

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : บทบาทและแนวทางการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 ในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข:
 กรณีศึกษาเขตสาธารณสุขที่ 2

ชื่อผู้เขียน : กมลวรรณ ชาดิทองคำ

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

ปีการศึกษา : 2544

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

ผลการศึกษาพบว่า

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

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

3. แนวโน้มการดำเนินงานและความต้องการนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาค ภายใต้การปฏิรูประบบบริการสุขภาพและการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่า กลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ลักษณะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในเรื่องของนโยบาย รูปแบบการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน และลักษณะการดำเนินงาน โดยยังมีความต้องการนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปในนัยอยู่

4. บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูประบบบริการสุขภาพและการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายกัน คือ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคควรมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากเดิมไปสู่การเป็นนักวิเคราะห์หรือนักวิจัย ผู้ประสานงาน ผู้จัดการจัดการ ผู้รวบรวมและให้ข้อมูล พี่เลี้ยงและผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ผู้สร้างความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิถีคิดของบุคลากร ผู้วางแผนติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างผลงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้โดดเด่น ผู้กระตุ้นให้บุคลากรต้องการการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และผู้อำนวยการความสะอาดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5. แนวทางการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคตามแนวคิดของกลุ่มผู้บริหาร พบว่า ต้องปรับกระบวนการคิดและความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีหลักการในการทำงานเป็นทีม และส่วนกลางต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบมืออาชีพ