

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนามัย  
ในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า  
จังหวัดหนองบัวลำภู

**Factors relating the moral of health to operating at health centers  
according to universal coverage in Nongbualumphu province**

อดร. แหม่งบึง\* วทม. (สาธารณสุขศาสตร์)  
พุทธชัย แก้วโสภา\* ศศบ. (รัฐศาสตร์)

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจ ระดับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนามัยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนามัยทุกแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถามส่งผ่านสาธารณสุขอำเภอเพื่อส่งต่อให้หัวหน้าสถานีนามัยตอบกลับระหว่างวันที่ 1 - 30 กันยายน 2549

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยในภาพรวมและด้านความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยในภาพรวมและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึkmั่นคงและราบรื่นในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของ

\* สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

หน่วยงานต้นสังกัด ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับ กำลังขวัญของหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงานตาม นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน สถานีอนามัยเพิ่มขึ้น หรือเพิ่มองค์ความรู้และทักษะ ในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่มีอยู่แล้วในสถานีอนามัย ให้สามารถปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพได้ตาม นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

2. ในการพัฒนาสถานีอนามัย และ PCU. ควรกำหนดให้มีการพัฒนาสถานีอนามัยและเจ้าหน้าที่ ประจำสถานีอนามัยดำเนินไปพร้อมๆ กันกับการพัฒนา PCU.

3. ผู้บริหารระดับจังหวัด และผู้บริหารระดับอำเภอ ควรสนับสนุนให้หัวหน้าสถานีอนามัยได้เข้ามา มีส่วนร่วม ในรูปของคณะกรรมการ การพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิของ ข้าราชการ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ตาม สาขาวิชาชีพนั้นๆ และการบริหารงบประมาณเครือข่าย บริการระดับอำเภอ ควรมีความโปร่งใส ยุติธรรม และ ตรวจสอบได้

4. ควรมีการควบคุม กำกับ ติดตามและ ประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน สถานีอนามัยอย่างจริงจัง ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหาร ระดับจังหวัด และผู้บริหารระดับอำเภอ ต้องรับทราบข้อมูล ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และ การประสานงานอย่างใกล้ชิด สามารถตอบสนอง

5. ผู้บริหารระดับจังหวัดและผู้บริหารระดับอำเภอ ต้องให้ความสำคัญและส่งเสริม สนับสนุนหัวหน้า

สถานีอนามัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย ให้มีความรู้ ความเข้าใจถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนของ การปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ สามารถ ปฏิบัติได้ถูกต้อง

### Abstract

The purpose of this study is to study the level of atisfaction, motivation of public health center leaders and the factors which affect on their working of "whole health insurance policy in Nongbualumphu. The questionnaires was distributed by the district public health administrators to leaders of sub district public health center, expected to get the answer back from 1 to 30 September 2006.

### The finding of this study

1. The level of satisfaction of public health center leaders as a whole and the relationship with upper leaders, colleagues and their attitude towards professional field are rather high. While the attitude towards supporting of head quarters, welfare and salary are moderate.

2. The level of public health center leaders' motivation, atmosphere at workplaces, opportunity for showing their ability, contribution, justice, getting honorable and stable, no obstacle on their work, policy and management are moderate.

3. There are five factors that effect to their working motivation.

- The relation between the practice worker and the leader.
- The supporting of the headquarters.
- The attitude of people towards their profession and department.
- The attitude of people towards their welfare and salary.



### The suggestion of this study

It would be provided more staff to serve the public health centre or training the staff for their working skill to implement the whole health insurance policy.

1. For development of public health center and Primary Care Unit, the staff should be developed or trained.
2. Provincial and district administrators should support the public health district; participating as commission and providing budget and welfare.

### บทนำ

ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ซึ่งในบทบัญญัติของในรัฐธรรมนูญได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและให้รัฐจัดระบบบริการที่สำคัญในสังคมอย่างเสมอภาค และมีมาตรฐาน เช่น ในมาตรา 52 หมวดที่ 3 บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด” และในมาตรา 82 หมวด 5 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง” โดยรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบบริการและคุ้มครองสุขภาพเพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยดำเนินการปฏิรูประบบสุขภาพเน้นการสร้างสุขภาพนำหน้าการซ่อมสุขภาพ เพื่อลดรายจ่ายโดยรวมด้านสาธารณสุขของประเทศ และลดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน พร้อมทั้งสร้างหลักประกันและโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมและมีสถานบริการภาครัฐทั้งในและนอกสังกัดเข้าร่วมโครงการครอบคลุมทุกจังหวัดเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 จากนโยบายที่มุ่ง

เป้าหมายให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของรัฐที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน บุคลากรด้านสาธารณสุขทุกระดับเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรเฉพาะในสถานอนามัยซึ่งเป็นให้บริการระดับปฐมภูมิที่เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของโครงการ “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้เล็งเห็นความสำคัญของการกำลังคนว่าเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เพราะคนที่มีความรู้มีคุณภาพจะก่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าและคุณภาพตามมา คนหรือทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การประกอบด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคนทุกระดับ และโดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำสถานอนามัยที่อยู่ประจำชุมชน ในพื้นที่ชนบทซึ่งมีความห่างไกลกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ในแต่ละอำเภอ และในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัยมาช่วยในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นประโยชน์และรวดเร็ว มีการจัดสรรค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา และสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มาช่วยงานประจำสถานอนามัย เพื่อรองรับการขยายตัวของนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและมีการดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงจากอดีตที่ผ่านมาทั้งในด้านบริหารและบริการ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ได้กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ยังมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพื่อนำไปสู่การพัฒนา



ที่สมดุล การพัฒนาที่มีคุณภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืน  
ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการ  
ศึกษาวิจัย เพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อ  
กำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน ตาม  
นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจังหวัดหนองบัวลำภู  
อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น  
และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นปัจจัยใน  
การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้ถูกทิศทางต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของหัวหน้า  
สถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกัน  
สุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัย  
ในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกัน  
สุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกำลัง  
ขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานตาม  
นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจังหวัดหนองบัวลำภู

### วิธีดำเนินการ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์  
แบบภาคตัดขวาง ณ เวลาที่ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล  
โดยใช้แบบสอบถาม เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์  
ต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยตามนโยบาย  
หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดหนองบัวลำภู  
โดยศึกษาสภาพความพึงพอใจ กำลังขวัญของหัวหน้า  
สถานีนอนามัย ตลอดจนถึงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผล  
ต่อกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน  
ตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ประชากรและ  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือหัวหน้า  
สถานีนอนามัย หรือผู้รักษากรุณหัวหน้าสถานีนอนามัย  
ทุกแห่ง ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ ของจังหวัด  
หนองบัวลำภู จำนวน 83 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง

วันที่ 1 กันยายน - 30 กันยายน 2549 โดยกำหนดเนื้อหา  
ของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา

อุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ  
ถ้วนหน้าจังหวัดหนองบัวลำภู

นำแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทั้งหมดมาตรวจสอบ  
ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูล  
ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
  - วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูล  
ระดับความพึงพอใจ และข้อมูลระดับกำลังขวัญในการ  
ปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าด้วย  
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
  - วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะข้อมูล  
ส่วนบุคคลกับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยใน  
การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi - Square test)  
และ Fisher Exact test
  - วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ  
กับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน  
โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman's  
 $\rho$  correlation coefficient และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

### ผลการศึกษา

#### ความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการ ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการ  
ปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจของหัวหน้า  
สถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้วย  
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13



เมื่อพิจารณารายละเอียดความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่ความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51

ด้านที่ความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมในการปฏิบัติงานรายด้าน (N = 83)	ระดับความพึงพอใจ			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	13 (15.7)	57 (68.7)	13 (15.7)	3.74	0.51	สูง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	17 (20.5)	49 (59.0)	17 (20.5)	3.76	0.47	สูง
การสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด	17 (20.5)	51 (61.4)	15 (18.1)	3.58	0.43	ปานกลาง
ทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน	20 (24.1)	50 (60.2)	13 (15.7)	4.05	0.49	สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	17 (20.5)	52 (62.7)	14 (16.9)	3.22	0.64	ปานกลาง
ภาพรวม	19 (22.9)	46 (55.4)	18 (21.7)	3.70	0.13	สูง

### กำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน

กำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า กำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า กำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.64

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านความรู้สึกมั่นคงและราบรื่นในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52

ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานื่อนามัยในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมในการปฏิบัติงานรายด้าน (N = 83)	ระดับกำลังขวัญ			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	19 (22.9)	50 (60.2)	14 (16.9)	3.32	0.43	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ	14 (16.9)	51 (61.4)	18 (21.7)	3.64	0.49	ปานกลาง
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	18 (21.7)	45 (54.2)	20 (24.1)	3.66	0.41	ปานกลาง
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	16 (19.3)	48 (57.8)	19 (22.9)	3.55	0.64	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	9 (10.8)	58 (69.9)	16 (19.3)	3.56	0.52	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกมั่นคงและราบรื่นในอาชีพ	20 (24.1)	48 (57.8)	15 (18.1)	3.62	0.77	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	17 (20.5)	49 (59.0)	17 (20.5)	3.56	0.46	ปานกลาง
ภาพรวม	20 (24.1)	43 (51.8)	20 (24.1)	3.58	0.35	ปานกลาง

## การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานื่อนามัยมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานื่อนามัยมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนามัย

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับกำลังขวัญ		X <sup>2</sup>	df	p-value	Exact sig. (1-sided)
	สูง (≥ X)	ต่ำ (≤ X)				
<b>เพศ</b>			3.20	1	.074	-
ชาย	11	20				
หญิง	29	23				
<b>อายุ</b>						
ต่ำกว่า 30 ปี	1	3	1.26	2	.531	-
30- 45 ปี	25	23				
45 ปีขึ้นไป	14	17				
<b>สถานภาพสมรส</b>			-	-	-	.664
โสด	2	2				
แต่งงานแล้ว	38	41				
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	19	3.40	3	.334	-
ปริญญาตรี	26	24				
ปริญญาโท	1	0				
<b>อายุราชการ</b>			-	-	-	.535
ต่ำกว่า 10 ปี	38	40				
มากกว่า 10 ปี	2	3				
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			2.10	2	.349	-
ต่ำกว่า 16,040 บาท	11	11				
16,041 - 18,840 บาท	23	20				
18,840 บาทขึ้นไป	6	12				
<b>ฐานะทางเศรษฐกิจครอบครัวต่อเดือน</b>				.472		
รายได้มากกว่ารายจ่าย	3	5				
รายได้น้อยกว่ารายจ่าย	15	15				
<b>ภูมิลำเนาเดิม</b>			1.69	1	.192	
อยู่ในอำเภอที่ปฏิบัติงานอยู่	27	23				
อยู่ต่างอำเภอ/จังหวัด	13	20				
<b>เวลาในการเดินทางถึงสถานีนอมนามัย</b>			1.02	1	.312	-
ต่ำกว่า 30 นาที	31	37				
30 นาที ขึ้นไป	9	6				

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ

สถิติ ประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $p = .422$ ;  $p\text{-value} < .001$ ) 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $p = .348$ ;  $p\text{-value} = .001$ ) 3) ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด ( $p = .434$ ;  $p\text{-value} < .001$ ) 4) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน ( $p = .356$ ;  $p\text{-value} = .001$ ) และ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $r = .345$ ;  $p\text{-value} = .001$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (N = 83)	กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน			
	Pearson's coeff.		Spearman's coeff.	
	r	p-value	$\rho$	p-value
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			.422	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			.348	.001*
ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด			.434	.000*
ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน			.356	.001*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			.345	.001*

\* ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\alpha = .05$ )

## อภิปรายผล

### 1. ระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70 แตกต่างจากการศึกษาของประวีติ แปลงมาลัย (2546) ที่ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ในภาพรวม

หัวหน้าสถานีนอนามัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างจากการศึกษาของ สากล จริยวิทยานนท์ (2527) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งพบว่า โดยส่วนรวมอาจารย์ในสถาบันมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูงนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ นโยบายดังกล่าวจังหวัดหนองบัวลำภูได้สมัครเข้าร่วมโครงการตั้งแต่ในระยะเริ่มต้นของโครงการ ผู้บริหาร



ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ต้องให้ความสำคัญต่อโครงการนี้เป็นพิเศษ ทำให้มีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานและตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับการทำงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่เขตรับผิดชอบแต่ละแห่งส่วนใหญ่ต่างก็ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานข้างเคียงอื่นๆ และประชาชนทั่วไป ซึ่งความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนอนามัยเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน พิทักษ์ สุทธิกุล, 2543 : 11-13) คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในที่นี้ก็คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัดทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน และเมื่อแยกพิจารณาทางด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงานอยู่ในระดับสูงที่สุดนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ นโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้านั้นรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบบริการสุขภาพโดยเน้นการสร้างสุขภาพนำหน้าการซ่อมสุขภาพและให้ของหัวหน้าสถานีนอนามัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ เนื่องจากนโยบายดังกล่าวเป็นเรื่องใหม่ ในทางปฏิบัติต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานในสถานีนอนามัย เช่น เรื่องการเงิน การบัญชี การปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามชุดสิทธิประโยชน์ที่ประชาชนควรได้รับ การบริหารจัดการเรื่องคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ภายในสถานีนอนามัยต้องเป็นไปตามนโยบายหรือกรอบแนวทางของส่วนกลางและจังหวัด ในขณะที่ความชัดเจนในการดำเนินการในเรื่องนี้มักจะมุ่งไปเฉพาะในเรื่องของการจัดแบ่งงบประมาณระหว่างหน่วยบริการ ทำให้บรรยากาศในการทำงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยที่ผ่านในอดีตแบบยาขอมหวาน หรือแบบพี่แบบน้องต้องเปลี่ยนไป แต่เมื่อแยกพิจารณาทางด้าน พบว่า กำลังขวัญด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

แต่ถ้าเปรียบเทียบกับทุกด้านในส่วนของการกำลังขวัญแล้ว จะอยู่ระดับต่ำที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่ ปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณลงทุนให้กับสถานีนอนามัยเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมในบริเวณสถานีนอนามัย หรือการจัดซื้อครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างต่างๆ สำหรับใช้งานในสถานีนอนามัย กระทรวงสาธารณสุขจะแยงงบลงทุนต่อหัวประชากรไว้ที่ส่วนกลางและให้ทางสถานีนอนามัยแจ้งความต้องการและวงเงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรรไปที่ส่วนกลาง แล้วส่วนกลางจะโอนงบประมาณมายังหน่วยบริการแม่ข่ายของสถานีนอนามัยนั้นๆ เพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างปีละครั้ง ซึ่งการจัดซื้อจัดจ้างให้สถานีนอนามัยต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง ทำให้สถานีนอนามัยบางแห่งมียานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และหากจะเพิ่มกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีนอนามัยในด้านนี้ควรมีการแยงงบลงทุนไว้ต่างหากจากงบต่อหัวประชากรและโอนงบประมาณส่วนนี้มาให้เขต หรือจังหวัดดำเนินการเองซึ่งน่าจะมีความคล่องตัวและแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามระดับกำลังขวัญในทุกๆ ด้านของหัวหน้าสถานีนอนามัยก็อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการให้บริการประชาชนที่มารับบริการด้านสุขภาพที่สถานีนอนามัยแบบเดิม (บัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส) กับแบบใหม่ตามนโยบายนี้มีการให้บริการที่ไม่แตกต่างกันมากนัก พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของหน่วย ถ้วนหน้าโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค จังหวัดมหาสารคาม ประชาชนเข้าถึงบริการทางด้าน การแพทย์และสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ซึ่งในบริบทดังกล่าวนี้บุคคลและหน่วยงานสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีตลอดทั้งบุคคลและหน่วยงานนี้มีอยู่อย่างครอบคลุมเต็มพื้นที่ทั้งจังหวัดก็คือหัวหน้าสถานีนอนามัยและ

สถานีอนามัยนั่นเอง ด้วยวิชาชีพ เกียรติยศ ศักดิ์ศรี และประสบการณ์ที่สั่งสมมาโดยเฉลี่ยประมาณคนละ 21 ปี ทำให้ได้รับการเชิดหน้าชูตาในท้องถิ่น จึงทำให้หัวหน้าสถานีอนามัยมีทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงานเป็นอย่างดี ส่วนความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าเปรียบเทียบกับทุกด้านในส่วนของความพึงพอใจแล้วจะอยู่ระดับต่ำที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการจัดค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนให้กับสถานีอนามัยตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนถึงปัจจุบัน (ม.ย. 44 - ต.ค. 48) มีแนวโน้มลดลงเนื่องจากระบบการจัดสรรงบประมาณภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของกระทรวงมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้ส่งผลกระทบต่อจังหวัด อำเภอบางตามลำดับ ซึ่งผลที่ตามมาทำให้หัวหน้าสถานีอนามัยมีรายได้ในส่วนของค่าเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนลดลง และในส่วนของสวัสดิการต่างๆ ก็จะส่งผลกระทบต่อตามมาด้วย ประกอบกับระดับจังหวัด อำเภอยังไม่มีการจัดสวัสดิการให้หัวหน้าสถานีอนามัยอย่างชัดเจน จะมีชัดเจนเฉพาะที่ทางกระทรวงสาธารณสุขจัดให้ในฐานะข้าราชการเท่านั้น ดังนั้นหากจะทำให้ระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าดีขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้บริหารทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอควรให้ความใส่ใจและให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณา ค่าตอบแทนค่าเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมและทั่วถึงแก่หัวหน้าสถานีอนามัยทุกแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู

## 2. ระดับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.58 กลางสอดคล้องกับการศึกษาของ ประวัติ แปลงมาลัย (2546)

ที่ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค จังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน งานต้นสังกัดด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

## 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด, ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .422$ ;  $p\text{-value} < .001$ ), ( $p = .348$ ;  $p\text{-value} = .001$ ), ( $p = .434$ ;  $p\text{-value} < .001$ ), ( $p = .356$ ;  $p\text{-value} = .001$ ), ( $r = .345$ ;  $p\text{-value} = .001$ ) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในเรื่องของความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญประการแรกๆ ที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญเพราะนโยบายดังกล่าวต้องนำไปปฏิบัติในระดับพื้นที่ทุกแห่ง และต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการต่างๆ ให้เป็นไปตามแนวทางโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งมีความแตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่มีผลต่อกำลังขวัญของหัวหน้าสถานีอนามัยในการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สอดคล้องกับ อับบราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow อ้างถึงใน สุรัชต์ มหัทธนะทวี, 2538 : 18) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการสนองตอบมากก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการสนองตอบน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติ



หน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านี้ก็คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา มีคุณ (2543) ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประวัติ แปลงมาลัย (2546) ที่ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มอัตราจ้างเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยเพราะงานตามนโยบายนี้ต้องให้บริการแบบมีคุณภาพ รวดเร็ว และจำเป็นต้องใช้บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน
2. การพัฒนาสถานีอนามัย และ PCU ควรได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆกัน ไม่ใช่พัฒนาเฉพาะ PCU และสถานีอนามัยทุกแห่งควรผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพบริการ
3. การบริหารงบประมาณเครือข่ายบริการระดับอำเภอ ควรมีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2542). **การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6 พ.ศ.2542).**
- กระทรวงสาธารณสุข. คณะกรรมการจัดทำแผน 9, (2544). **แผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุขตาม แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549).**
- เดชา มีคุณ. (2543). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี.** ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

การโอนงบประมาณลงหน่วยบริการควรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากนายแพทย์สัญญาชัย ปิยะพงษ์กุล นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ได้ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำต่างๆในการศึกษา ผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบคุณนักวิชาการประจำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่งที่ให้การช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณหัวหน้าสถานีอนามัยทุกแห่งที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานทุกงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่ได้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย และเอกสารรูปเล่มงานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขทุกคน ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย