

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในยุคของการเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้า ทางด้านเทคโนโลยี และการแข่งขัน ทางด้านเศรษฐกิจของนานาประเทศทั่วโลก ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศของประเทศไทยให้ต้อง พัฒนาโครงสร้างของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ รวมถึง การพัฒนาทางด้านสาธารณสุขให้เกิดการยอมรับของต่างประเทศ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในเชิง โครงสร้าง และแนวความคิด โดยมุ่งที่คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ให้มีความสำคัญในการพัฒนา ระบบสุขภาพทั้งระบบ เน้นการพัฒนาศักยภาพ และองค์ประกอบต่าง ๆ พร้อมกันไปกับการดำเนินการ เชิงรุก การสร้างเสริมสุขภาพ ทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ โดยประชาชนมี ส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด (กระทรวงสาธารณสุข, 2545) ดังนั้นการมีสุขภาพดีของประชาชนจึงถือเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต และการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชนมี สุขภาพดี ไม่เจ็บป่วย หรือเมื่อเจ็บป่วยแล้วสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้โดยง่าย และ ทันทั่วถึง นับว่าเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้แก่ประชาชน ในช่วงแผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) รัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาสุขภาพแนวใหม่ โดยคำนึงถึง การพัฒนาสุขภาพอย่างบูรณาการเป็นองค์รวม มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางพัฒนาเพื่อมุ่งสร้างระบบ สุขภาพพอเพียง สร้างให้สุขภาพดี บริการดี สังคมดี และสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ภายใต้แนวปฏิบัติของ ปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง (กระทรวงสาธารณสุข, 2553)

จากการปฏิรูประบบสุขภาพ และรัฐบาลมีนโยบายการดำเนินงาน โครงการหลักประกัน สุขภาพถ้วนหน้าตั้งเป้าหมายให้ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพทุกคน มีระบบการบริการที่มี คุณภาพประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งมีการกระจายอำนาจด้าน สุขภาพให้กับท้องถิ่น โดยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นผู้ดูแล ควบคุม กำกับ ได้ แบ่งการบริหารจัดการออกเป็นเขตต่าง ๆ ทำหน้าที่ดูแลสุขภาพประชาชน พร้อมทั้งมีหน่วยบริการ ตามพื้นที่บริการต่าง ๆ เรียกว่าหน่วยบริการคู่สัญญาหลักระดับปฐมภูมิ (Contracting Unit for primary Care : CUP) อยู่ในระดับอำเภอมีหน่วยบริการสุขภาพคือโรงพยาบาลชุมชน ระดับตำบล หน่วยบริการสุขภาพคือ ศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary Care Unit: PCU) หรือ สถานีอนามัยเดิม หรือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบัน มีแนวคิด แนวนโยบายสอดคล้องกับการพัฒนาระบบ บริการสาธารณสุขไทยได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยการปรับ

ระบบบริการด้านต่าง ๆ ให้แตกต่างจากระบบการให้บริการในอดีตเพื่อที่จะเอื้อต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากร และผู้รับบริการ โดยการเน้นงานในด้านการสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุก และป้องกัน ควบคุมโรค การจัดการบริการสาธารณสุขมูลฐานจากความร่วมมือในชุมชน การจัดการข้อมูลสุขภาพแผนพัฒนาสุขภาพชุมชนให้มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีการสนับสนุนงบประมาณสู่ชุมชนโดยระบบกองทุนประกันสุขภาพ เหมจ่ายแบบรายหัว (การบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, 2552) จากการปฏิรูปดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การทุกระดับ ทุกตำแหน่ง นอกจากบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์การ มีการควบคุม กำกับโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์การ มีกฎระเบียบขององค์การแล้ว ยังจะต้องมีสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกองค์การที่ดี โดย บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานมีหลากหลายด้าน เช่น การมีภาวะผู้นำที่ดี การมีการสื่อสารในองค์การที่ดี การมีแรงจูงใจในการทำงาน การมีค่านิยมในการทำงาน การมีความพึงพอใจงาน และการมีบรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิด ผู้ศึกษาได้สนใจแนวคิดบรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin G.H. & Slinger R.A., 1968) ซึ่งได้แบ่งมิติของบรรยากาศเป็นมิติต่าง ๆ ดังนี้ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติให้รางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันอันเดียวกันมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด มีทั้งหมด 230 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จริงจำนวน 838 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด, 2554) จากการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปนโยบายในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิดังกล่าวข้างต้นทำให้บุคลากรสาธารณสุขประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การมีความหลากหลายของแต่ละวิชาชีพ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ความซับซ้อนของระบบมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับสุขภาพของพี่น้องประชาชน และปัญหาอื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงไป

จากสภาพดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อการบริหารจัดการ ความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์การต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัย

ที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ว่าอยู่ในระดับใดซึ่งผลที่ได้ในการศึกษานี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด อันจะทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาช่วยประ โยชน์ให้กับสถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูล และแนวทางการบริหารจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลได้ตรงประเด็น และเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บุคลากรสาธารณสุขได้อยู่ในบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้สุขภาพดี สังคมดี และสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานของการศึกษา

1. ลักษณะทางประชากรของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Bass (1985) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ, แนวคิด ทฤษฎีของ Jerry, Karl และ Roland (1981) เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ, แนวคิด ทฤษฎีของ McClelland (1980) เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แนวคิด ทฤษฎีของ Gomes และ Mejia (1986) เกี่ยวกับค่านิยมในองค์การ และ แนวคิด ทฤษฎีของ Gilmer (1971) เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระ และได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนจากผู้ศึกษาวิจัยท่านอื่นที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ดังกล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว และสรุปปัจจัยที่พบจากแนวคิด ทฤษฎี ดังกล่าวมาใช้ในการศึกษา ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบข้อมูลของบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของ

บุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษครั้งนี้ ได้ศึกษานุเคราะห์สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ในปีงบประมาณ 2554 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive study) แบบภาคตัดขวาง (Cross -Section study) โดยมีวิธีการเก็บตัวอย่างจากแบบสอบถามนุเคราะห์สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันไม่ได้ลาศึกษาต่อ และปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน การเข้ารับฝึกอบรมด้านบริหาร ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับผู้ประสานของแต่ละอำเภอ ถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งของจังหวัดร้อยเอ็ด แล้วดำเนินเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ซึ่งอาจทำให้มีข้อจำกัดในการเก็บแบบสอบถาม และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่งอาจตอบแบบสอบถามล่าช้า ทำให้การนำแบบสอบถามวิเคราะห์ไม่ทันตามวันเวลาที่กำหนดไว้

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ในการศึกษา เป็นคำนิยามเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เท่านั้น

บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งสามารถทราบบรรยากาศองค์การ โดยใช้แบบสอบถาม ตามทฤษฎี Litwin และ Stringer (1968) ประกอบไปด้วย 9 มิติได้แก่

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ประกอบไปด้วย การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้

3. มิติรางวัล (Reward) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน ประกอบไปด้วย เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีผลงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ ได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และทีมงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย และผู้ปฏิบัติงานจะได้รับส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. มิติความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ลักษณะผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของงาน และมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน

5. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ในองค์การ ประกอบไปด้วยบุคลากรมีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน และบุคลากรมีความสัมพันธ์ แบบที่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ

6. มิติความสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ทั้งจากระดับบน และระดับล่าง ประกอบไป

ด้วย การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนดประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และทุกคนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี

8. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาภายในองค์กร ประกอบไปด้วย ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้ง และเมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์กร ประกอบไปด้วย ภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

ลักษณะทางประชากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้รวมทุกประเภทต่อเดือน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส เงินประจำตำแหน่ง ไม่รวมเงินรายได้นอกราชการ

การดำรงตำแหน่งในงาน หมายถึง การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสถานีนอนามัยเดิม รวมทั้งศูนย์สุขภาพชุมชนเดิม ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด

การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านบริหาร หมายถึง การเข้าร่วมกระบวนการฝึกอบรมอันทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องทางการบริหาร ได้แก่ หลักสูตรหัวหน้าสถานีนอนามัย หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลางหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับสูง

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาในการใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ต่อผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกโดยการติดต่อซึ่งกัน และกันเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือร่วมกัน ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่วแน่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน ผู้นำมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้นำให้ความอิสระแก่ท่านในการปฏิบัติงาน ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำมีความสามารถทำให้ท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น ผู้นำแจ้งให้ท่านทราบถึงเป้าหมาย และความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์กร และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ได้แก่ ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้นำคอยควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ผู้นำของท่านมอบรางวัลเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

การสื่อสารในองค์กร หมายถึง วิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสาร เชิงควบคุม ได้แก่ มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ เชิงสมภาพ ได้แก่ มีการให้คำปรึกษา และร่วมวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการอำนวยความสะดวก และเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน เชิงโครงสร้าง ได้แก่ มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเชิงพลวัตร ได้แก่ สามารถตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็ว และประสิทธิผลของงาน เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็ว และประสิทธิผลของงาน เชิงยอมตาม ได้แก่ มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากร โดยมีข้อมูลมาสนับสนุนเชิงถนอมตัว ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเอง และองค์กร ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ต่อด้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ประกอบด้วย ลักษณะความกล้าเสี่ยงพอควร ได้แก่ เป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่ พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ ทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก ลักษณะความขยันหมั่นเพียร ได้แก่ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร รู้สึกรื้อฟื้น และไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค

ลักษณะความรับผิดชอบตนเอง ได้แก่ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว รู้สึกเป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามีการปรับปรุง สร้างผลงานใหม่ ๆ เมื่อพบปัญหา ขอบกพร่องในการปฏิบัติงานท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น คุณลักษณะในการคาดการณ์ล่วงหน้า ได้แก่ วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป สามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด คุณลักษณะทักษะในการจัดระบบงาน ได้แก่ ทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้อง พบกับความยุ่งยาก ลักษณะความรอบรู้ และติดตามผลการตัดสินใจ คอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคลากรสาธารณสุขเชื่อว่ามีค่า และสำคัญต่อการทำงานของเขาคือความรู้สึกพึงพอใจที่เขามักจะแสวงหาจากที่ทำงาน ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ค่านิยมในการทำงานภายในงาน (Intrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนาที่บุคลากรให้กับลักษณะของงานโดยตรง ได้แก่ ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมายความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงานความมั่นคงของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ค่านิยมในการทำงานภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคลากรให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ซึ่งแบ่งความพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ องค์การมีความมั่นคง พึงพอใจกับการบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ด้านลักษณะงาน

ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ได้แก่ มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีพื้นที่รับผิดชอบในระดับตำบลเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคในระดับบุคคลครอบครัว และชุมชน พร้อมกับมีความ สามารถในการให้บริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นเครือข่ายกับโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์ และสามารถส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ผู้นำ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ สาธารณสุขอำเภอ รักษาการในตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล