

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาวิจัยเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์การสหประชาชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมแพทยทหารบก เป็นเรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกสำคัญที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ คือบุคลากรของหน่วยแพทย์ โดยการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดว่าด้วยองค์การและการจัดการองค์การ
3. ทฤษฎีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถของบุคลากร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
6. กรมแพทยทหารบก
7. องค์การสหประชาชาติ
8. การปฏิบัติการรักษาสันติภาพในประเทศติมอร์ตะวันออก
9. การจัดหน่วยแพทย์ (ระดับ 2)
10. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวความคิดในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความหมายของนโยบายสาธารณะ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2538, หน้า 3 - 4) ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ที่เป็นกิจกรรมที่ผ่านมาในอดีต ที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ในทางปฏิบัติคือทางเลือกที่รัฐบาลกำหนดขึ้นแก้ปัญหา บรรเทา และหรือป้องกันปัญหาต่าง ๆ ตามหน้าที่ของรัฐบาล กิจกรรมของรัฐบาลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อสาธารณชนรวมถึงกิจกรรมที่ดำเนินการหรือควบคุมการโดยองค์การของรัฐ

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539, หน้า 4) ได้ให้ความหมายนโยบายสาธารณะหมายถึง นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้น ๆ ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะจะครอบคลุมตั้งแต่สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจจะกระทำหรือไม่กระทำการตัดสินใจของรัฐบาลในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือคุณค่าต่าง ๆ ในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของรัฐบาล รวมถึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล

สรุปความหมายของนโยบายสาธารณะหมายถึง แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาลที่ตัดสินใจเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ และกำหนดขึ้นให้หน่วยงานของรัฐและข้าราชการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของนโยบายสาธารณะ

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของนโยบายสาธารณะแต่ละนโยบายมีหลายประการ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของนโยบายนั้น ๆ เช่น ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับนโยบายสุขภาพอาจเป็นเรื่องอายุ ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของประชาชน สัดส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายของรัฐในการป้องกันโรคกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล หรืออัตราการเกิดอุบัติเหตุต่อจำนวนประชากร โดยความสำเร็จของนโยบายสาธารณะอาจพิจารณาได้จากกลุ่มตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546, หน้า 9 - 10)

1. ความชัดเจนของนโยบายหมายความว่า นโยบายที่ได้ประกาศออกไปแล้วเป็นนโยบายที่มีความกระจ่างในตัวของมันเอง สามารถนำไปปฏิบัติได้ ไม่มีข้อสงสัย ไม่มีความกำกวม หรือไม่มีปัญหาต้องอธิบายขยายความหรือต้องตีความอีก นโยบายที่ดีต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปกำหนดแผนหรือแนวทางวิธีการดำเนินการได้ โดยไม่ต้องขอคำวินิจฉัยจากผู้กำหนดนโยบายอีก ผู้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเข้าใจตรงกันหรือเมื่อนำไปปฏิบัติแล้ว นโยบายบังเกิดผลตรงตามที่ผู้กำหนดนโยบายประสงค์
2. ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ของนโยบาย ตัวบ่งชี้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของนโยบาย (effectiveness) โดยพิจารณาว่าเมื่อดำเนินนโยบายไปแล้ว นโยบายเกิดผลตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในนโยบาย
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินนโยบาย ความสำเร็จของนโยบายส่วนนี้ เน้นความสำเร็จของวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งอาจพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เป็นต้นว่า ความรวดเร็ว ความประหยัด ความถูกต้อง การตอบสนองตรงกับปัญหา การแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดเป็นต้น
4. ปัญหาต่อเนื่องหรือปัญหาที่ไม่ได้คาดคิด หมายความว่า การดำเนินนโยบายเป็นไปอย่างลุล่วงราบรื่น ไม่ก่อให้เกิดปัญหาเพิ่มเติม ไม่มีปัญหาที่ไม่คาดคิดขึ้น หรือสามารถดำเนินการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วทันการณ์ เนื่องจากการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า

5. ผลลัพธ์หรือผลสะท้อนของนโยบาย ตัวบ่งชี้ที่พิจารณาเกินเลยไปจากผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินนโยบาย แต่เน้นที่ผลลัพธ์หรือผลสะท้อนต่อเนื่องจากการดำเนินนโยบายสาธารณะ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบายสาธารณะ ซึ่งโดยปกติกระบวนการนโยบายจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การก่อเกิดและการออกแบบนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ (อ้างถึงใน มยุรี อนุমানราชชน, 2547, หน้า 208)

วิลเลียมส์ (Williams, 1971) กล่าวว่าวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึง ความสามารถในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหาร ในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการจัดหา ทรัพยากรวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จ ลุล่วง โดยใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ จนสามารถดำเนินการได้สำเร็จ

เพรสแมนและวิลคาฟสกี (Preiiman & Wildavsky, 1793) เน้นให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงกระบวนการดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นจึงต้องมีนโยบายเกิดขึ้นก่อนแล้วจึงมีการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ออกมา

บาร์ดาช (Bardach, 1977) ชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทางการเมืองที่จะนำการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของ นโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ กิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มุ่งแก้ปัญหาสังคมนี้เป็นกิจกรรมซึ่งรัฐบาลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แมซมานีเยนและซาบาเทียร์ (Mazmanian & Sabatier, 1989) ได้ให้ความเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึงการนำการตัดสินใจกำหนดนโยบายที่ได้กระทำไว้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการพิจารณาผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย การยินยอมปฏิบัติตามของผู้ที่เกี่ยวข้อง การพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบาย และหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงหมายถึงการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทางแผนงานและโครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผน โครงการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนด การออกแบบองค์การ และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัตินับว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบายสาธารณะ ทั้งนี้เนื่องจากเพราะถึงแม้การกำหนดนโยบายจะดีเลิศเพียงใด แต่ถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วเกิดความล้มเหลว ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประชาชน ต่อทรัพย์สินของชาติและเวลาอันมีค่าที่เสียไป ดังนั้นความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้วย จึงขอนามากล่าวไว้ ณ ที่นี้

1. ปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัจจัยภายในที่สามารถดำเนินการควบคุมแก้ไขได้และปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมแก้ไขได้อย่างไรก็ดี ปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539, หน้า 152)

1.1 เป้าหมายต่าง ๆ ของนโยบาย ตลอดจนแนวทางปฏิบัติจะต้องมีการกำหนดอย่างแน่ชัด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการบิดเบือนแก้ไขในขณะปฏิบัติการ หรืออย่างน้อยที่สุดจะต้องอยู่ในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงสำหรับการติดตามประเมินผลและจัดข้อขัดแย้งพิพาท ได้

1.2 นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นมานั้นต้องตั้งอยู่บนหลักเหตุผล สามารถที่จะแยกแยะความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กิจกรรม และผลผลิตของนโยบายได้ รวมทั้งต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ แก่หน่วยงานปฏิบัติการอย่างเพียงพอที่จะบังคับใช้หรือให้บริการต่าง ๆ ได้

1.3 โครงสร้างการดำเนินงานต้องถูกกำหนดขึ้นมาให้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นการจัดรูปแบบการประสานงาน ทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างระเบียบวิธีการตัดสินใจการปฏิบัติงานมีความแน่นอนเปิดโอกาสให้การสนับสนุนจากภายนอก

1.4 บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานปฏิบัติการจะต้องมีความพร้อมและมีความผูกพันในการทำงานต้องยอมรับในเป้าหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานโดยเฉพาะระดับสูงต้องมีขีดความสามารถทั้งทางด้านการจัดการและทางด้านการเมือง

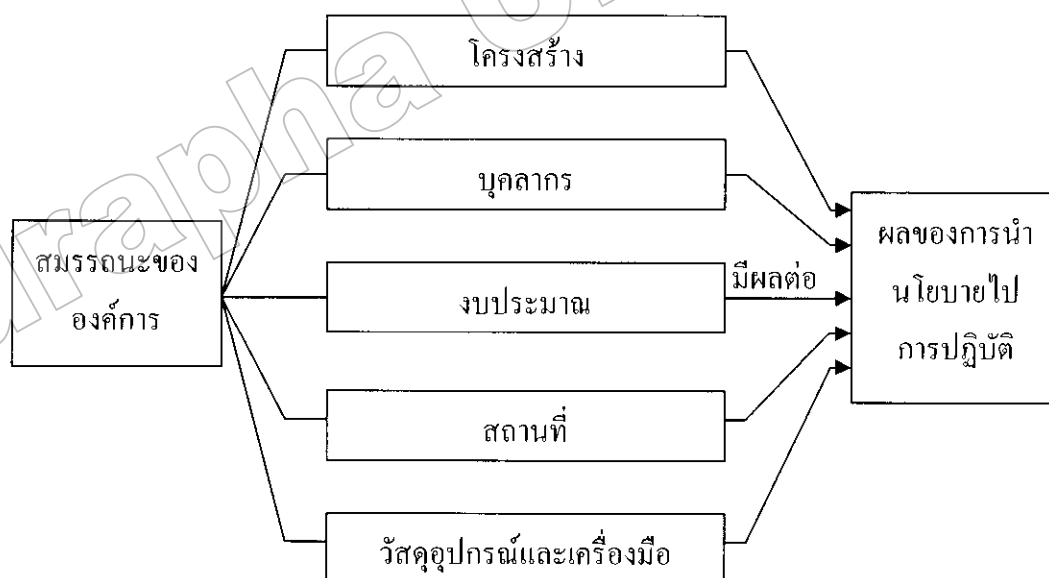
1.5 นโยบายที่จะปฏิบัติตามนั้น ต้องการแรงสนับสนุนจากภายนอก เช่น กลุ่มผลประโยชน์ ผู้มีอำนาจและอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนโดยทั่วไป หรืออย่างน้อยที่สุดควรที่จะเป็นกลาง ไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้ขัดขวาง

1.6 การเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี แปรผันตามกาลเวลาต้องไม่รุนแรงพอที่จะมากระทบต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นมามีใหม่นั้นจะต้องไม่ขัดแย้งหรือลดความสำคัญของนโยบายที่กำลังดำเนินการอยู่

2. ตัวแบบของการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ

ในการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัตินั้นมีตัวแบบเพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติมีหลายตัวแบบด้วยกัน ตัวแบบที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ตัวแบบทางด้านการจัดการ (management model) (จุมพล หนิมพานิช, 2546, หน้า 108)

ตัวแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์กรเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในแง่ดังกล่าวนโยบายหรือโครงการที่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังจะต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านวัสดุ บุคลากร สถานที่ งบประมาณและเครื่องมือเครื่องใช้ ตัวแบบนี้มีความเชื่อว่าสมรรถนะขององค์กรที่ประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผล ดังที่แสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบทางด้านการจัดการ (จุมพล หนิมพานิช, 2546, หน้า 108)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย (sources of the policy) ความชัดเจนของนโยบาย (clarity of the policy) ความซับซ้อนในการบริหารงาน (complexity of the administration) สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ (incentives for implementers) และการจัดสรรทรัพยากร (resource allocation) เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและพอเพียง การจัดสรรทรัพยากรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่นแม้จะมีปัจจัยอื่นๆ ครบถ้วนแล้วแต่ขาดปัจจัยเรื่องทรัพยากรในการสนับสนุนแล้ว อาจประสบความล้มเหลวตั้งแต่ต้นก็เป็น ได้ ทรัพยากรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นหมายรวมถึง เงินทุน เวลาและบุคลากรตลอดจนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่างๆ ปัจจัยเรื่องบุคลากรนั้นนับว่ามีความสำคัญยิ่งสิ่งที่ผู้รับผิดชอบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องคำนึงอยู่เสมอว่า นั่นคือต้องเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จ เป็นผู้มีวินัยและเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง คุณสมบัติเหล่านี้อาจเป็นคุณสมบัติที่หาได้ยากแต่ผู้รับผิดชอบก็ควรจะต้องใช้ความพยายามในการแสวงหาให้มากที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2549, หน้า 432 - 445)

ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นจะพบว่ามีปัญหาในลักษณะต่าง ๆ มากมาย ลักษณะของปัญหาอาจจะเกิดขึ้นตลอดเวลาและแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะและเงื่อนไขของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาสำคัญที่พบประกอบด้วยปัญหา 5 ด้านหลัก ได้แก่ (วรเดช จันทรศร, 2545, หน้า 49 - 65)

1. ปัญหาด้านสมรรถนะ

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่าโดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า มีความสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นได้มากน้อยแค่ไหน เพียงใด ดังนั้น ปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านบุคลากร ปัจจัยทางด้านเงินทุน และปัจจัยทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทางด้านวิชาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น

1.1 ปัจจัยทางด้านบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาทางด้านสมรรถนะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายที่ถูกนำไปปฏิบัตินั้นต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร บุคลากรที่ต้องการเหล่านั้นมีอยู่แล้วในระบบราชการ

หรือไม่ หากมีอยู่แล้ว บุคลากรเหล่านั้นมีคุณภาพ ความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติตามนโยบายนั้นได้หรือไม่ บุคลากรเหล่านี้มีความยินดีหรือความตั้งใจที่จะมาร่วมเป็นผู้ปฏิบัติในนโยบายนั้นหรือไม่ หน่วยราชการที่มีบุคลากรเหล่านั้นยินดีที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นมาเป็นผู้ร่วมปฏิบัติตามนโยบายนั้นหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ในภาพรวมจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนต่อความสำเร็จของนโยบายโดยรวม

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับเงินทุน ปัญหาทางด้านสมรรถนะจะมีมากขึ้นหากหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติถูกจำกัดเกี่ยวกับการใช้เงินทุน ซึ่งข้อจำกัดในการใช้เงินทุนมีมากหรือมีระเบียบข้อบังคับไว้มากจนขาดความยืดหยุ่น ก็ยังเป็นการบั่นทอนสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติมากขึ้นเท่านั้น และที่สำคัญ หากหน่วยปฏิบัติมีความต้องการที่จะใช้เงินเพิ่มขึ้นกว่าที่กำหนดไว้เป็นไปได้หรือไม่เพียงใดที่รัฐบาลหรือหน่วยงานจากส่วนกลางจะสามารถให้การตอบสนองได้ทันต่อเวลาหรือทันทั่วทั้ง หากไม่สามารถตอบสนองได้ ความล่าช้าในการปฏิบัติก็อาจเกิดขึ้น และอาจจะมีผลมาถึงความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมได้

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทางด้านวิชาการ หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในนโยบาย ปัญหาทางด้านสมรรถนะจะทวีมากขึ้นถ้าหน่วยที่รับผิดชอบไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเพียงพอหรือทันต่อเวลา ในบางกรณี การปฏิบัติตามนโยบายนั้นมีลักษณะที่ต้องใช้วิทยาการหรือเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ปัญหาทางด้านสมรรถนะจะมีมากขึ้นถ้าหากผู้ปฏิบัติขาดความรู้หรือความเข้าใจในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในเรื่องนี้จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยทางด้านบุคลากรโดยตรง

2. ปัญหาด้านการควบคุม

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุม หมายถึงความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติงานของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ปัญหาในด้านการควบคุมจะมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับ ความสามารถของหน่วยที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบาย ความชัดเจนของกิจกรรม แผนงาน และโครงการที่ถูกแปลงมาจากนโยบาย และความสามารถในการกำหนดภารกิจ ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานรวมหรือสอดคล้องกับแผนงานหรือโครงการ

3. ปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ไม่ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสมรรถนะสูงเพียงใด ไม่ว่าผู้รับผิดชอบในนโยบายจะมีความสามารถในการควบคุมผลงานของหน่วยปฏิบัติ ภายใต้ระบบการวัดและติดตามผลที่สมบูรณ์เพียงใดก็ตาม การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จไปไม่ได้ถ้าหากปราศจากความร่วมมือจากสมาชิกทั้งมวลในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติ ในอีกนัยหนึ่ง

ปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้นเป็นอย่างมาก ถ้าหากสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่ให้ความร่วมมือหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากนโยบายนั้น ๆ

4. ปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

เป็นปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกิดจากเรื่องของอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ลักษณะของการติดต่อและความสัมพันธ์ที่หน่วยปฏิบัติมีกับหน่วยงานที่ควบคุมนโยบายดังกล่าว ระดับความจำเป็นที่หน่วยปฏิบัติจะต้องแสวงหาความร่วมมือ พึ่งพาหรือทำความตกลงกับหน่วยงานหลักอื่น ๆ และระดับของความเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยจะสามารถทำงานร่วมกันได้

5. ปัญหาด้านความสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลสำคัญ

นโยบายใดก็ตามถ้าหากปราศจากซึ่งความสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลสำคัญแล้ว ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติก็อาจเกิดขึ้นได้ ในบางกรณี ปัญหาดังกล่าวอาจลุกลามส่งผลไปถึงความล้มเหลวของนโยบายนั้นโดยตรง โดยนัยดังกล่าว ความสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ นักการเมือง ข้าราชการระดับสูง ตลอดจนสื่อมวลชน องค์กรหรือบุคคลสำคัญอาจให้การสนับสนุนทางการเงิน เมือง เงินทุน งบประมาณ ตลอดจนสร้างอุปสรรค ต่อต้าน คัดค้าน ได้ตลอดเวลาไม่น้อยแตกต่างกันไป ตามภาวะอำนาจและสถานการณ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ สรุปได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการเพียงใด นโยบายหรือโครงการขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องมีความพร้อมทั้งรูปแบบ โครงสร้างและขีดความสามารถขององค์กร โดยโครงสร้างขององค์กรต้องมีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ มีความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะและเจตคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ วิชาการ หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง จะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมในสิ่งดังกล่าวเป็นอย่างดี

ในเรื่องแนวความคิดและทฤษฎีว่าด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัตินี้ ผู้ศึกษาจะได้นำเรื่องที่เกี่ยวข้องไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ เงินทุน เวลา และบุคลากร ตลอดจนเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แต่ปัจจัยเรื่องบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง รวมทั้งการใช้ตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติทางด้านการจัดการ

(management model) ที่ให้ความสนใจไปที่ขีดความสามารถขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นมืองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือบุคลากรที่ต้องมีความรู้ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรหน่วยแพทย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจขององค์การสหประชาชาติ ที่จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ ทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยองค์การและการจัดการ

ความหมายขององค์การ

นักวิชาการทางทฤษฎีองค์การได้ให้คำนิยามความหมายขององค์การไว้หลายท่าน จึงขอนำเสนอความหมายต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 4) ให้ความหมายขององค์การไว้ว่าองค์การเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

สุพิน เกษาคุปต์ (2536, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่าองค์การคือ การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งที่มาทำงานเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างที่กำหนดไว้ในการทำงานจะมีระบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านั้นระบบความสัมพันธ์นั้นได้แก่โครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดขึ้นและมีระบบของการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนต่าง ๆ ภายในกลุ่มและการติดต่อกับภายนอก (สิ่งแวดล้อม) เพื่อให้เกิดการประสานความสัมพันธ์และกิจกรรมอย่างกลมกลืนและนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 55) ให้ความหมายขององค์การว่า หมายถึงการรวมตัวของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบ มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อันเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการมอบหมายงาน การประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สมคิด บางโม (2547, หน้า 16) มีความเห็นว่าองค์การคือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การรวมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

จากความหมายที่นักวิชาการให้ไว้สรุปได้ว่าองค์การ หมายถึงการรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อกระทำการกิจกรรมหรือทำงานร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของงาน การมอบหมายงาน การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

องค์ประกอบขององค์การ

จากการที่องค์การเกิดจากการที่กลุ่มบุคคลรวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนด ให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นสิ่งที่บอกความสัมพันธ์ของผู้ที่มาร่วมตัวกัน ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันขององค์การจึงประกอบด้วย (ชนวรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547, หน้า 4 - 5)

1. คน (man) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญขององค์การ ดังได้กล่าวแล้วว่าองค์การต้องประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย นักบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ ในการบริหารจัดการองค์การเพื่อสร้างความเข้าใจและก้าวเดินไปสู่จุดหมายเดียวกัน
2. โครงสร้าง (structure) เป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ นักบริหารจะต้องจัดโครงสร้างองค์การที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร (information, data and knowledge) คือ องค์ประกอบที่เป็นเสมือนหัวใจขององค์การเพราะการบริหารองค์การนักบริหารต้องอาศัยความรู้หลักวิทยาการบริการ ตลอดจนข้อมูล ข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการวิเคราะห์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต
4. เทคนิค (technique) นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิคทางด้านการบริหารที่มีอยู่มากมาย เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารให้เหมาะสมกับองค์การ
5. เป้าหมาย (purpose) เปรียบเสมือนธงชัยสำหรับทุกองค์การ เป็นสิ่งที่องค์การมีความต้องการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ หากปราศจากเป้าหมาย การบริหารก็จะไร้ซึ่งทิศทางและจะนำผลเสียมาสู่องค์การได้ในที่สุด

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การ

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้นจะต้องทำให้เกิดความเข้าใจและมีความชัดเจนและควรจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2547 อ้างถึงใน สมศักดิ์ เจริญศรีสุข, 2548, หน้า 16 - 17)

1. มีความชัดเจน (clarity) วัตถุประสงค์ที่ติดนั้นต้องเป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจงเป็นรูปธรรมสัมผัสได้ ไม่คลุมเครือ เข้าใจง่ายและเป็นที่ยอมรับของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เมื่อพูดถึงวัตถุประสงค์แล้ว สมาชิกองค์การเข้าใจตรงกัน ไม่ต้องการตีความตามตัวบทกฎหมาย
2. สามารถวัดได้ (measurable) วัตถุประสงค์ที่วัดได้จะทำให้สามารถประเมินผลความสำเร็จและความล้มเหลวได้ง่ายสะดวกขึ้นและทำให้สามารถค้นหาสาเหตุแห่งความล้มเหลวได้ง่ายและรวดเร็ว ขึ้นอีกด้วยวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ไม่จำเป็นต้องวัดในเชิงปริมาณอย่างเดียว

อาจจะเป็นข้อความหรือเงื่อนไขที่ทุกคนเข้าใจได้ตรงกันแต่สามารถกำหนดเป็นเชิงปริมาณได้ยังทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในขั้นตอนของกระบวนการวางแผนและการประเมินผล

3. สามารถปฏิบัติได้ (capability) องค์การเป็นที่ยอมรับและจัดการทรัพยากร โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องไม่เป็นวัตถุประสงค์ที่เพ้อฝัน พันวิสัยที่มนุษย์ปุถุชนจะปฏิบัติได้ ทรัพยากรที่จัดการไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี เงินทุนและเครื่องมือ เครื่องมือ ต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการจัดการที่ดีที่สุด การขาดทรัพยากรหนึ่งไปหรือไม่ขาดแต่ไม่เพียงพอก็นำไปสู่ความล้มเหลวได้เช่นกันในทางการบริหารจัดการถือว่าเป็นความล้มเหลวทางเทคนิค

4. มีระยะเวลาปฏิบัติที่ชัดเจน (time scales) การปฏิบัติงานใดก็ตามจะต้องกำหนดเวลาแล้วเสร็จ โดยเฉพาะงานที่อยู่ในรูปของโครงการควรมีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนงานใดจะประเมินผลถึงประสิทธิภาพของงานได้ บางครั้งอาจทำให้เสียโอกาสในการแข่งขันทางการค้าหรือธุรกิจโดยเฉพาะองค์การทางธุรกิจจำเป็นต้องเอาเป็นเงื่อนไขและเป็นเครื่องชี้วัดด้วย

5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในความหมายของคำสองคำนี้ว่ามีนัยความหมายแตกต่างกันอย่างไร ประสิทธิภาพคือการกระทำได้ผลสำเร็จโดยใช้ทรัพยากรต่อหน่วยต่ำที่สุดในเชิงเปรียบเทียบ ส่วนประสิทธิผลหมายถึงการคำนึงถึงผลสำเร็จเป็นที่ตั้ง ไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรต่อหน่วยต่ำที่สุด

6. ผลงานขององค์การ (organizational performance) วัตถุประสงค์ขององค์การจะเป็นข้อความที่บ่งชี้ถึงผลงานขององค์การ ดังนั้นการปฏิบัติงานในทุกระดับผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ ผลงานขององค์การ จะถูกเรียงจากผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลที่รับผิดชอบงานในแต่ละตำแหน่งรวมกันเข้าเป็นผลงานระดับกลุ่ม เป็นหน่วยงาน ส่วนงาน ฝ่ายงาน จนถึงระดับองค์การ

การจำแนกประเภทขององค์การ

ได้มีการจำแนกประเภทขององค์การ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นการถึงบทบาทหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การ โดยได้มีการแบ่งองค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ องค์การแบบปฐมและองค์การแบบมัธยม กับองค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542, หน้า 11 - 19)

1. องค์การแบบปฐมและองค์การแบบมัธยม

1.1 องค์การแบบปฐม (primary organization) หมายถึงองค์การที่เกิดโดยธรรมชาติ สมาชิกมีความรู้สึกสนิทสนมคุ้นเคยกันดี ซึ่งลักษณะของความสัมพันธ์ขององค์การแบบปฐมนั้น

การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นแบบส่วนตัว ด้วยความสมัครใจ ถือหลักความมุ่งหวังและผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่าข้อผูกพันที่กำหนดไว้

1.2 องค์การแบบมัธยม (secondary organization) หมายถึง องค์การที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเป็นผลสืบเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นภายในองค์การ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การจึงไม่เป็นแบบส่วนตัว วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบมัธยมเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์การ

2. องค์การแบบเป็นทางการและองค์การแบบไม่เป็นทางการ

2.1 องค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) หมายถึง องค์การที่กำหนดโครงสร้างขององค์การอย่างมีรูปแบบแน่นอน วางกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผนหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายการบังคับบัญชา มีขั้นตอนปฏิบัติ มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

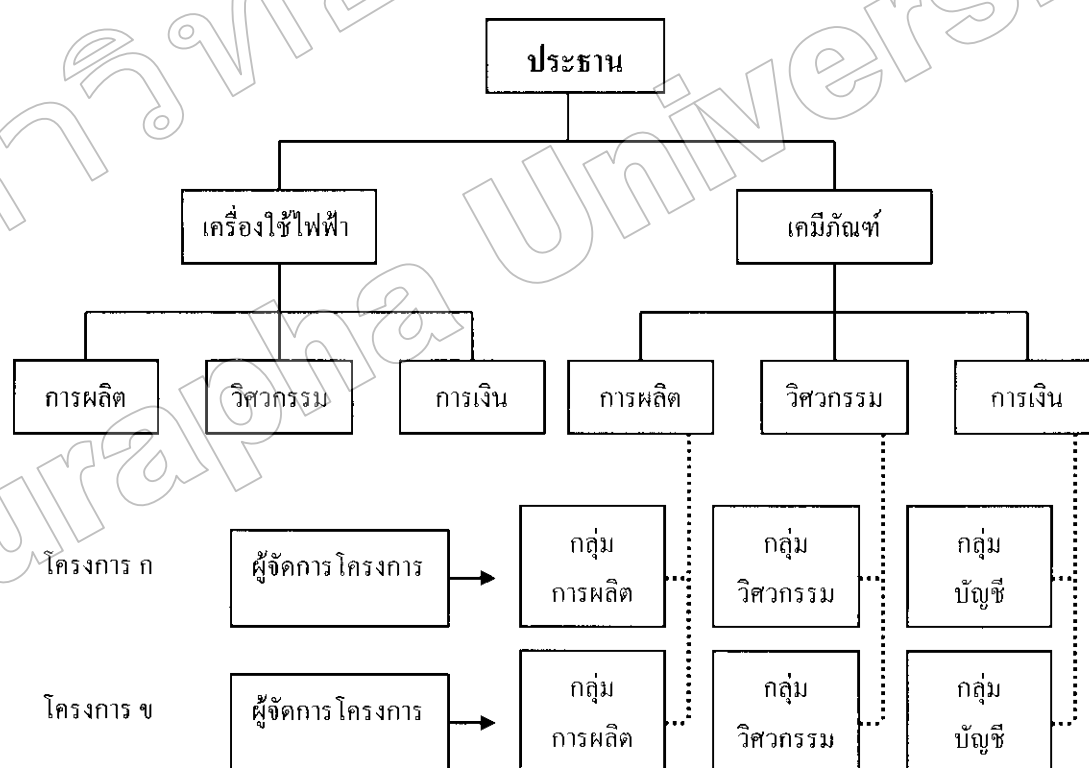
2.2 องค์การแบบไม่เป็นทางการ (informal organization) หมายถึง องค์การที่ไม่มี การจัดโครงสร้างขององค์การไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีกฎเกณฑ์ ไม่มีการกำหนดหน้าที่ และไม่มีสายการบังคับบัญชา วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การขึ้นอยู่กับความพอใจและความสมัครใจของบุคคลที่มาอยู่ร่วมกัน

แบบโครงสร้างขององค์การ

การจัดโครงสร้างขององค์การ (organization structure) นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากในการบริหารงานบุคคลเพราะ โครงสร้างองค์การจะประกอบด้วยผังโครงสร้างองค์การ การบังคับบัญชา การบรรยายงาน การแบ่งงาน และคู่มือองค์การ ถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้ขาดหลักการและแนวทางในการบริหารจัดการ แนวทางการจัดโครงสร้างขององค์การนั้นมีหลายแบบแต่ละแบบมีจุดเด่นและจุดด้อยในตัวของมันเอง ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาจัดโครงสร้างองค์การตามความเหมาะสม แบบการจัดโครงสร้างขององค์การที่เป็นพื้นฐานทั่ว ๆ ไป มี 6 แบบ โดยแบบที่ผู้ศึกษานำมาศึกษาครั้งนี้คือแบบโครงสร้างองค์การแบบแมทริกซ์ (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 98-99)

