

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่เน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และประสบผลสำเร็จทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น อันเนื่องมาจากการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย แต่ทว่าการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ก็ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งโรคอุบัติใหม่หรือโรคระบาดซ้ำที่เป็นผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ โดยจะเน้นการพัฒนาาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างคนไทยให้มีความมั่นคงทางอาหารและการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาการแพทย์ทางเลือกและการแพทย์แผนไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ดังนั้นแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 จึงคำนึงถึงการพัฒนาอย่างบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อมุ่งสร้างระบบสุขภาพพอเพียง เพื่อสร้างสุขภาพดี บริการดี สังคมดี ชีวิตมีความสุขอย่างพอเพียง เชื่อมโยงกับการสร้าง สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ภายใต้แนวปฏิบัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2550) ดังนั้นทางกระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสุขภาพ เป็นแผนปฏิบัติราชการปี 2552-2555 และกระจายลงสู่ส่วนภูมิภาค ผ่านทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นศูนย์กลางการกระจายนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานลงสู่ระดับอำเภอและระดับท้องถิ่น โดยจะเป็นผู้รับเป้าหมายและแนวทางจากหน่วยงานระดับสูง มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และส่งต่อไปยังหน่วยงานระดับปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและประเมินการ โดยมีอิสระในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของตนเองในขณะเดียวกันยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นก็จะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันไปจนถึงหน่วยงานระดับล่างสุด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2547) และสถานีนามัยเป็นหน่วยงานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่เป็นนามธรรมให้เห็นเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ที่ชัดเจนขึ้น ผ่านการจัดทำเป็นโครงการสุขภาพต่างๆ เพราะโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน และแผนงานเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย (ประจักษ์ บัวผัน, 2550) โดย

หัวหน้าสถานีนามัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและบริหารโครงการสุขภาพ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานในระดับต่าง ๆ และรับแผนและนโยบายจากส่วนกลางและระดับอำเภอรวมถึงการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ร่วมกับชุมชน และนำมาจัดทำเป็นโครงการสุขภาพ ทำการวางแผนในการดำเนินงาน เช่น การจัดงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และประเมินผลในระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ รวมถึงเป็นผู้ประสานระหว่างสถานีนามัยและชุมชนให้ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อลดปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารและประสบการณ์ในการจัดทำโครงการ เพื่อให้โครงการสุขภาพที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้ผู้บริหารและการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลให้การจัดทำโครงการสุขภาพในระดับสถานีนามัยบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในบรรดางานทุกอย่างหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ดำเนินอยู่นั้น ไม่มีสิ่งใดสำคัญกว่าการบริหารหรือการจัดการ ทั้งนี้เพราะงานทางด้านการบริหารหรือการจัดการนี้จะเป็นงานสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกให้มนุษย์ทำงานได้โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (องชัย สันติวงษ์, 2537) การบริหารโครงการก็เช่นกัน ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน กล่าวคือ การบริหารงานที่ดี จะช่วยให้การดำเนินงานโครงการ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ประจักษ์ บัวผัน, 2550) เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ โดยมีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน งบประมาณที่ใช้ และให้เผยแพร่แผนการดำเนินงานให้ประชาชนรับทราบ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) ในทางตรงกันข้าม แม้ว่าโครงการนั้น ๆ จะออกแบบไว้ดี มีความเป็นไปได้ทางเทคนิค งบประมาณ และเงื่อนไขอื่นใดในระดับสูงก็ตาม แต่ถ้าการบริหารโครงการไม่ดี โครงการนั้นก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ การบริหารโครงการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการบริหารโครงการสุขภาพที่ดี ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การริเริ่มโครงการ ประกอบไปด้วย การนิยามโครงการ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การวางแผนโครงการและการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง ขั้นตอนที่ 2 คือ การนำโครงการไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การทบทวนการวางแผนโครงการ การดำเนินงานตามแผนงานโครงการ การควบคุมกำกับดำเนินงานตามโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 คือ การยุติโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผลการดำเนินโครงการ การสรุปผลการดำเนินโครงการ การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย การตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหาร และการรายงานผลการดำเนินโครงการ (ประจักษ์ บัวผัน, 2550)

ในการทำโครงการสุขภาพการบริหารโครงการเพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอ ยังมีสิ่งสนับสนุนให้การจัดทำโครงการสุขภาพประสบผลสำเร็จ คือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุจุดประสงค์

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ไปพร้อมกับการบรรลุเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง และทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ สำหรับผู้บริหารการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ต้องกำกับและติดตามอย่างใกล้ชิด ความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบไปด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Herzberg F. et al., 1990) ซึ่งจากการศึกษา การพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ธนมณฑนกร เจริญสวัสดิ์, 2552) และในการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สถานภาพของวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ดาวรุ่ง ตอนสมจิตร, 2551) และในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ประจักษ์ บัวผัน, 2551)

นอกเหนือไปจากการบริหารงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังปัจจัยที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องอื่นอีกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ ลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ร่วมกับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) และการสนับสนุนขององค์กร (Organization Support) (Schermerhorn et al., 2003) ซึ่งทางผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะประเด็น คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และการได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ ซึ่งจากการศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น (อดิศักดิ์ สุมาลี, 2552)

ในจังหวัดขอนแก่น สถานื่อนามัยจะมีการจัดทำโครงการสุขภาพต่าง ๆ ขึ้น ตามนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ของระดับจังหวัดและอำเภอ โดยการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานื่อนามัย จะต้องมีการปรับให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ และตรงกับความต้องการ ในการจัดทำโครงการนั้น เป็นหน้าที่ทุกคนที่จะร่วมกันดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งหัวหน้าสถานื่อนามัยจะเป็นตัวจักรสำคัญในการทำให้โครงการโดยทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกในการบริหารให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ แต่จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของการจัดทำโครงการสุขภาพของระดับสถานื่อนามัย พบว่า มีปัญหาทั้งในส่วนตั้งแต่การริเริ่มจัดทำโครงการสุขภาพที่หัวหน้าสถานื่อนามัยมักขาดการวางแผนการใช้งบประมาณที่จัดสรร ทำให้ไม่ได้จัดทำโครงการสุขภาพเท่าที่ควร และเมื่อจัดทำโครงการสุขภาพมักจะขาดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและคนในท้องถิ่น และในส่วนของการบริหารงานโครงการส่วนใหญ่ นั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารมากนักและขาดการประเมินผลและติดตามการดำเนินงานโครงการ (กฤษ ตะภา, 2552) อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ประจำของบุคลากรแต่ละคนมีมาก ผูกพันกับบุคลากรมีน้อย จนไม่สามารถออกติดตามประเมินผลงานได้ตามแผนที่วางไว้ (อดิเรก สีดาสถิตย์, 2550) ประกอบกับหลายการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงในการบริหารโครงการก็เช่นกัน โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานื่อนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานื่อนามัย คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ประจักษ์ บัวผัน, 2551) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานื่อนามัย ในจังหวัดขอนแก่น ศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับของการบริหารโครงการสุขภาพ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานื่อนามัย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดขอนแก่น สามารถนำไปใช้เป็นทิศทางในการวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการจัดทำโครงการสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพัฒนาการจัดทำโครงการสุขภาพให้แก่หัวหน้าสถานื่อนามัย จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

แรงจูงใจมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานื่อนามัย จังหวัดขอนแก่นหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

1.3.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

1.3.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจและระดับของการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

1.3.2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

1.3.2.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

1.4 สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2552) ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน 2552 ถึง กุมภาพันธ์ 2553

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้หัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.6.1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้หัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น เกิดความพอใจในงานและเป็นแรงจูงใจให้ยินดีทำงานให้แก่องค์การประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ สมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็น

ความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงานของ

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

1.6.1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้หัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานประกอบด้วย

1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของ

หน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

1.6.2 การบริหารโครงการสุขภาพ หมายถึง การที่หัวหน้าสถานีนอมาัย จังหวัดขอนแก่น ดำเนินกิจกรรมของโครงการสุขภาพที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาภายใต้ทรัพยากรที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1.6.2.1 การริเริ่มโครงการ หมายถึง การเริ่มต้นในการจัดทำโครงการตามกรอบนโยบายปัญหา และความต้องการขององค์การ โดยจัดทำเป็นร่างหรือข้อเสนอโครงการ เพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา ประกอบไปด้วย

1) การนิยามโครงการ หมายถึง การชี้ให้เห็นถึงปัญหา หลักการ หรือเหตุผล ตลอดจนชื่อและวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานหรือเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ หมายถึง การประเมินก่อนการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อประกอบการตัดสินใจว่า จะทำโครงการหรือไม่

3) การวางแผนโครงการ หมายถึง การกำหนดแผนงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

4) การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโครงการ ทั้งภายในและภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อโครงการ

1.6.2.2 การนำโครงการไปปฏิบัติ หมายถึง การจำแนกกิจกรรมโครงการออกเป็นส่วนย่อยๆ แล้วมอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยภายในองค์การ และ

กำหนดตัวบุคคลและวิธีการในการประสานงาน ทั้งกับระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและหน่วยงานนอกองค์กร การนำโครงการไปปฏิบัติจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบและเสนอแนะ เพื่อมิให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า หรือเกิดความผิดพลาดเสียหายอย่างรุนแรง หรือสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่เกิดผลประโยชน์ต่อโครงการตามเกณฑ์หรือตามเป้าหมายหรือตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1) การทบทวนการวางแผนโครงการ หมายถึง การตรวจสอบแผนโครงการที่ได้วางแผนไว้ในเบื้องต้นอีกครั้ง โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพจริง

2) การดำเนินงานตามแผนงานโครงการ หมายถึง การนำแผนงานโครงการที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในเบื้องต้นไปปฏิบัติ

3) การควบคุมกำกับการทำงานตามโครงการ หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และมีการเบี่ยงเบนออกไปอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใด ตลอดจนดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินตามแผนที่วางไว้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างไร ซึ่งต้องมีการบันทึกไว้เพื่อเป็นบทเรียน

4) การประเมินผลการดำเนินการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาংশี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการทำงานต่อไป หรือจะยุติการดำเนินงานโครงการ โดยหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น

1.6.2.3 การยุติโครงการ หมายถึง การสิ้นสุดหรือการปิดโครงการสุขภาพที่ดำเนินการ อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ระยะเวลาสิ้นสุด แล้วเสร็จตามแผน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารระดับสูงระงับโครงการ โครงการล้มเหลว เป็นต้น

1) การประเมินผลการดำเนินโครงการ หมายถึง การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการ ว่า เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดมากน้อยเพียงใดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน และพิจารณาংশี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ

2) การสรุปผลการดำเนินโครงการ หมายถึง การจัดการและรวบรวมผลการดำเนินโครงการที่แล้วเสร็จ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย หมายถึง การนำผลการดำเนินโครงการที่แล้วเสร็จไปพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระยะแรกที่เริ่มโครงการ

4) การตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหาร หมายถึง การประเมินทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ เงิน คน วัสดุ ที่คงเหลือหลังจากการดำเนินโครงการสิ้นสุด

5) การรายงานผลการดำเนินโครงการ หมายถึง การบันทึก รวบรวม ข้อมูล ผลการดำเนินโครงการและการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นรายงาน เสนอต่อผู้บริหาร ระดับสูง

1.6.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่น การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ

1.6.4 หัวหน้าสถานีนอนามัย หมายถึง หัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอนามัย

1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีนอนามัย สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารโครงการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอนามัย

