

บทความวิจัย

สถานการณ์การพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพที่ 11

The Situation of Health Workforce Development in Regional Health 11

รุ่งนภา จันทร¹, อติญาณ์ ศรีเกษตริน², ยุพาดี ชันทบัลลัง¹, เพ็ญศรี ทองเพชร¹, พนิดา อารุ¹, ปิยะดา ยุ้ยฉิม¹
 Rungnapa Chanttra¹, Atiya Sarakshetrin², Yupawadee Kantabanlang¹, Phensri Thongphet¹,
 Panida Arwut¹, Piyada Yuychim¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพที่ 11 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ และปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพที่ 11 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2560 -31 สิงหาคม 2560 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจังหวัด/เขต เขตสุขภาพที่ 11 รวมทั้งสิ้น 13 คน รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

1. การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 ขาดแผนการพัฒนาศักยภาพ ไม่คุ้มค่า คุ้มทุนในการใช้งบประมาณ ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่มีระบบฐานข้อมูลและขาดการกำกับติดตาม ภายหลังจากการพัฒนา

2. ไม่มีความชัดเจนในการจัดสรรและการใช้งบประมาณ ควรมีแผนพัฒนากำลังคนในระดับชาติ ที่เป็นในลักษณะมองภาพใหญ่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ ออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ตอบยุทธศาสตร์ระดับชาติ ควรมีการสำรวจความต้องการการพัฒนากำลังคนของแต่ละหน่วยงาน ก็จะทำให้การพัฒนากำลังคนทำได้ดีขึ้น

3. ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในบริการสุขภาพที่ 11 ประกอบด้วย 3.1) คนที่ได้รับการพัฒนาจะต้องนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 3.2) ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญหรือวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาที่ทำให้ระบบสุขภาพเกิดความเข้มแข็งในระดับชาติ

คำสำคัญ : ภาวะความดันโลหิตสูงขณะตั้งครรภ์, ครรภ์แฝด, ผ่าตัดคลอด

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

¹ Boromarajonani College of Nursing Surattahani

²วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

² Prachomklao College of Nursing, Phetchaburi Province

Abstract

This descriptive study aimed to investigate the situation of health workforce development in Regional Health 11 regarding problems about management and development of health care personnel and recommendations. In addition, to find out the key success factors in relation to health workforce development. Data collection was undertaken between January 1, 2017 and August 31, 2017. There were 13 key informants in Regional Health 11, which include executive and human resource development officers. The in-depth interview was used to collect the data. The content of the interview guide was validated. The data were analyzed using content analysis techniques. The study results were as follow:

1) There was a lack of human development plan among health workforce in Regional Health 11. Furthermore, the previous development process was not worthwhile. Additionally, there is a lack of empirical data, database system for human development and follow up after the development.

2) There was no clarity in the allocation and use of budget. There should be a national plan that looks at the big picture. Then, it can be applied by design in accordance with the context of each area as well as can answer the national strategy. There should be a survey on the development needs of each unit in order to improve the health workforce development system.

3) The key success factors were 3.1) men are crucial factors because they can bring the knowledge from the development process to practice and 3.2) executive manager must have vision and place importance on human development in order to develop the health system that strengthens the national health system.

Keywords: Health workforce development, Regional health 11

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายการค้าโลก ด้านสังคม นโยบายสาธารณสุขและการปฏิรูปต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขและระบบกำลังคนด้านสุขภาพ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภายหลังยุควิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 และในขณะเดียวกัน การที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้คนต่างชาติมารับบริการสาธารณสุขในประเทศไทยเพื่อหวังผลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระของบุคลากรสุขภาพจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศ ส่งผลให้ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการเรียกร้องบริการและคุณภาพการบริการมากขึ้น และเกิดกรณีการร้องทุกข์ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพมากขึ้น (คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ, 2550)

กำลังคนด้านสุขภาพ (Human resources for health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน ในแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2559 มีกรอบนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายหลัก เพื่อขยายบริบทการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้กว้างกว่าวิชาชีพหลัก โดยให้ครอบคลุมถึงผู้ที่ดูแลสุขภาพในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น การวางแผนการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ให้สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพและตอบสนองกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนทั้งในระดับพื้นที่ และระดับประเทศ กระจายบทบาทการวางแผนพัฒนาและจัดการกำลังคนลงไปในระดับพื้นที่ รวมไปถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคท้องถิ่นและภาคประชาชนในทุกระดับ หากขาดการวางแผนที่ดีจะส่งผลกระทบต่อขาดความเชื่อมโยงของการวางแผนกำลังคนและการผลิต ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ขาดการผลิตคนกลไกเชิงนโยบายของการพัฒนาระบบกำลังคน รวมทั้งการกระจายกำลังคนที่ไม่เป็นธรรม (คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ, 2550)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี เป็นสถาบันการศึกษาภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เครือข่ายสุขภาพ สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตพื้นที่เครือข่ายสุขภาพที่ 11 มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตพยาบาลและพัฒนาศูนย์สุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการด้านการบริการสุขภาพในสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะด้านการพัฒนากำลังคน และมีบทบาทและเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาศูนย์สุขภาพทางด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในเขตสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้นจึงทำการศึกษาศาณการณการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของเขตสุขภาพที่ 11 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการบริหาร

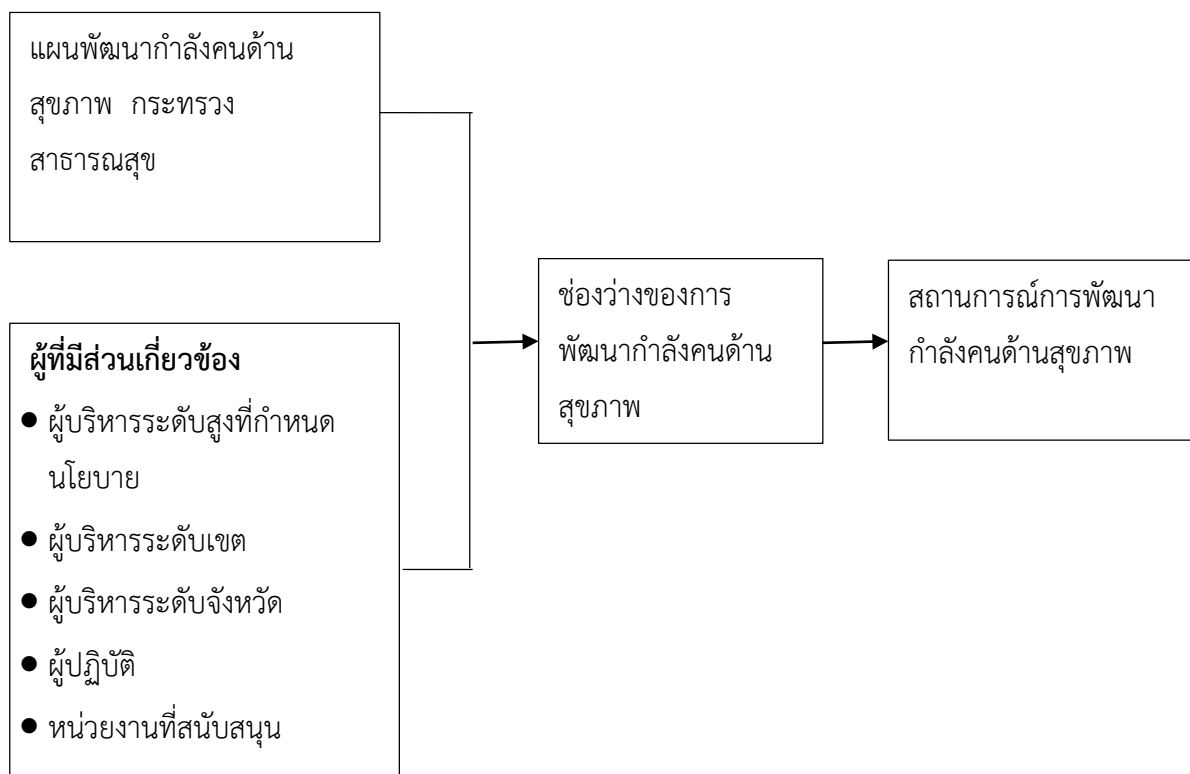
จัดการการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพที่ 11
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพที่ 11
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพที่ 11

กรอบแนวคิดการวิจัย

กำลังคนด้านสุขภาพ (Human resources for health) เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน ซึ่งการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับบริบทและนโยบายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งในระดับสูงและผู้ปฏิบัติ ทั้งในระดับจังหวัดและระดับเขต รวมทั้งแนวทางการนำนโยบายจากส่วนกลางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล (Key performance) ประกอบด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข รวมทั้งสิ้นจำนวน 13 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติดังนี้

ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข (CEO) ผู้บริหารสูงสุดด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี และภูเก็ต

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต

สถานที่ศึกษาวิจัย เขตสุขภาพที่ 11 โดยการสุ่มพื้นที่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดภูเก็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีเค้าโครง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้ความคิดเห็นที่สอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย เค้าโครงแบบสัมภาษณ์มีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปและนโยบายของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในระดับจังหวัด และในระดับเขต ของเขตสุขภาพที่ 11 มีลักษณะเป็นอย่างไร

2. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในระดับจังหวัด และในระดับเขต ของเขตสุขภาพที่ 11 คืออะไรบ้าง

2.1 ในเขตสุขภาพที่ 11 มีกลไกและระบบสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในระดับจังหวัด และในระดับเขต อย่างไรบ้าง

2.2 ความรู้ เทคโนโลยี และศูนย์ความเป็นเลิศในเขตสุขภาพที่ 11 มีลักษณะเป็นอย่างไร มีศูนย์อะไร ที่ไหนบ้าง

2.3 มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 อย่างไรบ้าง

3. ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 มีปัจจัยใดบ้าง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ภายหลังได้รับการอนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัย วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก (SCPHPL 2/2559 – 4) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงจรรยาบรรณและให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคคลที่อนุญาตและยินยอมให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเท่านั้น ข้อมูลใดที่ได้รับการอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ให้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเปิดเผยได้

เท่านั้น จึงจะนำมาไว้ในวิจัยนี้ และผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลจากการวิจัยเพื่อการใช้ประโยชน์ในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลในรายบุคคล

วิธีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประสานงานกับผู้ประสานงานในแต่ละจังหวัดเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. นัดเวลา สถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจน
3. ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและขออนุญาตบันทึกเทปผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ได้กำหนดไว้ คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลและทำหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลตามกำหนดนัดหมาย ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนละประมาณ 1 ชั่วโมง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดังนี้
 - 1.1. วิธีการตรวจสอบข้อมูล ใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) โดยตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลบุคคลที่แตกต่างกันใน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
 - 1.2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล เรียบเรียงข้อมูล จัดลำดับตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล เรียบเรียงข้อมูล จัดลำดับตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา เปรียบเทียบกับทฤษฎีและแนวคิดการพัฒนาศูนย์กลางการ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการรายงานเชิงพรรณนา จัดลำดับตามเนื้อหาที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. สถานการณ์ในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นต่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในระดับจังหวัดและระดับเขตของเขตสุขภาพที่ 11 ดังนี้

1.1 ขาดระบบและแผนในการพัฒนาบุคลากร จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารและงานพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีแผนและทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคนในเขตของตนเอง ส่งผลให้การส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ นั้น ยังขาดการวิเคราะห์ผ่าน

ความต้องการที่แท้จริงในระดับหน่วยงานและองค์กร การบริหารจัดการไม่มีการทำ Training need ของบุคลากรหรือหน่วยงาน แต่การพัฒนาจะล้อตาม Service plan นอกจากนี้ เมื่อไม่มีแผนหรือการทำ Training need ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้ทิศทางการพัฒนาไม่ชัดเจน ที่สำคัญผู้บริหารหรือหน่วยงานในระดับสูงกว่าไม่สามารถทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน ส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนากำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของเขตบริการ ต้องเปิดรับสมัครบุคลากรเมื่อต้องการส่งคนไปพัฒนาแทนที่จะสามารถจัดสรรตามความต้องการ

1.2 ไม่คุ้มค่าต้นทุนในการใช้งบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลยังมองเห็นว่าการขาดระบบและแผนในการพัฒนากำลังคน จะส่งผลต่อ การใช้งบประมาณในการพัฒนากำลังคน تبدوเหมือนว่าไม่มีความคุ้มค่า เพราะไม่ได้นำมาพัฒนาบุคลากรตามความต้องการอย่างแท้จริง เมื่อไม่มีแผนการพัฒนาค้นที่ชัดเจน ทำให้การส่งคนไปอบรม บางครั้งก็ไม่ได้กลับมาปฏิบัติงานในเรื่องที่ไปอบรม ทำให้ขาดความคุ้มค่า นอกจากนี้ มุมมองของกลุ่มตัวอย่างในระดับเขตมองว่าแผนหรือการวิเคราะห์ความต้องการมีความสำคัญต่อการวางแผน และหน่วยงานที่อยู่ในความดูแลจะต้องมีการส่งข้อมูลในเรื่องการส่งบุคลากรเพื่อพัฒนาความต้องการ เพื่อการจัดสรรทั้งคนทั้งงบประมาณได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการใช้งบประมาณที่ไม่คุ้มค่า คือขาดการนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณ

1.3 ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์และไม่มีระบบฐานข้อมูลในการพัฒนากำลังคน ผู้ให้ข้อมูลมองเห็นว่าในการทำงานยังไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ได้ เนื่องจากการไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การวางแผนในการพัฒนากำลังคนและการใช้งบประมาณของการพัฒนากำลังคนโดยภาพรวม ซึ่งจะดีมากหากมีหน่วยงานที่ทำระบบฐานข้อมูลในเรื่องนี้ ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลบางท่านมองว่าการขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในการทำงานพัฒนากำลังคน เกิดจากความไม่ตระหนักในการลงข้อมูลในฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้ว

1.4 ขาดการกำกับติดตามภายหลังจากการพัฒนา ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ในการส่งบุคลากรไปพัฒนานั้น ทางจังหวัดยังไม่มีระบบที่สามารถติดตามการนำสิ่งที่ได้รับมาพัฒนางานที่รับผิดชอบได้มากนักน้อยแค่ไหน การติดตามในระดับพื้นฐานเท่านั้น

2. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในจังหวัด/เขตบริการสุขภาพที่ 11 จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่ามีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังคนดังนี้

2.1 ความไม่ชัดเจนในการจัดสรรและการใช้งบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลมองเห็นปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของ ความไม่ชัดเจนในการจัดสรรและการใช้งบประมาณ ซึ่งบางครั้งอาจส่งผลให้เกิดความล่าช้า หรือไม่สามารถใช้งบประมาณในการพัฒนากำลังคนได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลบางคนยังมองว่างบประมาณที่ได้รับค่อนข้างน้อยส่งผลต่อการพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง และมองว่าเขตสุขภาพน่าจะเป็น

หน่วยงานที่สามารถมองภาพรวมและสามารถนำงบประมาณที่มีอยู่น้อยไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าจังหวัด

2.2 *ควรมีแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ* ผู้ให้ข้อมูลบางคนมีความคิดเห็นว่าการมีแผนพัฒนากำลังคนในระดับชาติที่เป็นในลักษณะมองภาพใหญ่ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และสามารถตอบยุทธศาสตร์ระดับชาติได้

2.3 *ควรมีการทำ Training need* ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า หากมีการทำ Training need ของแต่ละหน่วยงานจะทำให้การพัฒนากำลังคนสามารถทำได้ดีขึ้น

3. ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสำเร็จ ดังนี้

3.1 *บุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการพัฒนา คือปัจจัยความสำเร็จ* ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งให้ข้อมูลว่า ความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพนั้น คือ บุคลากรด้านสุขภาพที่ได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากคนที่ได้รับการพัฒนาจะต้องนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 *ผู้บริหาร คือ ปัจจัยความสำเร็จ* ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่คิดว่า ผู้บริหารสูงสุดด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ การเห็นความสำคัญหรือวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต่อการพัฒนากำลังคนจะนำมาซึ่งการพัฒนาที่ทำให้ระบบสุขภาพเกิดความเข้มแข็งในระดับชาติ

การอภิปรายผล

สถานการณ์ในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 พบประเด็นที่สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

สถานการณ์ในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 ขาดระบบและแผนในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรไม่มีแผนและทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคนในเขตของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในสาขาของบุคลากรนั้นๆ ยังขาดการวิเคราะห์ผ่านความต้องการที่แท้จริงในระดับหน่วยงานและองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรและการเปลี่ยนแปลงระดับนโยบายที่มีการส่งเสริมให้คนต่างชาติมารับบริการสาธารณสุขในประเทศไทยเพื่อหวังผลทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และเทคโนโลยีของประเทศ ส่งผลให้ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการเรียกร้องบริการและคุณภาพการบริการมากขึ้น และเกิดกรณีการร้องทุกข์ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพมากขึ้น (คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ, 2550) การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพจึงต้องมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน จากการศึกษาพบว่า ทิศทางการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเขต 11 ไม่ชัดเจน การบริหารจัดการการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพไม่มีการทำ Training need ของบุคลากรหรือหน่วยงาน แต่การพัฒนาจะล้อตาม Service plan นอกจากนี้เมื่อไม่มีแผนหรือการทำ

Training need ของแต่ละหน่วยงาน จึงส่งผลทำให้ทิศทางในการพัฒนาเกิดความไม่ชัดเจน ที่สำคัญผู้บริหารหรือหน่วยงานในระดับสูงกว่าไม่สามารถทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงาน ส่งผลให้การจัดสรรไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ต้องเปิดรับสมัครบุคลากรเมื่อต้องการส่งคนไปพัฒนาแทนที่จะสามารถจัดสรรตามความต้องการ ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 ยังขาดกลไกผลักดันเชิงนโยบาย (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2552) การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพจะต้องเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน เช่น นโยบายที่ชัดเจนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การขาดการเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนและการผลิตกำลังคน การขาดการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการผลิตและระบบสาธารณสุข ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขและสถาบันการศึกษาที่จะต้องประสานงานในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางแผน การควบคุมและประเมินผล เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าสถาบันการผลิตเพิ่มขึ้นและกระจายอยู่หลายสังกัด แต่ยังขาดการวางแผนการผลิตร่วมกัน

การพัฒนาบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับปัญหาที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ร่วมกับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพดูเหมือนว่าไม่มีความคุ้มค่า คุ้มทุนเพราะไม่ได้นำมาพัฒนาบุคลากร ด้านสุขภาพอย่างแท้จริง ในการศึกษาคำนี้ผู้ปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับแผนหรือการวิเคราะห์ความต้องการว่ามีความสำคัญต่อการวางแผนและหน่วยงานที่อยู่ในความดูแลจะต้องมีการส่งข้อมูลความต้องการพัฒนาเพื่อการจัดสรรทั้งคนทั้งงบประมาณได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการใช้งบประมาณที่ไม่คุ้มค่า นั่นก็คือขาดการนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งระบบฐานข้อมูลในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพไม่สมบูรณ์ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ตระหนักในการใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ ไม่สามารถดึงข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเป็นปัจจุบัน

เนื่องจากการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารกำลังคนและองค์ความรู้ที่รวบรวมและศึกษาอย่างเป็นระบบที่ทันสถานการณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจกำหนดนโยบายวางแผน ตลอดทั้งการพัฒนาระบบกำลังคนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากบริบทแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การวางแผนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทำให้ยากต่อการวางแผนการจัดการพัฒนากำลังคน ในภาพรวม ขาดการกำกับติดตามภายหลังจากการพัฒนา ในการพัฒนากำลังคนทางด้านสุขภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ยังพบว่า ในการส่งบุคลากรไปพัฒนานั้น ยังไม่มีระบบที่สามารถติดตามการนำสิ่งที่ได้รับมาพัฒนางานที่รับผิดชอบได้มากนักน้อยแค่ไหน ทั้งนี้มีเพียงแต่การติดตามว่าได้รับการพัฒนาหรือไม่ แต่ไม่สามารถกำกับติดตามว่าผลของการพัฒนานั้นนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างไร สอดคล้องกับ ที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การนำงบประมาณที่ใช้ไม่คุ้มค่าคุ้มทุน

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 พบว่ามีความไม่ชัดเจนในการจัดสรรและการใช้งบประมาณ เนื่องจากขาดทิศทางการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการจัดสรรและการใช้งบประมาณ ซึ่งบางครั้งอาจส่งผลให้

เกิดความล่าช้าในการใช้งบประมาณหรือไม่สามารถใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนากำลังคนได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยติดด้วยเงื่อนไขของการใช้งบประมาณดังกล่าว รวมทั้งการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับค่อนข้างน้อยส่งผลต่อการพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งผู้บริหารในระดับเขตสุขภาพควรเป็นหน่วยงานที่สามารถมองภาพรวมของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพทั้งระบบ และสามารถนำงบประมาณที่มีอยู่น้อยไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าในระดับจังหวัด จากปัญหาค้นพบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเขตสุขภาพที่ 11 ว่า ควรมีแผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพที่ชัดเจนในระดับชาติและระดับเขตสุขภาพ ซึ่งเป็นการมองในลักษณะมองภาพใหญ่ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้โดยการมาออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และสามารถตอบยุทธศาสตร์ระดับชาติได้รวมทั้งควรมีการสำรวจความต้องการการพัฒนา (Training need)

ซึ่งหากมีการทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรของแต่ละหน่วยงานก็จะทำให้การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพก็สามารถทำได้ดีขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาด้านของสมาชิกในแต่ละองค์กรจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความประสบความสำเร็จในการ พัฒนาด้านเอง โดยพัฒนาและปรับปรุงตนให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิตการทำงาน รวมทั้งเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมต่อประสิทธิภาพ คุณภาพและความโปร่งใสของสถาบันราชการนำสู่คุณภาพการบริการ (ละออง นาคกุล, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน บันดี และสุคนธา ศิริ, 2558) รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการทางด้านสุขภาพตามนโยบายของรัฐบาล

ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 11 พบว่า คนซึ่งหมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในระดับผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากคนที่ได้รับการพัฒนาจะต้องนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยความรู้นั้นจะส่งผลย้อนกลับมาในการพัฒนาการบริการระบบสุขภาพ ดังที่ โสภณ เมฆธน (2560) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น 1 ใน 4 ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปีด้านสาธารณสุข ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีสุขภาพไปใช้ รวมทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ

เพื่อให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การวางแผนกำลังคน และระบบสารสนเทศ 2) ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจ พัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษา เน้นการปรับปรุงระบบการสรรหา คัดเลือก

แต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม มีระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ 4) สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งกลุ่มบุคลากร การมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย และการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่นโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายระดับชาติที่ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิณกร โนรี, โยธิน ถนอมวัฒน์, พุดตาน พันธุณเธร และกานต์วรินทร์ ก่องกุลวัฒน์ (2560) พบว่าการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพจะก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกในระบบสุขภาพ กำลังคนด้านสุขภาพ (Human resources for health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้น ในหมู่ประชาชน ดังนั้นกำลังคนด้านสุขภาพจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในระบบสุขภาพที่ควรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง รัฐบาลมีบทบาทหน้าที่ในการจัดบริการด้านสุขภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นธรรม ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการจัดบริการสุขภาพคือ บุคลากรด้านสุขภาพเองที่จะต้องมีการพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับเขตสุขภาพได้รับทราบข้อมูลและนำไปวางแผนในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองในแต่ละสาขาวิชาชีพ จากนั้นนำข้อมูลไปวางแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ และลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการ (Service plan)
2. ควรมีการศึกษาลิทธิภาพกำลังคนในแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการแต่ละระดับเพื่อนำไปวางแผนและจัดระบบการบริหารงานด้านต่างๆ และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการตัดสินใจวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ และรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการวางแผนการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ. (2550). *แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพ 2550-2559*.

พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: บริษัท เดอะ กราฟิโก จำกัด.

จิณกร โนรี, โยธิน ถนอมวัฒน์, พุดตาน พันธุ์เนตร และกานต์วรินทร์ ก่องกุลวัฒน์. (2560). *โครงการวิจัยเพื่อสังเคราะห์ทางเลือก และข้อเสนอเชิงนโยบายในการวางแผนความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศในทศวรรษหน้า*. สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) สำนักพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ.

ละออ นาคกุล, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปันดี และสุนธรา ศิริ. (2557). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*, 30 (1), 22-33.

โสภณ เมฆธน. (2560). *ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2559, จาก URL: http://person.ddc.moph.go.th/person1/images/People_Excellence_Strategy_v.4.pdf.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *แผนยุทธศาสตร์ ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550-2559*. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ: บริษัท เดอะ กราฟิโก จำกัด.