โครงสร้างองค์การแบบแมทริกซ์ (matrix organization structure) เป็นองค์การถาวร ที่ออกแบบเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเฉพาะอย่าง โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มจุดเด่นและลดจุดด้อยของการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การทำงาน (function) และการผลิต (product) โดยมีความพยายามที่จะรวมเอาการจัดองค์การแบบหน้าที่และการผลิตมาประกอบกัน แต่ผู้ร่วมงานในโครงการจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้งสองคนทำให้เกิดสายบังคับบัญชาขึ้นทั้ง 2 สาย (dual chain of command) การจัดองค์การลักษณะนี้มักจะใช้ใน

การบริหารโครงการในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัย มีบุคลากรที่มีความชำนาญสูงข้อมูลต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา ในขณะที่มีข้อจำกัดทางงบประมาณ และทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งการจัดองค์การในแบบหน้าที่การทำงานและในแบบการผลิต โดยผู้จัดโครงการว่ามีความรับผิดชอบ ต่อผลการดำเนินงานของโครงการ และกำหนดบุคคลในโครงการว่าจะทำอะไรและเมื่อไร โดยจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ส่วนผู้บริหารจะทำหน้าที่ตามตำแหน่งในหน่วยงานหลักจัดสรรบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินงานของโครงการตามระยะเวลาที่เหมาะสม แต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะให้การสนับสนุนทางวิชาการ กำลังคน การให้ข้อมูลและประสบการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานในโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 99)

โครงสร้างองค์การแบบนี้เป็นโครงสร้างที่ออกแบบมาเพื่อให้บรรลุผลบางอย่าง ซึ่งมีจุดเด่น และจุดด้อย ดังนี้

จุดเด่น

1. มีการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
2. เป็นการประหยัดกำลังคน / งบประมาณ
3. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จุดด้อย

1. การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน
2. การบังคับบัญชา

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดองค์การ องค์การประกอบด้วยคน โครงสร้าง ความรู้ ข้อมูลข่าวสารเทคนิคและเป้าหมาย ส่วนการจัดองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การทำงาน บุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การให้มีความเหมาะสม กับกิจกรรมที่กระทำ ส่วนรูปแบบ โครงสร้างขององค์การที่เป็นตัวกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ องค์การมีหลายแบบ การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จากแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยองค์การและการจัดองค์การ ผู้ศึกษาจะได้นำเรื่องที่เกี่ยวข้อง ไปประกอบ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่องค์การนอกภาครัฐต้องมีทรัพยากรบุคลากร เทคโนโลยี เงินทุน และวัตถุประสงค์ แล้ว โครงสร้างขององค์การเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โครงสร้างองค์การมีหลายแบบ โครงสร้างองค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะนั้น เกิดจากการรวมเอาบุคลากรที่มีขีดความสามารถ ในแต่ละด้านของงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานโดยมุ่งบรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย เป็นสำคัญเมื่อจบภารกิจแล้วบุคลากรเหล่านั้นก็จะกลับไปปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เดิมของตน หน่วยแพทย์เป็นองค์การที่มีโครงสร้างการจัดขึ้นมาเพื่อ ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจขององค์การ สหประชาชาติเป็นการเฉพาะ บุคลากรหน่วยแพทย์เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีขีดความสามารถเฉพาะด้าน ทางการแพทย์ จัดจากบุคลากรของหน่วยแพทย์ต่าง ๆ ของกองทัพก ปฏิบัติงานตามโครงสร้าง ตำแหน่งตามความชำนาญที่กำหนด โดยมีหัวหน้าหน่วยแพทย์รับผิดชอบ กำกับดูแลเมื่อจบภารกิจตามระยะเวลาที่องค์การสหประชาชาติกำหนด บุคลากรหน่วยแพทย์เหล่านี้ก็จะกลับไปทำงานในหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่เดิมของตน

ทฤษฎีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 5) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล (personnel management) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resources management) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมให้เหมาะสม รวมทั้งจัดให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นอย่างยิ่งหากการบริหารงานบุคคลดีแล้วจะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายดังนั้นก็การบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 6)

1. ทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกคนดี มีความรู้ความสามารถตรงกับคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร
2. ทำให้มีระบบในการควบคุมบุคลากรในการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ทำให้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งเป็นผลให้องค์กรมีความมั่นคง
4. ทำให้มีระบบการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมโดยการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในบทบาทใหม่ของตน ทันสมัยต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง
5. ทำให้มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร ให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กร ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรนับว่าเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากในการประเมินคุณสมบัติของบุคคลว่ามีคุณสมบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมกับงานตามลักษณะขององค์กร นั้นมิใช่เรื่องง่ายในการพิจารณาเลือกคนเข้าทำงานนั้นจำเป็นต้องประเมินคุณสมบัติของบุคคลในหลาย ๆ ด้านโดยมีวัตถุประสงค์และปัจจัยที่ผลต่อการคัดเลือก ดังนี้ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2545 อ้างถึงใน สมศักดิ์ เจริญศรีสุข, 2548, หน้า 22 - 23)

1. วัตถุประสงค์ในการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานของ
องค์การมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการ

1.1 เพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ตรงตามเกณฑ์
ที่กำหนดไว้เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมประสิทธิภาพบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่
เหมาะสมกับงานออกไป ดังนั้นแนวคิดหลักในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่องค์การที่ยึดถือ
กันโดยทั่วไปคือ Put the Right Man On the Right Job หมายถึง การที่องค์การจะต้องจัดหาบุคคล
เข้าทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

1.2 เพื่อให้้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยผลิตผลงานที่มีคุณภาพดีตามมาตรฐานที่้องค์การกำหนด

1.3 เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่จะทำงานกับองค์การได้นาน ด้วยความซื่อสัตย์และ
มีความจงรักภักดีต่อ้องค์การ ไม่เกิดปัญหาการลาออกในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการ
ดำเนินงานของ้องค์การในภายหลัง

1.4 เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาที่จะต้องสูญเสียไปกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ของ้องค์การ

1.5 เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบเรื่องงานและ้องค์การผ่านทาง
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ของ้องค์การ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคคล

ในการคัดเลือกบุคคลของ้องค์การนั้น มีปัจจัยหลายด้านที่อาจส่งผลต่อหลักเกณฑ์ในการ
คัดเลือก วิธีการคัดเลือกและผลของการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

2.1 นโยบายของ้องค์การอาจจะส่งผลต่อกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรให้มี
ลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ประเภทของ้องค์การ ซึ่ง้องค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ต่างประเภทกันจะมี
รูปแบบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแตกต่างกันด้วย โดยทั่วไปอาจแบ่ง้องค์การ
ได้ เป็น 3 ประเภท คือ ้องค์การราชการ ้องค์การเอกชน และ้องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

2.3 ประสิทธิภาพของการสรรหา เนื่องจากการคัดเลือกเป็นกิจกรรมที่จะต้องเกิดขึ้นต่อ
จากการสรรหาผู้ที่มาสมัครงาน การสรรหาบุคลากรทำให้องค์การมีผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติ ใน
จำนวนมากการคัดเลือกนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต้องกระทำอย่างเข้มข้นและมีหลักเกณฑ์ที่ดี

2.4 วัฒนธรรมของ้องค์การ ้องค์การแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ
ซึ่งจะส่งผลต่อแนวความคิดในการพิจารณาเลือกสรรบุคลากรเข้ามาทำงานกับ้องค์การ ซึ่งบางแห่ง

อาจเน้นการทำงานเป็นทีม บางแห่งเน้นการแข่งขันกันทำงาน บางแห่งยึดถือคุณภาพในการบริการ บางแห่งมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ บางแห่งเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน

2.5 กลยุทธ์ทางธุรกิจ การปรับเปลี่ยน “กลยุทธ์ทางธุรกิจ” ย่อมส่งผลต่อกลยุทธ์หรือแนวทางการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรด้วย

2.6 ความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลกรองค์กรส่วนใหญ่จะใช้เครื่องมือหลายอย่างเพื่อการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานของผู้สมัครงาน หากเครื่องมือและหลักเกณฑ์ที่ใช้นั้นสามารถพยากรณ์ได้อย่างแม่นยำว่าบุคคลใด จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานองค์กรก็จะสามารถตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานได้ถูกต้อง

2.7 ความจำเป็นด้านความต้องการกำลังคน องค์กรบางแห่งอาจมีความต้องการกำลังคนในบางตำแหน่งอย่างเร่งด่วน อาจทำให้การคัดเลือกบุคลากรต้องการกระทำอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิธีคัดเลือกบุคลากรต้องทำอย่างรวดเร็ว ไม่มีความเข้มข้นหรือละเอียดรอบคอบเท่าที่ควร

ในเรื่องทฤษฎีว่าด้วยการบริหารงานบุคคลนี้ ผู้ศึกษาจะนำเรื่องที่เกี่ยวข้องไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรต้องดำเนินการตามแนวทางการบริหารงาน บุคคลที่ต้องได้คนที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ สิ่งที่สำคัญคือ องค์กรจะต้องบรรจุบุคคลลงตำแหน่งงานให้เหมาะสม หน่วยแพทย์เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการจัดประกอบด้วยตำแหน่งที่เป็นความชำนาญเฉพาะสาขา ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุตามตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถของบุคลากร

ความหมายของขีดความสามารถ (competency)

David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับ Competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competency Rather than Intelligence ว่า “IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่เป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency จากจุดกำเนิดของ Competency ดังกล่าว ทำให้นักวิชาการได้นำเอาวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา Competency มักถูกนิยามหรือให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการที่ศึกษา Competency แต่ละคนหรือแต่ละสถาบัน

ด้วยเหตุนี้ “คำจำกัดความ” ของ Competency จึงยังหาข้อสรุปอย่างเป็นทางการไม่ได้ สำหรับในประเทศไทย มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเรื่อง Competency ต่างก็ให้ “คำจำกัดความ” ไว้แตกต่างกัน เช่น “ขีดความสามารถ” หรือ “สมรรถนะ” หรือ “ศักยภาพ” เป็นต้น สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะให้คำจำกัดความว่า “ขีดความสามารถ” (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 13)

บุคคลกรนับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และการที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นบุคคลกรจึงมีความจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีขีดความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถของบุคคลกร จำเป็นต้องทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับความหมายองค์ประกอบ ตลอดจนความสัมพันธ์ของขีดความสามารถกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการให้นิยามความหมายและองค์ประกอบของขีดความสามารถ (competency) ไว้ดังนี้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 14 - 16)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993) ได้ให้คำจำกัดความขีดความสามารถ (competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ

ปาร์รีย์ (Parry, 1998) ได้ให้นิยามของขีดความสามารถ (competency) ว่า คือกลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลโดยเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546, หน้า 84 – 85) ให้ความหมายขีดความสามารถ (competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับขีดความสามารถ (competency) ว่าหมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่บุคคลพึงมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และแรงจูงใจ (motivation) ทั้งนี้ขีดความสามารถของบุคคลนั้นจะมีส่วนช่วยในการคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปความหมายของ จิตความสามารถ (competency) หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) รวมทั้งพฤติกรรม ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ ที่บุคลากรขององค์กร จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

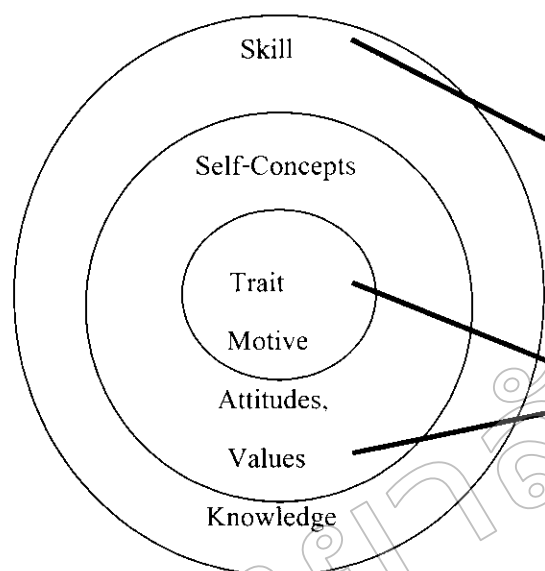
องค์ประกอบของจิตความสามารถ

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ให้แนวความคิดในส่วนที่เกี่ยวกับ จิตความสามารถ (competency) ว่าเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่ประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบที่มีความสำคัญได้แก่ (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2549 หน้า 14 - 15)

1. ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล (knowledge)
2. ทักษะ (skill) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีมีการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
3. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น
4. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motives) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมาย
5. ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self – concepts) เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

ตามแนวความคิดเกี่ยวกับจิตความสามารถ (competency) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) นับว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมาก โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบของจิตความสามารถออกเป็น 2 กลุ่ม ตามภาพ

ภาพที่ 1



ภาพที่ 2



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของจิตความสามารถตามแนวคิดแมคเคลแลนด์ (McClelland)

(สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 14)

จากภาพทั้งสองข้างต้น แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า “ภาพที่ 1 คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 องค์ประกอบ ของ จิตความสามารถ (competency)” ในขณะที่ “ภาพที่ 2 เป็นการแบ่งองค์ประกอบของ จิตความสามารถ (competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา” กล่าวคือ ส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) นั้นถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ ทักษะ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concepts) รวมทั้งบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (trait) และ แรงจูงใจ หรือ แรงขับภายในแต่ละบุคคล (motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

ประเภทของขีดความสามารถ

ขีดความสามารถ (competency) สามารถแบ่งออกเป็นประเภทตามแหล่งที่มาได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (การแปลกลยุทธ์องค์การมาสู่การบริหารคนด้วย-Competency, ออนไลน์, 2549)

1. Personal Competency เป็นขีดความสามารถที่มีเฉพาะตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้
2. Job Competency เป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการ เพื่อให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เป็นขีดความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้
3. Organization Competency เป็นขีดความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ได้

ความสำคัญของขีดความสามารถ

ในโลกการแข่งขันทางธุรกิจ มีนักวิจัยได้ทำการวิจัยแล้วพบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งสามารถตามทันได้นั้นต้องใช้เวลานาน 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีคู่แข่งสามารถใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็สามารถตามทันได้ ดังนั้นขีดความสามารถ (competency) จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การดังนี้ (การบริการทรัพยากรมนุษย์เพื่อระบบราชการไทยใสสะอาด, ออนไลน์, 2549)

1. ช่วยให้การคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบระดับขีดความสามารถของตัวเองว่าอยู่ระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์การ
4. ช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะขีดความสามารถ (competency) จะเป็นตัวบ่งบอกให้ได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ขีดความสามารถ (competency) ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่นยอดขายของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดขีดความสามารถ (competency) แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยขีดความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่ขีดความสามารถขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับขีดความสามารถ (competency) ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นขีดความสามารถ (competency) เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ (competency) จะเห็นว่าขีดความสามารถนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขีดความสามารถเป็นองค์ประกอบที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม บุคลิกลักษณะและทัศนคติ เป็นสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายหรือองค์กรกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ ผู้ศึกษาจะนำเรื่องที่เกี่ยวข้องไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ขีดความสามารถของบุคลากรที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแล้วนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรจะต้องได้รับการเพิ่มเติมเมื่อจะต้องให้ปฏิบัติงาน การเฉพาะนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติประจำ เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจขององค์กรสหประชาชาติของหน่วยแพทย์เป็นการปฏิบัติงานนอกประเทศ ร่วมกับชาวต่างชาติ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรหน่วยแพทย์เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้มีขีดความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร แม้ระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้ดีเพียงใด หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความสามารถ และมีขีดความสามารถหรือความชำนาญ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการปฏิบัติงานแล้วย่อม เป็นสิ่งที่อุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อทำให้บุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสม ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

เกษม มโนสันต์ (2539, หน้า 57) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า คือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมเพียร เทียนทอง (2542, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติแก่บุคลากรให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พินิจ ภูทับทิม (2543, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ และเจตคติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการทำงานขององค์กรและสำเร็จผลตามความมุ่งหวังและแผนที่ยุทธศาสตร์ไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 156) ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

โดยสรุปการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ทัศนคติ และเจตคติเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการ เทคโนโลยี เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานและตำแหน่งงานที่เปลี่ยนไป ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

แว็กซ์เลย์และแฮม (Wexley & Lahm, 1981, pp. 4 - 5 อ้างถึงใน ธัญวัลย์ วิจิตรพัชร, 2546, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรว่ามีจุดมุ่งหมายดังนี้

เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบการบริหารและการจัดการขององค์กร ตลอดจนสถานะสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การเพิ่มทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้แก้ไขสถานการณ์ และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นเพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

กล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร นอกจากจะเป็นไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรแล้ว ยังเป็นการจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อีกด้วย

มูลเหตุของการพัฒนาบุคลากร

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือที่ทันสมัย วิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป ทัศนคติบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป ถ้าไม่มีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผล

ต่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นมูลเหตุที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จึงประกอบด้วยเหตุผลสำคัญ ดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 77 – 78 อ้างถึงใน สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 126)

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานจะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการต้องพยายามทำให้บุคลากรขององค์กรมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีเครื่องจักรที่มีความทันสมัยและเครื่องจักรนั้นจะคอยค่าพื้นที่ถ้าหากผู้ใช้เครื่องจักรนั้นไม่มีขีดความสามารถสูงพอที่จะใช้เครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การลงทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ย่อมจะได้ผลประโยชน์กลับคืนในระยะยาวนอกจากเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรับกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ยังเป็นการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าการจะได้มีการดำเนินการอย่างพิถีพิถันเพียงใดก็ตาม เมื่อบุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานแล้วก็จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงใหม่เท่านั้น ความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวัง เจตคติที่มีต่อหน่วยงานเหล่านี้ อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่อองค์กรก็อาจเกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้เช่นเดียวกัน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สุธี เมธิกุล (2545, หน้า 16 – 17) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ปัจจุบันมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย จึงก่อให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่มาปฏิบัติราชการใหม่ แม้จะได้รับการศึกษามาจากสถานศึกษาแล้วก็ตาม แต่เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อน ด้วยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจง เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ จะมีลักษณะงานที่เฉพาะแตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน ก่อนที่บุคลากรจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรในกรณีนี้ได้แก่ บุคลากรบรรจุใหม่ และบุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานใหม่

3. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน

รวมทั้งระบบวิธีทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาเทคโนโลยี ทำให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้ง ความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยการจัดพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ กัน ได้แก่ การจัดอบรม เฉพาะสาขาวิชา การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม การประชุมชี้แจง การฝึกปฏิบัติงาน การ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการแนะนำงาน

4. บุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ๆ บุคลากร เหล่านี้จะมีปัญหาเนื่องจากยังขาดความรู้และประสบการณ์ทางการบริหาร จึงจำเป็นที่หน่วยงาน ต้องจัดการพัฒนาบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่ง โดยการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจใน งานที่ได้รับการแต่งตั้ง

5. แม้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่แล้ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของงาน ทุกหน่วยงานจึง ต้องพัฒนางานของตนเองให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป วิธีการที่นิยมคือการพัฒนา บุคลากรเฉพาะตัวและการพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ถือว่าการพัฒนาบุคลากรนอกจากต้องการให้มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้ผลสูงสุดแล้ว ยังใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

โดยสรุปการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในด้านการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม เพื่อ ปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาทักษะบุคลากรเดิมเมื่อรับผิดชอบงานใหม่ รับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยี แก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพงาน การสร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การประหยัด งบประมาณและทรัพยากรและการะงานในการนิเทศติดตามของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรผู้ศึกษาจะนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องไปวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรขององค์กร เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ เมื่อต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติประจำ เพื่อเป็นการ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่ การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของหน่วย แพทย์ให้มีขีดความสามารถเพียงพอ ในการปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจขององค์กรสหประชาชาติ นับว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

กรมแพทย์ทหารบก

กรมแพทย์ทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพบก กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2513

ภารกิจ

1. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการ วิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลัง ซ่อมบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน พันศกรรม รักษาพยาบาล

2. กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่ง อุปกรณ์ของเหล่าทหารแพทย์

3. มีเจ้ากรมแพทย์ทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การแบ่งมอบ : เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพบก

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและกรมฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับกิจการแพทย์ทหารบก

2. เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับการกำลังพล การข่าว ยุทธการ การฝึกศึกษา การส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ รวมทั้งการ โครงการและงบประมาณ

3. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และกำหนดหลักนิยมเกี่ยวกับวิชาชีพทางการแพทย์ และมาตรฐานความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสถานที่รักษาพยาบาลและวิธีการรักษาโรค ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ กำกับดูแลการปฏิบัติและเผยแพร่วิทยาการทางการแพทย์

4. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา อำนวยการ ควบคุมเกี่ยวกับกิจกรรมทางเวชกรรม ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพทางกายและทางจิตของทหาร ครอบครัว และบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยของกองทัพบก

5. จัดหา เก็บรักษา แจกจ่าย ซ่อมบำรุง และจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์

6. ค้นคว้า วิจัย วินิจฉัย และชันสูตร เพื่อหาสมมุติฐานของโรค และความผิดปกติของร่างกาย ผลิต จัดหา เก็บรักษา และแจกจ่ายอุปกรณ์ทางพยาธิวิทยา วัคซีน เชื้อโรค เลือด และพลาสมา

