

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงการสุขภาพ
- 2.2 แนวคิดการบริหารโครงการสุขภาพ
- 2.3 การบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงการสุขภาพ

2.1.1 ความหมายของโครงการสุขภาพ

คำว่า “โครงการ” มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ Project และ Program ซึ่งหมายถึง ระบบการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมและรายละเอียดต่าง ๆ ของการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

คำว่า Project (โครงการ) และ Program (รายการปฏิบัติงานหรือในบางตำราแปลว่า โครงการงาน) แม้โดยทั่วไปจะมีความหมายที่คล้ายคลึงกันดังที่ได้กล่าวแล้ว แต่ในเชิงการวางแผนถือว่าเป็นแผนปฏิบัติงานที่ต่างระดับกัน กล่าวคือ โครงการเป็นกลุ่มกิจกรรมที่กำหนดขึ้นไว้เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแผน ส่วนรายการปฏิบัติงานหรือโครงการหมายถึงรายละเอียดในการดำเนินงานของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานตามโครงการ ฉะนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า รายการปฏิบัติงานหรือโครงการ คือส่วนประกอบของโครงการ และโครงการแต่ละโครงการ คือส่วนประกอบของแผน

ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ (2527) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด

ประชุม รอดประเสริฐ (2535) อธิบายว่า โครงการ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ โดยประกอบด้วย กิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน และคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า แผนงานนี้จะต้องเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดใน

การดำเนินงานจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีพื้นที่ในการดำเนินงาน มีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน

วิสูตร จิระดำเกิง (2543) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กิจการใด ๆ ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกำหนดเวลาเริ่มและสิ้นสุด การดำเนินงานจะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ กำหนดเวลาของงานต่าง ๆ คุณภาพของงานตามกำหนด

มยุรี อนุมานราชธน (2546) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันซึ่งเป็นการพยายามจัดกิจกรรมที่มีลักษณะพิเศษอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดที่สุดในการดำเนินงานให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต กิจกรรมดังกล่าวต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด

รัตนา สายคณิต (2547) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานชุดหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษต่างจากงานปกติและต้องทำให้สำเร็จภายใต้ข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ และได้ผลงานตรงตามที่กำหนด

ประจักษ์ บัวผัน (2548) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดยโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานและแผนงานเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย

ประจักษ์ บัวผัน (2550) กล่าวว่า โครงการสุขภาพ หมายถึง ชุดของกิจกรรมด้านสุขภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน โดยแต่ละกิจกรรมต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Paul Gaddis (1959 อ้างถึงใน ประชุม รอดประเสริฐ, 2535) กล่าวว่า โครงการ หมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานหนึ่งในองค์การที่มุ่งดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งเวลา งบประมาณ และวิธีการดำเนินงานเป็นตัวกำกับ

Little and Mirrlees (1974 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ตงยั้งศิริ, 2527) อธิบายว่าโครงการ คือ แผนงานหรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่มีการลงทุนทางด้านทรัพยากร ซึ่งสามารถทำการวิเคราะห์และประเมินผลได้โดยอิสระ นั่นคือถึงแม้ว่ากิจกรรมต่างๆ ก็ตาม แต่กิจกรรมที่จะถือว่าเป็นโครงการจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขต (Boundary) ชัดเจน เช่น มีสถานที่ตั้ง มีกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และมีขั้นตอนการผลิตและการลงทุน

Gittinger (1982) ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน นั่นคือจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีการใช้จ่ายเงินหรือมีการลงทุนเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ซึ่งจะทำให้กิจกรรมนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนในระยะเวลาที่กำหนด



Harold Kerzner (1998) ได้ให้ความหมายของ โครงการ หมายถึง กิจกรรม (Activity) หรือ งาน (Task) ชุดใดชุดหนึ่งซึ่งมีการระบุวัตถุประสงค์ (Objective) ที่ต้องการทำให้สำเร็จไว้อย่างแน่นอน ระบุวันเริ่มและวันสิ้นสุดโครงการ มีข้อจำกัดด้านเงินทุนและต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ (เช่น เงิน คน เครื่องจักร เป็นต้น)

สรุป โครงการสุภาพ หมายถึง ชุดกิจกรรมที่มีลักษณะแตกต่างไปจากงานประจำ อยู่ในส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนงาน มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมถึงงบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ และจะต้องมีกระบวนการที่จะทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยโครงการสุภาพนี้ จะเป็นการนำนโยบายและแผนงานจากระดับสูงหรือส่วนกลางมาสู่การปฏิบัติ โดยสถานีนโยบายภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีนโยบายจังหวัดขอนแก่น

2.1.2 ลักษณะของโครงการสุภาพ

ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ (2539) กล่าวถึง ลักษณะของโครงการ ว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) การมีวัตถุประสงค์

ทุกโครงการต้องมีวัตถุประสงค์ (Objective) ได้แก่ ผลลัพธ์ที่ต้องการจะบรรลุผล หรือ คือสิ่งที่โครงการมุ่งจะได้รับภายในเวลาที่กำหนด วัตถุประสงค์ของโครงการจึงเป็นข้อความของผลได้รับที่คาดว่าจะบรรลุผลเมื่อการผลิตผลผลิตของโครงการประสบผลสำเร็จ คำว่าประสบผลสำเร็จต้องมีลักษณะที่ในการวัด ซึ่งลักษณะที่ใช้วัดเรียกว่า “เกณฑ์วัดผลสำเร็จ (Success Criteria)” หรืออาจจะเรียกว่า “เป้าหมาย (Target)” ของผลผลิตหรือผลงานก็ได้ เป้าหมายหรือเกณฑ์วัดผลสำเร็จจึงเป็นมาตรฐานด้านปริมาณหรือคุณภาพที่ใช้วัดผลสำเร็จของการผลิตผลผลิตหรือผลงานสำคัญของโครงการ หรือใช้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ดังนั้น โครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ก็ต่อเมื่อผลผลิตหรือผลงานโครงการได้มาตรฐานที่ตามกำหนด เป้าหมายจึงเป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อวัดผลสำเร็จ ถ้าปราศจากเป้าหมายดังกล่าว วัตถุประสงค์ก็จะไม่สมบูรณ์

2) การมีขอบเขตที่ชัดเจน

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ แต่ละโครงการก็ต้องมีการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการให้แน่นอน และก่อนตกลงใจว่าจะมีกิจกรรมใด จะต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ว่ากิจกรรมนั้นมีผลเพียงพอที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ นอกจากนั้นจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาของการดำเนินงานให้แน่ชัดด้วยว่าจะเริ่มดำเนินการเมื่อไร และคาดว่าจะสิ้นสุดเมื่อใด ขอบเขตดังกล่าวนี้เรียกเป็นการทั่วไปว่าขอบเขตของโครงการ (Project Boundaries) ตามนี้ขอบเขตของโครงการจึงมี 2 ประเภท ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	
ห้องสมุดงานวิจัย	
วันที่.....	1 2 ส.ค. 2556
เลขทะเบียน.....	208835
เลขเรียกหนังสือ.....	

(1) ขอบเขตด้านกายภาพ (Physical Boundaries) ซึ่งได้แก่ ขอบเขตทางด้านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสนอเพื่อการดำเนินงาน และอาจรวมถึงขอบเขตด้านสถานที่ตั้งว่าจะดำเนินการอะไรที่ไหน การชี้ให้เห็นกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่จะดำเนินการนั้น ในภาษาการวิเคราะห์โครงการเรียกว่า การพรรณนาโครงการ (Project Description) ซึ่งเป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานสำคัญ ๆ ที่จะทำนั่นเอง

(2) ขอบเขตด้านระยะเวลา (Time Boundaries) ซึ่งได้แก่ ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงานตามที่คาดว่าโครงการนั้น ๆ จะสำเร็จเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้โดยทั่วไปจะสอดคล้องกับอายุของโครงการ

3) การมีสถานที่ตั้งของโครงการ

โดยทั่วไปโครงการต่าง ๆ ต้องการสถานที่ตั้งเพื่อดำเนินงาน และเมื่อได้เลือกสถานที่ใดเป็นที่ตั้งของโครงการแล้ว สถานที่ตั้งนั้นย่อมมีผลกระทบต่อโครงการทั้งทางด้านผลตอบแทนและค่าใช้จ่าย และทำให้การพิจารณาผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายสามารถเป็นไปได้ อย่างสมจริง สถานที่ตั้งจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในกระบวนการวางแผนและวิเคราะห์โครงการ เพื่อเลือกสถานที่ตั้งที่เหมาะสม สะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย

รัตน สบายคณิต (2547) อธิบายถึงลักษณะสำคัญของโครงการ มีดังนี้

1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) หรือผล (Result) ของโครงการอย่างชัดเจน โดยปกติจะระบุไว้ในรูปของต้นทุน กำหนดเวลา และผลงานที่ต้องการ

2) มีลักษณะพิเศษ (Unique) ของตนเอง ซึ่งหมายถึง ต้องทำสิ่งที่แตกต่างกันจากที่เคยทำ และแม้จะเป็นโครงการที่เคยทำอยู่เป็นประจำ งานที่ทำก็ยังคงแตกต่างกัน

3) ประกอบด้วยกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว (Temporary) โดยมีการระบุระยะเวลาเริ่มและสิ้นสุดโครงการ มีการจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมงานเพื่อดำเนินโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และมีสถานที่ของโครงการ (Project Office) เมื่อโครงการสิ้นสุดคณะทำงานจะสลายตัวไป (หรืออาจได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อทำโครงการอื่นก็ได้) และปิดสถานที่ทำการของโครงการ

4) มีการข้ามสายงานการบริหารองค์การ (Cut Across Organizational Lines) เพราะการดำเนินโครงการจะต้องเกี่ยวข้องกับแผนกต่าง ๆ หรือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญจากแผนกต่าง ๆ เช่น จากแผนกการผลิต การเงิน การตลาด เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจากแผนกต่าง ๆ เหล่านั้นจะต้องทำงานร่วมกันภายใต้การบริหารของผู้บริหารโครงการคนเดียวกันในการทำโครงการให้สำเร็จ จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ขึ้นได้ ซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะของแต่ละโครงการ

5) มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) หรือความเสี่ยง (Risk) ในการดำเนินโครงการ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับงานที่แตกต่างจากที่เคยทำมาก่อน อาจเป็นงานใหม่ที่ใช้เทคโนโลยี

ระดับสูง ซึ่งมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน หรือเป็นงานที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ก็ได้

6) องค์กรที่เป็นเจ้าของโครงการมีส่วนได้ส่วนเสีย (At Risks) เมื่อมีการทำโครงการขึ้น การดำเนินโครงการจะต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร และบางทีอาจจะต้องใช้ทรัพยากรมากกว่าที่ระบุไว้ เช่น ต้องใช้คนมากขึ้น ใช้เงินทุนเพิ่มขึ้น ซึ่งถ้าองค์กรไม่ให้การสนับสนุน ความล้มเหลวของโครงการอาจจะเป็นอันตรายหรือทำความเสียหายให้องค์กร หรือทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

7) มีกระบวนการ (Process) ของการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการภายใต้กระบวนการดังกล่าว โครงการจะต้องผ่านช่วงต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันของวงจรชีวิตของโครงการ (Project Life Cycle) ซึ่งแต่ละช่วงของวงจรจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ เช่น ลักษณะงาน คนทำงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ และลักษณะการบริหาร เป็นต้น

8) มีผู้บริหารโครงการ (Project Manager) ซึ่งรับผิดชอบบริหารโครงการให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้เงื่อนไขทางด้านเวลา งบประมาณ และผลงานที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ ประจักษ์ บัวผัน (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงการสุภาพ มีลักษณะ ดังนี้

1) โครงการต้องมีวัตถุประสงค์

โครงการทุกโครงการจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อให้เข้าใจง่ายและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนโครงการ การดำเนินงานตามโครงการ และการติดตามประเมินผลโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดขึ้นจะต้องสอดคล้องกับแผนงานหลักด้วย เพราะการทำโครงการที่ไม่ใช่โครงการเอกเทศ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับแผนงานหลัก การเขียนวัตถุประสงค์จะต้องคำนึงถึงลักษณะที่ 5 ประการ หรือ SMART ดังนี้

S=Specific (เฉพาะเจาะจง)/Sensible (เป็นไปได้): วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีความเฉพาะเจาะจง/มีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานโครงการ

M=Measurement (วัดได้): วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสามารถวัดและประเมินผลได้

A=Attainable (บรรลุได้): วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้

R=Reasonable (เป็นเหตุเป็นผล): วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติงาน

T=Time (เวลา)/Target (เป้าหมาย): วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องมีขอบเขตของเวลา/เป้าหมายที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน

2) โครงการต้องเป็นเรื่องของอนาคต

โครงการที่สร้างขึ้นส่วนมากมักจะเป็นการสร้างโครงการเพื่อแก้ปัญหาบางอย่าง ซึ่งปัญหานั้นอาจเกิดขึ้นในอดีต หรือเป็นปัญหาในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตก็ได้ บางโครงการก็เป็นโครงการที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาหรือเสริมงาน

ประจำในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น หรืออาจเป็นโครงการที่ริเริ่มขึ้นมาใหม่ก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามโครงการต้องเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติในอนาคต มิใช่ลักษณะงานที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเอามาเป็นโครงการ เพราะ เรื่องที่เกิดขึ้นในอดีตไม่สามารถที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงอะไรได้อีก ดังนั้น จึงไม่ควรนำลักษณะงานที่ทำไปแล้วมาเป็นโครงการ เพราะอาจประสบปัญหายุ่งยากจนถึงขั้นที่เรียกว่า ปฏิบัติงานไม่บรรลุผล การสร้างงานโครงการควรต้องมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะปฏิบัติอะไร และมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร มีวิธีการควบคุมกำกับและประเมินผลอย่างไร ซึ่งลักษณะเหล่านี้บ่งบอกถึงว่าสิ่งเหล่านั้นยังมิได้รับการปฏิบัติ แต่จะปฏิบัติในเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต

3) โครงการต้องเป็นงานริเริ่มและพัฒนา

ลักษณะงานที่สำคัญที่ทำให้งานโครงการแตกต่างไปจากงานประจำก็คือ งานโครงการเป็นการริเริ่มงานขึ้นใหม่ที่ต่างไปจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำทุกวัน (Routine) หากปฏิบัติงานประจำไม่เกิดปัญหาหรือแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้นโดยตัวของมันเองแล้วก็ไม่จำเป็นต้องสร้างโครงการขึ้นมา แต่หากจะยกระดับงานที่อยู่ประจำให้ดีขึ้นอาจใช้โครงการเข้ามาช่วยได้ ดังนั้น โครงการจึงต้องเป็นแนวคิดของการริเริ่มทำสิ่งใหม่ที่แปลกและคาดว่าจะได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่า จึงสมควรสร้างเป็นงานโครงการ

4) โครงการต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

โครงการจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาไว้ถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของโครงการ หากมีการดำเนินงานไปเรื่อย ๆ จะไม่ถือว่าเป็นโครงการแต่จะถือว่าเป็นงานประจำที่ทำตามปกติ ไม่มีเวลาสิ้นสุด จะสิ้นสุดก็ต่อเมื่อลาออกจากการทำงาน หรือเกษียณอายุจากการทำงาน การกำหนดระยะเวลาของโครงการแต่ละโครงการนั้นจะไม่เท่ากัน บางครั้งการอาจมีระยะเวลาโครงการสั้น บางโครงการอาจมีระยะเวลาของโครงการยาวนาน ขึ้นอยู่กับชนิดของแต่ละชุดกิจกรรม และระยะเวลาดำเนินงานของแต่ละชุดกิจกรรม ดังนั้นการทำโครงการจึงต้องมีการระบุระยะเวลาที่แน่ชัดว่าโครงการจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ทำที่วัน กี่เดือน กี่ปี และจะสิ้นสุดลงเมื่อไร เพื่อสะดวกที่จะสามารถประเมินประสิทธิภาพของการทำงานว่าเป็นตามแผนงานที่วางไว้หรือไม่ และทำให้สามารถเตรียมการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในงานโครงการได้ล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งเมื่องานโครงการจบลงก็จะสะดวกที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานเป็นงานประจำได้

5) โครงการต้องเป็นระบบและเป็นเอกเทศ

โครงการแต่ละโครงการจะต้องมีความเป็นอิสระหรือความเป็นเอกเทศ กล่าวคือ จะต้องมีการกำหนดขอบเขตของการทำงาน ขอบเขตในการบริหารและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ ความเป็นอิสระหรือความเป็นเอกเทศของโครงการไม่ได้หมายความว่าโครงการนั้น ๆ จะไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เพียงแต่โครงการหนึ่ง ๆ ต้องมีความเป็นเอกเทศในตัวของมันเอง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ วางแผน ควบคุม และติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ

6) โครงการต้องสามารถประเมินผลเปรียบเทียบกับโครงการอื่นได้

โครงการแต่ละโครงการจะต้องมีคุณสมบัติที่สะดวกในการประเมินผล เช่น โครงการทางด้านการพัฒนาต้องสามารถประเมินได้ว่าโครงการนั้นพัฒนาระบบขึ้นจากเดิมก่อนที่ จะมีโครงการมากน้อยเพียงใด เช่น พัฒนาให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นต่อปีจำนวนเท่าใด โครงการไม่ควรมีลักษณะที่สลับซับซ้อน เพราะหากซับซ้อนจนไม่สามารถประเมินผลได้ก็ไม่สามารถบอกได้ว่าโครงการนั้นสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ซึ่งเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง ต้องสามารถประเมินได้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ เพียงใด และสามารถเปรียบเทียบกับโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อจะได้วัดประสิทธิภาพการทำงานตามโครงการ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าจะทำโครงการนั้นต่อไปหรือไม่ จะขยายโครงการ จะปรับเข้ากับงานประจำ หรือยุติโครงการ

7) โครงการต้องมีกิจกรรม หรือรูปแบบการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกัน

โครงการหนึ่ง ๆ จะต้องประกอบไปด้วย กิจกรรมหลายด้านด้วยกัน ทั้งกิจกรรมที่เป็นส่วนบริหารจะจัดการโครงการ และกิจกรรมที่เป็นส่วนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นในการกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับโครงการในการดำเนินงานตามโครงการจะต้องมีการกระทำเป็นขั้นตอน และมีการตัดสินใจในเรื่องที่รวมถึงความแปรผันของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อโครงการมีอยู่ตลอดเวลาของการดำเนินงาน เรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวจะต้องผ่านการวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน

8) สถานที่ตั้งโครงการสุภาพ

โดยทั่วไปโครงการต่าง ๆ มักจะต้องมีสถานที่เพื่อการดำเนินโครงการ โดยจะต้องระบุให้แน่ชัดว่าจะตั้งอยู่ที่ใด เพราะสถานที่ตั้งของโครงการนี้นับว่ามีความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ตั้งของโครงการจะมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับการดำเนินงานในส่วนอื่น ๆ ของโครงการ เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินงาน ความสะดวกในการขนส่งและติดต่อสื่อสาร ความสะดวกเรื่องไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ผลตอบแทนของโครงการ รวมถึงสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อโครงการ ซึ่งแต่ละโครงการจะต้องพิจารณาเลือกหาสถานที่ตั้งของโครงการให้เหมาะสมที่สุดจากแง่มุมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

สรุป ลักษณะของโครงการสุภาพ ประกอบด้วย การมีผู้บริหารโครงการ มีวัตถุประสงค์ เป็นเรื่องของอนาคต มีการริเริ่มและพัฒนา โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน จะต้องมีความเป็นระบบและเป็นเอกเทศ โครงการต้องสามารถประเมินผลและเปรียบเทียบกับโครงการอื่นได้ มีกระบวนการในการทำงานที่มีรูปแบบการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกัน และมีสถานที่ตั้งโครงการ ซึ่งลักษณะของโครงการสุภาพจะช่วยให้หัวหน้าสถานีอนามัยซึ่งเป็นผู้บริหารโครงการทราบถึงลักษณะโดยธรรมชาติของโครงการสุภาพทำให้สามารถ

วางแผน และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับลักษณะของโครงการสุขภาพ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 วงจรชีวิตของโครงการ

โครงการทุกโครงการ มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเป็นวงจร (Cycle) เปรียบได้ เช่นเดียวกับวงจรชีวิตที่แตกต่างกัน หรืออาจมีหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์แตกต่างกัน ออกไปและมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ซึ่ง คลีแลนด์และคิง (1975 อ้างถึงใน รัตนา สายคณิต, 2547) แบ่งวงจรชีวิตเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1) ชั้นความคิดริเริ่มโครงการ (Conceptual Phase) เป็นการริเริ่มแนวคิดโครงการอย่างกว้างๆ วิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสี่ยงและผลกระทบต่อเวลา ต้นทุนค่าใช้จ่าย และการทำงาน รวมทั้งผลกระทบต่อทรัพยากรขององค์กร วิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการที่เป็นทางเลือกเพื่อหาคำตอบเบื้องต้นว่าควรจะทำโครงการหรือไม่

2) ชั้นกำหนดโครงการ (Definition Phase) เป็นขั้นที่สองของวงจรชีวิตของโครงการ เป็นขั้นที่วิเคราะห์โครงการให้ลึกลงไปว่า โครงการนั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง มากน้อยเท่าใด รวมทั้งกำหนดเวลา ต้นทุนค่าใช้จ่าย และผลงานที่ต้องการให้แน่นอนและสมจริง กำหนดปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องการเพื่อสนับสนุนให้โครงการเกิดขึ้นและดำเนินไปได้ เช่น นโยบายขององค์กร งบประมาณ วิธีการทำงาน เป็นต้น ระบุปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในโครงการ ในองค์กร และกับภายนอกองค์กร ระบุระดับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนของโครงการด้วย

3) ชั้นการผลิต (Production Phase) เป็นขั้นที่ได้จัดทำแผนโครงการโดยละเอียด ระบุทรัพยากร และวิธีการบริหารทรัพยากรที่ต้องการเพื่อสนับสนุนกระบวนการผลิต เช่น วัตถุดิบ แรงงาน ทุน เป็นต้น เริ่มทำการผลิต ก่อสร้าง หรือติดตั้งเครื่องจักร มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน และแบบฟอร์มเอกสารต่างๆ ให้พร้อม เช่น แบบฟอร์มการเบิกจ่ายเงิน การบันทึกเวลาทำงาน การเบิกจ่ายวัสดุ เป็นต้น

4) ชั้นปฏิบัติการ (Operational Phase) เป็นขั้นที่ 4 ของวงจรชีวิตของโครงการ ในขั้นนี้เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ เช่น มีการใช้ผลงานของโครงการ ซึ่งผู้ใช้อาจอยู่ในองค์กรเอง หรือเป็นลูกค้าขององค์กรก็ได้ ประสานผลงานของโครงการเข้ากับองค์กรที่เป็นเจ้าของ มีการประเมินโครงการด้านเทคนิค ด้านเศรษฐกิจและสังคม และประเมินระบบสนับสนุนต่างๆ ว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติการจริงๆ ตามแผนโครงการหรือไม่

5) ชั้นปิดโครงการ (Divestment Phase) ในขั้นสุดท้ายของวงจรชีวิตโครงการนี้ คือ การยุติโครงการ มีการถอนทรัพยากร (เช่น คน เครื่องจักร) คืนองค์กรหรือโยกย้ายไปโครงการอื่น ระบุบทเรียนที่ได้จากโครงการเพื่อการพัฒนาโครงการอื่น

นอกจากนี้ ประจักษ์ บัวผัน (2550) ได้อธิบายถึงวงจรชีวิตของโครงการว่าแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

1) ขั้นตอนการกำหนดแนวคิดของโครงการ (Step of Conceptualization) เป็นการวางหลักการในการจัดทำโครงการ กำหนดแนวคิดที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ ประกอบด้วยประเด็น การสร้างงานใหม่ แก้ไขงานเดิม การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดประเด็นปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกที่จะไปถึงเป้าหมาย วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ (Project Appraisal) นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วย การกำหนดเป้าหมายงาน การกำหนดความรับผิดชอบ การกำหนดลักษณะเฉพาะของทรัพยากรทางการบริหารที่เกี่ยวข้อง

2) ขั้นตอนการวางแผน (Steps of Planning) เป็นการวางแผนในการดำเนินงานตามโครงการว่าจะทำอะไร เพื่ออะไร ขั้นนี้ประกอบด้วยประเด็น การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดพันธกิจต่างๆ การวางแผนด้านบุคลากร การวางแผนด้านงบประมาณ การวางแผนด้านทรัพยากร การจัดทำกำหนดการโครงการ กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารโครงการ การทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

3) ขั้นตอนการดำเนินการ (Step of Implementation) เป็นการดำเนินการตามแผนงานที่วางเอาไว้ ประกอบด้วยประเด็น การสื่อสารภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การควบคุมกำกับและประเมินผล การประเมินผลระหว่างดำเนินการ การบริหารเวลา การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ การทำงานของผู้จัดการโครงการ การมอบหมายงานให้ทีมงาน การกระจายทรัพยากร นอกจากนี้แล้วในขั้นตอนนี้ยังประกอบด้วย การรายงานผลการดำเนินงาน การจัดการ การเปลี่ยนแปลง การควบคุมคุณภาพของผลผลิตจากการดำเนินงาน และการพยากรณ์การดำเนินงานในอนาคต

4) ขั้นตอนสุดท้ายของโครงการ (Steps of Termination) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงานตามโครงการ และเป็นการประเมินผล ประกอบด้วยประเด็น การดำเนินโครงการต่อ การยุติโครงการ การขยายโครงการ และ การผสมเข้ากับงานปกติ ซึ่งนอกจากประเด็นเหล่านี้แล้วยังต้องมี การชี้แจงผลการดำเนินงาน การส่งต่อข้อมูลการดำเนินการ การส่งต่อทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการสรุปบทเรียน (Lesson Learn) ที่สำคัญในการดำเนินงานตามโครงการ

สรุป แม้จะมีการแบ่งวงจรชีวิตโครงการออกเป็นหลายขั้นตอนแตกต่างกันไป แต่โดยหลักแล้ววงจรชีวิตโครงการจะประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดแนวคิดและหลักการของโครงการ นั่นคือ การริเริ่มและกำหนดเป็นโครงการ รวมถึงกำหนดเป้าหมาย และความรับผิดชอบ เมื่อได้แนวคิดเกี่ยวกับโครงการแล้วจากนั้น ในขั้นตอนต่อไปจะทำการวางแผนในการดำเนินงาน คือ ขั้นตอนการผลิต การกำหนดวัตถุประสงค์ และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโครงการ และจากนั้นก็เข้าสู่ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่วางไว้ และขั้นตอนสุดท้าย คือ การปิดโครงการ นั่นคือ การสรุปผลการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงาน วงจรชีวิตของโครงการจะทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติและความเป็นไปของโครงการ หัวหน้าสถานื่อนามัยจังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดทำโครงการสามารถที่จะ

ปรับแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับวงจรดังกล่าว เพื่อให้โครงการสุขภาพสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและเกิดผลที่มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดการบริหารโครงการสุขภาพ

2.2.1 ความหมายการบริหารโครงการ

ประชุม โพธิกุล (2539) กล่าวว่า การบริหารโครงการ หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายใต้เงื่อนไขของเงิน เวลา และคุณภาพที่กำหนด เป็นการระดมและใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โครงการสำเร็จสมบูรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรที่ใช้รวมถึงทักษะต่างๆ สติปัญญา ความร่วมมือของทีมงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบข้อมูล เทคนิคต่างๆ และเงิน

วิสูตร จิระดำเกิง (2543) กล่าวว่า การบริหารโครงการ คือ การจัดการ การใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รัตนา สายคณิต (2547) กล่าวว่า การบริหารโครงการ คือ การทำหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ประจักษ์ บัวผัน (2550) กล่าวว่า การบริหารโครงการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาและภายใต้ทรัพยากรที่กำหนด

มยุรี อนุมานราชชน (2551) กล่าวว่า การบริหารโครงการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ/การบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณและเวลา วัตถุประสงค์ที่กำหนดอาจจะเป็นผลได้ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพหรือทั้งสองอย่าง

สรุป การบริหารโครงการสุขภาพ หมายถึง การจัดการกระบวนการในการดำเนินกิจกรรม โดยอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน โดยจะต้องบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และการบริหารโครงการสุขภาพนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการจัดการและขับเคลื่อนโครงการสุขภาพให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยตั้งอยู่บนฐานของทรัพยากรบริหารที่เหมาะสม ไม่สิ้นเปลือง นอกจากนี้การบริหารโครงการสุขภาพ ยังช่วยให้การดำเนินงานเกิดความพร้อม สะดวก รวดเร็ว และง่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงการที่จัดทำขึ้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของโครงการ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารโครงการสุขภาพ

ประจักษ์ บัวผัน (2550) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หรือล้มเหลวของโครงการใด ๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับการบริหารงาน กล่าวคือ การบริหารงานที่ดี จะช่วยให้การดำเนินงานตามโครงการ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละขั้นตอน ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้าม แม้ว่าโครงการนั้น ๆ จะออกแบบไว้ดี มีความเป็นไปได้ทางเทคนิคงบประมาณ และเงื่อนไขอื่นใดในระดับสูงก็ตาม แต่ถ้การบริหารโครงการไม่ดี โครงการนั้นก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ การบริหารโครงการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจำแนกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1) ทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และหน้าที่ต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน (Objective and Functions) ซึ่งทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงานและการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2) ทำให้เกิดการประสานงาน (Coordination) อย่างต่อเนื่องในแต่ละโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์รวมที่แผนแม่บท และนโยบายขององค์การ

3) ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency in Utilization of Sources) ในการจัดสรรทรัพยากรในโครงการ ควรคำนึงถึงความประหยัดที่สุดเท่าที่จะทำได้

4) ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Output and Effectiveness) ในการบริหารโครงการนั้น วัตถุประสงค์ข้อหนึ่ง ก็คือ ทำให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งก็คือ ผลลัพธ์สูงสุดจากการทำงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนมีการป้อนกลับ (Feedback) จากผลการทำงานนั้น เพื่อแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

สรุป การบริหารโครงการสุขภาพ จะช่วยให้การจัดทำโครงการสุขภาพในระดับสถานีนามัยของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้ดำเนินโครงการทราบถึงวัตถุประสงค์เป้าหมาย และหน้าที่ในการปฏิบัติ ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และเกิดการประสานงานกันของทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน โดยทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และทำให้โครงการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารโครงการสุขภาพ

รัตนา สายคณิต (2547) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารโครงการ คือ บริหารการใช้ทรัพยากรของโครงการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ ตรงตามเวลาที่กำหนด ภายในวงเงินงบประมาณ และได้ผลงานตามที่ต้องการ

ประจักษ์ บัวผัน (2551) กล่าวว่า การบริหารโครงการสุขภาพมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ ซึ่งมีการบริหารจัดการ หรือควบคุม

ทรัพยากรขององค์การจากการใช้กิจกรรมภายใต้เวลา ต้นทุน และการทำงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขขององค์การ โดยคำนึงถึงความประหยัดที่สุดเท่าที่จะทำได้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) โครงการสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
- 2) ใช้งบประมาณที่กำหนด
- 3) ได้ผลงานตรงตามที่ระบุไว้

สรุป วัตถุประสงค์ของโครงการ โดยหลักแล้ว คือ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตั้งอยู่บนข้อกำหนด คือ เสรีทันเวลา งบประมาณ ที่กำหนด และได้ผลงานตามที่กำหนด ดังนั้นจะเห็นว่าการบริหารโครงการมีความสำคัญในการที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.4 กระบวนการบริหารโครงการสุขภาพ

ฮาโรลด์ เคิร์ชเนอร์ (1998) อธิบายว่า กระบวนการบริหารโครงการที่สมบูรณ์หรือเต็มระบบนั้น จะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้

1) การริเริ่มโครงการ (Project Initiation) เป็นการเริ่มต้นในการจัดทำโครงการตามกรอบนโยบายปัญหา และความต้องการขององค์การ โดยจัดทำเป็นร่าง หรือข้อเสนอแนะโครงการ (Project Proposal) เพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา

2) การวางแผนโครงการ (Project Planning) เป็นการกำหนดกิจกรรมย่อย และเป้าหมาย ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของกิจกรรมย่อยนั้นๆ กำหนดค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และทรัพยากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้จัดการโครงการ และทีมงาน หรือผู้รับผิดชอบโครงการ

3) การวิเคราะห์โครงการ (Project Analysis) และการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ (Feasibility Study) เป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินค่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโครงการในด้านเทคนิค หรือวิชาการ (Technical Analysis) ด้านสังคม (Social Analysis) ด้านสถาบัน (Institutional Analysis) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Analysis) และด้านเศรษฐกิจและการเงิน (Economic and Financial Analysis) จะช่วยให้มองเห็นเป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละกิจกรรมของโครงการชัดเจนมากขึ้น และสามารถตัดสินใจเพื่อดำเนินโครงการได้อย่างมั่นใจ โดยมีความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดน้อย

4) การปฏิบัติตามโครงการ (Project Implementation) เป็นการดำเนินโครงการตามแผนโครงการที่กำหนดไว้ หรือนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ

5) การควบคุมโครงการ (Project Control) ซึ่งประกอบด้วย

(1) การติดตามโครงการ (Project Monitoring) เป็นการตรวจสอบและติดตามผลของโครงการ กิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การติดตามความก้าวหน้า การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ปรากฏจริง กับผลลัพธ์ที่คาดหวัง การวิเคราะห์ผลกระทบ และการปรับปรุงโครงการ

(2) การประเมินโครงการ (Project Evaluation) เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ หรือแผนงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์โดยรวมของโครงการ หรือแผนงาน เพื่อการปรับปรุงโครงการ หรือตัดสินใจเกี่ยวกับองค์การ (ยุติ หรือยุบเลิกโครงการ หรือขยายโครงการ หรือผสานเข้ากับงานประจำ)

6) การยุติโครงการ (Project Termination) เป็นขั้นตอนที่การดำเนินการของโครงการสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยผู้จัดการโครงการจะต้องรายงานผลการดำเนินโครงการต่อผู้บริหารระดับสูง หรือผู้มีอำนาจตัดสินใจ (Project Decision - Maker) เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานโครงการว่า ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือว่าการสิ้นสุดการปฏิบัติงานสำหรับโครงการนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2535) อธิบายว่า การบริหารโครงการเป็นงานชนิดหนึ่งที่มีผู้มีความเกี่ยวข้องทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือตามเป้าหมายที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยกระบวนการในการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการที่สำคัญหลายหลักการด้วยกันดังเช่นการวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) เป็นต้น

การวางแผน หมายถึง การดำเนินการในการรวบรวมแนวความคิดและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการจัดหรือร่างเป็นโครงการขึ้น และใช้ร่างโครงการนี้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ว่า ทำอะไร ทำไปทำไม ทำเมื่อใด ทำที่ไหน ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร การวางแผนโครงการเป็นขั้นตอนแรกๆ ที่ผู้บริหารโครงการหรือผู้เกี่ยวข้องต้องจัดทำและสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น จึงจะทำให้การดำเนินงาน หรือการบริหารโครงการด้วยดีและบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ

การจัดหน่วยงาน หมายถึง การจัดรูปแบบในการบริหารโครงการ รวมทั้งการจัดคนให้เข้ากับงานด้วยโดยจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดทำหน้าที่รับผิดชอบอะไร และประกอบ ด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนเท่าใด เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ควรมีอะไรบ้าง การจัดการหน่วยงานเป็นขั้นตอนที่แสดงถึงขอบข่ายงานระยะเวลาที่ต้องกระทำ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น และกลไกในการปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานหรือของโครงการ

การจัดหน่วยงานเพื่อการบริหารโครงการนั้นมีลักษณะคล้ายกับการจัดองค์การโดยทั่วไป คือ อาจจัดเป็นแบบการมีสายการบังคับบัญชาเพียงสายเดียว (Line-Form of Structure) หรือเป็นแบบสายการบังคับบัญชาและสายงานที่ปรึกษา (Line&Staff Form Structure) หรือเป็นแบบอิสระทางวิชาการ (Collegiate Staff) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับชนิดและขนาดของโครงการ เช่น ถ้าเป็นโครงการที่มีขนาดเล็กระยะเวลาในการดำเนินงานสั้นอาจใช้การจัดหน่วยงานแบบการมีสายบังคับบัญชาเพียงสายเดียวจะเหมาะสมกว่าเพราะมีคนไม่มาก และลักษณะของงานไม่สลับซับซ้อน เป็นต้น แต่ถ้าเป็นโครงการฝึกรอบรวมทางวิชาการน่าจะมีการจัดหน่วยงานแบบ

อิสระทางวิชาการจะเหมาะสมกว่า ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้วิทยากรและผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความ
 คิดเห็นทางวิชาการและเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมได้อย่างเสรี

อนึ่งการจัดหน่วยงานเพื่อการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้
 จัดแบ่งสายงานจะต้องคำนึงถึงหลายด้วยกัน กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงชนิดและขนาดของโครงการ
 ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ
 ความสะดวกสบายในการดำเนินงานจะต้องมีบ้างตามสมควรรวมทั้งสถานที่ที่ซึ่งจะต้องใช้เป็น
 ดำเนินงานโครงการด้วย

การอำนวยความสะดวก หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ
 ในการดำเนินโครงการให้บุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานทราบว่ามีขอบเขตในการปฏิบัติภารกิจ
 มากน้อยเพียงใด มีกิจกรรมใดบ้างที่จะต้องกระทำ และอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ใด
 หรือหน่วยใดหากมีปัญหาอุปสรรคหรือมีเรื่องต้องการการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ บุคคลใด
 หรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้กระทำหน้าที่นั้น นอกจากนี้การอำนวยความสะดวกไปถึงการ
 กำหนดรายละเอียด และการอนุมัติการเบิกจ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
 โครงการฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการอำนวยความสะดวกที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อการ
 บริหารโครงการเป็นสำคัญ

การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
 โครงการแต่ละกิจกรรม หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความสำเร็จของโครงการเป็นไป
 อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การควบคุมยังรวมไปถึงการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการ
 ดำเนินโครงการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ และเป็นการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่โครงการ
 ไปในตัว

อนึ่งกระบวนการบริหารโครงการอาจมีขั้นตอนหรือวิธีการที่มีชื่อเรียก
 ต่างกัน แต่โดยสรุปแล้วจะมีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ เช่น ในบางโครงการผู้บริหาร
 โครงการอาจใช้กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การจัดคนให้เข้ากับ
 งาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การรายงาน และการงบประมาณ เป็นต้น ความปลื้มก้อยใน
 รายละเอียดของกระบวนการ ดังที่กล่าวแล้วอาจขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระของงาน ขนาดของโครงการ
 ระยะเวลาของการดำเนินโครงการ และความรู้ความสามารถตลอดถึงประสบการณ์ของผู้บริหาร
 โครงการ

นอกจากนี้ ประจักษ์ บัวผัน (2550) กล่าวว่า การบริหารโครงการสุภาพ
 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก คือ การริเริ่มโครงการ ประกอบด้วย การนิยามโครงการ
 การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การวางแผนโครงการ และการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง
 ขั้นตอนที่ 2 คือ การนำโครงการไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การทบทวนการวางแผนโครงการ การ
 ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ การควบคุมกำกับดำเนินงานตามโครงการ การประเมินผล
 การดำเนินงาน และขั้นตอนสุดท้าย คือ การยุติโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผลการดำเนิน

โครงการ การสรุปผลการดำเนินโครงการ การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย การตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหาร และการรายงานผลการดำเนินโครงการ

สรุป การบริหารโครงการ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มโครงการ การนำโครงการไปปฏิบัติ และการยุติโครงการ โดยแต่ละขั้นตอนจะประกอบไปด้วย ขั้นตอนย่อยๆ เริ่มตั้งแต่ การนิยามโครงการ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การวางแผนโครงการ และการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง เมื่อได้ตัวโครงการที่จะจัดทำแล้ว ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนการนำโครงการไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย การทบทวนการวางแผนโครงการ การดำเนินงานตามแผนงานโครงการ การควบคุมกำกับการทำงานตามโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน และเมื่อได้ดำเนินโครงการแล้วก็จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารโครงการ คือ การยุติโครงการ โดยจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินโครงการ การสรุปผลการดำเนินโครงการ การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย การตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหาร และการรายงานผลการดำเนินโครงการ หากหัวหน้าสถานีนอานามัยจังหวัดขอนแก่น นำกระบวนการบริหารโครงการสุขภาพดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินโครงการจะช่วยให้การดำเนินโครงการของสถานีนอานามัยประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.5 ระบบการบริหารโครงการสุขภาพ

ประจักษ์ บัวผัน (2550) อธิบายว่า การบริหารโครงการจะเป็นไปได้ด้วยดี ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ คือ ประการแรกต้องมีทรัพยากรสนับสนุนในปริมาณที่เพียงพอ และมีคุณภาพที่เหมาะสม ประการที่สอง การดำเนินการโครงการทั้งการวางแผน และการควบคุมการดำเนินงานตามแผน จะต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และประการที่สาม ผู้บริหารโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในโครงการที่จะต้องทำเป็นอย่างดี โดยแต่ละคน แม้จะมีพื้นฐานวิชาการต่างกัน แต่จะต้องเข้าใจโครงการไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้โครงการ บรรลุถึงความสำเร็จด้วยดี ซึ่งการที่จะบรรลุความสำเร็จดังกล่าวได้นั้น จะต้องอาศัยการจัดระบบบริหารที่ดี จะต้องเกี่ยวข้องกับระบบย่อยเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้บริหารโครงการ (Project Manager) จะต้องสามารถผสมผสานระบบย่อยต่างๆ เข้าด้วยกัน อันประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ดังนี้

1) ระบบการจัดหน่วยงาน (Facilitative Organizational Subsystem) เป็นการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และสายงานของคณะผู้ดำเนินโครงการ เพื่อความชัดเจน และความคล่องตัวในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2) ระบบย่อยการควบคุมโครงการ (Project Control System) เป็นการจัดระบบกลไก มาตรการต่างๆ เพื่อให้โครงการบรรลุความสำเร็จตามกำหนดระยะเวลา และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยมีการตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และการรายงาน

ผลการดำเนินโครงการที่ชัดเจน จุดเน้นสำคัญของการจัดระบบย่อยการควบคุมโครงการ ก็คือ การตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบปริมาณ และคุณภาพของงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ

3) ระบบย่อยการบริหารข้อมูลโครงการ (Project Management Information Subsystem) เป็นการจัดระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

4) ระบบย่อยของเทคนิคและวิธีการ (Techniques and Methodology Subsystem) เป็นการใช้เทคนิค เช่น PERT CPM หรือวิธีการบริหารอื่นๆ ในการประเมินองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ไม่แน่นอน เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ

5) ระบบย่อยสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Ambience Subsystem) เป็นการพิจารณาถึงความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อของสังคม หรือบุคคลในสังคม ต่อวิธีการดำเนินโครงการ สภาพทางวัฒนธรรมของคนในสังคมดังกล่าว ว่ามีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการบริหารโครงการ กล่าวคือ หากโครงการที่คิดขึ้น ไม่สอดคล้องกับความเชื่อของสังคม ย่อมหมายถึงว่า โครงการนั้นจะไม่สามารถดำเนินโครงการได้ หรือว่าดำเนินการได้โดยไม่ราบรื่น เป็นต้น

6) ระบบย่อยการวางแผน (Planning Subsystem) เป็นการบริหารโครงการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลา จัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) ระบบย่อยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (Human Subsystem) เป็นการบริหารโครงการเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อการทำงานร่วมกันตามโครงการและให้การดำเนินโครงการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุป ระบบการบริหารโครงการสุขภาพ ประกอบไปด้วยระบบย่อยหลายๆ ระบบ ได้แก่ การจัดหน่วยงาน การควบคุมโครงการ การบริหารข้อมูลโครงการ ระบบย่อยของเทคนิคและวิธีการ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม การวางแผน และระบบย่อยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ โดยระบบทั้งหลายเหล่านี้ จะมีส่วนช่วยให้หัวหน้าสถานีนามัยซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโครงการ รับทราบ และมีความเข้าใจในโครงการมากขึ้น เพื่อช่วยในการบริหาร การเตรียมความพร้อม การประสานงาน และเป็นแนวทางในการดำเนินงานโครงการของสถานีนามัย รวมถึงการปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องโดยที่อาศัยความเข้าใจของระบบการบริหารเป็นส่วนช่วย

2.2.6 โครงสร้างการบริหารโครงการสุขภาพ

ประชุม รอดประเสริฐ (2535) กล่าวว่า โครงการเป็นภารกิจหรือเป็นงานที่ต้องกระทำหรือบริหารงานโดยคณะบุคคล โครงการหนึ่งๆ จะมีบุคคลหลายฝ่ายและหลายระดับรับผิดชอบอย่างน้อยที่สุดอาจจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ หมายถึง องค์กรบุคคลในระดับสูงซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ควบคุม อำนาจการ เร่งรัด ตรวจสอบ ประชาสัมพันธ์ จัดสรรค่าใช้จ่าย ประเมินผล และกำหนดรายละเอียดต่างๆ ในการบริหารโครงการโดยส่วนรวมหรือโดยทั่วๆ ไป

2) ระดับผู้ประสานงานโครงการ หมายถึง องค์กรบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการนำนโยบาย และแนวคิดที่ระดับผู้กำหนดนโยบายกำหนดขึ้นไว้ แยกเป็นแผนหรือโครงการเพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้โครงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ควบคุม ดูแล กำกับ ติดตามและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ระดับผู้ปฏิบัติงานด้วย

3) ระดับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรบุคคลซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ โดยอาจเป็นทั้งผู้เสนอโครงการหรือผู้เขียนโครงการและเป็นผู้ลงมือกระทำโครงการนั้นด้วยตนเอง ทั้งนี้โครงการที่กำหนดขึ้นจะต้องสนองความต้องการ หรือเกิดผลประโยชน์แก่ประชาชนหรือสังคมโดยส่วนรวม โครงการนั้นจึงจะได้รับการพิจารณาเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการจากหน่วยงานระดับประสานงาน และระดับกำหนดนโยบายโครงการซึ่งเป็นหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป

นอกจากนี้ ประจักษ์ บัวผัน (2550) อธิบายว่า การบริหารโครงการสุขภาพจะประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อยที่สุด 3 ระดับ คือ

1) ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ เป็นบุคคลระดับสูงซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและระเบียบ ข้อบังคับ การติดตาม เร่งรัด ตรวจสอบ จัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินโครงการและอำนาจการต่างๆ เพื่อการดำเนินโครงการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) ระดับผู้ประสานงานโครงการ เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการนำนโยบาย แนวคิด ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ระดับผู้กำหนดนโยบายกำหนดไว้ แยกเป็นแผนงาน หรือตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และนอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำปรึกษาในการดำเนินโครงการแก่ระดับผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ประจำโครงการด้วย

3) ระดับผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่ประจำโครงการ เป็นบุคคลซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำโครงการ ขึ้นตรงต่อหัวหน้างานในส่วนต่างๆ ของโครงการ ซึ่งมีศูนย์รวมที่สำนักงานโครงการ โดยอาจจะเป็นทั้งผู้เสนอโครงการ หรือผู้เขียนโครงการ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโครงการนั้นด้วยตนเอง โดยได้รับการเห็นชอบ และอนุมัติให้ดำเนินการจากหน่วยงานระดับประสานงาน และระดับกำหนดนโยบายโครงการตามลำดับ

สรุป โครงสร้างการบริหารโครงการสุขภาพ ประกอบด้วยบุคคล 3 ระดับ คือ ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย การจัดการ และอำนาจการ รวมไปถึง

การควบคุมและตรวจสอบ ระดับที่สองคือ ระดับผู้ประสานงานโครงการ จะเป็นผู้นำเอาแนวคิดหรือนโยบาย มาจัดทำเป็นแผนงานและกระจายให้กับระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ ซึ่งได้รับมอบหมายจากระดับประสานงาน หากหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น มีความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารนี้ จะช่วยให้การแบ่งหรือมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การดำเนินโครงการของสถานีนามัยเป็นไปอย่างรวดเร็วและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.7 ผู้บริหารโครงการสุขภาพ

ประจักษ์ บัวผัน (2550) กล่าวว่า การบริหารโครงการสุขภาพจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่คาดหวังนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโครงการ หรือผู้จัดการโครงการซึ่งเปรียบเสมือนหัวใจของความสำเร็จของการบริหารโครงการ นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แนวคิด การวางแผนโครงการ และการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปผู้บริหารโครงการแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการดำเนินงานโครงการทั้งหมด ซึ่งโดยปกติแล้ว มักจะเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป จึงมักได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหาร หรือผู้จัดการทั่วไปของโครงการ เป็นผู้อำนวยการความสะอาด ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีความรู้กว้าง ๆ ที่เรียกว่า “พหุสูต” มีอำนาจในการสนับสนุนอนุมัติโครงการ หรือตัดสินใจยกเลิกโครงการทั้งหมดของหน่วยงาน

2) ผู้บริหารโครงการระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการยกวางโครงการและนำโครงการไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งทำหน้าที่ในการประสานงานโครงการทั้งหมดขององค์การ เป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้าน หรือเฉพาะโครงการใดโครงการหนึ่ง จึงมักเรียกผู้บริหารโครงการระดับนี้ว่า “ผู้ชำนาญพิเศษ” (Technical Specialist) หรือผู้ชำนาญโครงการ (Project Specialist) โดยรับผิดชอบการดำเนินงานโครงการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินโครงการ เฉพาะโครงการที่รับผิดชอบ ตลอดจนการประสานงานกับโครงการอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการทั้งหมดขององค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ผู้บริหารโครงการ จะเป็นผู้ที่บุคคลสำคัญที่จะทำให้โครงการสามารถดำเนินการได้ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโครงการ มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย จัดการและอำนวยความสะดวกให้โครงการเป็นไปได้อย่างราบรื่น และผู้บริหารโครงการระดับปฏิบัติการ จะเป็นผู้ที่มีหน้าที่นำเอาร่างโครงการที่ได้มีการกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงการจัดการให้โครงการสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ

2.2.8 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโครงการสุขภาพ

รัตนา สายคณิต (2547) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโครงการให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี โดยในการบริหารโครงการจะต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ได้แก่

1) ผู้รวบรวมงาน (Integrator) ผู้บริหารโครงการเป็นผู้รวบรวมงานตามหน้าที่ของแผนกต่าง ๆ หรือฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งการที่จะทำหน้าที่นี้ได้ ย่อมหมายถึงว่า ผู้บริหารโครงการจะต้องมีความเข้าใจและคุ้นเคยกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารโครงการจะเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างหลาย ๆ ด้าน และสามารถรวบรวมงานหน้าที่ต่าง ๆ มาผสมผสานกันทำให้เกิดเป็นผลงานของโครงการ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโครงการเน้นวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ซึ่งแตกต่างกับผู้บริหารตามหน้าที่ที่เน้นวิธีการเชิงวิเคราะห์ วิธีการเชิงระบบไม่เป็นเพียงแต่การทำความเข้าใจส่วนย่อยหรือเฉพาะส่วนของระบบเท่านั้น แต่ยังทำความเข้าใจว่าส่วนย่อย ๆ นั้นจะปรับให้เข้ากันได้อย่างไร มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร ก่อให้เกิดผลกระทบ และได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในระบบอย่างไร

2) ผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารโครงการเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารของโครงการ เป็นผู้รับรายงาน รับคำร้องขอ และคำร้องเรียนต่าง ๆ เป็นผู้รับข้อมูลสารสนเทศจากภายนอกโครงการ อาทิ จากผู้บริหารองค์การมาถ่ายทอดให้กับทีมงานของโครงการ เป็นผู้สื่อสารและติดต่อกับผู้บริหารองค์การและบุคคลภายนอกโครงการ ในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศนี้ ผู้บริหารโครงการจะต้องสรุปและแปลข้อความหรือข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้รับข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการนั้น มีความเข้าใจโครงการเป็นอย่างดีในด้านต่าง ๆ อาทิ นโยบาย วัตถุประสงค์ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นต้น

3) ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้บริหารโครงการทำหน้าที่ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดสรรทรัพยากรให้แก่กิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของโครงการ การรักษาความสมดุลระหว่างตารางเวลายาน ต้นทุน และผลงาน

4) ผู้สร้างแรงจูงใจ (Motivator) ผู้บริหารโครงการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรในทีมงานมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ต้องการ ภายในงบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด การกระตุ้นให้บุคลากรมีมุ่งมั่นทำงานให้กับโครงการนั้น ผู้บริหารโครงการสามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนสั่งการ ซึ่งก็จะได้ความร่วมมือจากทีมงานได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโครงการสามารถสร้างแรงจูงใจในทางอื่น เช่น การให้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินอย่างเหมาะสม และการสนองความต้องการของบุคลากรด้านอื่น ๆ เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ ด้วยการให้คำชมเชย ค่ายกย่อง ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น และการให้เกียรติผู้ร่วมงาน เป็นต้น ผู้บริหารโครงการจะต้องพยายามทำให้ทีมงานมีความกระตือรือร้น มีจิตวิญญาณร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับโครงการ

5) ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารโครงการทำหน้าที่เป็นผู้ประกอบการเสี่ยงภัยในการดำเนินโครงการ โดยการจัดหาเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และทีมงาน เพื่อนำมาดำเนินโครงการให้ได้ผลงานที่ความต้องการ ภายในงบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งโครงการนั้นอาจจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ แต่ไม่ว่าโครงการจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ผู้บริหารโครงการจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในขั้นสุดท้าย

6) ผู้แสวงหาการเปลี่ยนแปลง (Chance Agent) ผู้บริหารโครงการเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ตื่นตัวตลอดเวลาในการพัฒนาหรือหาวิธีการใหม่ๆ ให้โครงการ เป็นผู้พร้อมที่รับแนวคิดใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ และยินดีต่อสู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่จะขัดขวางหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโครงการมักมุ่งอำนวยความสะดวกให้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่ส่งผลให้เป็นการเพิ่มขอบเขตของโครงการหรืองบประมาณของโครงการ หรือไม่ทำให้ระยะเวลาของโครงการต้องยาวนานขึ้น

นอกจากนี้ ประจักษ์ บัวผัน (2550) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโครงการ มีดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายในการบริหารโครงการทั้งหมดขององค์การ
- 2) วางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 3) ระบุ และเลือกทรัพยากรดำเนินโครงการ
- 4) ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามกลยุทธ์และแผนที่วางไว้
- 5) แก้ปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ ในการดำเนินโครงการ
- 6) พัฒนาระบบการบริหารโครงการ เช่น ระบบข้อมูล เทคนิคการวัดผลการปฏิบัติงาน มาตรการในการควบคุมโครงการ และระบบย่อยต่างๆ เพื่อรองรับ หรือสนับสนุนการบริหารโครงการ ซึ่งจะเป็นการประกันว่าโครงการจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่กำหนดไว้
- 7) สร้างความเป็นผู้นำให้กับผู้บริหารโครงการทุกระดับ เพื่อให้โครงการทุกส่วนดำเนินไปด้วยดี ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้นำแต่ละระดับ
- 8) ทบทวนหรือสร้างนโยบาย และทิศทางในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง
- 9) ปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบโครงการ และวางโครงสร้างองค์การที่เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 10) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโครงการทุกระดับ
- 11) พัฒนาผู้บริหารโครงการทุกระดับ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- 12) จัดหาผู้ร่วมทีมงานที่มีความรู้และทักษะใหม่ๆ

สรุป บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโครงการ ประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบายในการบริหารโครงการในภาพรวมทั้งหมด วัตถุประสงค์ของโครงการ และทำการจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ เป็นผู้ประสานงาน เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงฝ่ายต่างๆ ในการดำเนินงาน เมื่อมีการดำเนินงานเกิดขึ้นต้องเป็นผู้ควบคุมและกำกับ เพื่อรักษาสมดุลระหว่างทรัพยากรและการดำเนินงาน หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจะทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ย จัดการ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความราบรื่น จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำมาทบทวนนโยบายหรือแนวทางที่ปฏิบัติ ตลอดจนต้องมีการหาแนวคิด หรือแนวทางในการพัฒนาใหม่ๆ โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานโครงการสุขภาพของสถานีนามัยเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

2.3 การบริหารโครงการสุขภาพของจังหวัดขอนแก่น

2.3.1 ลักษณะของโครงการสุขภาพของสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น

อุรินทร์ เขมฤกษ์อำพล (2552) อธิบายว่า โครงการสุขภาพของสถานีนามัย แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ ได้แก่ โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นจากนโยบายส่วนกลาง และโครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่

2.3.2 กระบวนการในการจัดทำโครงการ

1) โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นจากนโยบายส่วนกลาง

โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นจากนโยบายส่วนกลางนั้น จะเริ่มจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นรับนโยบายมาจากส่วนกลาง และจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นจะมีทุกฝ่ายและทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับอำเภอ ตำบล จากนั้นหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสถานีนามัย จะนำแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขของจังหวัด ไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขของแต่ละอำเภอ ซึ่งการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานีนามัยจะยึดแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขระดับอำเภอเป็นแนวทางหลัก

2) โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่

การดำเนินการจัดทำโครงการสุขภาพในระดับสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น จะสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นที่จัดทำขึ้น โดยแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้น จะให้ทุกฝ่ายและทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ จนกระทั่งถึงระดับสถานีนามัย เพื่อให้แผนที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และเหมาะสมกับการทำงานของทุกระดับ เมื่อได้แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดขึ้น จากนั้นทางอำเภอก็จะใช้แผนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ

อำเภอ และจัดทำแผนงาน โครงการของแต่ละอำเภอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาแต่ละพื้นที่ ซึ่งในการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานีนามัยแต่ละแห่งนั้นจะยึดแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขระดับอำเภอร่วมกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่

2.3.3 งบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการสุขภาพ ได้แก่

- 1) งบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (UC) ในรูปแบบของงบเงินบำรุงของสถานีนามัย และงบแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่
- 2) งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของกองทุนสุขภาพระดับตำบล
- 3) งบบริจาค

2.3.4 ขั้นตอนการดำเนินโครงการสุขภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

1) การริเริ่มโครงการ เป็นการเริ่มต้นในการจัดทำโครงการตามกรอบนโยบาย ปัญหา และความต้องการขององค์การ โดยจัดทำเป็นร่างหรือข้อเสนอโครงการ เพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา ประกอบไปด้วย

(1) การนิยามโครงการ เป็นการชี้ให้เห็นถึงปัญหาในพื้นที่ หลักการ หรือเหตุผล ตลอดจนชื่อและวัตถุประสงค์ของโครงการที่จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อการทำงานหรือเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การนิยามโครงการ นิยามจากนโยบาย สถิติในพื้นที่ ผลจากการทำประชาคม ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสถานีนามัย ทราบถึงปัญหาของพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ จึงเขียนโครงการสุขภาพขึ้น และกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในระดับจังหวัด และอำเภอ แล้วยื่นเสนอขออนุมัติโครงการต่อสาธารณสุขอำเภอ หรือเสนอต่อ CUP Board รวมทั้งหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแหล่งงบประมาณที่จะใช้ดำเนินโครงการสุขภาพนั้น ๆ

(2) การวางแผนโครงการ เป็นการกำหนดแผนงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสถานีนามัยจะมีการประชุมวางแผนงาน เพื่อมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

2) การนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นการจำแนกกิจกรรมโครงการออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วมอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยภายในองค์การ และกำหนดตัวบุคคลและวิธีการในการประสานงาน ทั้งกับระหว่างหน่วยงานภายในองค์การและหน่วยงานนอกองค์การ การนำโครงการไปปฏิบัติจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

(1) การดำเนินงานตามแผนงานโครงการ เป็นการนำแผนงานโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ในเบื้องต้นไปปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสถานีนามัยและบุคลากรในสถานีนามัย ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการโครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้น เป็นต้น

(2) การควบคุมกำกับดำเนินงานตามโครงการ เป็นการติดตามตรวจสอบ และการประเมินการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และมีการเบี่ยงเบนออกไปอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใด ตลอดจนดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินตามแผนที่วางไว้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างไร ซึ่งต้องมีการบันทึกไว้เพื่อเป็นบทเรียน ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสถานีนามัยมีการประชุมติดตามงาน อุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการให้จัดทำรายงานการดำเนินงาน เพื่อควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นต้น

(3) การประเมินผลการดำเนินการ เป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาংশี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการจัดทำโครงการก็จะมีการประชุม เพื่อรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและหาหนทางแก้ไข เป็นต้น

3) การยุติโครงการ เป็นการสิ้นสุดหรือการปิดโครงการสุขภาพที่ดำเนินการอาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ระยะเวลาสิ้นสุด แล้วเสร็จตามแผน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารระดับสูงระงับโครงการ โครงการล้มเหลว เป็นต้น ประกอบด้วย

(1) การประเมินผลการดำเนินโครงการ เป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการ ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดมากน้อยเพียงใดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน และพิจารณาংশี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ โดยในส่วนของจังหวัดขอนแก่นจะพิจารณาผลของโครงการโดยดูจากด้านปริมาณ (Output) เป็นหลัก โดยจะเปรียบเทียบผลการดำเนินงานโครงการแต่ละโครงการกับตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและอำเภอเป็นหลัก ซึ่งการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานในการจัดทำแต่ละรายโครงการนั้นมักไม่มี จึงไม่มีการประเมินผลเป็นรายโครงการและไม่มีการจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในการประเมินโครงการแต่ละโครงการอย่างชัดเจน

(2) การสรุปผลการดำเนินโครงการ หมายถึง การจัดการและรวบรวมผลการดำเนินโครงการที่แล้วเสร็จ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดยในส่วนของจังหวัดขอนแก่น จะสรุปผลการดำเนินโครงการและนำเสนอผลงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเฉพาะโครงการตามนโยบายเน้นหนักในแต่ละปีงบประมาณ

(3) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย หมายถึง การนำผลการดำเนินโครงการที่แล้วเสร็จไปพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระยะแรกที่เริ่มโครงการ โดยในส่วนของสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น การจัดทำโครงการสุขภาพของระดับสถานี

อนามัยจะไม่มีกำหนดเป้าหมายและมีการประเมินผลเป็นรายโครงการ แต่ในการประเมินผลจะยึดตัวชี้วัดในระดับจังหวัดและอำเภอเป็นหลัก เช่น กำหนดตัวชี้วัดให้อัตราป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกไม่เกิน 50 ต่อประชากรแสนคน ซึ่งทางสถานีอนามัยอาจจะจัดทำเป็นโครงการหลายโครงการ เช่น โครงการกำจัดลูกน้ำยุงลาย โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคไข้เลือดออก เพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนด

(4) การรายงานผลการดำเนินโครงการ เป็นการบันทึก รวบรวมข้อมูล ผลการดำเนินโครงการและการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นรายงาน เสนอต่อผู้บริหารระดับสูง ในส่วนของจังหวัดขอนแก่น การรายงานผลการดำเนินโครงการมักจะไม่มีการจัดทำเป็นเอกสารรายงานเป็นรายโครงการ แต่จะอยู่ในรูปแบบของระบบรายงาน เช่น รายงานข้อมูล 18 แฟ้ม รายงานการควบคุมป้องกันโรค รายงานการคัดกรองกลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน เป็นต้น และในบางโครงการ เช่น โครงการตามนโยบายเน้นหนักในแต่ละปีจะนำผลของโครงการเสนอในที่ประชุม

สรุป การจัดทำโครงการสุขภาพจังหวัดขอนแก่นจะจัดทำขึ้นจากนโยบายส่วนกลาง และจากปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ โดยจะสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดและอำเภอ ซึ่งสถานีอนามัยจะมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าวด้วย งบประมาณที่สนับสนุนจะมาจากหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และงบบริจาคต่างๆ การจัดทำโครงการสุขภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดทางสุขภาพที่กำหนดของจังหวัดและเพื่อแก้ไขสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ซึ่งขั้นตอนในการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานีอนามัยเริ่มด้วยกระบวนการริเริ่มโครงการ โดยจัดทำเป็นโครงการและยื่นเสนอขออนุมัติโครงการต่อสาธารณสุขอำเภอหรือ CUP Board องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่ออนุมัติแล้วจึงมีการวางแผนและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งในระหว่างนี้หัวหน้าสถานีอนามัยหรือผู้บริหารโครงการ จะมีการควบคุม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนและเพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความราบรื่น นอกจากนี้ยังเพื่อการตัดสินใจที่จะดำเนินการต่อหรือยุติโครงการ เมื่อระยะเวลาสิ้นสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือแล้วเสร็จตามแผนการดำเนินโครงการ จะทำการยุติโครงการ ซึ่งจะมีการประเมินผลการดำเนินโครงการเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น และจัดทำเป็นรายงานเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง หากผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานีอนามัย มีความเข้าใจในกระบวนการจัดทำโครงการสุขภาพ และกระบวนการบริหาร และสามารถนำไปประยุกต์ในการจัดทำโครงการสุขภาพ จะส่งผลให้การจัดทำโครงการสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นิตยา เพ็ญศิริินภา (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ และมีพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เสนาะ ดิยาวี (2546) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้น เพื่อสนองต่อความต้องการ ของตน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ธิติพร ตันยโชติ (2548) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึงแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม และรักษาพฤติกรรม รวมทั้งการกระทำต่างๆ หรือหมายถึงความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนของการกระทำนั้น

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการจัดบรรยากาศทำทนายการปฏิบัติงานผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติสิ่งต่างๆ ตามความคาดหวังที่สามารถจะสนองความพึงพอใจ แรงขับเคลื่อนอยากซึ่งเป็นแนวทางทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

Stephen P. Robbins (1993) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่า ความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ

Moorhead and Griffin (1995) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า กลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ

Hellriegel et al., (2001) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ ที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์
สรุป แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนภายในบุคคล ที่ทำให้เกิด การแสดงออกถึงความตั้งใจ พยายาม และเต็มใจในการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งแรงขับเคลื่อนนั้นเกิดจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อความพึงพอใจ และความต้องการของตนหรือองค์การ โดยมีเป้าหมายที่คาดหวัง รวมไปถึงรางวัล สิ่งตอบแทน

2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ เกิดจากแรงจูงใจ โดยปกติบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างโดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือ ในการบริหารองค์การใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการศึกษาพบว่า โดยปกติคนจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง 20-30% แต่เมื่อได้รับการจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น หากได้รับการจูงใจที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล (ไพฑูริย์ เจริญพันธ์วงศ์, 2540)

1) ความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากองค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถ สภาพแวดล้อมและการจูงใจ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ มีการริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับองค์การ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้การจูงใจยังช่วยดึงดูดให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การอีกด้วย

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำหรืออำนวยการของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรทำงานตามวัตถุประสงค์ ขององค์การด้วยความเต็มใจ และด้วยความพยายาม นอกจากนี้ การจูงใจยังช่วยควบคุมพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวัง เพราะบุคลากรที่ได้รับการจูงใจจะมีแรงผลักดันภายในตนให้มี

พฤติกรรมไปในทิศทางที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารไม่ต้องคอยตรวจตรากำกับอย่างใกล้ชิด

3) ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน ซึ่งนอกจากทำให้องค์การประสบความสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนต้องการไปพร้อมกันด้วย เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า การจูงใจเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นในหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนเพราะผลงานที่ได้ออกมาจะมีคุณภาพและปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถในการทำงานของผู้นั้น นอกจากนี้การจูงใจยังเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทำให้เลื่อมใส ศรัทธา รู้สึกมั่นคงในหน่วยงานและที่สำคัญพอใจและรักที่จะทำงานนั้น ทั้งยังเป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาทักษะและเจตคติในการทำงานให้มีระดับสูงขึ้น ฝ่าฝืนความรู้ความชำนาญเพิ่มเติม รวมทั้งคิดหาวิธีปรับปรุงหน่วยงานตลอดจนพัฒนาวิชาชีพของตนให้ทันสมัยและก้าวหน้า

โดยสรุปแล้ว แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหาร และบุคลากร เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน หากผู้บริหารใช้สร้างแรงจูงใจแก่หัวหน้าสถานีนามัย ผู้ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโครงการสุขภาพ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน ส่งผลดีต่อการจัดทำโครงการสุขภาพของสถานีนามัยที่จะประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.4.3 ประเภทและองค์ประกอบของแรงจูงใจ

ศิวิรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

- 1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ความต้องการ (Need) ทศนคติ (Attitude) ความสนใจพิเศษ (Special Interest)
- 2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล (Goals) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า (Knowledge of Progress) เครื่องล่อ (Incentives) บุคลิกภาพ (Personality)

สรุป ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอก ซึ่งเกิดจากทั้งตัวบุคคลเอง และเกิดจากแรงภายนอกที่มากระตุ้น แต่ไม่ว่าจะ

เกิดขึ้นจากที่ใด ก็จะทำให้บุคคลเกิดการต้องการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น โดยแรงจูงใจนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้หัวหน้าสถานีนอนามัยเกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน

2.4.3.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวว่ามีองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงาน องค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนในการจูงใจคนอยากทำงาน ได้แก่

- 1) งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงาน ทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำ มีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุด
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากเขามีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง
- 3) การให้การยกย่องสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง มีอยู่ในบุคคลทุกคน ทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง ผู้บังคับบัญชา ความมากน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกัน และเป็นสิ่งจูงใจให้การทำงานของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย
- 4) การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและให้อำนาจบารมี คนเป็นจำนวนมากต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้น จากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้สิ่งเหล่านั้นจากการทำงาน
- 5) ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวต่างๆ เช่น สูญเสียตำแหน่ง ความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมาก
- 6) ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่มีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเอง ความต้องการนี้ในบางคนรุนแรงมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไรจะทำให้เกิดแรงจูงใจต่ำ
- 7) โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะมีการเติบโตทางด้านทักษะวิชาชีพและประสบการณ์ต่างๆ การฝึกอบรม การดูงาน ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- 8) โอกาสในการก้าวหน้า เช่น ได้รับเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
- 9) เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงาน สำหรับบางคน เงินเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลสูงมากก็อาจเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลนั้นได้

10) สถานภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมองค์ประกอบ ทั้งด้าน ภายนอก และทางด้านจิตใจของสภาพสิ่งแวดล้อมในงาน

11) การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง สำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารต้องการความเป็นเลิศ

สรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจ คือ สิ่งที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การให้การยกย่องสถานภาพ การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและให้อำนาจบริหาร มีความมั่นคงและความปลอดภัย ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว โอกาสในการก้าวหน้า เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงาน สถานภาพของการทำงานที่ดี และการแข่งขัน หากสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวมาสร้างแรงจูงใจแก่หัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่นจะทำให้การบริหารงานหรือการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4.4 มลเหตุจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543) อธิบายว่า มลเหตุในการจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ กฎระเบียบ บรรยากาศในการทำงาน

2) เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการทำงาน

3) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4) เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งมีคุณค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5) ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

สรุป มลเหตุจูงใจในการทำงาน เป็นเหตุที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม เจตคติต่องาน และความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการบริหารโครงการของ

หัวหน้าสถานื่อนามัยจังหวัดขอนแก่นทั้งสิ้น หากทราบมูลเหตุจิตใจที่แท้จริงแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับหัวหน้าสถานื่อนามัยให้สามารถทำงานอย่างตั้งใจ กระตือรือร้น และเกิดประสิทธิภาพได้

2.4.5 หลักการและเทคนิคในการจูงใจ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ได้กล่าวถึงหลักการและเทคนิคในการจูงใจ รวมทั้งวิธีการจูงใจไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งหลักการและเทคนิคในการจูงใจ ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง หลักการสำคัญในการจูงใจ ดังนี้

1) การค้นหาปัจจัยแท้จริง ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการพิจารณาปัจจัยแห่งพฤติกรรม หากพบว่าพฤติกรรมใด ถูกชักนำหรือรักษาไว้ได้โดยมีปัจจัยภายในและภายนอกเป็นตัวกำหนด การจูงใจควรเน้นที่ปัจจัยภายนอกมากกว่าภายใน

2) การเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ แม้ว่าผู้บริหารจะสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมและสามารถรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ด้วยวิธีการทางลบ เช่น การลงโทษ การไม่ขึ้นเงินเดือน แม้ว่าพนักงานจะทำงานหนักก็ทำด้วยความไม่เต็มใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกได้ ผู้บริหารจึงควรใช้วิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ

3) การยึดมั่นในคุณธรรม การให้รางวัลตอบแทนต้องเหมาะสมกับงานที่ทำ และต้องให้อย่างเสมอภาคกับบุคคลที่ทำงานอย่างเดียวกัน และมีผลงานระดับเดียวกัน เพราะบุคคลมีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบการทำงานและผลตอบแทนของตนเองกับคนอื่น หากผู้บริหารเองแต่พิจารณาว่าการให้รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับผลงานที่บุคคลนั้นกระทำก็ยังไม่ถือเป็นการจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรยึดมั่นในระบบคุณธรรมในการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้ให้เทคนิคที่สำคัญในการจูงใจ คือ

1) เงิน (Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่มีความสำคัญในรูปของเงินเดือน หรือค่าจ้าง องค์การทุกแห่งใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นเพื่อแข่งขัน เพื่อจูงใจและดึงดูดบุคคลเอาไว้

2) การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ และเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อมหมายถึงการยอมรับและการผูกพัน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ

3) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) การออกแบบงาน การพัฒนางาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงาน จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานองค์การตลอดไป

สรุป หลักการและเทคนิคในการจูงใจ แบ่งเป็น การจูงใจในส่วนที่เป็นนามธรรมหรือความรู้สึกนึกคิด นั่นคือ เป็นการสร้างให้เกิดผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ปลอดภัย รัก และเป็นองค์กรเดียวกัน เมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีแล้วก็จะทำ

ให้มีความต้องการหรือความตั้งใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น และการจูงใจในส่วนที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น รางวัล เงินตอบแทน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสามารถนำเทคนิคดังกล่าวไปใช้ในการจูงใจหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่นเพื่อให้เกิดความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการบริหารโครงการสุขภาพได้แล้ว จะช่วยให้โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.4.6 วิธีการจูงใจ

มีผู้กล่าวถึงวิธีการจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

เวอร์เทอร์และเดวิส (1993 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยั้ง, 2543) กล่าวถึงวิธีการจูงใจสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1) การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส คอมมิชชั่น ส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น เงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย และสนองความต้องการด้านอื่น และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนกับปัจจัยที่จำเป็นในสังคม การให้สิ่งจูงใจเป็นเงินมีวิธีการหลายแบบ ได้แก่

ก. การจ่ายเป็นเงินตามผลงาน เป็นการจ่ายตามการรับงานเป็นชิ้น เมื่อทำงานสำเร็จแล้วก็ได้รับค่าตอบแทนตามชิ้นงานที่ตกลงกัน แต่อาจเกิดปัญหา เช่น คนงานไม่ลงรอยกัน วัสดุดิบเสียหายและอาจได้งานที่คุณภาพต่ำ

ข. การจ่ายตามระยะเวลาของการทำงาน เหมือนกับงานในระบบราชการ จะเริ่มด้วยเงินเดือนในระดับเดียวกัน และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์การว่านานเท่าไร วิธีนี้เป็นผลดีต่อสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ให้ความรู้สึกที่ดี มีใจรักองค์การ แต่คนมีความรู้วัยหนุ่มสาวอาจไม่พอใจเพราะเห็นผลช้า คนเก่งไม่มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่

ค. การจ่ายตามกำหนดเวลา วิธีการจ่ายเงินแบบนี้ถือว่า คนงานที่ทำงานในระยะเวลาเดียวกันควรจะได้รับค่าจ้างเดียวกันในงานที่เหมือนกัน แต่โดยข้อเท็จจริงคนที่มีความรู้ความสามารถอาจจะผลิตได้มากกว่าอีกกลุ่มหนึ่งในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้คนขาดการกระตือรือร้นในการทำงาน

ง. การจ่ายตามพื้นฐานความจำเป็น การจ่ายวิธีนี้ ถือว่าคนโสดมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าคนมีครอบครัว ดังนั้นจึงจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน อาจจะเป็นอาวุโส อายุและเพศ เป็นต้น

จ. การจ่ายตามความตกลงกัน หมายถึง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่างานชนิดนี้ ตามความสามารถนี้ ควรจะได้รับเงินเดือนขนาดไหน เป็นข้อตกลงของทั้งสอง

ฝ่าย การจ่ายในลักษณะนี้มีข้อพิจารณาอยู่ด้วยว่า มีความสามารถและเป็นความพอใจของทั้งสองฝ่าย

จ. การจ่ายตามผลกำไร เป็นการจ่ายที่ทำตามผลกำไรได้มากก็จ่ายมาก หมายถึง การแบ่งกำไรให้กับผู้ทำงาน วิธีนี้จะเป็นการรวมหุ้นกันทำงาน มีหุ้นส่วนร่วมอยู่ด้วย หรือเป็นส่วนตอบแทนภายหลัง พนักงานจะมีส่วนได้รับประโยชน์เมื่อมีกำไรเหลือ จึงมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจการอยู่ด้วย

(2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน มีวิธีการต่างๆ ดังนี้

ก. การแข่งขัน เช่น การประกวดผลงาน คนชนะก็จะได้รับเกียรติยศชื่อเสียง แต่ก็ควรระวังการอิจฉาริษยาที่ทำให้คนงานมุ่งชนะกันมากกว่าผลงาน

ข. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การไม่ถูกไล่ออกจากงานง่าย ๆ โดยขาดหลักประกัน ควรจะมีการกำหนดเวลาว่าจ้างหรืออายุงาน และมีหลักประกันในการทำงาน มีค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีประกันชีวิตในงานที่เสี่ยงอันตราย

ค. ความก้าวหน้า ทำให้เห็นผลงานของตนเองดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิต

ง. ความภาคภูมิใจ ดีใจเมื่อได้เห็นผลงานของตนเอง ผลงานที่ดีจะเป็นกำลังใจ ส่วนผลงานที่ไม่ดีก็จะมีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

จ. ฐานะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นความรู้สึกที่ทำให้อยากทำงาน เช่น มีสิทธิตัดสินใจและออกเสียงในการทำงานของกลุ่ม รู้จุดหมายปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการทำงานมากขึ้น

ฉ. การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าชมหากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น ขณะเดียวกันก็มีการตำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น ค่าชมเชยหรือสิ่งที่เป็นรางวัล รวมทั้งการลงโทษล้วนเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

ช. ให้งานที่เหมาะสม หมายถึง ให้งานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลให้งานตามถนัด ให้งานที่ไม่ง่ายและยากเกินไป จะสามารถทำงานให้ได้ดีขึ้น

ซ. การทำงานให้รู้สึกว่างานมีความสำคัญ หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความหมายต่อหน่วยงานของตนเอง ต่อสังคม จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น

ฅ. การลดความซ้ำซากจำเจ งานที่ซ้ำ ๆ ทุกวันจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงควรพยายามทำสิ่งที่ไม่ให้เกิดความซ้ำซากขึ้น เช่น การจัดระบบงานใหม่ การจัดสถานที่ทำงานใหม่

สรุป การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน อันหมายถึง เงินเดือน ค่าแรง และ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน อันหมายถึง การทำให้เกิดการแข่งขัน การทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย มองเห็นความก้าวหน้า มีความภาคภูมิใจ มีฐานะทางสังคม ได้รับรางวัลหรือมีการลงโทษ การทำงานที่เหมาะสม ความสำคัญของงานที่ทำ และความ

จำเจของงาน หากสามารถนำการจูงใจดังกล่าวไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่หัวหน้าสถานีนอมนัย จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ความตั้งใจ หรือกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการบริหารโครงการสุขภาพได้แล้ว จะช่วยให้โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2) การจูงใจด้วยงาน

การจูงใจด้วยงาน มีหลายวิธีด้วยกัน ดังนี้

(1) การหมุนเวียนงานเป็นการเปลี่ยนแปลงงานให้กับบุคคลในแนวนอน หรือในระดับเดียวกัน การหมุนเวียนงานมีสาเหตุมาจาก การที่ผู้บริหารต้องการสร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคคล โดยการเพิ่มประสบการณ์หรือทักษะให้และเพื่อสร้างความสนใจในการทำงานให้บุคคลมีโอกาสมสัมผัสกับความหลากหลายด้านทักษะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้าทายและตื่นตื้นกับงานใหม่ๆ

(2) การทำงานเป็นกลุ่ม วิธีการจูงใจแบบนี้มีแนวคิดที่ว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้ร่วมกันทำงานจะสามารถสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ แนวคิดดังกล่าวนี้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงาน โดยการสร้างกลุ่มงานขึ้นเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะสนองความต้องการทางสังคมแล้วยังช่วยสร้างความรู้สึกรักใคร่ปรองดองกัน และสามารถสนองความต้องการขั้นสูงได้

(3) การออกแบบงาน องค์การมักจะประสบปัญหาในการที่จะสนองความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับ ความต้องการความสำเร็จและความหวังในชีวิตแก่บุคลากรในองค์การ ทั้งนี้เพราะตำแหน่งงานบริหารระดับสูงมีอยู่อย่างจำกัด การจูงใจในการทำงานเพื่อสนองความต้องการดังกล่าวกระทำได้โดยการออกแบบงานให้น่าสนใจ นำตื่นตื้น และท้าทายมีอยู่ 2 วิธีคือ

ก. การขยายงาน (Job Enlargement) คือ การเพิ่มปริมาณงานให้ทำมากขึ้น การเพิ่มปริมาณงานควรเป็นงานในระดับเดียวกัน ทำให้งานน่าตื่นตื้นมากขึ้นเพราะต้องใช้ทักษะในการทำงานมากขึ้น การขยายงานเป็นวิธีที่จะช่วยจูงใจบุคลากรที่ต้องการทำงานเฉพาะด้านหรืองานที่มีลักษณะประจำ ซ้ำซากให้ทุ่มเทความสามารถให้กับงานมากขึ้น

ข. การเพิ่มความสำคัญให้กับงาน (Job Enrichment) วิธีการนี้เป็นการออกแบบงานให้น่าสนใจ โดยการกระจายอำนาจ หน้าที่ให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุม ตลอดจนการให้โอกาสบุคลากรเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

สรุป การจูงใจด้วยงาน มีหลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงงาน เพื่อลดความซ้ำซากจำเจ การทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคล และการออกแบบงานที่จะทำให้งานน่าสนใจขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการขยายงาน โดยการเพิ่ม

ปริมาณงานให้มากขึ้น และการเพิ่มความสำคัญให้กับงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้อำนาจ การมีส่วนร่วม การให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นของบุคลากร

3) การจูงใจด้วยการบริหารงาน

รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากร ให้ทำงานอาจแบ่งออกได้เป็นรูปแบบดังนี้

(1) การบริหาร โดยการควบคุม (Management by Control) จากสมมติฐานตามทฤษฎี X ของ McGragor (1960) ซึ่งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์ไม่ชอบที่จะมีความรับผิดชอบ แต่ก็พยายามแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้มากที่สุด จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีธรรมชาติตามทฤษฎีนี้จะไม่มีความสนใจในงาน และมีแรงจูงใจอยู่ที่ความต้องการพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้น การจูงใจจึงควรเน้นการบริหารแบบบังคับบัญชาหรือเผด็จการ การจูงใจด้วยการบริหารแบบใช้อำนาจนี้มีการควบคุมอย่างเคร่งครัด มีการข่มขู่ให้หวาดกลัวว่าไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการ และกำหนดโทษไว้สำหรับการหลีกเลี่ยงงานที่มีผลกระทบต่อ การสนองความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร การบริหารโดยการควบคุมนี้จะให้ผลการจูงใจในทันทีทันใดต่อองค์การ อาจสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการควบคุมสูงและต้องใช้เวลามากจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะการจูงใจแบบนี้ใช้จูงใจได้เพียงเพื่อให้บุคลากรทำงานตามที่กำหนดให้เท่านั้นและไม่เอื้อให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ลักษณะการบริหารงานแบบนี้เห็นได้ชัดในการบริหารแบบราชการ ซึ่งมีกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคลากรสนใจแต่ละทำงานให้ได้ตามที่กำหนดไว้เท่านั้นและไม่กล้าที่จะเสี่ยงดำเนินการใด ๆ ที่ขัดต่อกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

(2) การบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง (Management by Autonomy) จากสมมติฐานตามทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ที่ว่ามนุษย์ชอบกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีความสนุกสนานกับการทำงาน โดยจะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การรางวัลและวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับของตน ตลอดจนการเรียนรู้ที่จะยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบตามสถานการณ์ที่เหมาะสม จะเห็นว่าบุคคลที่มีความสามารถควบคุมตนเองและสั่งการตนเองได้ถ้าสถานการณ์เอื้ออำนวย ดังนั้น บุคคลจะมีความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นถ้าได้รู้ว่าสภาพแวดล้อมของงานเป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมให้อำนาจปกครองตนเอง ได้รับความไว้วางใจและได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ การบริหารโดยการให้การปกครองตนเองและแบบประชาธิปไตย จึงเป็นวิธีการจูงใจในการทำงานเพราะเป็นการบริหารที่ส่งเสริมธรรมชาติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคล

(3) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของ Drucker (1993) ใช้ได้กับการบริหารทุกระดับ ทุกเจ้าหน้าที่ ทั้งองค์การขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยไม่คำนึงว่าจะมีธรรมชาติแบบใด การบริหาร

โดยวัตถุประสงค์มีสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก บุคคลจะทำงานได้ดีถ้ากิจกรรมที่กระทำนั้นมีความสำคัญ คือ ได้รับความยอมรับและรู้สึกว่ากิจกรรมนั้น ๆ มีจุดมุ่งหมายในการกระทำสูง ประการที่สอง คนส่วนใหญ่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าได้รับรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์และคาดหวังจะได้รับรางวัลจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้ ดังนั้นการบริหารโดยวัตถุประสงค์จึงควรมีหลักการคือ อธิบายวัตถุประสงค์ให้เป็นที่เข้าใจ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ท้าทายและทำให้วัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับ อย่างไรก็ตาม การบริหารโดยวัตถุประสงค์ให้สามารถจูงใจในการทำงานควรคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐาน ดังนี้ เป้าหมายขององค์การ (Organization Goal) กระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์จะเริ่มต้นโดยที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป้าหมายขององค์การให้มีลักษณะครอบคลุมขอบเขตกว้าง ๆ ไปในเชิงปรัชญามากกว่าเชิงปฏิบัติ

สรุป การจูงใจด้วยการบริหารงาน แบ่งออกเป็น การบริหารโดยการควบคุม ที่จะเป็นไปในลักษณะเผด็จการ ซึ่งใช้สำหรับบุคลากรที่ไม่สนใจงาน และไม่ชอบมีความรับผิดชอบ ส่วนการบริหารโดยให้อำนาจปกครองตนเอง จะใช้ในผู้ที่มีความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการและควบคุมตนเองได้ ซึ่งการบริหารจะเป็นไปในลักษณะที่จะให้ควบคุมการทำงานด้วยตนเอง และการบริหารโดยวัตถุประสงค์นั้นยึดหลักที่ว่า ถ้าบุคคลจะทำงานได้ดีนั้น กิจกรรมที่ทำนั้นจะต้องมีความสำคัญ และบุคคลจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติ หากสามารถนำการจูงใจดังกล่าวไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่หัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดขอนแก่นเพื่อความตั้งใจ หรือกระตือรือร้นในการบริหารโครงการสุขภาพได้แล้ว จะช่วยให้โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541) ได้จำแนกวิธีการของการจูงใจ เป็น 3 วิธี คือ

- 1) การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมติเชื่อว่าคนทุกคนต่างไม่ชอบงาน แต่ถ้าหากพนักงานได้รู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็จะยอมปฏิบัติงานด้วยดี ตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่ได้รับ
- 2) การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลตอบแทนโดยเข้ากับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้โดยตรง ภารกิจเกี่ยวกับงานที่ทำท่าจะมีการระบुชัด โดยขณะเดียวกันค่าจ้างเงินเดือนก็จะมีระบุไว้ชัดเจนตามข้อสมมติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่า หากพนักงานทำงานดีจนได้รางวัลตามผลงานแล้ว เขาก็จะพยายามทำให้ดีต่อไปอีกเรื่อยไป การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและการเร่งผลผลิต
- 3) การจูงใจตามหลักการตอบสนองตามความต้องการ แนวทางตามวิธีนี้จะกว้างกว่าโดยยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของคน และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้เขาได้มากที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า คนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารมุ่งพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นไปเรื่อย ๆ แล้ว พลังจูงใจของพนักงานก็จะพัฒนาสูงขึ้น จะส่งผลเป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนา ทั้งคุณภาพและปริมาณงาน จะเป็นผลดีในระยะยาว ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้เสร็จ ได้ดีก็ด้วยคุณภาพจากความคิดริเริ่มของคน และการรู้จักควบคุมตนเองโดยตัวผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

สรุป วิธีการจูงใจ แบ่งเป็น 3 วิธี ได้แก่ การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน คือ ถ้าปฏิบัติงานก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน และการจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเป็นการให้รางวัลตอบแทนตามผลงานที่เกิดขึ้น ส่วนวิธีสุดท้ายเป็นการจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ กล่าวคือ การจูงใจโดยการกระตุ้นความต้องการพื้นฐานของคน หรือช่วยตอบสนองความพอใจของคนให้ได้มากที่สุด เพื่อเป็นการเหนี่ยวนำให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน หากสามารถนำการจูงใจดังกล่าวไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่หัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ความตั้งใจ หรือกระตือรือร้นในการบริหารโครงการสุขภาพได้แล้ว จะช่วยให้โครงการสุขภาพที่จัดทำขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.4.7 ทฤษฎีการจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2543), สร้อยตระกูล (ตียนนท) อรรถมานะ (2545), เสนาะ ตีเยาว์ (2546) และคนองยุทธ กาญจนกุลและคณะ (2546) ได้จำแนกทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

2.4.7.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจหรือทฤษฎีความต้องการ (Content Theory)

เป็นทฤษฎีที่เน้นในสาระสำคัญว่า ความต้องการของคนทำให้เกิดการจูงใจ หากคนไม่มีความต้องการ การจูงใจก็เกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นพลังภายในที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะพยายามบำบัดความต้องการนั้น ความต้องการของคนเป็นเสมือนบัญชีแสดงสิ่งของที่คนต้องการและจะดำเนินการเพื่อให้ได้สิ่งของนั้น เมื่อผู้บริหารรู้จักความต้องการเหล่านั้นก็จะจัดระบบค่าตอบแทนขององค์การให้ตอบสนอง และเสริมแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ให้ไปสู่เป้าหมายนั้น ขณะเดียวกันเป้าหมายขององค์การก็สำเร็จด้วย โดยทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจของอี อาร์ จี ทฤษฎีการจูงใจหรือสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก และทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้หรือการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคิลแลนด์

2.4.7.2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลได้เลือกพฤติกรรมทางเลือกบางอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา และพวกเขาได้ประเมินความพอใจอย่างไรภายหลังจากได้บรรลุเป้าหมายของพวกเขาแล้ว ทฤษฎีกระบวนการจะพยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายใต้จิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย



2.4.7.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้มักถูกเรียกว่า การกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงผลที่ติดตามมาของการกระทำในอดีตจะมีอิทธิพลต่อการกระทำในอนาคต บุคคลจะมีอิทธิพลอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะว่าในอดีตพวกเขาเรียนรู้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผลผลิตตามมาที่ให้ความพอใจกับเขาและพฤติกรรมอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับผลผลิตตามมาที่ให้ความพอใจ ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรง

ตารางที่ 1 ทฤษฎีการจูงใจในกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือความต้องการ ทฤษฎีกระบวนการ และ ทฤษฎีการเสริมแรง

กลุ่มทฤษฎี	คุณลักษณะ	ทฤษฎีการจูงใจ	ตัวอย่างทางบริหาร
ทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือ ทฤษฎีความต้องการ	มุ่งที่ความต้องการซึ่ง ปัจจัยกระตุ้น ผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรม	1. ทฤษฎีลำดับความต้องการ 2. ทฤษฎีสองปัจจัย 3. ทฤษฎีฮีอาร์จี 4. ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การจูงใจโดยการ ตอบสนองความ ต้องการของ บุคคลด้วยเงิน ตำแหน่ง ความสำเร็จ
ทฤษฎี กระบวนการ	มุ่งที่กระบวนการทาง ความคิดที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมบุคคล	1. ทฤษฎีความคาดหวัง 2. ทฤษฎีความเสมอภาค 3. ทฤษฎีการกำหนด เป้าหมาย	การจูงใจโดยการ ทำให้บุคคลรับรู้ว่ การใช้ความ พยายามผลการ ปฏิบัติงานหรือ รางวัลเป็นสิ่งที่น่า พอใจ
ทฤษฎีการ เสริมแรง	มุ่งที่การทำให้บุคคล เรียนรู้จากการ เสริมแรงทำให้มีการ แสดงพฤติกรรมที่ ต้องการซ้ำ และลด พฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์	1. ทฤษฎีการเสริมแรง	การจูงใจโดยให้ รางวัลกับ พฤติกรรมที่ ปรารถนา

ที่มา: คนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ (2546)

การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง ในสาขาวิชา พฤติกรรมองค์การเพราะการศึกษาเรื่องการจูงใจจะทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมของ บุคคลโดยตรงและอาจก้าวไปถึงระดับการทำนาย รวมถึงการควบคุมของพฤติกรรมบุคคลใน องค์การด้วย สำหรับทฤษฎีการจูงใจทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ทฤษฎีเชิงเนื้อหา จะเน้นถึงสภาวะความ ขาดแคลนซึ่งกลายเป็นความต้องการอันเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม ความต้องการเป็นเรื่องที่เข้าใจ ง่าย สามารถนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติได้ดี นอกจากนั้นยังสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรม บุคคลในองค์การได้ดีกว่าทฤษฎีกลุ่มอื่น ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มของทฤษฎี เชิงเนื้อหา ดังนี้

1) ทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือทฤษฎีความพอใจ หรือทฤษฎีความต้องการ (Content Theory)

(1) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการ ของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงาน ที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มาสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ก. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งสร้างความพึงพอใจ ในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของ งานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

- การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับ หรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือ การดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการ ยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

- ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำ หรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการ สร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

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

ข. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอริชเบิร์ก กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

- เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

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

- นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

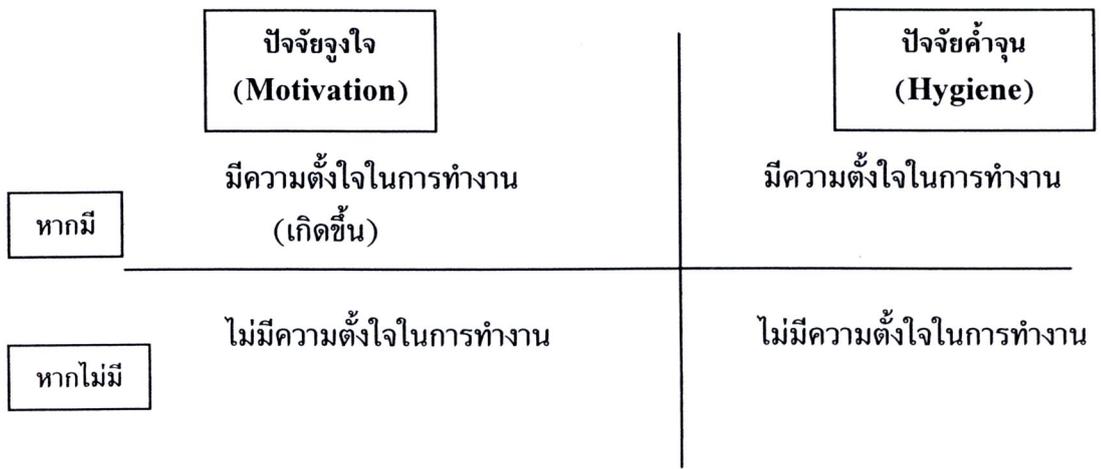
- สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

- สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

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

นอกจากนี้ เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2545) ได้เปรียบเทียบให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
ที่มา: เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2545)

จากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ที่มนุษย์ยังพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่ง ในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivation Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กร อย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้นไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547)

(2) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow (1970) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับชั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ก. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอนและการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

ข. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ค. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

ง. ความต้องการการยกย่องหรือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากผู้อื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

จ. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) ความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

(3) ทฤษฎีการจูงใจของอีอาร์จี

ทฤษฎีจูงใจ ERG ของ Alderfer (1980 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับชั้นความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

ก. ความต้องการในการอยู่รอดหรือความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ [Existence Needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม

ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

ข. ความต้องการความสัมพันธ์ [Related Needs (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการการยกย่อง

ค. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth Needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการ การยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี แต่การที่จะเลือกใช้ทฤษฎีให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร จากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ พบว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์กมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์การที่เป็นองค์การของราชการที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด และเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดขอนแก่น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ก็มีลักษณะที่แตกต่างไปสำหรับแต่ละคน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์กมาเป็นแนวทางในการศึกษา

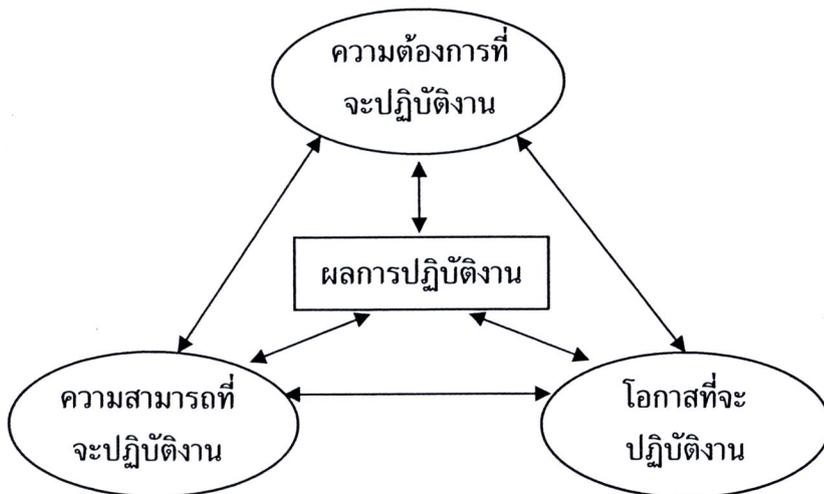
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ

2.5.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายท่านดังนี้

บลูมเบิร์กและพรินเกิล (1982 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เกิดจากความสัมพันธ์ของหน้าที่ 3 ประการ คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ดังภาพที่ 2

ผลการปฏิบัติงานจะเกิดจากบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ มีโอกาสในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นบุคคลจะต้องมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยความต้องการที่จะทำงานจะไม่เพียงแต่ทำงานให้เสร็จ แต่จะเป็นส่วนประกอบของการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเรียกความต้องการในการปฏิบัติงานว่า การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ที่มา: Blumberg and Pringle (1982 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn et al., 2003) ได้เสนอแนวคิดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของวูมและพอดเตอร์ พอสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดย คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยีงบประมาณและสิ่งต่าง ๆ จากองค์การรวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความพยายามในการทำงานหรือความสามารถที่จะสร้างงานซึ่งตอบสนองกับความต้อการและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ในการสร้างแรงจูงใจในแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับที่ได้รับรางวัลที่มีความเหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ทำการไปถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจให้รางวัล

แนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn et al., 2003) ได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล X ความพยายาม X การสนับสนุนจากองค์การ

จากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ การใช้แรงจูงใจ จะเป็นตัวกำหนดแรงขับภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ร่วมกับการสนับสนุนองค์การ (Organizational Support) สำหรับลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นตัวร่วมพิจารณา ในการพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ตามแนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ - สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องคือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

(2) ลักษณะด้านความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานของเขาสามารถคิดว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถ แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

(3) ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงานซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งสำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนองค์การ (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการสนใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่

เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุป การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาโดยการนำความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่มีต่องานมาเป็นองค์ประกอบในการแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล มีหลายอย่าง ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความพยายามในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Schermerhorn และคณะ โดยใช้ในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารโครงการสุขภาพนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะมีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารโครงการสุขภาพ

2.6.1.1 เพศ

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

ธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

โกวิท เรืองรินทร์ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี

รุจิราพร กลั่นเซตกรกิจ (2552) ศึกษาแรงจูงใจของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักโภชนาการงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลธิพร นามมา (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

อัปสร วงษ์ศิริ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

อดิศักดิ์ สุมาลี (2552) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ($r = 0.18$, $p\text{-value} = 0.046$)

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.21$, $p\text{-value} = 0.004$)

รติ บุญมาก (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.182$, $p\text{-value} = 0.028$)

ณัฐพล มีพรหม (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสกลนคร พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.178$, $p\text{-value} = 0.047$)

ฐากร เกษิต (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ ไม่มี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

สรุปได้ว่า เพศ มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีบางการศึกษาที่พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นอาจถือได้ว่าเพศอาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงอายุนั้นอาจมีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละเพศ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.1.2 อายุ

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงผกผันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ($r = -0.198$, $p\text{-value} = 0.040$)

ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ($r = 0.347$, $p\text{-value} = 0.002$)

ธรรนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

โกวิท เริงนรินทร์ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี

ลธิพร นามมา (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

อัปสร วงษ์ศิริ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

อดิศักดิ์ สุมาลี (2552) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

สัมพันธ์ บัณฑิตเสนา (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

สุนทร กัณหาสุระ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.334$, $p\text{-value} = 0.009$)

คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

วงศ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

สรุปได้ว่า อายุ มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีบางการศึกษาที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นอาจถือได้ว่าอายุอาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงอายุนั้นอาจมีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละอายุ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.1.3 รายได้

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงผกผันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ($r = -0.233$, $p\text{-value} = 0.015$)

ธรรนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

โกวิท เริงนิรันดร์ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

รุจิราพร กลั่นเขตรกิจ (2552) ศึกษาแรงจูงใจของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักโภชนาการงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิทธิพร นามมา (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

อัปสร วงษ์ศิริ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

อดิศักดิ์ สุมาลี (2552) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

ฐากร เกษิต (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

สุรัตน์ ธงภักดิ์ (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.047$, $p\text{-value} = < 0.001$)

พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า

รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับ
ตำบลในจังหวัดหนองคาย

พิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาบทบาทในการประสานงานของหัวหน้า
ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการ
ประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น

สรุปได้ว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มี
บางการศึกษาที่พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น อาจถือได้ว่า
รายได้อาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงว่ารายได้นั้นมีความสัมพันธ์ในการ
ปฏิบัติงาน และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจโดยใช้รายได้ให้เหมาะสม เพื่อให้
บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การ
ดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.1.4 ระดับการศึกษา

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
หนองคาย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการ
การแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

ธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้าน
บริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับ
การศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ($r = 0.148$, $p\text{-value} = 0.024$)

ธนมณฑน กเจริญสวัสดิ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการ
อย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

โกวิท เริงนิรันดร์ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มี
ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
อุบลราชธานี พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของ
เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและ
กระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภค
ด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี

รุจิราพร กลั่นเขตรกิจ (2552) ศึกษาแรงจูงใจของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักโภชนาการงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลธิพร นามมา (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

อัปสร วงษ์ศิริ (2552) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

อดิศักดิ์ สุมาลี (2552) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น

ฉลวย หนูจิตร์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน อำเภอแม่จัน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน อำเภอแม่จัน จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.121, p\text{-value} = 0.027$)

รติ บุญมาก (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่าระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย

สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

อำเภอแม่จาศรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอแม่จาศรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น

สุรัตน์ ธงภักดิ์ (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.007$, $p\text{-value} = < 0.001$)

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย

ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.002$)

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีบางการศึกษาที่พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นอาจถือได้ว่าระดับการศึกษาก็อาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงระดับการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนามัย

สายพิณ สายดำ (2552) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เกรียงศักดิ์ ลางกุลานนท์ (2552) ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

จังหวัดหนองคาย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.14$, $p\text{-value} = 0.045$)

สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอเมืองจัตุมาศีร์และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมืองจัตุมาศีร์ และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.340$, $p\text{-value} = 0.018$)

ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

ฉลวย หนูจิตร (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน อำเภอเมืองจัตุมาศีร์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็น อสม. มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวกกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน อำเภอเมืองจัตุมาศีร์ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.177$, $p\text{-value} = 0.001$)

พงศ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.141$, $p\text{-value} = 0.05$)

สุนทร กัณหาสุระ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.290$, $p\text{-value} = 0.023$)

อดิเรก ศรีตาสถิตย์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพด้านบริหารมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการ

ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.178$, $p\text{-value} = 0.018$)

สุรัตน์ ธงภักดิ์ (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.067$, $p\text{-value} = < 0.001$)

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย

สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีบางการศึกษาที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นอาจถือได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็อาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีนอมนาย จังหวัดขอนแก่น และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.1.6 การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ

วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี

ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

รุจิราพร กลิ่นเขตรกิจ (2552) ศึกษาแรงจูงใจของนักโภชนาการที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานโภชนาการ ในโรงพยาบาลระดับจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พบว่า ประสพการณ์ฝึกอบรมเฉพาะทาง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักโภชนาการงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

สรุปได้ว่า การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีการศึกษาที่พบว่า การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นอาจถือได้ว่าการได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพก็อาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงการได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพนั้นมีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับการได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพของแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.6.2.1 ปัจจัยจูงใจ

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.524$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 27.8 และร้อยละ 46.6 ตามลำดับ

ธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.536$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 32.8

ธนมณฑนกร เจริญสวัสดิ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.662$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 34.1

อดิศักดิ์ สุมาลี (2552) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.642$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 65.1

ประจักษ์ บัวผัน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10 พบว่า ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.30-0.70$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายผลการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัยได้ ร้อยละ 51

รติ บุญมาก (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.595$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 63

ฐากร เกษิต (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจุดใจมี

ความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ($r = 0.672$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 71.7

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.480$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายการดำเนินงานได้ ร้อยละ 23.9

ณัฐพล มีพรหม (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.690$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ร่วมกันทำนายการบริหารงานได้ ร้อยละ 54.2 และ ร้อยละ 35.5 ตามลำดับ

สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอกอโกกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอกอโกกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.564$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอ มัญจาคีรีและอำเภอกอโกกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 63.2

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.534$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 53.0

อดิเรก ศรีตาสถิตย์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจุดใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.587$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 57.05

วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.452$, $p\text{-value} < 0.001$)

วีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจุดใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.678$, $p\text{-value} < 0.001$)

เพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจุดใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.582$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 75

สรุปได้ว่า ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีบางการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยจุดใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นอาจถือได้ว่าปัจจัยจุดใจก็อาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจจัยจุดใจนั้นมีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น และนำไป

ประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.623$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 49.5

ธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.458$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 32.8

ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.648$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 34.1

อดิศักดิ์ สุมาลี (2552) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.670$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัย

ค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 65.1

ประจักษ์ บัวผัน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.30-0.70$, $p\text{-value} < 0.001$) บริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10 ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถทำนายผลการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัยได้ ร้อยละ 51

ฐากร เกษิต (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ($r = 0.764$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพของวิชาชีพ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 74

รติ บุญมาก (2551) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.638$, $p\text{-value} < 0.001$)

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.500$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำนายการดำเนินงานได้ ร้อยละ 34.1 และร้อยละ 30.7 ตามลำดับ

ณัฐพล มีพรหม (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอามัยในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์

ระดับปานกลางกับการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.627$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ร่วมกันทำนุบำรุงการดำเนินงานได้ ร้อยละ 59,57.4,51.2 และร้อยละ 47.5 ตามลำดับ

สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.726$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ และด้านการปกครองบังคับบัญชา สามารถทำนุบำรุงการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 63.2

วรรณพร พึ่งวร (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.583$, $p\text{-value} < 0.001$)

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับมากทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.552$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถทำนุบำรุงการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 53.0

อดิเรก ศรีดาสถิตย์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.602$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการ

ปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 57.05

วงศ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับมากทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.511$, $p\text{-value} < 0.001$)

วีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.546$, $p\text{-value} < 0.001$)

เพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.749$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร สามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 66.1

สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็มีการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น อาจถือได้ว่าปัจจัยค้ำจุนก็อาจมีส่วนกับการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารมีการคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนนั้น มีความสัมพันธ์ในการบริหารโครงการของหัวหน้าสถานีนอามัย จังหวัดขอนแก่น และนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กระตือรือร้นในการจัดทำโครงการสุขภาพได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินโครงการก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัย

ประจักษ์ บัวผัน (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัยในเขตสาธารณสุขที่ 10 พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.44) ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.81 (SD=0.46) แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนอามัย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.610$,

p-value < 0.001, r = 0.519, p-value < 0.001, r = 0.615, p-value < 0.001 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ส่วนปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn et al., 2003) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และการบริหารโครงการสุขภาพ (ประจักษ์ บัวผัน, 2550) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.7.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ

2.7.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีนามัย การได้รับการอบรมในเรื่องการบริหารโครงการสุขภาพ

2.7.1.2 แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

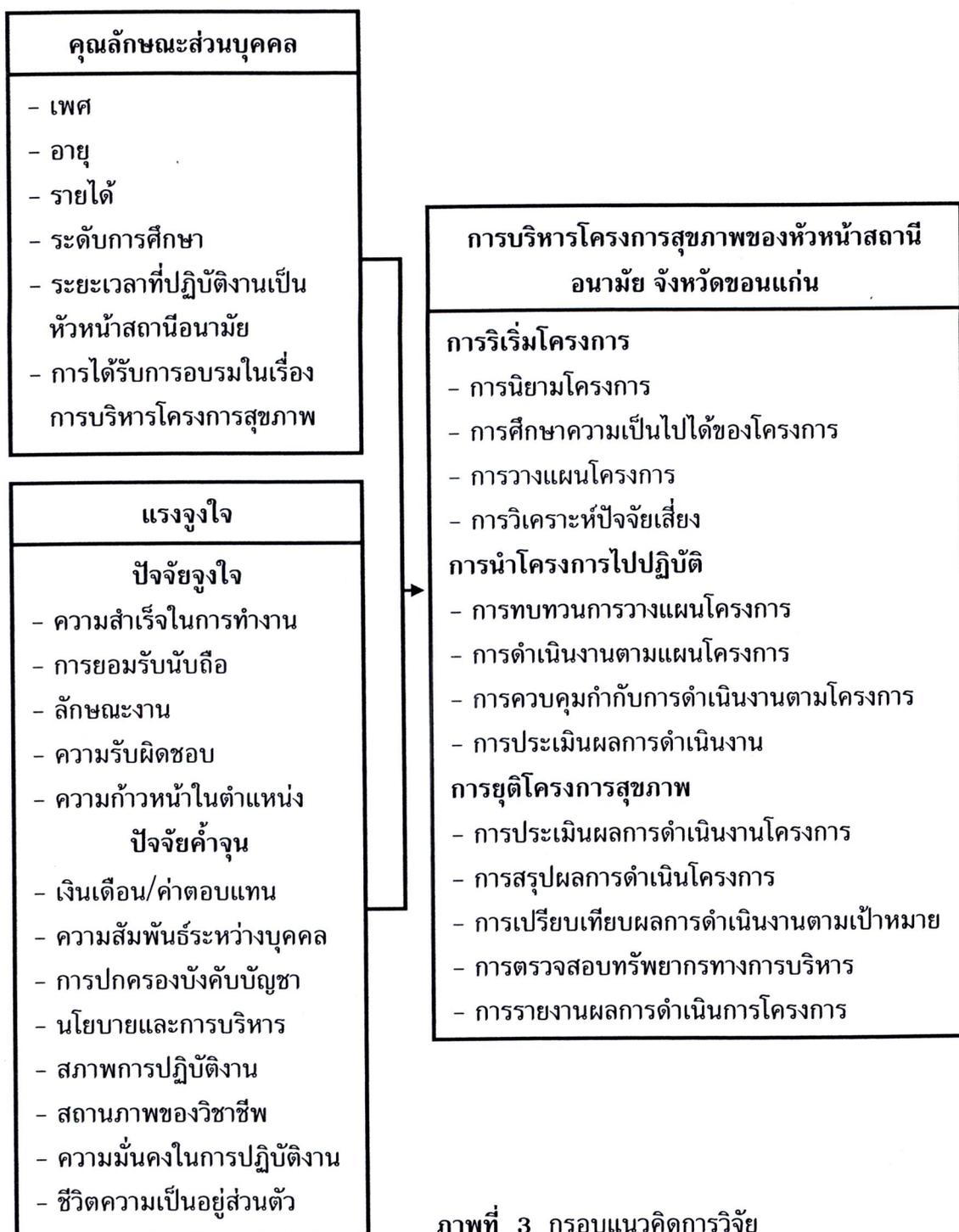
2.7.2 ตัวแปรตาม

การบริหารโครงการสุขภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การริเริ่มโครงการ ประกอบด้วย การนิยามโครงการ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การวางแผนโครงการ และการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง ขั้นตอนที่ 2 คือ การนำโครงการไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การทบทวนการวางแผนโครงการ การดำเนินการตามแผนงานโครงการ การควบคุมกำกับ

ดำเนินงานตามโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน และขั้นตอนสุดท้าย ประกอบด้วย การประเมินผลการดำเนินโครงการ สรุปผลการดำเนินโครงการ การเปรียบเทียบผลการดำเนินการดำเนินงานตามเป้าหมาย การตรวจสอบทรัพยากรทางการบริหาร และการรายงานผลการดำเนินโครงการ

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

