

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559
ในจังหวัดกระบี่*

FACTOR AFFECTING IMPLEMENTATION OF COMPETENT OFFICIALS
UNDER HEALTH BUSINESS ESTABLISHMENTS ACT, B.E. 2559,
IN KRABI PROVINCE

จรรณศักดิ์ ห่อสุวรรณ

Jaroonsak Hosuwan

วารางคณา จันทร์คง

Warangkana Chankong

ธีระวุธ ธรรมกุล

Theerawut Thammakun

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

SukhothaiThammathirat Open University, Thailand

E-mail: jarunsak2009@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นวิจัยเชิงวิเคราะห์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 2) การดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 และ 3) อิทธิพลของ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหารที่มีต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ประชากรที่ศึกษา คือพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่ จำนวน 491 คน เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.1 มีอายุเฉลี่ย 39.29 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.9 ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อ

* Received 26 December 2020; Revised 5 January 2021; Accepted 23 January 2021

เดือนต่ำกว่า 25,000 บาท ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีนอมา้ย ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขระยะเวลาการทำงานสาธารณสุขอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี ไม่มีสถานประกอบการในพื้นที่และไม่เคยผ่านการฝึกอบรม ระดับความรู้ ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหารของพนักงานเจ้าหน้าที่ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การสนับสนุนทรัพยากรบริหารเป็นตัวแปรตัวเดียวที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.30

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, พนักงานเจ้าหน้าที่, พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

Abstract

This research article is the analytical research aimed to 1) identify personal characteristics, knowledge, working effort and administrative resource support of competent officials under the Health Business Establishments Act, B.E. 2559 (2016), 2) determine the implementation of competent officials under the Health Business Establishments Act, B.E. 2559 (2016) and 3) determine the influence of personal characteristics, knowledge, working effort, and resource support on the implementation of competent officials, both under the Health Business Establishments Act, B.E. 2559 (2016). The study involved 216 competent officials randomly selected from all 491 of such officials in Krabi province. Data were collected using a questionnaire with the reliability value of 0.94. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: 1) Of all 216 respondents, 68.1% were female with a mean age of 39.29 years; 63.9% were married; most of them had completed a bachelor's degree; had a monthly income less than 25,000 baht, and had worked as a public health technical officer at a sub - district health promoting hospital or a health center for 1 – 10 years. There were no health business establishments in their designated areas; and they had never been trained in this matter. Their knowledge, working effort and resource support, overall and aspect - specific, were at a moderate level. 2) The levels of the Act's implementation, overall and aspect - specific, were also at a



moderate level. And 3) Resource support was the only variable that influenced the implementation of competent officials under the Act with a predictive power of 61.30 percent.

Keywords: Implementation, Competent Official, Health Business Establishments Act, B.E.2559 (2016)

บทนำ

สังคมไทย นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ทำให้ทุกคนในสังคมต้องทำงานหนักเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการมีชีวิตรอดในสังคม ส่งผลให้คนเกิดความเครียดทั้งร่างกาย และจิตใจ ดังนั้นความต้องการที่จะท่องเที่ยว พักผ่อน และความผ่อนคลายหลังจากผ่านความตึงเครียดจากการทำงาน จึงเป็นความต้องการของผู้คนในสังคม วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยม คือการเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพซึ่งมีกิจกรรมให้บริการเพื่อความผ่อนคลายแก่ผู้มารับบริการส่งผลให้ธุรกิจเพื่อสุขภาพเป็นธุรกิจบริการสาขาหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างต่อเนื่อง (ชนันท์ ศรฐกุล และคณะ, 2555) ทำให้การขยายตัวของธุรกิจสถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีมูลค่าเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2558 มีมูลค่าการตลาดถึง 4.75 หมื่นล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2557 ที่มีมูลค่าการตลาด 3.24 หมื่นล้านบาท มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 15 ต่อปี (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2560)

รัฐบาลมีนโยบายการพัฒนาในด้านสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพดี ภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุข และได้มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคทั้งในส่วนของการควบคุม กำกับและการส่งเสริมมาตรฐานบริการด้านสุขภาพภาคเอกชน โดยในส่วน of สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากการออกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง กำหนดสถานที่ เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวย มาตรฐานของสถานที่ การบริการ ผู้ให้บริการ หลักเกณฑ์ และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรับรองให้เป็นไปตามมาตรฐานสำหรับสถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2547 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นมาตรฐานตามกฎหมายที่ทำให้สถานประกอบการเพื่อสุขภาพทั้ง 3 ประเภท คือ กิจการสปาเพื่อสุขภาพ กิจการนวดเพื่อสุขภาพ และกิจการนวดเพื่อเสริมสวย ต้องยื่นคำร้องขอใบรับรองมาตรฐาน เมื่อได้รับการตรวจประเมินมาตรฐาน 5 ด้าน คือ สถานที่ ผู้ดำเนินการหรือผู้ประกอบการ ผู้ให้บริการ การบริการ และความปลอดภัย หากผ่านเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดจะได้รับใบรับรองมาตรฐาน นอกจากนี้ได้มีการออกประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ (แก้ไขเพิ่มเติมปี 2551) โดยได้กำหนดให้ใบรับรองมาตรฐานมีอายุ 2 ปี



นับแต่วันที่ออกใบรับรอง และเพื่อให้สถานประกอบการคงรักษาคุณภาพ มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด และกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ลงราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2559 มีผลบังคับใช้วันที่ 27 กันยายน 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม และกำกับ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐาน ทำให้ประชาชนผู้รับบริการทั้งชาวไทยและต่างชาติได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพมาตรฐาน เป็นการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อสุขภาพให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำหรับส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) คือ สำนักงานส่งเสริมธุรกิจบริการสุขภาพ (ปัจจุบันเป็น กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ, 2559)

จังหวัดกระบี่มีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่ได้รับใบอนุญาต จำนวน 206 แห่ง มีผู้ให้บริการที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ จำนวน 2,029 คน เมื่อเทียบกับข้อมูลการสำรวจ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เมื่อ พ.ศ. 2560 พบว่ามีผู้ประกอบการด้านธุรกิจ สปาและนวดเพื่อสุขภาพ มากกว่า 400 แห่ง คาดว่า ยังมีสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมายในจังหวัดกระบี่ เป็นจำนวน มากกว่า 194 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 จาก งานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่) ส่งผลให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งตาม ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ต้องดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 โดยเฉพาะในประเด็นการเฝ้าระวังและบริหารจัดการความเสี่ยง ของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ (ภาณุโชติ ทองยัง, 2553) รวมถึงจะต้องมีความรู้ในรายละเอียดของข้อกำหนดเพื่อตอบสนองต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการ และผู้ให้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่อยู่ในพื้นที่ ซึ่งมีเป็นจำนวนมากรวมไปถึงทำหน้าที่ในการ ดูแล และควบคุมกำกับ ให้ผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการ และผู้ให้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่อยู่ในพื้นที่ให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้บริโภค ทั้งประชาชนและนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ที่เข้ามาใช้บริการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพภายในจังหวัดกระบี่ ซึ่งหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดจากการให้บริการของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่จังหวัดกระบี่ ย่อมส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เข้ามาในจังหวัด ส่งผลกระทบต่อรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดกระบี่ที่มีทิศทางเพิ่มขึ้นทุกปี (สำนักงานจังหวัดกระบี่, 2562)



จากแนวคิดทฤษฎีของ เซอร์มาฮอน และคณะ (Schermerhorn, J. R. et al., 2002) ได้กล่าวถึงผลการดำเนินงานว่าเป็นผลที่เกิดจากองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยลักษณะประชากร ลักษณะด้านความสามารถ และลักษณะด้านจิตวิทยา 2) ความพยายามในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน และการยอมรับบทบาทหน้าที่ 3) การสนับสนุนจากองค์กร แนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ในจังหวัดกระบี่ เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 นำไปสู่การดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ในจังหวัดท่องเที่ยวอื่น ๆ ในอนาคตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559 ในจังหวัดกระบี่
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหารที่มีต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 และเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพตามคำสั่งหน่วยงาน หรือเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพอย่างน้อย 1 ปีในจังหวัดกระบี่ ทั้งหมด 491 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 จากฐานข้อมูลผู้ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่) กลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมโอเพนอีพี (Open Source Epidemiologic Statistics

for Public Health, 2020) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนฐานประชากรพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่ จำนวน 491 คน โดยเลือกการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 216 คนโดยโปรแกรมใช้สูตรของเวย์น (Wayne W. D., 1995) การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติเข้าร่วมการศึกษาวิจัยในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานด้านสาธารณสุข หน่วยงานสังกัด จำนวนสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ และการผ่านการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบว่า ข้อมูลนั้นถูกหรือผิด จำนวน 10 ข้อ มีการแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือน้อยกว่า 3.33 หมายถึง มีความรู้ในระดับต่ำ คะแนน 3.34 - 6.66 มีความรู้ในระดับปานกลางและ คะแนนมากกว่า 6.67 หมายถึง มีความรู้ในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพยายามในการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 10 ข้อ แปลผลคะแนนความพยายามในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ คะแนนน้อยกว่า 2.33 คะแนนหมายถึง มีความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คะแนน 2.34 - 3.66 หมายถึง มีความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนมากกว่า 3.67 มีความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร จำนวน 17 ข้อ แปลผลคะแนนโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คะแนนน้อยกว่า 2.33 คะแนนหมายถึง ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารอยู่ในระดับต่ำ คะแนน 2.34 - 3.66 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารในระดับปานกลาง คะแนนมากกว่า 3.67 ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารในระดับสูง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559 จำนวน 14 ข้อ ข้อละ 5 คะแนน แปลผลคะแนนโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือคะแนนน้อยกว่า 2.33 คะแนนหมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ คะแนน 2.34 - 3.66 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนมากกว่า 3.67 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับสูง



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราท (Cronbach's alpha Coefficient) ข้อคำถามด้าน ความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร และผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ 0.94 ในส่วนข้อคำถามที่เป็นความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ได้พิจารณาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item - Total Correlation) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากงานวิจัยได้รับการอนุมัติจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจังหวัดกระบี่ เลขที่ COA No. KB - IRB 2020/55.2306 ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ช่วยนักวิจัยอำเภอละ 1 ท่าน จัดประชุมชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นในการศึกษาวิจัย พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดในการเก็บข้อมูล และการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยนักวิจัย พร้อมส่งมอบแบบสอบถามให้ผู้ช่วยนักวิจัยที่รับผิดชอบในแต่ละอำเภอ ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจนครบตามสัดส่วนที่ได้รับในแต่ละอำเภอหลังจากนั้นผู้ช่วยนักวิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องเบื้องต้นแล้วจึงส่งแบบสอบถามให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

1. ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 พบว่าเป็น เพศหญิง ร้อยละ 68.1 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.29 ปี สถานภาพสมรสส่วนมากมีสถานภาพคู่ ร้อยละ 63.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 80.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 44.4 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีนอนมัย ร้อยละ 72.7 เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 54.6 มีระยะเวลาการทำงานสาธารณสุขอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี

ร้อยละ 38.9 ไม่มีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ ร้อยละ 47 และส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 75.9

1.2 ความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

ระดับความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ในจังหวัดกระบี่พบว่าภาพรวมของคะแนนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16 จาก 10 คะแนน (Mean = 5.16, S.D = 1.36) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 ความรู้ในระดับสูง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และความรู้ในระดับต่ำ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ในจังหวัดกระบี่

ความรู้ตาม พ.ร.บ.สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559	จำนวน n = 216	ร้อยละ
ระดับต่ำ	18	8.3
ระดับปานกลาง	166	76.9
ระดับสูง	32	14.8
Mean = 5.16 S.D. = 1.36 Min = 1 Max = 10		

1.3 ความพยายามในการทำงาน ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่พบว่า ภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 35.39 จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน (Mean = 35.39, S.D. = 5.28) กลุ่มตัวอย่างมีความพยายามในการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา มีความพยายามอยู่ในระดับสูง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และมีความพยายามอยู่ในระดับต่ำ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 โดยรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความพยายามในการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ในจังหวัดกระบี่

ความพยายามในการทำงาน	จำนวน n = 216	ร้อยละ
ระดับต่ำ	3	1.4
ระดับปานกลาง	127	58.8
ระดับสูง	86	39.8
Mean = 35.39 S.D. = 5.28 Min = 22 Max = 50		

