

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นหน่วยงานบริหารระดับกลางของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีหน้าที่รับผิดชอบกว้างขวาง ทั้งด้านการบริหารงานสาธารณสุข และการกำกับดูแลการจัดบริการสาธารณสุขตลอดจนให้ความรู้ด้านวิชาการสาธารณสุขแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ประชาชน ในชุมชน และในหมู่บ้านเพื่อให้งานสาธารณสุขเป็นไปตามนโยบาย และแผนงานโครงการ ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในช่วงของแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 7 (2535-2539) กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป้าหมาย ให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543 ซึ่งเป็นภารกิจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน งานสาธารณสุขในระดับอำเภอนี้มีจำนวนมาก และมีความซับซ้อน และจะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมากมาย ตลอดจนเป็นหน่วยงานสาธารณสุข ซึ่งเป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุขในระดับอำเภอมีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน และควบคุมกำกับตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุขในอำเภอ

สาธารณสุขอำเภอ เป็นหัวหน้าส่วนราชการในระดับอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ในฐานะ ที่เป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุขในระดับอำเภอ ตามนโยบายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ ส่วนสายงานทางวิชาการนั้นขึ้นตรงต่อ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

งานด้านบริหาร และงานนิติกร สาธารณสุขอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีอนามัย และสถานบริการสาธารณสุขชุมชน ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งการพิจารณาโทษทางวินัยเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นนอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การควบคุม การแนะนำสั่งการ ตลอดจนการติดตาม และการประเมินผลของหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับ และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่วางเอาไว้ ตลอดจน การรวบรวม การตรวจสอบ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข

รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อใช้ประโยชน์ ในการพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานด้านวิชาการ และสนับสนุนบริการ สาธารณสุขอำเภอ มีหน้าที่ ในการนิเทศงาน สถานื่อนามัย และสถานบริการสาธารณสุขชุมชน พร้อมทั้งจัดท้าวสัตุครุภัณฑ์ และบริหารจัดการ สิ่ง เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นยังมีหน้าที่จัดหาที่ดินเพื่อใช้สำหรับการก่อสร้าง ดำเนิน การก่อสร้าง การบำรุงรักษาสถานื่อนามัย และการสาธารณสุขในระดับอำเภอทุกประเภท ในรูป แบบผสมผสาน รวมทั้งการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ที่ สถานื่อนามัย และสถานบริการสาธารณสุขชุมชนในเขตอำเภอที่รับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็น เจ้าหน้าที่ ของกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข [สบ.], 2534)

จากอดีตที่ผ่านมาการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ส่วนมากจะ มาจากผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ที่เลื่อนขึ้นมาจากหัวหน้าสถานื่อนามัยในระดับตำบล โดยใช้ระบบ อาวูโสเป็นเกณฑ์ส่วนใหญ่ และจากข้อมูลของฝ่ายบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในเขต 6 พบว่า มีสาธารณสุขอำเภอที่จบปริญญาตรี เพียงร้อยละ 33.98 (สำนักงานสาธารณสุขเขต 6 [สสข.6], 2539) ซึ่งต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ได้ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่า และถือว่าเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา อย่างแท้จริง (คู่แข่งธุรกิจ, 2539) เพื่อองค์กรจะได้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก คือกระแสโลกาภิวัตน์ อันเป็นผล มาจากความก้าวหน้าด้านการสื่อสารโทรคมนาคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็น บััจฉัยที่สำคัญ มีการติดต่อสัมพันธ์ที่รวดเร็วเปิดโอกาสให้ทุกคนในสังคม แสวงหาข่าวสารความรู้ได้ อย่างหลากหลายจากทุกทิศทาง ทำให้เกิดความตระหนัก และเข้าใจร่วมกัน ในการพัฒนาที่จะใช้ ทรัพยากรที่อยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ภาวะทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลง ไปสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานื่อนามัย เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้สามารถอยู่ได้อย่างปกติสุข ตลอดจนส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และตระหนักในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางจะต้องมีความสามารถในการ เก่งคน ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ที่ถูกเน้นมากที่สุดเพราะจะต้องเป็นผู้รับนโยบายจากหน่วยเหนือมาวางแผน และกระจายงาน ให้แก่ สถานื่อนามัยทั้งยังต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อีกด้วยดังนั้น สาธารณสุขอำเภอจะต้องเข้าใจธรรมชาติอย่างถ่องแท้ เช่น เข้าใจว่าคนที่ทำงาน ย่อมต้องมีความผิดพลาดไม่มีบุคคลใดทำงานได้ถูกต้องโดยตลอด และนอกจากนั้นสาธารณสุขอำเภอ

จะต้องมีความสามารถเพิ่มเติม คือ เก่งคิด และเก่งงาน (สิปนันท์ เกตุทัต, 2538)

แนวโน้มนโยบายสาธารณสุขอำเภอในอนาคต จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ด้านการบริหารสมัยใหม่มีความรู้ และส่งเสริมในด้านวิชาการ มีความสามารถในการด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี มีลักษณะในการเป็นผู้นำ เป็นผู้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในการบริหาร และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและใช้อุปกรณ์สารสนเทศได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการบูรณาการ งานหลายๆอย่างให้สามารถปฏิบัติในรูปแบบที่ผสมผสานไปด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน(อาพล จินดาวัฒนะ , 2538) ดังนั้นสาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นผู้นำองค์กรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จึงถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ ซึ่งผลจากการบริหารงานของสาธารณสุขอำเภอ จะส่งผลกระทบต่อโดยตรง ต่องานสาธารณสุข ในระดับอำเภอซึ่งจะส่งผลในทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ เพราะสาธารณสุขอำเภอเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การสาธารณสุขอำเภอ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สาธารณสุขอำเภอในปัจจุบัน และอนาคตจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสามารถบริหารได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถร่วมมือกันในการทำงาน และสร้างสรรค์งานสาธารณสุขในอำเภอนั้นๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และที่สำคัญที่สุดจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของหัวหน้าหน่วยงานในระดับเดียวกันและในระดับที่สูงกว่า ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องมีความสามารถในการประสานงาน กับ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในการแก้ปัญหาสาธารณสุขในเขตท้องที่อำเภอที่รับผิดชอบ ในการทำงานเป็นทีมในรูป ขององค์กร คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ (สป., 2534)

จากการศึกษาจะเห็นว่าแนวโน้มสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารสาธารณสุขจะต้องอยู่ในระบบเปิด คือมีการสื่อสารสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และยอมรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพราะสิ่งแวดล้อมในการบริหารที่ดีจะส่งผลต่อการบริหารภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ และสนใจต่อสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ก็จะสามารถนำองค์กร ให้คงอยู่ภายใต้ภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เพื่อให้สามารถป้องกัน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2538) แต่ในปัจจุบัน พบว่า บทบาทของสาธารณสุขอำเภอ โดยเฉพาะบทบาทในการประสานงานในรูป ขององค์กรคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ (คปสอ.) ไม่ว่าจะเป็นการประสานคน ประสานงาน หรือประสานกิจกรรมก็ตามยังพบว่า มีปัญหาอยู่มาก เพราะความสามารถในการบริหารงานตามบทบาทของสาธารณสุขอำเภอไม่ได้เป็นไปในลักษณะการร่วมมือกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ชุมชน และ การประสานงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ (บุษ โพธารามิก, 2539) และถ้าหากมีปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร ก็จะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความ ยุ่งยากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลง จะต้องสามารถบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้นั้นหมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovator) (Quinn and Others, 1990) แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้บริหารจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารทั้งปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (Bartol and Martin, 1994) ซึ่งจากทฤษฎีของอิจเซน และฟิชเบิน (Ajzen and Fishbein, 1980) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยทัศนคติต่อพฤติกรรม และแรงกดดันทางสังคม ตลอดจนตัวแปรพื้นฐานอื่นๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และอื่นๆ และ จากการศึกษาของ บัณชร แก้วส่อง (2531) พบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนา ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชน และ จากการศึกษา ของ อาพล จินตาวัดนะ (2538, 2539) พบว่า แรงกดดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ของบุคคลคือ แรงกดดันจากผู้บริหาร และแรงกดดันจากประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณ รักรธรรม (2533 อ้างใน เรืองยศ ไชยศึก, 2536) พบว่าแรงกดดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล คือ แรงกดดันจากผู้บริหาร และลักษณะ เดิมทีรักุลชัย (2529) พบว่าแรงกดดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล คือ แรงกดดันจากประชาชน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยแวดล้อมภายใน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อพฤติกรรม และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ แรงกดดันจากผู้บริหาร และแรงกดดันจากประชาชน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยแวดล้อมภายในทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล และทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแวดล้อมภายนอก โดยจะศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงกดดันทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย แรงกดดันจากผู้บริหาร และแรงกดดันจากประชาชน ที่สัมพันธ์กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovator) ของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทที่อยู่กับการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานและบทบาทที่สามารถบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ของสาธารณสุขอำเภอ โดยศึกษาถึงปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารที่สัมพันธ์กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ของสาธารณสุขอำเภอ และระดับของบทบาทดังกล่าวอยู่ในระดับใด เพราะบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เรามองเห็นความเปลี่ยนแปลง และวิถีทางที่ดีกว่า ในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะผู้บริหารจะต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง จึงจะสามารถนำองค์กรสู่การเจริญเติบโตได้ และจะส่งผลต่อคุณภาพของผลงาน ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่ถูกคุกคามด้วยการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและ เมื่อเราทราบปัจจัยแวดล้อมทาง

การบริหาร บัณฑิต ที่สัมพันธ์กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ ของสาธารณสุขอำเภอ และทราบว่าบทบาทนั้นอยู่ในระดับใดแล้ว ก็จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองของสาธารณสุขอำเภอ การพัฒนาสาธารณสุขอำเภอ โดยหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ที่จะสามารถบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ของสาธารณสุขอำเภอ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล และทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ ของสาธารณสุขอำเภอ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงกดดันจากผู้บริหาร และแรงกดดัน จากประชาชน กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ ของสาธารณสุขอำเภอ
4. เพื่อสร้างสมการในการทำนายปัจจัยแวดล้อมทางการบริหาร ที่มีผล ต่อบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ของสาธารณสุขอำเภอ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแวดล้อมทางการบริหาร ทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ ของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้จาก สาธารณสุขอำเภอ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด จำนวน 298 คน

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ของสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผน และหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้ระดับบทบาทนั้นเพิ่มมากขึ้น
2. ทราบถึงปัจจัยแวดล้อมทางการบริหาร ที่สัมพันธ์กับบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ ของสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้สาธารณสุขอำเภอเกิดบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
3. บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการพัฒนา และการสรรหาบุคลากร เพื่อตรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารงาน

ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ได้สมการเพื่อใช้ในการทำนาย ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหาร ที่มีผลต่อบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ของสาธารณสุขอำเภอ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สาธารณสุขอำเภอ หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติงานที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาไม่น้อยกว่า 1 ปี และสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ สายงานวิชาการขึ้นตรงต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป

2. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ในระดับอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารระดับกลางของกระทรวงสาธารณสุข

3. ระบบเปิด หมายถึง ระบบที่มีการสื่อสารสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง และมีการเปิดโอกาสรับทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ (Feedback) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovator) หมายถึง บทบาททางการบริหาร ของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการภายใต้ภาวะการที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจน ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้

5. ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหาร (Management Factors) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอกทางการบริหาร ที่สัมพันธ์กับบทบาท หรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่สันทัดต่อการเปลี่ยนแปลง แรงกดดันจากผู้บริหาร และแรงกดดันจากประชาชน

6. ที่สันทัดต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความเชื่อเชิงทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงตามความเชื่อนั้น

7. ประสบการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ประสบการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอโดยเริ่มนับตั้งแต่เข้าดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ

8. แรงกดดันจากผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงแรงกดดันทางสังคม ที่เกิดจากผู้บริหารที่กดดันให้บุคคลเกิดบทบาท หรือพฤติกรรมทางการบริหาร

9. แรงกดดันจากประชาชน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงแรงกดดันทางสังคม ที่เกิดจากประชาชน ที่กดดันให้บุคคลเกิดบทบาท หรือพฤติกรรมทางการบริหาร