**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ 5 ปี ครั้งที่ 8 (ค.**ศ.** 2016-2020) รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ได้วางยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและกลายเป็นปัจจัยตัดสินการพัฒนาประเทศ สร้างกำลังแรง ให้แรงงานมีระเบียบวินัยและขยันอดทน สร้างให้ได้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาการ และเทคนิค สร้างความเข้มแข็งให้พนักงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ และผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นความสามารถด้านการแข่งขันกับต่างประเทศ

กระทรวงสาธารณสุขได้สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานสาธารณสุข (ยพส) ถึงปี ค.**ศ.** 2020 สมทบกับหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดทิศทางหน้าที่ พัฒนาพนักงานสาธารณสุขให้มีคุณภาพ ให้มีความประกอบสอบคล้องกับความต้องการ แก้ไขสิ่งท้าทายในระบบสาธารณสุขของ สปป. ลาว ในปัจจุบัน จุดประสงค์เฉพาะที่อยากให้พนักงานสาธารณสุขทั้ง 3 รุ่น คือ พนักงานนำพา พนักงานคุ้มครอง พนักงานวิชาการ ให้เพียงพอมีคุณภาพและด้านปริมาณ เป็นต้น ด้านนโยบายการเมืองหลักมั่นด้านคุณสมบัติศีลธรรมปฏิบัติ ด้านจรรยาบรรณ ด้านน้ำใจ และท่าทีรับใช้ที่ดี ด้านความรู้ความสามารถด้านความชำนาญงาน และด้านความตื่นตัวเตรียมพร้อมไปรับใช้หน้าที่อยู่ทุกที่และทุกเวลา ที่ประเทศชาติเกี่ยวข้องเรียกร้องต้องการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ได้สร้างขึ้นโดยมุ่งประเด็นการวิจัยสภาพด้านสาธารณสุข สภาพทางด้านประชากร สภาพเศรษฐกิจและสภาพทางด้านพนักงานสาธารณสุข ในปัจจุบัน คุณภาพของการก่อ สร้างและบำรุงพนักงาน ยังไม่สูงเท่าที่ควร ความรู้ความสามารถและความชำนาญงานตัวจริงลงเลิกหน่วยงานไม่เพียงพอ การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบยังไม่แจ่มแจ้งการคุ้มครองติดตามตรวจตรา ผลักดัน ช่วยเหลือ และการปฏิบัตินโยบายในแต่ละชั้นยังไม่ดีพอจรรยาบรรณและจริยธรรม ความเสียสละยังไม่มากพอ โดยเฉพาะเงื่อนไขเศรษฐกิจ ตลาด ทัศนะท่าที การพูดจากยังไม่แน่นอน ท่าทีการรับใช้ไม่เหมาะสม ยังมีการจำแนกคัดเลือกคนเจ็บในการบริการ การรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรี สิทธิความปลอดภัยและความลับของผู้บาดเจ็บยังไม่สูงเท่าที่ควร จำนวนพนักงานยังมีจำกัด คนหนึ่งจำเป็นต้องเข้าเวรยามตลอด 24 ชั่วโมง เงินเดือนและสิ่งจูงใจสัมผัสยังไม่ตอบสนองในชีวิตเป็นการอยู่ชั้นพื้นฐานโดยเฉพาะเขตห่างไกลความเจริญ คุณภาพของการคุ้มครองบริหารและการติดตาม ผลักดันการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานยังขาดประสิทธิภาพ การลงทุนการพัฒนาพนักงานยังไม่เพียงพอต่อความต้องการจริง

โรงพยาบาลจำปาสัก ในปัจจุบันนี้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยตรง ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นได้นั้น องค์กรให้ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรต้องมีมุมมองว่า คน เป็นทรัพยากรที่ค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อย่างมหาศาล ดังนั้นองค์กรจึงต้องค้นหาและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของคน บำรุงรักษาให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี ทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร และต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่พนักงานเช่นเดียวกันกับให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าภายนอก การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลจำปาสัก เป็นหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่จัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปีของตน

จากปัญหาดังกล่าวข้างบนโรงพยาบาลจำปาสัก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงไปสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งในความหมายของคุณภาพ คือ ความพึงพอใจของ ผู้ป่วย หมายถึง คุณภาพของการบริการเจ้าหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพพจน์ของหน่วยงาน การจัดการ ส่วนมิติของคุณภาพที่ควบคุมสำหรับการดูแลผู้ป่วย คือ ผู้ให้บริการมีความรู้และทักษะเป็นที่ยอมรับ และตรงตามที่ผู้รับบริการคาดห้องถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านจริยธรรม และวิชาการ ควรพัฒนาทั้งระบบและพัฒนาบุคลากรให้เป็นทีมที่มีคุณภาพ ต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และการเป็นนักบริหารพัฒนา เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ แหล่งฝึกปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นแหล่ง

ผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุข

การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยบุคคลที่มีความแตกต่างกันเป็นภารกิจที่มีความซับซ้อนและยากลำบาก จึงมีความจำเป็นต้องได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก ซึ่งในโรงพยาบาลยังไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน มีแต่เพียงยุทธศาสตร์ในภาพรวมที่ไม่เน้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นทิศทางกำหนดการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลให้เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานพัฒนาคุณภาพบุคลากรโรงพยาบาลมีความตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงสนใจศึกษาเรื่องการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลจำปาสักต่อไป

**1.2 คำถามการวิจัย**

1.2.1 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก ในด้านการบริหาร การบริการ และ วิชาการเป็นอย่างไร

1.2.2 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสักโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ควรเป็นอย่างไร

**1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย**

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก ในด้านการบริหาร การบริการ และ วิชาการ

1.3.2 เพื่อสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสักโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

**1.4 ขอบเขตการวิจัย**

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่  
 กำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาในโรงพยาบาลจำปาสัก แขวงจำปาสัก

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา มี 2 ด้าน คือ

1.4.2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก

1.4.2.2 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก  
 1.4.3 ขอบเขตระยะเวลา

1 พฤศจิกายน 2560 – 30 เมษายน 2561

**1.5 วิธีดำเนินการวิจัย**

**1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาลจำปาสัก จำนวน 461 คน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มแล้วสุ่มครบตามสัดส่วน

**1.5.2 เครื่องมือที่ในการรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเองโดยจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1.5.2.1 กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis ) และการสร้างกลุทธ์

1.5.2.2 วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ประเด็นสัมภาษณ์เจาะลึก

**1.5.3 การสร้างเครื่องมือ** จำแนกเป็น 2 ส่วนดังนี้เครื่องมือเชิงปริมาณและเครื่องมือเชิงคุณภาพ

**1.5.4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย** การศึกษาครั้งนี้มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**ระยะที่ 2** สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลกรในโรงพยาบาลจำปาสัก

**1.5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติพี้นฐานได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนา รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ**

“ยุทธศาสตร์” หมายถึง ทิศทาง นโยบาย และกระบวนการที่องค์การตัดสินใจเลือก เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีอนาคตเป็นตัวกำหนด

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติที่ดีให้พนักงาน เเละผู้บริหารองศ์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

“โรงพยาบาลจำปาสัก” หมายถึง สถานที่พยาบาลให้บริการด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วย โดยมักที่จะมุ่งเน้นการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่าง ๆ ทั้งทาง[ร่างกาย](https://th.wikipedia.org/w/index.php?title=%E0%B8%A3%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A2&action=edit&redlink=1)และทางจิตใจ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

“การวิเคราะห์ SWOT” หมายถึง การวิเคราะปัจจัยภายใน และภายนอกโรงพยาบาลจำปาสัก ได้แก่จุดแข็ง-จุดออ่นโอกาส กับภัยคุกคาม

“ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร” หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงพยาบาลจำปาสัก

“ยุทธศาสตร์ด้านการบริการ” หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริการของโรงพยาบาลจำปาสัก

“ยุทธศาสตร์ด้านการวิชาการ” หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาการวิชาการ

ของโรงพยาบาลจำปาสัก

**1.7 ประโยชน์จากการวิจัย**

**1.7.1 ประโยชน์ในด้านนโยบาย**

ผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในกำหนดนโยบายในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลจำปาสัก

**1.7.2 ประโยชน์ในด้านการปฏิบัติ**

ผลการศึกษาทำให้ทราบถึง สภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการระดมความคิดเห็นของทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลจำปาสัก สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในหน่วยงานของโรงพยาบาลจำปาสัก และหน่วยงานอื่น รวมทั้งโรงพยาบาลอื่น ๆ

**1.7.3 ประโยชน์ในด้านวิชาการ**

ผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้ที่สนใจ