

การพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

Developing a model for personnel participation in driving the Nakhon Pathom Provincial Public Health Office towards becoming a high performance organization Ministry of Public Health MoPH-4T.

(Received: December 21,2024 ; Revised: December 24,2024 ; Accepted: December 26,2024)

สุภาภรณ์ เลี้ยงอำนวย¹

Supaporn Liangamnuay¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากร และศึกษาแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและสัมภาษณ์จากผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 11 คน บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม จำนวน 35 คนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 159 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ independent sample t test, one-way ANOVA, และ paired t test กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความต้องการของบุคลากรในการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.4 (mean = 151.95, SD = 13.53) (2) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (mean = 4.47, SD = .29) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด (mean = 4.36, SD = .28) (3) ภายหลังการพัฒนาแบบฯ ส่งผลให้บุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่การองค์กรสมรรถนะสูง จาก 112.28 คะแนน (SD = 20.46) เพิ่มขึ้นเป็น 164.65 คะแนน (SD = 19.35) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value < .001) และคะแนนผลการประเมินเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 70.00 ซึ่งเป็นองค์กรกำลังพัฒนา เป็นร้อยละ 90.00 ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และ (4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 94.3 (mean = 147.57, SD = 13.17)

คำสำคัญ: องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T, การพัฒนาแบบการมีส่วนร่วม, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

Abstract

Participatory action research aimed to study the needs of personnel and study the participation patterns of personnel in driving the organization to be a high-performance organization. Ministry of Public Health MoPH-4T collected data from questionnaires and interviews with 11 executives and heads of work groups, 35 personnel of the Nakhon Pathom Provincial Public Health Office, and 159 stakeholders. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, minimum, and maximum values. Hypotheses were tested using independent sample t test, one-way ANOVA, and paired t test. The statistical significance was set at .05.

The results of the study found that (1) the needs of personnel in making the Nakhon Pathom Provincial Public Health Office a high performance organization Ministry of Public Health MoPH-4T was at a high level, 92.4 percent (mean = 151.95, SD = 13.53). (2) Participation model in driving the organization to be a high performance organization Ministry of Public Health MoPH-4T includes participation in decision making, participation in implementation, participation in benefits, and participation in evaluation. The model was

¹ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ; สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

appropriate at the highest level (mean = 4.47, SD = .29) and had the possibility of being used at the highest level (mean = 4.36, SD = .28). (3) After the development of the model as a result, personnel's average participation score in driving towards a high performance organization increased from 112.28 points (SD = 20.46) to 164.65 points (SD = 19.35) with statistical significance at the .01 level (p -value < .001). And the evaluation score for being a high performance organization increased from 70.00 percent, which was a developing organization, to 90.00 percent, which was a high performance organization. And (4) stakeholders were satisfied with being a high performance organization for high level, 94.3 percent (mean = 147.57, SD = 13.17).

Keywords: High Performance Organization, Ministry of Public Health, MoPH-4T, Development of Participation Model, Nakhon Pathom Provincial Public Health Office

บทนำ

รัฐบาลมีนโยบายขับเคลื่อนประเทศ ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ดังนั้นระบบราชการไทยจึงต้องมีการพลิกโฉมและปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้น จากการเป็นประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitalization) ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน¹

กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เป็นที่พึ่งและไว้วางใจของประชาชน โดยบุคลากรมืออาชีพ มีเป้าหมายหลักคือประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยขับเคลื่อนด้วยค่านิยม MOPH ได้ตอบสนองนโยบายดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นในปีงบประมาณ 2566 - 2568 จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เป็นตัวชี้วัดด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร โดยกำหนดมาตรการสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่

องค์กรสมรรถนะสูง ดังนี้ T1: Trust หมายถึง การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย T2: Teamwork & Talent หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และ Result : ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วย Quality : องค์กรมีคุณภาพ Acceptability : การยอมรับของสังคม ชุมชน หรือผู้รับบริการ และ Efficiency : การวัดประสิทธิภาพ²

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม หรือ สสจ.นครปฐม ได้ตอบสนองนโยบายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ดังจะเห็นได้จากวิสัยทัศน์ที่ว่า คนนครปฐม สุขภาพดี องค์กรมีมาตรฐาน คนทำงานมีความสุข ภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วม ภายในปี 2570 โดยขับเคลื่อนด้วยค่านิยม MOPH-NP ประกอบด้วย M=Mastery คือเป็นนายตัวเอง O=Originality คือเร่งสร้างสิ่งใหม่ P=People centered approach คือใส่ใจประชาชน H=Humility คือถ่อมตนอ่อนน้อม N=Network คือมีเครือข่าย P=Participation คือการมีส่วนร่วม แต่การดำเนินงานที่ผ่านมาบุคลากรยังขาดความชัดเจนในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินงาน และยังไม่เห็นประโยชน์ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเท่าที่ควร ประกอบกับยังไม่มีผลการประเมินผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม³ ผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สสจ.นครปฐม จึงได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม สู่การ

เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุขในการพัฒนางานให้เกิดคุณค่า ประชาชนมีความไว้วางใจ และเป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่อไป โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1981)⁴

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการให้ สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของ สสจ.นครปฐม

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบผสานวิธีแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการให้ สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประชากรคือบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ใน สสจ.นครปฐม จำนวน 149 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน⁵ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 108 คน ผู้วิจัยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างและการสูญหายของข้อมูล จึงศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 119 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีจับสลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากร

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการให้ สสจ.

นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วยคำถาม 35 ข้อ มีลักษณะให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert scale) แบ่งระดับความต้องการเป็น น้อยที่สุด = 1 คะแนน น้อย = 2 คะแนน ปานกลาง = 3 คะแนน มาก = 4 คะแนน มากที่สุด = 5 คะแนน⁶ วิเคราะห์ผลในภาพรวมโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนสูงสุดด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วย 3⁷ แปลผลดังนี้ น้อย = 35.00–86.66 คะแนน, ปานกลาง = 86.67–133.32 คะแนน, มาก = 133.33–175.00 คะแนน

แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้ออยู่ระหว่าง 0.66–1.00 และผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค⁸ ได้เท่ากับ 0.903

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ independent-samples t test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ 1) รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นครปฐม และ 2) หัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ.นครปฐม รวม 11 คน

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ประกอบด้วยคำถามดังนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ควรมีรูปแบบอย่างไรในด้าน 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 คน ผลปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในข้อคำถามเป็นอย่างดี

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามขั้นตอนของ Crabtree & Miller (1992)⁹ ได้แก่ การจัดแฟ้ม การลงรหัสข้อมูล การจัดประเภทของข้อมูล การสร้างหมวดหมู่ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของหมวดหมู่ การตรวจสอบความถูกต้อง และการสรุปและรายงานการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะพรรณนา

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อน สสจ. นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงจำนวน 9 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ และความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบในการนำไปใช้ ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบฯ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นจึงนำรูปแบบไปใช้ขับเคลื่อน สสจ. นครปฐม ทั้งทั้งองค์กรสู่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยใช้ระยะเวลา 4 เดือน

3. ระยะที่ 3

3.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

3.1.1 เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียว วัดก่อน-หลัง (quasi-experimental research: one group, pre-test and post-test) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมีส่วนร่วมระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ

ขับเคลื่อน สสจ. นครปฐม สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับคะแนนในภาพรวมความต้องการให้ สสจ. นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับมาก 35 ลำดับแรก และสมัครใจเข้าร่วมทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการขับเคลื่อน สสจ. นครปฐม สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยอยู่ในกระบวนการทดสอบประสิทธิภาพ เป็นเวลา 4 เดือน

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 35 ข้อ มีลักษณะให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งระดับการมีส่วนร่วมเป็น น้อยที่สุด = 1 คะแนน น้อย = 2 คะแนน ปานกลาง = 3 คะแนน มาก = 4 คะแนน มากที่สุด = 5 คะแนน⁶ วิเคราะห์ผลในภาพรวมโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนสูงสุดลดด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วย 3⁷ แปลผลดังนี้ น้อย = 35.00–86.66 คะแนน, ปานกลาง = 86.67–133.32 คะแนน, มาก = 133.33–175.00 คะแนน วิเคราะห์ผลรายข้อเพื่อแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ข้างต้นแปลผลดังนี้ น้อยที่สุด = 1.00–1.80 คะแนน, น้อย = 1.81–2.60 คะแนน, ปานกลาง = 2.61–3.40 คะแนน, มาก = 3.41–4.20 คะแนน, มากที่สุด = 4.21–5.00 คะแนน

แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้ออยู่ระหว่าง 0.66–1.00 และผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค⁸ ได้เท่ากับ .927

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ paired t test กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 การเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยใช้แบบประเมินการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง

สาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วย 1) Trust: การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากร และเครือข่าย จำนวน 5 ข้อ 2) Teamwork & Talent: การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี จำนวน 5 ข้อ 3) Technology: การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพและบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ 4) Target : การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 ข้อ และ 5) Result: ผลลัพธ์ จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 ข้อ แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 = 20 คะแนน ระดับที่ 2 = 40 คะแนน ระดับที่ 3 = 60 คะแนน ระดับที่ 4 = 80 คะแนน ระดับที่ 5 = 100 คะแนน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ

3.1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของ สสจ.นครปฐม ประชากร ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขประจำหน่วยงานภายใต้สังกัด สสจ.นครปฐม ซึ่งเป็นผู้รับผลงานโดยมีหน้าที่ประสานการดำเนินงานเพื่อรับนโยบายจาก สสจ.นครปฐม สู่การปฏิบัติในหน่วยงาน/พื้นที่ ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 8 แห่ง รวม 120 คน บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 7 อำเภอ รวม 51 คน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้น 270 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน⁵ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 159 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีจับสลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากร

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T จำนวน 35 ข้อ มีลักษณะให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น น้อยที่สุด = 1 คะแนน น้อย = 2 คะแนน ปานกลาง = 3 คะแนน มาก = 4 คะแนน มากที่สุด = 5 คะแนน⁶ วิเคราะห์ผลในภาพรวมโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วย 3⁷ แปลผลดังนี้ น้อย = 35.00–86.66 คะแนน, ปานกลาง = 86.67–133.32 คะแนน, มาก = 133.33–175.00 คะแนน วิเคราะห์ผลรายข้อเพื่อแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ข้างต้นแปลผลดังนี้ น้อยที่สุด = 1.00–1.80 คะแนน, น้อย = 1.81–2.60 คะแนน, ปานกลาง = 2.61–3.40 คะแนน, มาก = 3.41–4.20 คะแนน, มากที่สุด = 4.21–5.00 คะแนน

แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้ออยู่ระหว่าง 0.66–1.00 และผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค⁸ ได้เท่ากับ 0.914

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ independent-samples t test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฯ

โครงการวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ ฯ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ตามใบรับรองเลขที่ 9/2567 ลงวันที่ 26 มีนาคม 2567

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1

พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรใน สสจ.นครปฐม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.7 มีอายุเฉลี่ย 44.67 ปี อายุราชการเฉลี่ย 18.08 ปี สถานภาพคู่ ร้อยละ 56.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 55.5 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 72.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานในสสจ.นครปฐมเฉลี่ย 11.72 ปี ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 77.3 รับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ร้อยละ 80.7 รับรู้นโยบายองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง

สาธารณสุข MoPH-4T ร้อยละ 68.9 และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 86.6

ความต้องการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้ สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 92.4 (mean = 151.95, SD = 13.53) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรต่างกัน รับรู้นโยบายองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ต่างกัน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานใน สสจ.นครปฐม ต่างกัน มีความต้องการให้ สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = .001, .003 และ .02 ตามลำดับ)

จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบที่ได้ไปประกอบการพิจารณาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนต่อไป

ระยะที่ 2

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผนวกกับการประยุกต์ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1981)⁴ จึงได้ยกร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วย รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และรูปแบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 เกณฑ์ PMQA 4.0 รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ปรัชญา อุดมการณ์ร่วม และค่านิยม MOPH-NP เพื่อ

กำหนดภาพอนาคตขององค์กร เสนอแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH-NP แต่ละด้านการกำหนดแนวทางการสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย การทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี การวางแผนพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล การกำหนดเป้าหมายคนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการและวางแผนตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามปรัชญา ค่านิยม อุดมการณ์ร่วม วิสัยทัศน์ และพันธกิจ และค่านิยม MOPH-NP การทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส การทำงานเชิงรุก การแบ่งปันข้อมูล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการข้อมูล การปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้คล่องตัวรองรับการประสานงานแนวราบและในลักษณะเครือข่าย การสนับสนุนให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมถ่ายทอดภารกิจไปดำเนินการแทนได้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ และมีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างผลงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี การใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการครองตน ครองคน ครองงาน การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และคุ้มค่า การยกย่องให้เกียรติคนดีและมีความซื่อสัตย์สุจริต และการสนับสนุนบุคคลต้นแบบ/บุคคลที่มีพรสวรรค์/บุคคลที่มีผลงานโดดเด่น การประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายมาร่วมดำเนินงานดูแลสุขภาพประชาชน การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมทำกิจกรรมในชุมชนกับปฏิบัติการเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากตั้งรับสู่การทำงานเชิงรุก และร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประกอบด้วย การได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การที่

บุคลากรได้รับคำชื่นชมยกย่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การที่ สสจ.นครปฐม มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจ สังคม/ชุมชน ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH-NP การลดขั้นตอนการทำงาน ลดภาระ ลดการสูญเสีย เวลา การทำงาน มีความราบรื่น เกิดการประสานงาน ในแนวราบมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วและคล่องตัว และการที่บุคลากรมีความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินตนเองตามนโยบายการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 เกณฑ์ PMQA 4.0 การประเมินผลการปฏิบัติตามปรัชญา ค่านิยม อุดมการณ์ร่วม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม MOPH-NP การสำรวจความพึงพอใจและการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับผลงาน ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตภาพระหว่างการทำงานในรูปแบบเดิมกับการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ

ผู้วิจัยได้นำยกร่างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่านพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (mean = 4.47, SD = .29) และรูปแบบมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (mean = 4.36, SD = .28) ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบไปใช้ใน สสจ.นครปฐม ทั้งทั้งองค์กรเป็นเวลา 4 เดือน

2. คะแนนผลการประเมินเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 70.00 ซึ่งเป็นองค์กรกำลัง

ระยะที่ 3

1. พบว่าก่อนพัฒนารูปแบบฯ บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.4 (mean = 112.28, SD = 20.46) ภายหลังการพัฒนารูปแบบฯ บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.4 (mean = 164.65, SD = 19.35) โดยพบว่า ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชน บุคลากรขององค์กรและเครือข่าย ทำงานและดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (mean = 4.83, SD = .56) ผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีการพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นทีมอยู่เสมอ (mean = 4.80, SD = .58) ด้านการใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ ได้แก่ บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสารในการให้บริการประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (mean = 4.69, SD = .63) และด้านการงานที่มุ่งเป้าหมายคนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ บุคลากรยินดีและให้ความร่วมมือเมื่อผู้บริหารมีการนำองค์กรที่มุ่งเป้าหมายคนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (mean = 4.74, SD = .61)

สรุป ภายหลังการพัฒนารูปฯ ส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value < .001)

พัฒนา เป็นร้อยละ 90.00 ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงกระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ด้านที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นมากที่สุด ได้แก่ Trust: การสร้าง

ความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากร และเครือข่าย โดยก่อนการพัฒนาารูปแบบฯ มีคะแนนร้อยละ 64.00 ภายหลังการพัฒนาารูปแบบฯ คะแนนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 88.00

3. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.6 อายุเฉลี่ย 48.03 ปี อายุราชการเฉลี่ย 24.41 สถานภาพคู่ ร้อยละ 70.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.1 ระดับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 44.7 สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 47.2 รับทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจของ สสจ. นครปฐม ร้อยละ 92.5 รับทราบนโยบายการพัฒนาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ร้อยละ 88.1 และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ร้อยละ 98.1

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

สรุปและอภิปรายผล

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการให้ สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของ สสจ.นครปฐม ที่ว่า คนนครปฐมสุขภาพดี องค์กรมีมาตรฐาน คนทำงานมีความสุข ภาครัฐเครือข่ายมีส่วนร่วม ภายในปี 2570 โดยขับเคลื่อนด้วยค่านิยม MOPH-NP³ โดยจะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การดำเนินงาน รับรู้ประโยชน์ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การศึกษารุ่นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ดุษณียศทอง¹⁰ ที่พบว่าผู้นำและบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราช มีวัฒนธรรมยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุณิสา ธิปัตย์ และคณะ¹¹ ที่พบว่า

ของ สสจ.นครปฐม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 94.3 (mean = 147.57, SD = 13.17) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สสจ.นครปฐม มีการปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ความปลอดภัยในการทำงานเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ และเป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ทำงาน (mean = 4.33, SD = .52) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของ สสจ.นครปฐม สร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดริเริ่ม และมีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (mean = 4.13, SD = .50) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจของ สสจ.นครปฐม และรับทราบนโยบายพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของ สสจ.นครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value = .001 และ < .001 ตามลำดับ)

ผู้นำและสมาชิกองค์กรของกรมแพทย์ทหารบกมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรในการขับเคลื่อนกรมแพทย์ทหารบกเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐมสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ประกอบด้วยรูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และรูปแบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งรูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen & Uphoff⁴ ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึงสมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนารวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และ

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนั้นบุคลากรของ สสจ.นครปฐม จึงร่วมตัดสินใจ ดำเนินงาน รับผลประโยชน์ และประเมินผลตามเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนซึ่งขับเคลื่อนด้วยค่านิยมเป็นนายตนเอง เร่งสร้างสิ่งใหม่ใส่ใจประชาชน ถ่อมตนอ่อนน้อม ผนวกกับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (MOPH-NP)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เกียรติศักดิ์ สุทธิหลวง¹² ที่พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมด้านวิชาการของโรงเรียนดีประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และร่วมรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฬาลักษณ์ อนุพันธ์¹³ ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณัฐ ทศบุตร และอรุณฯ ประดับทอง¹⁴ ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ พันสวรรค¹⁵ ที่พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล และการศึกษาของ ดวงเดือน วินิจฉัย และคณะ¹⁶ พบว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ร่วมวางแผน 2) ร่วมตัดสินใจ 3) ร่วมปฏิบัติ 4) ร่วมประเมินผล และ 5) ร่วมรับผลประโยชน์

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 3

ภายหลังการพัฒนารูปแบบฯ บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน สสจ.นครปฐม เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับมาก คะแนนผลการประเมินเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 70.00 ซึ่งเป็นองค์กรกำลังพัฒนา เป็นร้อยละ 90.00 ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงกระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ และเป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจดังกล่าวสอดคล้องกับการใช้รูปแบบฯ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูงมากขึ้น ประกอบกับการที่ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม MOPH-NP เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนไปสู่การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ การทำงานที่มุ่งเป้าหมายคนทำงานมีความสุข และองค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ชุมชน และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ตลอดจนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนกิจ ยงยุทธ และคณะ¹⁷ ที่พบว่าการพัฒนาเพื่อบูรณาการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอยะลา จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นางณภัทร รุ่งเนย และคณะ¹⁸ ที่พบว่าวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีการบริหารสู่องค์กรสมรรถนะสูง

อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาล คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ บุคลากรมีศักยภาพสูง มีผลิตภาพ และนวัตกรรมสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการแข่งขัน และมีการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ น้ำทิพย์ สีกำ และคณะ¹⁹ ที่พบว่าแนวทางการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทำงานเป็นทีม การประสานงานที่รวดเร็ว เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และให้โอกาสความก้าวหน้า และมีแนวทางการประสานงานดำเนินงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิสากร พละสาร²⁰ ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุदारัตน์ ไชยประสิทธิ์²¹ ที่พบว่าการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาผลปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบการปรับปรุงคุณภาพทั้งองค์กร มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรมีการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และมีการติดตามประเมินผลการทำงานปฏิบัติตามค่านิยมอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นกลไก

ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

2. ควรมีมาตรการในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานและดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ และเป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ทำงานอย่างยั่งยืน

3. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ

4. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และสร้างบริการที่มีคุณค่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการสื่อสารภายในองค์กรที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มความเร็วของการสื่อสารในการให้บริการประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานที่มุ่งเป้าหมายคนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีความร่วมมือกับผู้บริหารซึ่งมีการนำองค์กรที่มุ่งเป้าหมายคนทำงานมีความสุข และพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). PMQA 4.0 คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566. [อินเทอร์เน็ต]. 2565. [พฤศจิกายน 2565]. จาก <https://psdg.dmh.go.th/pmqa40/files/204.0.pdf>
2. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แนวทางพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงกระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2566.

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพของจังหวัดนครปฐม ปี 2566-2567 ฉบับทบทวนปี 2567. เอกสารอัดสำเนา; 2567.
4. Cohen , J.M. and Uphoff, N.T. Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. Rural Development Committee Center for International Studies. Cornell University; 1981.
5. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educ Psychol Meas 1970;30(3):607–10. doi: 10.1177/001316447003000308.
6. อัจศรา ประเสริฐสิน. เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2563.
7. Best JW, Kahn JV. Research in education. 3rd ed. New Jersey: Prentice hall; 1986.
8. Cronbach LJ. Educational Psychology. New York: Harcourt Brace Jevanovich; 1977.
9. Crabtree BF, Miller WL. Doing qualitative research: multiple strategies. Thousand Oaks, CA: Sage; 1992.
10. ดุษฎี ยศทอง. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช. [ดุสิตนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม; 2561.
11. สุนิสา ธิปัตย์, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และสุภารัตน์ สารสว่าง. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 2563;11(2):103–118.
12. เกียรติศักดิ์ สุทธิหลวง. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมด้านวิชาการโรงเรียนดีประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์]. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์; 2560.
13. จุฬาลักษณ์ อนุพันธ์. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่. วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมล้านนา 2560;7(2):71–85.
14. วรณัฐ ทศบุตร, และอรุณฯ ประดับทอง. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564. ราชวดีสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ 2562;9(1):90–98.
15. จุฑามาศ พันสุวรรณ, ศิริมาศ โกศลย์พัฒน์, และชไมมน ศรีสุรักษ์. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2562;8(2):2–17.
16. ดวงเดือน วินิจฉัย, ธนวิน ทองแพง, และสถาพร พงษ์พิบูล. การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยรำไพพรรณี 2562;13(2):140–148.
17. ธนกิจ ยงยุทธ, พนมพัทธ์ สมิตานนท์, และนพพล อัครชาติ. การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี. วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal) 2561;10(1):475–497.
18. นงนภัทร รุ่งเนย, ศิริพร ครุฑทาศ, ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ, ชุตินา มาลัย, และปานทิพย์ ปุณณานนท์. สภาพปัจจุบันปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาสถาบันสู่องค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก. วารสารพยาบาลและการศึกษา 2565;15(2):87–105.
19. น้ำทิพย์ สีก่ำ, ปุณณดา มูลศรี, และวิภาวี เหล่าจตุรพศ. รูปแบบการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2566;16(3):114–126.
20. นิสากร พลเสาร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2566;16(3):239–252.
21. สุภารัตน์ ไชยประสิทธิ์, ธีรภัทร กุโลภาส, และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ 2559;8(2):112–130.