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.58, S.D. = 0.631) ส่วนด้านการยอมรับบทบาทหน้าที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่า แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.18, S.D. = 0.387) เช่นเดียวกันและเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า



ด้านความพึงพอใจ เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือความภูมิใจเมื่อเห็นว่าประชาชนและนักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.82, S.D. = 0.805) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.12, S.D. = 0.925)

ด้านการยอมรับบทบาทหน้าที่ เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือความยินดีและเต็มใจในการทำงานตาม พ.ร.บ. อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.75, S.D. = 0.779) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คืองานตาม พ.ร.บ. เป็นภารกิจของหน่วยงานที่อยู่ระดับเหนือขึ้นไปอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.44, S.D. = 0.839)

1.4 การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนทรัพยากรบริหารมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 57.55 จาก 85 คะแนน (Mean = 57.55, S.D. = 10.89) โดยมีการสนับสนุนทรัพยากรบริหารอยู่ที่ระดับปานกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 อยู่ในระดับสูง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และอยู่ในระดับต่ำ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร	จำนวน n = 216	ร้อยละ
ระดับต่ำ	8	3.7
ระดับปานกลาง	142	65.7
ระดับสูง	66	30.6
Mean = 57.55 S.D. = 10.89 Min = 27 Max = 85		

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการจัดการ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยด้านการจัดการมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.52, S.D. = 0.660) รองลงไปเป็นด้านบุคลากร (Mean = 3.46, S.D. = 0.710) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (Mean = 3.27, S.D. = 0.803) โดยด้านงบประมาณมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.19, S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ด้านบุคลากร (Man) เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือมีการกำหนดตำแหน่งหรือระบุตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน (Mean = 3.71, S.D. = 0.848) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Mean = 3.30, S.D. = 0.897)

ด้านงบประมาณ (Money) เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือการระบุเปรียบหรือข้อบังคับในการเบิกจ่ายงบประมาณมีความคล่องตัว และเอื้อต่อการใช้งบประมาณ (Mean = 3.25,

S.D. = 0.873) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเอกชน ในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ (Mean = 3.07, S.D. = 1.013)

ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือมีการวางแผนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็น (Mean = 3.30, S.D. = 0.881) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือวัสดุ อุปกรณ์มีเพียงพอต่อการใช้งาน (Mean = 3.23, S.D. = 0.842)

ด้านการจัดการ (Management) เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือมีการมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว (Mean = 3.62, S.D. = 0.841) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือมีการประสานงานกับหน่วยงานบังคับบัญชา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ (Mean = 3.46, S.D. = 0.888)

2. ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559 ภาพรวมพบว่า การดำเนินงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 47.85 จาก 70 คะแนน (Mean = 47.85, S.D. = 10.00) โดยกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานอยู่ที่ระดับปานกลาง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559	จำนวน n = 216	ร้อยละ
ระดับต่ำ	15	6.9
ระดับปานกลาง	122	56.5
ระดับสูง	79	36.6
Mean = 47.85 S.D. = 10.00 Min = 16 Max = 69		

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าคะแนนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งด้านการพัฒนาฐานข้อมูล (Mean = 3.50, S.D. = 0.755) การพัฒนาศักยภาพ (Mean = 3.41, S.D. = 0.805) และการเฝ้าระวังและบริหารจัดการความเสี่ยง (Mean = 3.35, S.D. = 0.796) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

การพัฒนาระบบฐานข้อมูล เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดเก็บข้อมูลสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ให้ง่ายต่อการค้นหา (Mean = 3.67, S.D. = 0.867) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย รวบรวมข้อมูล และเชื่อมโยงข้อมูลทางวิชาการที่จำเป็น (Mean = 3.25, S.D. = 0.940)



การพัฒนาศักยภาพ เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดให้มีกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ (Mean = 3.45, S.D. = 0.958) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากคนในชุมชน (Mean = 3.38, S.D. = 0.855)

การเฝ้าระวังและบริหารจัดการความเสี่ยง เรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือการตรวจเฝ้าระวังสถานประกอบการในพื้นที่ให้ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด (Mean = 3.62, S.D. = 0.886) และเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือมีการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ (Mean = 2.98, S.D. = 1.171)

3. ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า

อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่ พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรบริหารเป็นตัวแปรตัวเดียวที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 โดยสามารถพยากรณ์การดำเนินงานได้ร้อยละ 61.30 ($R^2 = 0.613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานสังกัด จำนวนสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ และการฝึกอบรมรวมถึงความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ความพยายามในการทำงานไม่สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่ได้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ในจังหวัดกระบี่ได้ ดังนี้

การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 = $0.461 + 0.873$ (การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร)

จากสมการพยากรณ์สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เพิ่มขึ้น 0.873 คะแนน

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) การดำเนินงานตาม พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์		t	p - value
	B	β		
ค่าคงที่ (Constant)	0.461	-	2.825	0.005
การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร	0.873	0.783	18.418	< 0.001

$R^2 = 0.613$ $R^2_{adj} = 0.611$ $F = 339.205$ $Sig F = <0.001$

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559

คุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ เป็นไปตามลักษณะประชากรของพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข และเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพตามคำสั่งหน่วยงาน หรือเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพอย่างน้อย 1 ปี โดยในแต่ละหน่วยงานจะประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน หน่วยงานส่วนมากจะเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเป็นนักวิชาการสาธารณสุข มีระยะเวลาในการทำงานไม่มากนัก ทำให้รายได้ไม่สูง รวมถึงไม่มีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ ทำให้ไม่มีโอกาส หรือไม่เห็นความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรม

ความรู้ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พบว่าภาพรวมของคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16 จาก 10 คะแนน (Mean = 5.16, S.D = 1.36) ทั้งนี้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่จะต้องให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาให้กับผู้ประกอบการและผู้ที่มาใช้บริการจึงต้องมีความรู้ที่มากกว่านี้ อาจเนื่องจากพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนมากไม่เคยได้รับการฝึกอบรม รวมถึงการที่ไม่มีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่จึงทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วีระพงษ์ นวลเนื่อง ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลคะแนนความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.11 จาก 20 คะแนน (Mean = 14.11, S.D = 2.20) (วีระพงษ์ นวลเนื่อง, 2558)

ความพยายามในการทำงาน พบว่า ภาพรวมของคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 35.39 จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน (Mean = 35.39, S.D. = 5.28) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีความถนัดในการดูแลสุขภาพประชาชนมากกว่าการทำงานในด้านที่เกี่ยวกับกฎหมาย จึงทำให้ความรู้สึในด้านความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับต่อบทบาทหน้าที่ในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ มีไม่มากนัก ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ สิทธิชนะ วชิระสิริกุล และคณะ ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติ ของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพยายามในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข มีความพยายามในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 4.02



คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน (Mean = 4.02, S.D = 0.44) (สิทธิระ วชิระสิริกุล และคณะ, 2557)

การสนับสนุนทรัพยากรบริหาร พบว่าภาพรวมการสนับสนุนทรัพยากรบริหารมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 57.55 จาก 85 คะแนน (Mean = 57.55, S.D. = 10.89) เนื่องจากการที่พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559 มีผลบังคับใช้ เมื่อ 27 กันยายน พ.ศ. 2559 และเป็นงานที่อยู่รวมกับงานคุ้มครองผู้บริโภค ประกอบกับในหลายพื้นที่ที่ยังไม่มีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในพื้นที่ ส่งผลให้การสนับสนุนทรัพยากรบริหารจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่ได้อยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทวรรณ ภูเนาวรัตน์ ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคของหน่วยงานที่กำกับดูแล อยู่ในระดับปานกลาง (นันทวรรณ ภูเนาวรัตน์, 2556) และ การศึกษาของ สาโรจน์ รอดเจริญ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการจัดการ อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด (สาโรจน์ รอดเจริญ, 2558) และ การศึกษาของ ธวัชชัย เสือเมือง ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรีพบว่าปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกัน (ธวัชชัย เสือเมือง, 2560)

2 การดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.2559 ในจังหวัดกระบี่

การดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 47.85 จาก 70 คะแนน (Mean = 47.85 S.D. = 10.00) เนื่องจากพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสถานีอนามัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อยมีภารกิจงานที่ค่อนข้างมาก ทั้งนี้ ไพจิตร วราชิต และคณะ ได้อธิบายไว้ว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภารกิจที่สำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ 2) ด้านการรักษาพยาบาล 3) ด้านการควบคุมป้องกันโรค 4) ด้านการฟื้นฟูและ 5) ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค (ไพจิตร วราชิต และคณะ, 2554) รวมถึงการที่ไม่มีสถานประกอบการในพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในบทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 เรื่องของการเข้าไปตรวจสอบหรือควบคุมสถานประกอบการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ การเก็บอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อไปตรวจสอบ รวมถึงการยึดอายัด เอกสารหรือวัตถุที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะ



เกี่ยวข้องกับการกระทำผิด (พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ, 2559) ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีโอกาสในการฝึกประสบการณ์ในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมถึงการที่พนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม จึงทำให้ผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว และพีรศักดิ์ ศรีลือชา ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.58) (วรรณลดา กลิ่นแก้ว และพีรศักดิ์ ศรีลือชา, 2552) และการศึกษาของ สาโรจน์ รอดเจริญ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า มีการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.1 (สาโรจน์ รอดเจริญ, 2558)

3. อิทธิพลของ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ตามพระราชบัญญัติ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรบริหารที่มีต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในจังหวัดกระบี่

อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ตาม พรบ.สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ และความพยายามในการทำงานต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ พบว่าไม่สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ในจังหวัดกระบี่ได้ เนื่องจากตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีสถานประกอบการในพื้นที่ และไม่เคยผ่านการอบรม ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันไม่มีความหลากหลายจึงทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน โดยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณลดา กลิ่นแก้ว และพีรศักดิ์ ศรีลือชา ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี (วรรณลดา กลิ่นแก้ว และพีรศักดิ์ ศรีลือชา, 2552) และธวัชชัย เสือเมือง ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี (ธวัชชัย เสือเมือง, 2560) ด้านความรู้ตาม พรบ.สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิภาวรรณ รัชโหมาศ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของอำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช (นิภาวรรณ รัชโหมาศ, 2561) ส่วนด้านความพยายามในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน และการยอมรับต่อบทบาทหน้าที่ ในการศึกษาของ



นันทวรรณ ภูเนาวรัตน์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการยอมรับบทบาทหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ด้านความพึงพอใจต่องานเป็นตัวแปรร่วมที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 19.8 (นันทวรรณ ภูเนาวรัตน์, 2556)

อิทธิพลของการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ ซึ่งเป็นตัวแปรตัวเดียวที่สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ได้ร้อยละ 61.30 สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว และพิรศักดิ์ ศรีลือชา ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านกำลังคนเป็นตัวแปรร่วมที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขได้ร้อยละ 34.1 (วรรณลดา กลิ่นแก้ว และพิรศักดิ์ ศรีลือชา, 2552) และรัชนิกร กุญแจทอง ได้ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรที่สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ได้ร้อยละ 64.90 (รัชนิกร กุญแจทอง, 2555) รวมถึง สมชาติ จิตราวุธ ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดตรัง พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลเชิงบวกที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้เช่นเดียวกัน (สมชาติ จิตราวุธ, 2554) ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เป็นการดำเนินงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นงานที่มีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการ ประชาชนหรือนักท่องเที่ยวที่มารับบริการ ดังนั้นจึงเป็นงานที่มีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหาร จากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ทั้งทางด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการจัดการ ซึ่งเป็นไปตามที่ เซอร์มาฮอน และคณะ (Schermerhorn, J. R. et al., 2002) ได้เสนอแนวคิดไว้ในเรื่องการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) กล่าวคือ การดำเนินงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารจากองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากองค์กร จะทำให้เป็นข้อจำกัดด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานทำให้ไม่เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาลงไปในรายด้าน พบว่าการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีคะแนนน้อยที่สุด และพบว่าการสนับสนุนทรัพยากรบริหารเป็นตัวแปรตัวเดียวที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งจากผลการวิจัย ระดับการสนับสนุนทรัพยากรบริหารภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยด้านงบประมาณมีคะแนนต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเอกชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ **ข้อเสนอแนะ** คือ 1) การรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ควรมีการผลักดันให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ดำเนินการจัดระบบการรับเรื่องร้องเรียนทางด้านบริการสุขภาพในหน่วยงาน รวมถึงการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อยกระดับความรู้ของพนักงานเจ้าหน้าที่ มีการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการจัดระบบการรับเรื่องร้องเรียนทางด้านบริการสุขภาพในหน่วยงานได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณในการประชุมการประชาสัมพันธ์ หรือการสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการรับเรื่องร้องเรียน และมีการติดตาม และรับทราบการดำเนินงานเรื่องการรับเรื่องร้องเรียนทางด้านบริการสุขภาพในหน่วยงาน พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานรวมถึง ปัญหา อุปสรรค ให้กับผู้บริหารได้รับทราบเป็นระยะเพื่อร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ต่อไป 2) การผลักดันให้ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเอกชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ ควรสนับสนุนให้มีกิจกรรม การมอบรางวัล หรือการยกย่องเชิดชูหน่วยงานที่มีสมรรถภาพในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน ระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด และการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในกิจกรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเวทีชุมชนในพื้นที่ 3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ในแต่ละจังหวัด โดยเปรียบเทียบจังหวัดที่มีบริบทใกล้เคียงกัน การศึกษาวิจัยในมุมมองของ ผู้ประกอบการ ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบังคับใช้ พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขพัฒนาการ



ดำเนินงานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลง ศึกษาถึงรูปแบบการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ที่เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว การศึกษาถึงแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในรูปแบบที่เป็นการเพิ่มมูลค่าการรับบริการของธุรกิจสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ มีการขยายผลการดำเนินการศึกษาวิจัยไปยังจังหวัดที่มีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพที่รับนักท่องเที่ยว เช่น กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต เชียงใหม่ ชลบุรี เป็นต้น และควรมีการศึกษาในด้านการประเมินอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ว่าควรมีอำนาจหน้าที่อย่างไรนำไปสู่การปรับแก้อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจริง ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2560). แนวทางการดำเนินงานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ. นนทบุรี: กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ.
- ฉันทิ ครุฑกุล และคณะ. (2555). แนวทาง มาตรการ และข้อเสนอแนะทางกฎหมายเพื่อใช้กำกับธุรกิจสถานประกอบการเพื่อสุขภาพในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา .
- ธวัชชัย เสือเมือง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- นันทวรรณ ภูเนาวรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเภสัชกรรม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิภาวรรณ รัชโทยา. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของอำเภอพระพรหมจังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ. (2559). ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 133 ตอนที่ 30 ก หน้า 10 - 11 (31 มีนาคม 2559).
- ไพจิตร วราชิต และคณะ. (2554). คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

- ภาณุโชติ ทองยัง. (2553). แนวทางการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: อุษาการพิมพ์.
- รัชนิกร กุญแจทอง. (2555). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณลดา กลิ่นแก้ว และพีรศักดิ์ ศรีลือชา. (2552). ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย มข. (บศ.), 9(3), 28-41.
- วีระพงษ์ นวลเนื่อง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสมุทรสาคร. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาติ จิตราวุธ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดตรัง. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการระบบสุขภาพบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สาโรจน์ รอดเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน สารนิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานจังหวัดกระบี่. (2562). รายงานเตรียมรับการตรวจราชการ พ.ศ. 2562. กระบี่: ศาลากลางจังหวัดกระบี่.
- สิทธิชนะ วชิระสิริกุล และคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมโรคเฝ้าระวังของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชลบุรี. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 9(2), 76-84.
- Schermerhorn, J. R. et.al. (2002). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 7 TH edition . Phoenix, Arizona: John Wiley & Sons, Inc.
- Open Source Epidemiologic Statistics for Public Health. (2020). Sample Size for a Proportion or Descriptive. Retrieved October 5, 2020, from https://www.openepi.com/Menu/OE_Menu.htm
- Wayne W. D. (1995). Biostatistics: A foundation of analysis in the health sciences . (6th ed.). New Jersey: John Wiley&Sons, Inc.