

การศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Factors Affected with the Conducting of Health Promotion Hospital Policy
in Thachana Public Health Office, Suratthani Province

นายอัคเดช กริมละ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Akadej Kremla

Thachana Public Health Office, Suratthani

บทคัดย่อ

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายยกระดับสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพใน พ.ศ. 2554 โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ผลการศึกษาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขและการทบทวนเอกสารพบว่าแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายยังไม่ชัดเจนและในการปฏิบัติงานนั้นยังมีปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย: ปัจจัยด้านทรัพยากร ที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติคือด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.433, p<0.01$ และ $r=0.355, p<0.05$ ตามลำดับ) และปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติ คือด้านการวางแผน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.426, 0.484, 0.511, p<0.01$ ตามลำดับ) สำหรับด้านการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.373, p<0.05$)

สรุปผล: ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติคือ 1)ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ปัจจัยด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ 2)ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านการสั่งการ ด้านการควบคุมและด้านการจัดองค์กร ดังนั้นผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานให้มีความครอบคลุมปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านกระบวนการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานในระดับปฐมภูมิมีคุณภาพมาตรฐานและเกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ

คำสำคัญ: นโยบายไปสู่การปฏิบัติ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

Background: The Ministry of Public Health has a policy to upgrade the health center to a health promoting hospital in 2011 with the goal of improving the health service system to be more quality and efficient, but the preliminary study from the performance of public health personnel and literature review. It found that the policy implementation guidelines indistincted. Moreover, in operation, there are various factors affecting the application of the policy into the performance of public health personnel in ThaChana District, Suratthani Province.

Objectives: To study the factors related to policy implementation of Tambon Health Promoting Hospital policy in Thachana Distric, Suratthani Province.

Research Methodology : This descriptive research were collected using questionnaires, and analyzed by using descriptive statistics, frequency percentage mean and standard deviation. Pearson's product-moment correlation coefficient was used to analyze the association. The hypothesis was tested by Pearson's correlate coefficient analyze.

Research Results: Resource factors related to implementation of Tambon Health Promoting Hospital policy were personnel and budget, which significant correlated with the implementation of the Tambon Health Promoting Hospital policy ($r=0.433$, $p<0.001$, and $r= 0.355$, $p<0.05$ respectively). Administrative factors process factors related to the implementation of the Tambon Health Promoting Hospital policy were planing, staffing, administration, and reculater control they were positive correlation with the implementation of the Tambon Health Promoting Hospital policies with significantly statistically ($r=0.426$, 0.484 , and 0.511 , $p<0.01$ respectively). For organizations aspects, there was a positive correlation with the policy implementation with significantly statistically ($r=0.373$, $p<0.05$).

Conclusion: The results of the study reveal that the factors related to the implementation of the Tambon Health Promoting Hospital policy were: 1) Resource factors Include personnel and budget factors, and 2) Administrative process factors include planning, command, control, and organization. Therefore, the administrators in the district health office should support public health workers office should support public health workers cover resource factors and administrative process factors to provide the operations at the primary level to meet the quality standard, and benefits the public service recipients.

Keywords: Policy implementation, Tambon Health Promoting Hospital

บทนำ

การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจากอดีตถึงปัจจุบันในประเทศไทย มักมุ่งเน้นการศึกษา นโยบายเฉพาะเรื่อง ณ จุดปฏิบัติการ แต่ยังขาดการสร้างแนวทางหรือตัวแบบที่มีความสมบูรณ์เพียงพอใน กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญและมีความ ซับซ้อนที่จะต้องศึกษา จึงต้องวิธีการศึกษาที่ต้องอาศัยความรู้ในหลายๆด้านหรือหลากหลายสาขาแบบ สหวิทยาการ⁽¹⁾ ซึ่งการยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมจากการรักษาเป็นการส่งเสริมสุขภาพประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และสะดวกรวดเร็ว เพื่อให้ เข้าถึงระบบสุขภาพอย่างถ้วนหน้า โดยต้องมีรูปแบบการดำเนินงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้ประชาชน สามารถเข้าถึงบริการได้มากขึ้น มีการวางกรอบการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มคนที่มีสุขภาพดีและลดภาระ ค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลทุกระดับรวมทั้งค่าใช้จ่ายของประเทศ⁽²⁾ และ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้สรุปผลประเมินนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะนำร่องของปีงบประมาณ 2552 ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ คือ การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในระยะนำ ร่องตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านมาบางเรื่องก็ประสบความสำเร็จและเป็นรูปแบบที่ ดี แต่บางเรื่องก็ยังมีปัญหาที่เป็นผลกระทบต่อการทำงานไปสู่เป้าหมาย ได้แก่การสื่อสารและสร้างความ เข้าใจต่อนโยบาย รพ.สต. ยังไม่ชัดเจน ไม่นิ่ง และทำให้เกิดความคาดหวังเกินจริง การมีความสับสนและ มั่นใจของผู้บริหาร ผู้สนับสนุนและผู้ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ต่อความไม่ชัดเจน ไม่บูรณาการ และไม่ยั่งยืน ของนโยบายในการกำหนดเป้าหมาย ขนาด ระดับการพัฒนา และการสนับสนุนที่ไม่ใช่แบบเดียวกัน ทั้งหมด ปัญหาความไม่แน่นอน ความหลากหลาย และความเข้มแข็งของการขับเคลื่อนนโยบายที่แตกต่าง กันเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและกลไกรองรับการบริหารจัดการ รพ.สต. ปัญหาที่สำคัญและความต้องการ สนับสนุนในการพัฒนา รพ.สต. ทั้งด้านกำลังคน เครื่องมืออุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐาน และสถานการณ์ การเงินการคลังที่ยังไม่ค่อยที่ยังไม่ค่อยดี ไม่สามารถพึ่งตนเองได้⁽³⁾

พ.ศ. 2554 กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านการยกระดับสถานอนามัยเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ซึ่งอำเภอ ทำชนะ ได้ดำเนินการตอบสนองนโยบายดังกล่าวด้วยการยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลทั้งหมดจำนวน 11 แห่ง ครอบคลุมสถานพยาบาลสุขภาพที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทำชนะ ควบคุมกำกับดูแลพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลที่มีคุณภาพมาตรฐาน⁽⁴⁾ แต่เนื่องจากแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายนั้นยังมีความไม่ ชัดเจน เช่น นโยบายด้านบุคลากร, งบประมาณ และกระบวนการบริหาร ส่งผลให้โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลยังไม่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเท่าที่ควร ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องควร ตระหนักและให้ความสำคัญปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล เพื่อช่วยให้ขับเคลื่อนงานสู่ผลสำเร็จต่อไป⁽⁵⁾

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขดำรงอยู่ในบทบาทของผู้บริหารซึ่งมีภาระหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติงานและมีความตระหนักต่อปรากฏการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้น อันนำมาสู่การศึกษาในครั้งนี้อย่างมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานได้ขับเคลื่อนงานไปสู่ผลสำเร็จ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์

1. ทราบถึงระดับและกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการประกอบการตัดสินใจในพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study)

ประชากร คือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าชนะ รวม 11 แห่ง จำนวน 44 คน

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มาอย่างน้อย 6 เดือนและยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน⁽⁶⁾

เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ความครอบคลุม วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกรอบแนวคิด รวมทั้งข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านทรัพยากร ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

ส่วนที่ 4 การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน รพ.สต. และส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานตามนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับการวัดเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating scale) 3 ระดับ ⁽⁷⁾

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการใช้ข้อความในการสอบถาม และความเหมาะสมของข้อความ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน และนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขออนุมัติความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำบันทึกขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเองทุกข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยจำนวนและร้อยละ
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร กับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติงานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1.คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.80 มีอายุ 15 - 29 ปี ร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72.70 ตำแหน่งในปัจจุบัน ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปีและสูงสุด 39 ปี ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=44)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	18.2
หญิง	36	81.8

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=44) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
15-29 ปี	22	50.0
30-44 ปี	14	31.8
45-59 ปี	8	18.2
Mean (S.D)	33.9	(10.2)
Median (Min-Max)	29	(21-59)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	18.2
ปริญญาตรี	32	72.7
ปริญญาโท	4	9.1
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผ.รพ.สต.	7	15.9
นักวิชาการสาธารณสุข	14	31.8
พยาบาลวิชาชีพ	9	20.5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	14	31.8
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	27	61.4
11-20 ปี	9	20.5
21-30 ปี	6	13.6
31 ปีขึ้นไป	2	4.5
Max = 39 Min = 1 Mean = 11.1 SD = 9.8		

2. ปัจจัยด้านทรัพยากร/ทรัพยากรกายภาพ และปัจจัยด้านกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์ กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัยด้านทรัพยากรที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.433$, $p<0.01$ และ $r=0.355$, $p<0.05$ ตามลำดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัยด้านทรัพยากร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ด้านบุคลากร	0.433**	P<0.01
ด้านงบประมาณ	0.355*	P<0.05
ด้านทรัพยากรกายภาพ	0.297	P>0.05

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

3. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ที่ความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สำหรับปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ที่ความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า กระบวนการบริหาร ได้แก่ ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.426$, $p<0.01$) ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.484$, $p<0.01$) และด้านการควบคุม/สั่งการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.511$, $p<0.01$) สำหรับด้านการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.373$, $p<0.05$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัย ด้านกระบวนการบริหาร กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ด้านการวางแผน	0.426**	p<0.01
ด้านการจัดองค์กร	0.373*	p<0.05
ด้านการอำนวยความสะดวก	0.484**	p<0.01
ด้านการควบคุม	0.511**	p<0.01

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

4. ระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน รพ.สต.

สำหรับระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน รพ.สต. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 56.8 รองลงมา ระดับต่ำ ร้อยละ 29.5 คะแนนเฉลี่ย 42.2 (S.D=7.5) คะแนนต่ำสุด 26 และคะแนนสูงสุด 59 โดยส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติด้านชุมชนเข้มแข็ง ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.9 รองลงมา ด้านระบบบริหารจัดการ ร้อยละ 56.8 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (n=44)

ปัจจัยด้าน กระบวนการ บริหาร	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับมาก		Mean (S.D)	Median (Min-Max)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้าน สมรรถนะ	16	36.4	20	45.5	8	18.2	13.7 (2.8)	14.0 (8-21)
ด้านระบบ บริหารจัดการ	14	31.8	25	56.8	5	11.4	11.1 (2.9)	11.0 (6-18)
ด้านการมี ส่วนร่วม	5	11.4	22	50.0	17	38.6	10.9 (2.1)	11.0 (6-15)
ด้านชุมชน เข้มแข็ง	6	13.6	29	65.9	9	20.5	6.4 (1.5)	6.0 (3-9)
รวมทุกด้าน	13	29.5	25	56.8	6	13.6	42.2 (7.5)	41.0 (26-59)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านกระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยพบว่า

1. ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.433$, $p<0.01$) เนื่องจากปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านกระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมเพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงานที่มอบหมายให้แก่บุคลากร รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบาย

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี⁽⁸⁾ และการศึกษาของ สุรัตน์ ชงภักดิ์ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน⁽⁹⁾

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.355$, $p<0.05$) เนื่องจากปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้น หาก มีการวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นอย่างดี รวมถึง หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ ที่สอดคล้องตามแผนงาน ได้รับการจัดสรรได้ครบถ้วนทุกกิจกรรม ก็จะส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับการศึกษา ของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี. พบว่าปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานีปฏิบัติงานใน⁽⁸⁾ และการศึกษาของ สุรัตน์ ชงภักดิ์ (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน⁽⁹⁾

3. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ได้แก่ ด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.426$, $p<0.01$) ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.484$, $p<0.01$) และด้านการควบคุม/สั่งการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.511$, $p<0.01$) สำหรับด้านการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.373$, $p<0.05$) แสดงให้เห็นว่า ถ้าหากหน่วยงานมีการจัดทำแผนงาน/แผนปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องเหมาะสม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เหมาะสม รวมทั้งมีการนิเทศติดตามระดับอำเภอ ให้คำแนะนำในการนิเทศงานที่ครอบคลุมทุกด้านย่อมส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชววิทย์ ชำนิงาน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสาร HCIS ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับต่อการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสาร HCIS ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น⁽¹⁰⁾ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ รัตติกาล จันทวงศ์ (2554) ได้ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัด พิจิตร พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัด พิจิตร แสดงให้เห็นว่า ถ้าหากหน่วยงานมีการจัดทำแผนงาน/แผนปฏิบัติงาน ให้ความสอดคล้องเหมาะสม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน เหมาะสม รวมทั้งมีการนิเทศติดตามระดับอำเภอ ได้ให้คำแนะนำรับการนิเทศงานที่ครอบคลุมทุกด้านย่อมส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น⁽¹¹⁾

4. ปัจจัยด้านการควบคุม/สั่งการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.511, p<0.01$) แสดงให้เห็นว่า หากหน่วยงาน มีการควบคุมกำกับกับการดำเนินงานตามนโยบายให้เป็นไปตามแผนเป็นอย่างดีและ มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบระบบการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบาย รพ.สต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตราภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานเฝ้าระวังระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เนื่องจาก การนิเทศติดตามระดับอำเภอ ได้ให้คำแนะนำรับการ นิเทศงานที่ครอบคลุมทุกด้าน ส่งผลให้สามารถติดตามควบคุมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้อย่างต่อเนื่อง⁽¹²⁾

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากร คือ ปัจจัยด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรให้การสนับสนุนหน่วยงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านกระบวนการบริหาร ควรส่งเสริมให้องค์กรมีกระบวนการที่เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ในการที่จะทำให้รายงานข้อมูลมาตรฐานมีความสมบูรณ์ โดยอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกระทำการใดๆ ให้มีการร่วมมือกัน ทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และเต็มความสามารถ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการมอบหมายงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจนเหมาะสม

2. ด้านบุคลากร ควรเร่งรัดการสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอในหน่วยงานที่มีความขาดแคลน รวมทั้งการจัดอบรมพัฒนาทักษะสร้างความเข้าใจในการจัดทำรายงานข้อมูลมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อมีการปรับเปลี่ยนโปรแกรม เช่น โปรแกรม JHCIS, R 506 และ HDC เป็นต้น

3. ด้านทรัพยากรกายภาพ ควรจัดหาและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมบันทึกข้อมูลต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตให้ทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการนำเครื่องมือสมัยใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ จะทำให้สามารถนำเสนอข้อมูลได้ง่าย

4. ด้านงบประมาณ ให้การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ และมีระบบบริหารจัดการทางการเงินที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหน่วยงานควรควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงิน สามารถปฏิบัติตามระบบการใช้จ่ายเงินบำรุงและเงินงบประมาณได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมสุขภาพตำบล ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
2. ศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
3. ศึกษาถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานตามนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งต่อบุคลากรและประชาชน

จริยธรรมการวิจัย

ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่รหัสโครงการ STPHO2020-027 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2563

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ และ ดร.ปรเมษฐ์ จิโน และ ดร.อัญชญา โสภณ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ แก้ไขที่มีคุณค่า ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ขอขอบคุณทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน สละเวลาให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. วรเดช จันทรศร. ทฤษฎีการนำ นโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค; 2556.
2. กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562. กรุงเทพฯ: องค์การทหารผ่านศึก; 2562.

3. กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. รายงานการประเมินผลนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะนำร่องของปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพฯ : องค์การทหารผ่านศึก; 2553. หน้า 3.
4. กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ยุทธริษัทการพิมพ์; 2554.
5. เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอท่าชนะ . แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอท่าชนะ ประจำปีงบประมาณ 2563. อำเภอท่าชนะ. จังหวัดสุราษฎร์ธานี; 2563.
6. กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. จำนวนบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าชนะ. อำเภอท่าชนะ. จังหวัดสุราษฎร์ธานี; 2563.
7. เสรี ราชโรจน์. หลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาในโรงเรียน. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการจัดการการวัดและประเมินผลการศึกษา หน่วยที่ 3. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี; 2537.
8. วรณลดา กลิ่นแก้ว. ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.
9. สุรัตน์ ชงภักดิ์. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550
10. ชูวิทย์ ชำนิงาน. ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสาร HCIS ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2559.
11. รัตติกาล จันทวงศ์. ประสิทธิภาพการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล; 2554.
12. จิตราภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2549.