

## กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่ 17 ETHICAL PROMOTION STRATEGIES FOR PUBLIC HEALTH PERSONNEL IN THE PUBLIC HEALTH INSPECTION REGION 17

สรณี กันต์นิล<sup>1</sup>, ทวนทอง เชาวะกีรติพงษ์<sup>2</sup>, สมชัย วงษ์นายะ<sup>3</sup>

Sorane Kannil, Tuanthong Chaowakeeratiphong, Somchai Wongnaya

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริม จริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข และเพื่อประเมินกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 โดยแบ่งการศึกษาเป็น 4 ขั้นตอน รวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับ ระเบียบราชการมีช่องว่างในการปฏิบัติและจุดอ่อนของการควบคุมกำกับและ บริหารจัดการ และปฏิบัติตามต่อ ๆ กันมา ทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้องโดยคิดว่าเป็นเรื่องปกติที่ยอมรับได้ การ จัดเก็บเอกสาร การจัดเก็บข้อมูลและรายงานไม่สมบูรณ์ ขาดการสื่อสารทำให้มีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความไม่ เข้าใจในรายละเอียดของภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) ปัญหาการส่งเสริม จริยธรรม พบว่าในภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3) กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมฯ ที่พัฒนาขึ้นมี 6 กลยุทธ์ 18 ตัวชี้วัด และ 32 มาตรการ 4) ผลการประเมินการพัฒนาผลลัพธ์ พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่มี ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในระดับมาก และมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** จริยธรรม /กลยุทธ์ /บุคลากรสาธารณสุข

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (กรรมการที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

## Abstract

The purposes of this research were 1) to study the ethical problems of public health officers, 2) to study the condition, the problems and the needs for ethical promotion, 3) to develop the ethical promotion strategies and 4) to assess the ethical promotion strategies. The research was divided into 4 steps: the first step was to study the ethical problems. The second step was to study the condition, the problems and the needs for ethical promotion. The third step was to set up the draft of strategies, and strategic review. The fourth step was to assess the quality of the strategies by experts. The data were analyzed using percentage, standard deviation and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The study revealed that most of ethical problems of public health personnel in the public health inspection region 17 were caused by disregards of rules and regulations, legal loopholes favorable for avoidance, and weaknesses of enforcement and management. The practices passed down have become seemingly accepted norms. In addition, the causes of the problems were centered around incomplete documentations, data storage, reports, lack of communications, causing subsequent conflicts, and lack of understanding job details to be accomplished.

2. The problems for ethical promotion were as follows: planning, activity and evaluation were at a moderate level, whereas the needs of activity and planning were at a high level and the evaluation was at a moderate level.

3. The ethical promotion strategies, consisted of 6 strategies, with 18 indicators.

4. The evaluation of the ethical promotion strategies, it was found most of the strategies were appropriate at the highest level, their possibilities were at a high level and their benefits were at the highest level.

**Keywords:** Ethic, Strategies, Public Health Personnel

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรง

ตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 124, 2550 หน้า 111) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาของข้าราชการ มาตรา 78 ข้าราชการต้องรักษาจรรยาของข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ เน้น 5 เรื่องที่สำคัญได้แก่ การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 125, 2551 หน้า 28)

จริยธรรมของข้าราชการ ประกอบด้วย การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจเต็มกำลังความสามารถ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รักษาความลับของทางราชการ มีความอดทน มีความสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (สิวลี ศิริไล, 2539, หน้า 162) จริยธรรมของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการซึ่งส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549 หน้า 22) เนื่องจากจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ จะครอบคลุมเรื่อง ความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีเมตตา มีความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส ควบคุมตรวจสอบได้ กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะให้บุคลากรสาธารณสุขได้มีการพัฒนาทางคุณธรรม จริยธรรม และบรรลุเป้าหมายในการเป็นข้าราชการที่ดี จึงมีนโยบายสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรทุกระดับ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2555-2559 รวม 3 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งามให้เป็นวิถีชีวิต และส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล และส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งามในสังคมสาธารณสุข และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรมของเครือข่ายสาธารณสุขและทุกภาคส่วนของสังคม (กระทรวงสาธารณสุข, 2555 หน้า 14 – 15)

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสาธารณสุขตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2555 – 2559 ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และหน่วยงานสาธารณสุข ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

### ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขในด้าน การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ได้ดำเนินการ เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติการ โดยการใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการสัมภาษณ์ในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดกิจกรรมและด้านการประเมินผล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหาร รวม 36 คน และ ผู้ปฏิบัติการ รวม 375 คน

2.2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานสาธารณสุขระดับจังหวัดและอำเภอ และผู้ปฏิบัติการในหน่วยงานสาธารณสุขระดับจังหวัดและอำเภอ ใน 5 จังหวัด ของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 จำนวน 27 คน

3. การพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข และจัดทำร่างกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข ผู้ร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ รวม 40 คน

3.2 จัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมวิพากษ์ รวม 15 คน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการบันทึกเทปและแบบบันทึกการประชุม และแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับประเด็นในการสัมมนาประกอบด้วย 1) ความ

เป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ 2) ความเหมาะสมของกลยุทธ์ และ 3) ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

4. การประเมินกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ด้วยแบบประเมินกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 29 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเด็นที่ประเมิน ประกอบด้วย 1) ความสอดคล้องขององค์ประกอบของกลยุทธ์ 2) ความเหมาะสมของกลยุทธ์ 3) ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ และ 4) ความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์

## ผลการวิจัย

### 1. การศึกษาปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

1.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องส่วนใหญ่ปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขเกิดจากการไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับ เนื่องจากความไม่รู้หรือไม่เข้าใจในระเบียบปฏิบัติหรือทราบระเบียบที่ต้องยึดถือปฏิบัติแต่เพียงผิวเผิน และกระทำโดยขาดความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากผลของการกระทำ

1.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบของบุคลากรสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติตามต่อ ๆ กันมา และคิดว่าเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ เพราะเป็นการกระทำเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.3 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนใหญ่ปัญหาที่พบคือในสถานบริการสาธารณสุขบางแห่งยังมีการจัดเก็บเอกสาร การจัดเก็บข้อมูลและรายงานไม่สมบูรณ์คุณภาพการตรวจสอบข้อมูลยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ขาดการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูล

1.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจเนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะเป็นสังคมอุปถัมภ์ การ

ให้ความเคารพตามระบบอาวุโส อาจทำให้เกิดความไม่เสมอภาคและความไม่เท่าเทียมกันทำให้มีความขัดแย้งเกิดขึ้น และขาดการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในรายละเอียด วิธีการและขั้นตอนดำเนินการต่าง ๆ

1.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาความไม่เข้าใจในรายละเอียดของภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติเนื่องจากความเร่งด่วนในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขเวลา ระบบการดำเนินงานที่ไม่ชัดเจน ดำเนินการเฉพาะส่วนที่รับผิดชอบ และขาดการนิเทศติดตาม ควบคุมกำกับอย่างต่อเนื่อง

## 2. การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

2.1 สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดกิจกรรม และด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมของการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 อยู่ในระดับปานกลาง และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัญหาการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดกิจกรรมและด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมปัญหาการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 อยู่ในระดับปานกลาง และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดกิจกรรม และด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมผู้ปฏิบัติการมีความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่

17 อยู่ในระดับมาก โดยมี 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดกิจกรรม และ ด้านการวางแผน ส่วนด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 เป็นการพัฒนากลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2555 – 2559 ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การสร้างและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งามให้เป็นวิถีชีวิต และส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขเขต 17 เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 3 มาตรการ

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนางานจริยธรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยและการจัดการความรู้ เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 6 มาตรการ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การสร้างวัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล และส่งเสริมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งามในสังคมสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างองค์กรต้นแบบด้านจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 7 มาตรการ

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างสังคมศรัทธาแห่งความดี ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 7 มาตรการ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรมของเครือข่ายสาธารณสุขและทุกภาคส่วนของสังคม

กลยุทธ์ที่ 3.1 สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชมรมจริยธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 3 มาตรการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาการประชาสัมพันธ์ด้านจริยธรรมเพื่อการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 6 มาตรการ

#### 4. การประเมินกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

4.1 องค์ประกอบของกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก มีเพียงประการเดียวที่มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2555 – 2559

4.2 ผลการประเมินกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 สรุปได้ดังนี้

4.2.1 ด้านความเหมาะสมของกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 พบว่า ส่วนใหญ่กลยุทธ์มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีเพียง 2 กลยุทธ์ ที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างองค์กรต้นแบบด้านจริยธรรม และกลยุทธ์ที่ 3.1 สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชมรมจริยธรรม

4.2.2 ด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 พบว่า ทุกกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

4.2.3 ด้านความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่มีประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีเพียง 2 กลยุทธ์ที่มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนางานจริยธรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยและการจัดการความรู้ เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างองค์กรต้นแบบด้านจริยธรรม

#### อภิปรายผลการวิจัย

##### 1. การศึกษาปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่

##### 17 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ใน 5 ด้าน ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีดังนี้ ปัญหาในด้านจริยธรรมการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของบุคลากรสาธารณสุข ส่วนใหญ่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ เกิดขึ้นเนื่องจากระเบียบราชการมีช่องว่างในการปฏิบัติและจุดอ่อนของการควบคุมกำกับและบริหารจัดการ และปฏิบัติตามต่อ ๆ กันมา ทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้องคิดว่าเป็นเรื่องปกติที่ยอมรับได้ และรับผิดชอบเฉพาะส่วนที่ได้รับมอบหมาย ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ คือ การจัดเก็บเอกสาร การจัดเก็บข้อมูลและรายงานไม่สมบูรณ์ ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการสื่อสารทำให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่วนใหญ่เป็นปัญหาความไม่เข้าใจในรายละเอียดของภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติ ซึ่งปัญหาจริยธรรมในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสาธารณสุขที่พบ สอดคล้องกับตัวอย่างการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่เผยแพร่ในจุลสารข่าววินัยและคุณธรรม ซึ่งรวบรวมและเผยแพร่โดยกลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข (2549 – 2554) พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้าราชการทั้งสิ้น เช่น การไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การละทิ้งหน้าที่ราชการ การนำเงินราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว การไม่รักษาชื่อเสียงและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ การไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ปัญหาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขที่พบ สอดคล้องกับ สุพรรณ ศรีธรรมมา (กระทรวงสาธารณสุข, 2552) ที่กล่าวว่ากระทรวงสาธารณสุข พบข้าราชการ ลูกจ้าง กระทำผิดวินัยปีละประมาณ 160



ราย ซึ่งถือว่าไม่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีประมาณ 190,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.08 การกระทำผิดที่เกิดขึ้น ร้อยละ 50 เป็นความผิดในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30 เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล และอีกร้อยละ 20 เป็นเรื่องขาดงาน ซึ่งได้มีการลงโทษตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของในผลศึกษาของ สิริมน ไชยเชษฐ, มยุรี วงศ์ศิริ และรัชนิกร อรรถวิภาค (2550) เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมและศึกษาผลการปฏิบัติธรรมต่อการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกค่าเฉลี่ยพฤติกรรมรายข้อ พบว่าพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 5 ลำดับสุดท้ายคือ เรื่องการมีไหวพริบปฏิภาณ การมีสติรอบคอบ การตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร การพูดจาสุภาพ และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์อบรมปฏิบัติธรรมพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมจะเพิ่มสูงตามจำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรมปฏิบัติธรรม รวมถึงผลการศึกษาของสมพร อยู่ดี, อรัญญา เขาวลิต และวันดี สุทธรังสี (2547) ที่ทำวิจัยเรื่องการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยวิกฤตของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ในรอบปีที่ผ่านมามีพยาบาลส่วนใหญ่ตัดสินใจ/มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เมื่อเผชิญความขัดแย้งทางจริยธรรม ตั้งแต่บางครั้งจนถึงบ่อยครั้ง

## 2. ผลการศึกษาปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปัญหาการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 อยู่ในระดับมาก โดยมี 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดกิจกรรม และด้านการวางแผน ส่วนด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า

บุคลากรสาธารณสุขมองเห็นว่าปัญหาการส่งเสริมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่ายังไม่เป็นปัญหามากนัก อย่างไรก็ตามบุคลากรสาธารณสุขมีความต้องการได้รับการส่งเสริมจริยธรรมคือ ด้านการจัดกิจกรรม และด้านการวางแผน เนื่องจากในแต่ละสาขาวิชาชีพทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขจะมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นเครื่องมือกำกับขณะเดียวกันสภาวิชาชีพได้เข้ามามีบทบาทในการดูแลบุคลากรในแต่ละวิชาชีพด้วยเช่นกัน และระหว่างที่ศึกษาจะได้รับการสั่งสอนอบรมในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ จากผลการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับคำกล่าวของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549, หน้า 22) ที่กล่าวว่าปัญหาของข้าราชการ อาจมีสาเหตุมาจากระบบราชการ และมาจากตัวข้าราชการ ปัญหาดังกล่าวนี้อาจยิ่งเพิ่มมากขึ้นหากข้าราชการขาดจริยธรรมหรือขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้น จึงจำเป็นยิ่งที่จะต้องพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ เพราะข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และอนาคตสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาของข้าราชการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551) และในกฎหมายระเบียบข้าราชการทุกประเภท ได้ระบุให้ข้าราชการต้องมีวินัย และมีกระบวนการดำเนินการทางวินัยเมื่อมีการกระทำผิด วินัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2552)

## 3. กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 และการประเมิน

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2555 – 2559 กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมี 6 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขเขต 17 เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย 2) พัฒนางานจริยธรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยและการจัดการความรู้ เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สร้างองค์กรต้นแบบด้านจริยธรรม 4) สร้างสังคมศรัทธาแห่งความดี 5) สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชมรมจริยธรรม และ 6) พัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์ด้านจริยธรรมเพื่อการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรสาธารณสุข

กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาปัญหาจริยธรรมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ใน 5 ด้าน การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ดำเนินการร่างกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข และจัดให้มีการตรวจสอบกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์ ที่พัฒนาขึ้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมฯ ในครั้งนี้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของการจัดทำกลยุทธ์ และได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามบริบทของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 เป็นไปตามที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2533, 2537, หน้า 42 - 43) กล่าวว่ากลยุทธ์ที่ดีจะต้องอยู่ในกรอบและการวิเคราะห์ที่ดีและถูกต้อง มีจุดเน้นที่ชัดเจน มีกลไกการประสานทุกอย่างเข้าด้วยกันและมีความคล่องตัวในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์มีความสำคัญเนื่องจากกลยุทธ์จะช่วยขยายความคำว่าเป้าหมาย เน้นถึงความจำเป็นในการวางแผนระยะยาวสำหรับอนาคต ซึ่งให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องให้มีการเสริม บังคับ หรือกำกับความเป็นไปของงานมากกว่าที่จะคอยแก้ไขความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเป็นการจัดทำเป้าหมายขึ้นมา เพื่อให้เป็นสิ่งที่ลงใจ สอดคล้องกับ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, หน้า 29) ที่กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์จะทำให้องค์การนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์นั้นต้องมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน คนในองค์กรมีส่วนร่วม และเป็นแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่ง วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2551, หน้า 2-3) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีความสำคัญ เนื่องจากมีส่วนร่วมช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักของหน่วยงาน ยังมีอิทธิพลต่อการวางแผนและการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับขั้นตอนดำเนินการของการศึกษาของ ประดิษฐ์ อารยะการกุล (2547) เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ปัจจัยภายนอกซึ่งนำกลยุทธ์การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างมาก ทั้งในปัจจุบันและจะส่งผลต่อไปในอนาคต และเช่นเดียวกับการศึกษาของ สายฝน เสกขุนทด (2546) เรื่อง การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันราชภัฏ โดยการวิเคราะห์แบบสำรวจและแบบสอบถาม 2) วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศของชาติกับแผนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ โดยการสังเคราะห์เอกสาร 3) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยการสัมภาษณ์อธิการบดี ผู้เชี่ยวชาญและการสัมมนาแบบมีส่วนร่วม 4) ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยผู้เชี่ยวชาญ



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข ที่ 17 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ ดังนี้  
1.1.1) ควรมีการจัดประชุมหน่วยงานสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 เพื่อนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ ในการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นรูปธรรมต่อไป โดยมอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตตรวจราชการรับผิดชอบ เป็นศูนย์กลางในการประสานและรวบรวมข้อมูล  
1.1.2) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 โดยมีตัวแทนหน่วยงานสาธารณสุขระดับจังหวัดเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการภายหลังจากการนำไปใช้ปฏิบัติ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ในครั้งต่อไป

1.2 หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่รับผิดชอบของเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขในความรับผิดชอบของ

หน่วยงาน โดยพิจารณาตามความพร้อมและบริบทของหน่วยงาน

1.3 บุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่รับผิดชอบของเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนและเข้าร่วมรับการส่งเสริมจริยธรรมให้กับตนเอง และหมู่คณะ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม

2.2 ควรทำการศึกษารูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข

2.3 ควรมีการทดลองใช้กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 และติดตามผลการทดลองใช้

2.4 ในการศึกษาจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข ควรเพิ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้รับบริการจากหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณธรรมและจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข*

พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพฯ : บริษัทยุทธธินทร์การพิมพ์

ดุสิต สมศรี. (2551). *การพัฒนาตัวแบบการบริหารแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทการกระจายอำนาจทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประดิษฐ์ อารยะการกุล. (2547). *การพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. ปริญญาโท วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2549) เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ.” วันที่ 27 กรกฎาคม 2549 ณ โรงแรมโฆษะ จังหวัดขอนแก่น.

- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2551). หลักการและแนวทางในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐ ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- สมพร อยู่ดี, อรุณญา เขาวลิต, วินดี สุทธิรังสี. (2547). การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยวิกฤตของโรงพยาบาล. สงขลานครินทร์สาร ปีที่ 23 ฉบับที่ 6 พ.ย. – ส.ค. 2548.
- สมชาย ภาคภาสวิวัฒน์. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- สายฝน เสกขุนทด. (2546). การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันราชภัฏราชนครินทร์. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิวลี ศิริไล. (2539). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริมม ไชยเชษฐ์, มยุรี วงศ์ศิริ และรัชนีกร อรรถวิภาค. (2550). การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมและศึกษาผล การปฏิบัติธรรมต่อการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. จังหวัดอุดรธานี.
- สุริย์มาศ สุขกสิ.(2550). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณ ศรีธรรมมา. (2552). ข้าราชการลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุขผิวดินวัยปีละ 160 คน. มติชนรายวัน ฉบับที่ 11499.