

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : บทบาทและแนวทางการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 ในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข:
 กรณีศึกษาเขตสาธารณสุขที่ 2

ชื่อผู้เขียน : กมลวรรณ ชาติทองคำ

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

ปีการศึกษา : 2544

การศึกษาเรื่องบทบาทและแนวทางการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาเขตสาธารณสุขที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สภาพปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน แนวโน้มการดำเนินงาน ความต้องการและบทบาทใหม่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูประบบบริการสุขภาพและการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ตลอดจนเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในเขตสาธารณสุขที่ 2 โดยในกลุ่มผู้บริหารได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์ จำนวน 4 คน และในกลุ่มผู้ปฏิบัติการได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 63 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. บทบาทในปัจจุบันของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตสาธารณสุขที่ 2 ส่วนใหญ่มีบทบาทด้านการประเมินสถานการณ์และหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการเองหรือกำหนดร่วมกับหัวหน้างาน มีการประสานงานกับกลุ่มงานอื่นทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการใช้กลวิธีการดำเนินงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จโดยการประชุมกลุ่มผู้รับผิดชอบงาน มีการประเมินผลการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจงานบางงานไปสู่ระดับล่าง มีการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาอบรม และมีการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารโดยจัดทำกันเองภายในหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีบทบาทที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ไม่เคยกระทำ คือ การจัดตั้งทีมงานและเครือข่ายการดำเนินงาน การนำเสนอผลงานต่อที่ประชุมผู้บริหารและหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงาน

(4)

2. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตสาธารณสุขที่ 2 พบว่า ในกลุ่มผู้บริหารให้ข้อคิดเห็นว่า เกิดจากระบบการดำเนินงานแบบราชการ การติดต่อสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ผู้รับผิดชอบงานขาดทักษะด้านการประสานงาน ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังคน และเกิดความขัดแย้งในการดำเนินงาน สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติการนั้นพบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านบุคคลมากที่สุด คือ ปริมาณงานมากแต่ปริมาณคนน้อย รองลงมาเกิดจากปัจจัยด้านระบบงาน คือ มีกฎระเบียบและขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป

3. แนวโน้มการดำเนินงานและความต้องการนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคภายใต้การปฏิรูประบบบริการสุขภาพและการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่า กลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ลักษณะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในเรื่องของนโยบาย รูปแบบการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และลักษณะการดำเนินงาน โดยยังมีความต้องการนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นอยู่

4. บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูประบบบริการสุขภาพและการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายกัน คือ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคควรมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากเดิมไปสู่การเป็นนักวิเคราะห์หรือนักวิจัย ผู้ประสานงาน ผู้บริหารจัดการ ผู้รวบรวมและให้ข้อมูล พี่เลี้ยงและผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ผู้สร้างความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีคิดของบุคลากร ผู้วางแผนติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างผลงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้โดดเด่น ผู้กระตุ้นให้บุคลากรต้องการการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และผู้อำนวยความสะดวกด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5. แนวทางการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคตามแนวคิดของกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ต้องปรับกระบวนการคิดและความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีหลักการในการทำงานเป็นทีม และส่วนกลางต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบมืออาชีพ

ABSTRACT

Thesis Title : Roles and Development Approach of Human Resource
Development Practitioners in Rural Region of Public Health:
A Case Study of Public Health Region II

Author : Mrs. Kamonwun Chatthongkham

Degree : Master of Science (Human Resource Development)

Year : 2001

The first objective of the study was to explore present roles of human resource development practitioners in Public Health Region II, problems and barriers in operation, trends in operation, requirements and their future roles under the evolution and decentralization of the health care system. The second objective was to propose a development approach for human resource development practitioners in rural regions. The population of the study was classified into 2 groups: administrators and operating staff. Four representatives from administrators were selected to be interviewed and 63 operating workers were surveyed using the questionnaire. The data were analyzed using percentage and content analysis.

The results of the study revealed that:

1. The present roles of human resource development practitioners in Public Health Region II were: assessing situation and needs for human resource development, participating in planning policies and strategies, determining operational plans—either by the themselves or with supervisors, coordinating with internal and external work teams, practicing work tactics for success such as meeting with different work groups, evaluating performance, delegating work, developing themselves by participating in training, and implementing information system. However, the roles that were never practiced by the practitioners were creating work team and network and presenting work results to executive board and other departments for the purpose of sharing and exchanging knowledge and experiences.

(6)

2. From the administrators' opinions, the problems and barriers in operating occurred because of bureaucratic work system, miscommunication, lack of coordination, knowledge and capabilities of responsible persons, and conflicts. From the operating staffs opinions, the problems and barriers occurred mostly because of personnel factor, insufficient numbers of works, and secondly because of work system factor, complicated work process, rules and regulations.
3. Most of the administrators and operating staff stated that job characteristics of human resource development function should change in terms of policy, operation format, objectives and operation process and the need for human resource development practitioners in rural regions still existed.
4. Most of the administrators and operating staff agreed that the future roles of human resource development practitioner should include: analyzing, researching, coordinating, administrating, seeking and disseminating information, coaching and counseling, advocating change and leading and adjusting workers' mentality, planning, monitoring and evaluating, practicing exceptional work performance, supporting workers' work improvement and self development, and facilitating.
5. The administrators suggested that the human resource development practitioners adjust their mentality toward change and develop their teamwork skill. Moreover, the central administrating team must support the development of these practitioners to become professional.