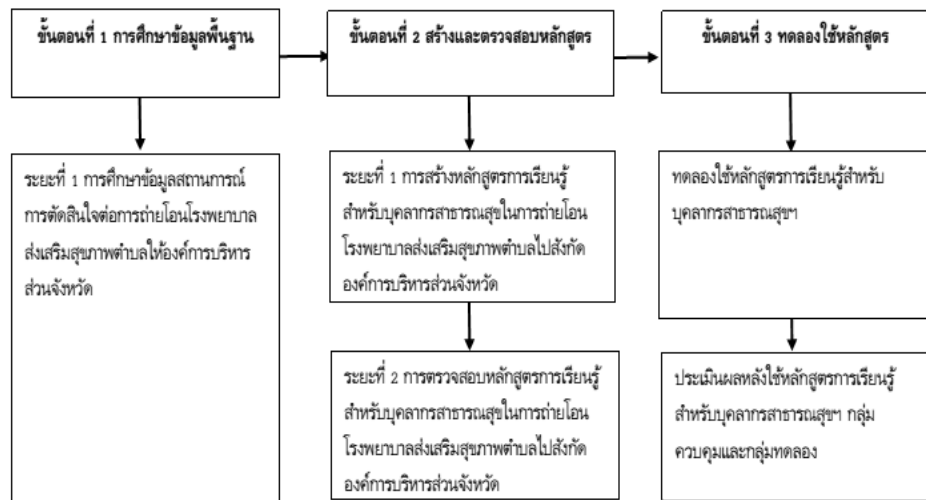
กรอบแนวคิดการวิจัย

19

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามแนวคิดของพงศ์พิชญ์ บุญญา (Phongpisanu B., 2018; Phongpisanu B., 2019, p. 61-65; Phongpisanu B., 2021, p. 65-79; Phongpisanu B., 2021, p. 80-86) ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบหลักสูตร และ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการทดลองใช้และศึกษาผลการใช้หลักสูตร โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย และขั้นตอนการวิจัย ตามภาพที่ 1-2

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 2

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสถานการณ์การตัดสินใจของบุคลากรต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) ประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 909 คน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 300 คน (ชานินทร์ คิลป์จารุ, 2551) ตามสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

สุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota selection) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง การรับรู้ ความคิดเห็นรูปแบบการถ่ายโอน และการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ความคิดเห็นต่อรูปแบบการถ่ายโอนการตัดสินใจบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีค่าดัชนีความตรงกันเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีเท่ากับ 0.84 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าเท่ากับ 0.77 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามผ่านผู้บังคับบัญชาระดับต้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

ระยะที่ 1 การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงพื้นฐานทฤษฎี (Grounded Theory) แล้วร่างและองค์ประกอบของ หลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) โดยใช้ขั้นตอนการทำงานศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่แต่งตั้งขึ้นระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย บุคลากรเกี่ยวข้องกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตัวแทนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตัวแทนกลุ่มวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และตัวแทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ และผู้ทรงคุณวุฒิในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีกระบวนการ คือ ประชุมร่วมคณะทำงาน 2 ครั้ง ประชุมยกร่างรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ 1 ครั้ง โดยใช้ประเด็นที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ประกอบการพิจารณาสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์

ระยะที่ 2 การตรวจสอบหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยการศึกษาพิจารณาหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามคำแนะนำของ Comrey L. and Lee B. (1992) ระดับเกินกว่า 500 คน (อยู่ในระดับดีมาก) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขทุกประเภทการจ้างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 909 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขทุกประเภทการจ้างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สมัครใจตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 738 คน โดยใช้แบบสอบถามองค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ได้รับการทดสอบค่าดัชนีความตรงด้านเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีเท่ากับ 0.8 และความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรแต่ละกลุ่มเป็นตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่โดยใช้วิธีการทางสถิติ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาประกอบด้วยค่า ดัชนีไคเกออร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy/ MSA) ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 ถือว่าใช้ไม่ได้

21

การพัฒนาหลักสูตรการ
เรียนรู้การถ่ายโอน
โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิภาพหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

กระบวนการในขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental study Designs) แบบใช้กลุ่มควบคุม (Control Design Study) กลุ่มประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 909 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับกลุ่มละ 40 คน/กลุ่ม โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยรูปแบบการศึกษาเป็นแบบ 2 กลุ่ม มีกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ตามสูตรดังต่อไปนี้

$$n/gr = \frac{2(Z_{\alpha} + Z_{\beta})^2 P(1-P)}{(P_1 - P_2)^2}$$

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด

Z = อานาจการทดสอบ

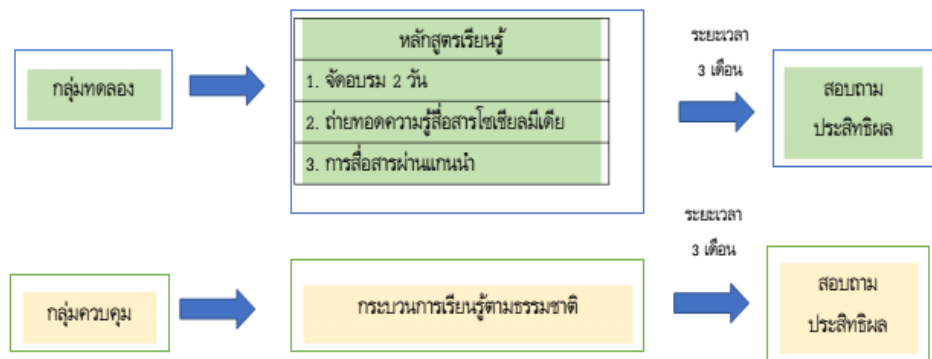
P = (P1+P2) / 2

P₁ = สัดส่วนกลุ่ม 1

P₂ = สัดส่วนกลุ่ม 2

กลุ่มทดลอง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ที่ได้ใช้หลักสูตร

กลุ่มควบคุม คือ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ที่ไม่ได้ใช้หลักสูตรโดยมีวิธีการทดสอบประสิทธิภาพดังนี้ (รายละเอียดดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1

การทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

โดยมีตัวแปรต้น คือ หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ตัวแปรตาม คือ สัดส่วนคนที่ไม่แน่ใจ ความรู้ทัศนคติ ความพร้อม ความคาดหวัง โดยใช้แบบสอบถามผลการใช้หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ได้รับการทดสอบหาดัชนีความตรงด้านเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีเท่ากับ 0.82 ความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าเท่ากับ 0.92

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบ สัดส่วนคนที่ไม่แน่ใจ ใช้พารามิเตอร์ z-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความรู้ ทัศนคติ ความพร้อม ความคาดหวัง พบว่าค่าเฉลี่ยของทุกค่าข้างต้นมีการแจกแจงแบบปกติจึงใช้สถิติ independent t-test

จริยธรรมวิจัยการพัทช์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับการรับรองให้ดำเนินการวิจัยในมนุษย์กรณียกเว้น ไม่ดำเนินการวิจัยในมนุษย์โดยตรง จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ตามหนังสือรับรองที่ CRPPHO No. 37/2564 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2564

ผลการวิจัย

1. สถานการณ์การตัดสินใจต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ให้ข้อมูลการวิจัย เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.3 ส่วนช่วงอายุกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 40-49 ปีร้อยละ 38 ระยะเวลาปฏิบัติราชการส่วนใหญ่อายุงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 48 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการร้อยละ 64.3 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่ามากที่สุด คือ กลุ่มตำแหน่งด้านสนับสนุนบริการร้อยละ 28 รองลงมา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 23.7 และพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 23.3 ซึ่งพบว่าสถานการณ์การตัดสินใจโดยภาพรวมบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่ถ่ายโอนร้อยละ 41 รองลงมา ไม่แน่ใจร้อยละ 34 และถ่ายโอนร้อยละ 25 ตามลำดับ โดยให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจถ่ายโอน มากที่สุดให้ความเห็นว่าการถ่ายโอนจะทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ร้อยละ 93.3 จะมีงบประมาณสนับสนุนการทำงานมากขึ้นร้อยละ 85.3 เจ้าหน้าที่จะมีความก้าวหน้าและมีสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิมน้อยลง 65.3 มีค่าตอบแทน/โบนัสร้อยละ 64 กระทรวงสาธารณสุขไม่ดูแลเจ้าหน้าที่ให้มีความเสมอภาคกับวิชาชีพด้านการแพทย์อื่น ๆ ร้อยละ 61.3 ประชาชนจะได้รับการบริการด้านสุขภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม ร้อยละ 60 ส่วนเหตุผลประกอบการตัดสินใจที่ไม่ประสงค์ถ่ายโอนพบว่า บุคลากรที่ไม่ถ่ายโอนทั้งหมด ร้อยละ 100 ให้เหตุผลว่า เนื่องจากการเมืองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดทำให้แนวทางการทำงานไม่แน่นอน ทุกหน่วยงานยังไม่มีความพร้อมร้อยละ 75.6 และเมื่อสอบถามความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่พึงประสงค์ พบว่ารูปแบบการถ่ายโอนที่พึงประสงค์ มากที่สุดคือการถ่ายโอนไปให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดร้อยละ 48.7

2. รูปแบบและการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสาธารณสุข

2.1 หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข พัฒนาให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ได้ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามกรอบของทฤษฎี โดยประเด็นการเรียนรู้ทั้งสิ้น 14 ประเด็น ประกอบด้วย 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ 3) แผนปฏิบัติการกำหนดขึ้นตอนกระจายอำนาจฉบับที่ 3 4) กระบวนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด 5) เรื่องภารกิจด้านสุขภาพ 6) วัฒนธรรมองค์กร

23

การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

7) การจัดการองค์กร 8) การบริหารงบประมาณ 9) การพัฒนางานด้านสาธารณสุข 10) การบริหารงานบุคคล 11) รายได้/ค่าตอบแทนบุคลากร 12) สวัสดิการข้าราชการท้องถิ่น 13) ความก้าวหน้าข้าราชการท้องถิ่น และ 14) ความสัมพันธ์กับหน่วยบริหาร

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ (Indicators) พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข และมีคุณสมบัติวัดตัวแปรได้เป็นอย่างดี ซึ่งพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ แต่ละตัวที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ซึ่งผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ พบว่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 15.51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value= 0.55 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) =1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)= 1.00 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) =0.001 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านกฎหมาย (LAW)	
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (K1)	0.587
พระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ (K2)	0.358
แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนกระจายอำนาจ ฉบับ 3 (K3)	0.681
กระบวนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (K4)	0.632
องค์ประกอบด้านองค์กร (Organize)	
รู้เรื่องภารกิจด้านสุขภาพ (P)	0.546
วัฒนธรรมองค์กร (A1)	0.874
การจัดการองค์กร (A2)	0.883
การบริหารงบประมาณ (A3)	0.892
องค์ประกอบด้านบุคคล (Personnel)	
การบริหารงานบุคคล (E1)	0.872
รายได้/ค่าตอบแทนบุคลากร (E2)	0.922
ความก้าวหน้า/สวัสดิการข้าราชการท้องถิ่น (E3)	0.915
ความสัมพันธ์กับหน่วยบริหาร (E4)	0.882

ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 15.51, df =10, p= 0.55, CFI =1.00,GFI= 1.00, RMSEA =0.001, RMR=0.01

ตารางที่ 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อสนับสนุนบุคลากรสาธารณสุขในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

<https://thaidj.org/index.php/phird>

Citation: Srijai, A. (2022). Development of a Learning Courses of the Transferring Tumbon Health Promoting Hospital to the Provincial Administration Organization for Public Health Personnel. *Public Health Innovation Research and Development*, 1(1), pp 14–29.

ตารางที่ 2

การเปรียบเทียบ สัดส่วนของผู้ตัดสินใจไม่ได้ (ไม่) ระหว่างกลุ่มทดลอง (แน่ใจ) และกลุ่มควบคุม เมื่อใช้หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

3. ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข พบว่าผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ตัดสินใจไม่ได้เรื่องการถ่ายโอนลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p= 0.021$) ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ ทักษะ และความคิดเห็นด้านความพร้อม พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p= <0.001, 0.003, 0.03$ ตามลำดับ) ส่วนความคาดหวังต่อการถ่ายโอนมีคะแนนลดลงเล็กน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (รายละเอียดดังตารางที่ 2)

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		Z	p-value
	จำนวนผู้ไม่แน่ใจ	ร้อยละ	จำนวนผู้ไม่แน่ใจ	ร้อยละ		
สัดส่วนผู้ตัดสินใจไม่ได้ (ไม่แน่ใจ)	10	25	20	50.0	-2.36	0.021*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t-test	df	p-value
	Mean	SD.	Mean	SD.			
ความรู้ต่อการถ่ายโอน	25.93	4.891	19.63	3.078	6.896	78	<0.001*
ทัศนคติต่อการถ่ายโอน	3.88	1.109	3.16	0.982	3.097	78	0.003*
ความคิดเห็นด้านความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	3.73	0.832	3.33	0.789	2.207	78	0.030*
ความคาดหวังต่อการถ่ายโอน	3.52	0.892	3.85	1.158	-1.413	78	0.162

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ ทักษะ และความคิดเห็นด้านความพร้อม และความคาดหวัง ผลการใช้หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข

สรุปผลการวิจัย

1. สถานการณ์การตัดสินใจต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่ถ่ายโอนร้อยละ 41 รองลงมาไม่แน่ใจร้อยละ 34 และถ่ายโอนร้อยละ 25 ตามลำดับ

2. หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ควรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ องค์ประกอบด้านกฎหมาย (LAW) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนกระจายอำนาจฉบับที่ 3 กระบวนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเรื่องภารกิจด้านสุขภาพ องค์ประกอบด้านองค์กร (Organize) วัฒนธรรมองค์กร การจัดการองค์กร และการบริหารงบประมาณ และองค์ประกอบด้านบุคคล (Personnel) การบริหารงานบุคคล รายได้/ค่าตอบแทนบุคลากร ความก้าวหน้า/สวัสดิการข้าราชการท้องถิ่น และความสัมพันธ์กับหน่วยบริหาร

3. ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ตัดสินใจไม่ได้เรื่องการถ่ายโอน เมื่อได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ตามหลักสูตรมีสัดส่วนผู้ตัดสินใจไม่ได้ ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p= 0.021$) ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ ทักษะคิด และความคิดเห็นด้านความพร้อม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p= <0.001, 0.003, 0.03$ ตามลำดับ)

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาศาสนาการณ์การตัดสินใจต่อการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดของบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตัดสินใจว่าไม่ถ่ายโอนร้อยละ 41 รองลงมา ไม่แน่ใจร้อยละ 34 และถ่ายโอนร้อยละ 25 ตามลำดับ พบว่าบุคลากรแสดง ความไม่แน่ใจร้อยละ 34 มีปริมาณค่อนข้างมาก ซึ่งสาเหตุที่ทำให้พบว่าบุคลากรยังไม่สามารถตัดสินใจ ได้นั้น พบว่าจากการศึกษานำร่องพบปัญหาเรื่องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเรื่องการถ่ายโอน ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.67 ไม่เคยรับรู้เรื่องการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และร้อยละ 55.67 พบว่ายังไม่เคยศึกษาข้อกฎหมาย/ระเบียบถ่ายโอน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย, 2563) นอกจากนั้นแล้ว ทักษะคิดต่อการถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ประกอบกับผลด้านเจตคติไม่เกิดหนุนจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎระเบียบด้านการเงินและบุคลากร สวัสดิการ ทำงานที่แตกต่างกันมาก ความเข้าใจในงานสาธารณสุขของผู้บริหารท้องถิ่น และอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ (ศุภกิจ ศิริลักษณ์, 2555) ย่อมส่งเสริมความไม่แน่ใจให้กับบุคลากรสาธารณสุขเรื่อยมา จนเกิดความไม่มั่นใจต่อการถ่ายโอน อย่างไรก็ดีผลการศึกษาที่ผ่านมาทั้งหมดดังกล่าวเป็นการศึกษาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นในพื้นที่ มิได้เป็นการถ่ายโอนไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่อย่างใด เมื่อแผนการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ในแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอมนายเฉลิมพระ เกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างเป็นทางการ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564) สอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ เรื่องการรับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จึงเราให้บุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความสนใจการถ่ายโอนมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจาก ภูมิหลังในเรื่องการถ่ายโอนองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ยังไม่เป็นที่ชัดเจนด้านความสำเร็จ จึงทำให้ บุคลากรไม่แน่ใจในการถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากพอสมควร

2. หลักสูตรการเรียนรู้อาจารย์โอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข จะเป็นรูปแบบที่สนับสนุนข้อมูลให้บุคลากรในการประกอบ การตัดสินใจถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ โดยจากการทบทวน เอกสารและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) จากการเก็บข้อมูล บุคลากรสาธารณสุขทั้งจังหวัดพบว่า หลักสูตรการเรียนรู้นั้น ควรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ องค์ประกอบด้านกฎหมาย (LAW) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอน กระจายอำนาจ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนกระจายอำนาจฉบับ 3 กระบวนการถ่ายโอนโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไปองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเรื่องภารกิจด้านสุขภาพ องค์ประกอบด้านองค์กร (Organize) วัฒนธรรมองค์กร การจัดการองค์กร และการบริหารงบประมาณ และองค์ประกอบด้าน บุคคล (Personnel) การบริหารงานบุคคล รายได้/ค่าตอบแทนบุคลากร ความก้าวหน้า/สวัสดิการ ข้าราชการท้องถิ่น และความสัมพันธ์กับหน่วยบริหาร สำหรับการถ่ายโอนองค์ความรู้ตามองค์ประกอบที่ ได้ พบว่าส่วนใหญ่ขององค์ประกอบของหลักสูตรการเรียนรู้อาจารย์โอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไป สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข เป็นไปตามกรอบการทบทวนวรรณกรรม ตามแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอมนายเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นแนวทางที่จะใช้เรื่องการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พร้อมทั้งได้แนะนำการเตรียมความพร้อมไว้ สอดคล้องกับหลักสูตรการ เรียนรู้ครั้งนี้ค่อนข้างมาก และมีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวทางการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้อาจารย์ โอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุขครั้งนี้ ค่อนข้างมาก โดยได้แนะนำแนวทางการเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ ด้านการบริหารภารกิจด้านสุขภาพ ด้านการจัดองค์กรด้านสาธารณสุข และด้านการ บริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564) ซึ่งได้นำมาเป็นองค์ประกอบเพียงบางส่วนของการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น นอกจากนั้นแล้วยังได้แนะนำการ เตรียมความพร้อมเพิ่มเติม 5 องค์ประกอบ เจตคติผู้บริหาร กฎระเบียบ เช่น การเงิน ตำแหน่ง สวัสดิการ ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารท้องถิ่น และ เรื่องอัตราค่าจ้าง (ศุภกิจ ศิริลักษณ์, 2555) รูปแบบที่ น่าสนใจที่มีผู้วิจัยที่ผ่านมานำเสนอคือ ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติ ในด้านการบริหารงานบุคคล และ การเงิน สำหรับเจ้าหน้าที่ อีกทั้งควรจัดให้มีกระบวนการเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานรวมถึงสร้าง ความชัดเจนในการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสร้าง กิจกรรมการเรียนรู้อาจารย์รับเององค์กรใหม่ เข้ามาเพื่อเรียนรู้อาจารย์อยู่ร่วมกันกับองค์กรใหม่เพื่อความราบรื่น ในระยะยาว (ลือชัย ศรีเงินยวง, 2555) ส่งผลให้หลักสูตรที่ออกแบบขึ้นมีความกลมกลืนเป็นอย่างดี

3. ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการเรียนรู้อาจารย์โอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ตัดสินใจไม่ได้เรื่องการถ่ายโอนลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p= 0.021$) การวิจัยในลักษณะเช่นนี้ในประเทศไทย ยังไม่มีการวิจัยในลักษณะดังกล่าวมากนัก เนื่องจาก แนวทางการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ จึงยังไม่มีการวัดผลรูปแบบลักษณะดังกล่าวมากนัก อย่างไรก็ตามก็ได้ทดลองเปรียบเทียบการวิจัยในลักษณะเดียวกัน พบว่าเมื่อทำการออกแบบรูปแบบอย่างเหมาะสมกลมกลืนกับข้อเท็จจริง ภายหลังจากทดลองกลุ่มตัวอย่างจะสามารถมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน (อภิญา อินทรรัตน์ และคณะ, 2558) เหตุผลที่กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มทดลองสามารถตัดสินใจ ทางเลือกได้ดีมากขึ้น อาจจะมีเหตุผลเนื่องจาก หลักสูตรการเรียนรู้ที่ออกแบบขึ้นสามารถ เข้ามาเติมเต็มในกระบวนการตัดสินใจของบุคคลในขั้นตอนที่ 2 ตามทฤษฎีการตัดสินใจ ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนที่ 2 ของการตัดสินใจของบุคคล เป็นหัวใจหลักของกระบวนการตัดสินใจ คือการหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (information search) การเสาะหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น อาจจะไม่ใช่ว่าเหตุโดยตรงก็ได้ ซึ่งรูปแบบที่ออกแบบขึ้นครั้งนี้ เข้ามาเติมเต็มในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี จึงอาจจะเป็นเหตุผลให้กระบวนการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขต่อเรื่องการถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำได้ดีมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (ปกรณ์ ปกรณ์ภรณ์ คำทอง, 2557) ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ ทักษะ และความคิดเห็นด้านความพร้อม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = <0.001, 0.003, 0.03$ ตามลำดับ) ซึ่งผลการศึกษา เรื่องความรู้ ทักษะ และความคิดเห็น ของบุคลากรสาธารณสุขนั้น ตัวกลไกสำคัญในการสื่อสาร รูปแบบนี้คือ คณะทำงานศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีบทบาทมากในการสื่อสาร โดยโครงสร้างคณะทำงานชุดนี้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิระดับกระทรวงสาธารณสุข เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั้งระดับ จังหวัด อำเภอ และตำบล ตัวแทนวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และองค์กรภาคประชาชน เข้ามามีบทบาทในการวางรูปแบบการเรียนรู้ พร้อมทั้งยังเป็นทีมงานที่เข้าไปสื่อสารกับกลุ่มทดลองโดยตรง จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารข้อมูลให้บุคลากรได้โดยตรง ทำให้ผลคะแนนทุกเรื่องที่ได้กล่าวมาแล้วในกลุ่มทดลองทำได้ดีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้พบว่า ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการเรียนรู้การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับบุคลากรสาธารณสุข สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนในกลุ่มทดลอง สามารถเพิ่มเติมข้อมูลประกอบการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขได้ โดยส่งผลให้ ความรู้ ทักษะ และความคิดเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข เพิ่มขึ้นได้ จึงเหมาะสมที่สมควรนำไปเผยแพร่ และนำไปใช้ในวงกว้างระดับจังหวัดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรในกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ทำการทดลองใช้ในภาพจังหวัด ก่อนจะมีการนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป

- 2) ควบคู่กับการวิจัยโดยเน้นกระบวนการสนทนากลุ่มในกลุ่มบริหาร เช่น นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ ผู้ตรวจราชการ เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพพร้อมกับเชิงปริมาณ
- 3) ควบคู่กับการศึกษาระณีศึกษาเรื่องการถ่ายโอนอำนาจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำแนกตามขนาด เล็ก กลาง ใหญ่ ตามบริบทของขนาดสถานบริการ

เงินทุน

บทความไม่ได้รับทุนเฉพาะใดๆ จากหน่วยงานจัดหาทุน

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ผู้เขียนขอประกาศว่าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ได้รับการสนับสนุน โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย กระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2562). *แนวทางการปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุขในระดับพื้นที่* ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต. เทศบาล) และกระทรวงสาธารณสุข (รพ.สต.). เข้าถึงเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2563. เข้าถึงได้จาก:
http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/PublicHealthPracticeGuidelines.pdf
- เดชกุล มัทวานุกุล. (2563). *การวิจัยและพัฒนา*. เรียกใช้เมื่อ 2 กรกฎาคม 2564 จาก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเวลเทิร์น: <http://curriculum-instruction.com/Download/8.การวิจัยและพัฒนา.pdf>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ปกรณัม ปกรณกรณ์ คำทอง. (2557). *แนวคิดการตัดสินใจ*. เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2563. เข้าถึงได้จาก:
<https://www.gotoknow.org/posts/284784>
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2563). *รายงานประชาชน โดย ส.ว.พลเดช (ฉบับที่ 23) “ถ่ายโอนสถานบริการสู่ท้องถิ่น ปี 2562”*. เข้าถึงเมื่อ 26 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก:
<https://www.csdi.or.th/2020/09/public-report-23/>
- มารุต พัฒนาผล. (2562). *แนวคิดหลักการพัฒนากลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

- ลือชัย ศรีเงินยวง. (2555). ผลการประเมินภายหลังการถ่ายโอนสถานีอนามัยให้แก่ อปท. 28 แห่ง. ใน *สรุปบทเรียนและทิศทางในอนาคตการถ่ายโอนสถานีอนามัย* (หน้า 5-6). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ศุภกิจ ศิริลักษณ์. (2555). มุมมองต่อการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากบทเรียนสู่ทางออก. ใน *สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, สรุปบทเรียนและทิศทางในอนาคตการถ่ายโอนสถานีอนามัย* (หน้า 7). นนทบุรี: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.).
- สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ. (2555). ทิศทางและอนาคตของการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยให้แก่ อปท. ใน *สรุปบทเรียนและทิศทางในอนาคตการถ่ายโอนสถานีอนามัย* (หน้า 4). นนทบุรี: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย. (2563). *สถานการณ์การตัดสินใจถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย*. เชียงราย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย. (2563). *สรุปผลการดำเนินงานแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข*. เชียงราย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย.
- อภิญญา อินทรัตน์ และคณะ. (2558). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารครุศาสตร์*, 43(2), 123-140.
- Comrey L. and Lee B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Keeves P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement :An international handbook*. Oxford : Pergamon Press
- Phongpisanu B. (2019). Process of Research and Development in Public Health. *International Journal of Clinical Case Studies & Reports*, 2(1): 61-65.
- Phongpisanu B. (2018). Main Steps of Doing Research and Development in Public Health. *Med J Clin Trials Case Stud*, 2(10): 000183. DOI: 10.233880/mjccs-16000183.
- Phongpisanu, B.. (2021). Main Steps of Doing Research and Development in Public Health: An Observational Study. *New Frontiers in Medicine and Medical Research Vol. 14*, 80-86.
- Phongpisanu, B.. (2021). Techniques of Writing Chapter 1 for Research and Development in Public Health. *New Frontiers in Medicine and Medical Research Vol. 14*, 65-79.