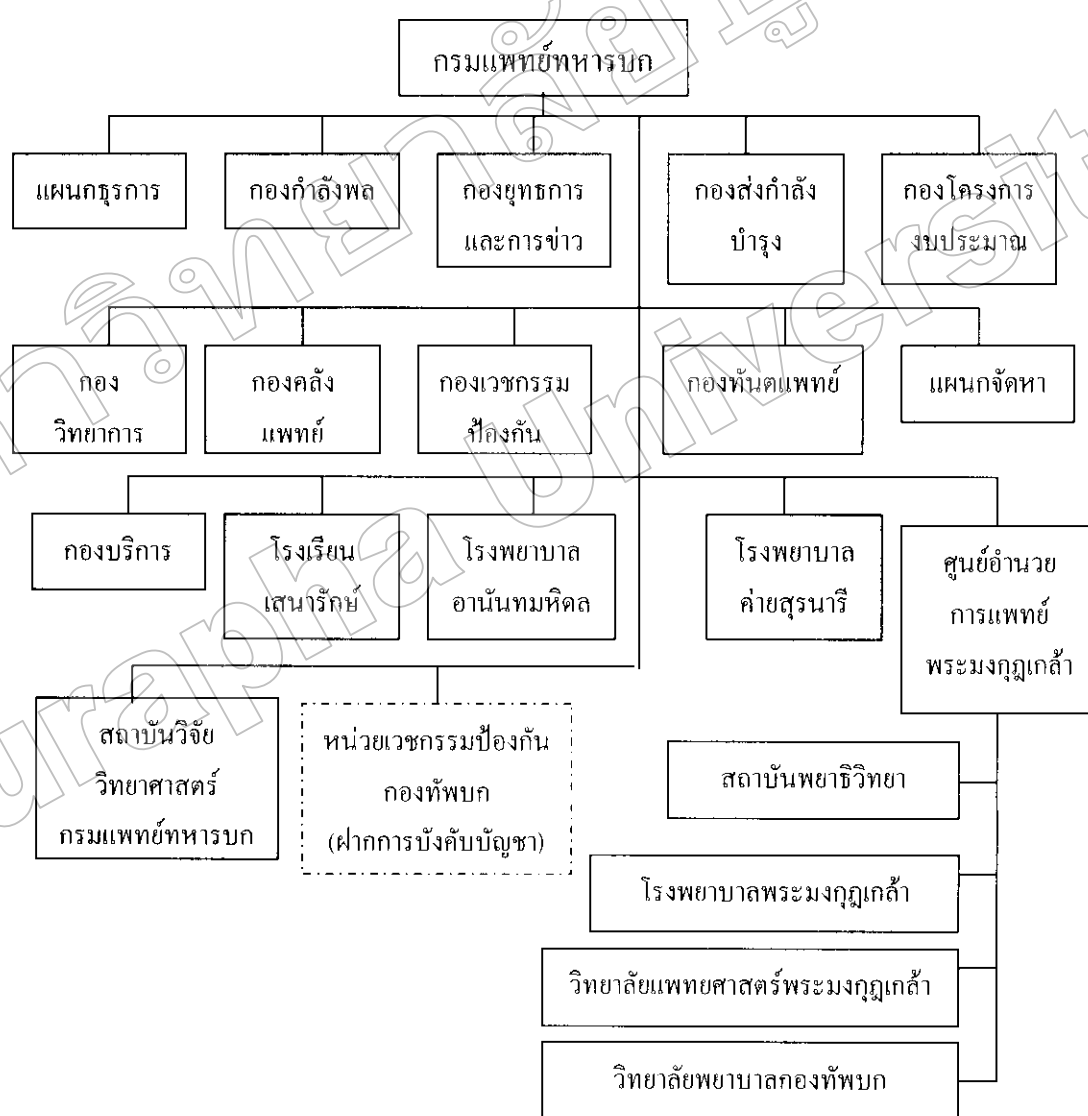
7. ดำเนินการรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป

8. ดำเนินการและสนับสนุนการส่งกลับผู้ป่วยเจ็บจากหน่วยรักษาพยาบาลในสังกัด กองทัพบก ทั้งในยามปกติและยามสงคราม

9. ดำเนินการฝึกศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารแพทย์ ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายทั้ง จัดทำตำรา แบบฝึก แลเครื่องช่วยฝึก

10. ให้การศึกษาอบรมและฝึกนักเรียนแพทย์ทหาร รวมทั้งดำเนินการวิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับการศึกษาทางการแพทย์

การจัดกรมแพทย์ทหารบก



ภาพที่ 4 การจัดกรมแพทย์ทหารบก

การจัดหน่วยสายแพทย์ กองทัพอากาศที่ 1

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1

- | | | |
|--|------|-----------|
| 1. โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ สังกัดมณฑลทหารบกที่ 12 | ขนาด | 180 เตียง |
| 2. โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ สังกัดจังหวัดทหารบกกาญจนบุรี | ขนาด | 150 เตียง |
| 3. โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี สังกัดมณฑลทหารบกที่ 14 | ขนาด | 60 เตียง |
| 4. โรงพยาบาลค่ายภาณุรังษี สังกัด จังหวัดทหารบกราชบุรี | ขนาด | 60 เตียง |
| 5. โรงพยาบาลค่ายอดิศร สังกัด จังหวัดทหารบกสระบุรี เป็น | ขนาด | 60 เตียง |
| 6. โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาทสังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้ว | ขนาด | 60 เตียง |
| 7. โรงพยาบาลค่ายรามราชนิเวศน์ จังหวัดทหารบกเพชรบุรี | ขนาด | 30 เตียง |

หน่วยแพทย์ในส่วนกำลังรบ

1. กองพันเสนารักษ์ที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
2. กองพันเสนารักษ์ที่ 2 กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ฯ
3. กองพันเสนารักษ์ที่ 9 กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 9
4. หมวดเสนารักษ์ ตอนเสนารักษ์ และหมู่เสนารักษ์ ในอัตราการจัดของหน่วยส่วน

กำลังรบต่าง ๆ ในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 1

การจัดหน่วยสายแพทย์ กองทัพอากาศที่ 2

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ในพื้นที่กองทัพอากาศที่ 2

1. โรงพยาบาลค่ายสุรนารี เป็นโรงพยาบาลขนาด 400 เตียง กองทัพบกให้เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารบก (อัตราแยกต่างหาก) ฝากการบังคับบัญชาไว้กับกองทัพอากาศที่ 2

2. โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ สังกัดมณฑลทหารบกที่ 22 ขนาด 200 เตียง
3. โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม สังกัด มณฑลทหารบกที่ 24 ขนาด 200 เตียง
4. โรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน สังกัด จังหวัดทหารบกสุรินทร์ ขนาด 60 เตียง
5. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช สังกัด จังหวัดทหารบก

ร้อยเอ็ด เป็นโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง

6. โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา สังกัด จังหวัดทหารบกสกลนคร ขนาด 60 เตียง
7. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช สังกัดจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ขนาด 30 เตียง
8. โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร สังกัด มณฑลทหารบกที่ 23 ขนาด 30 เตียง
9. โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก สังกัดจังหวัดทหารบกเลย ขนาด 30 เตียง
10. โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง สังกัดจังหวัดทหารบกนครพนม ขนาด 30 เตียง

หน่วยแพทย์ในส่วนกำลังรบ

1. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 22 กองบัญชาการช่วยรบที่ 2
2. กองพันเสนารักษ์ที่ 3 กองพลทหารราบที่ 3
3. กองพันเสนารักษ์ที่ 6 กองพลทหารราบที่ 6
4. หมวดเสนารักษ์ ตอนเสนารักษ์ และหมู่เสนารักษ์ ในอัตราการจัดของหน่วยส่วน

กำลังรบต่าง ๆ ในพื้นที่กองทัพบกที่ 2

การจัดหน่วยสายแพทย์ กองทัพบกที่ 3

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ในพื้นที่กองทัพบกที่ 3

1. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นสายแพทย์ขึ้นตรงต่อกองทัพบกที่ 3 เป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง

2. โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี สังกัดมณฑลทหารบกที่ 32 ขนาด 150 เตียง
3. โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ สังกัด มณฑลทหารบกที่ 31 ขนาด 150 เตียง
4. โรงพยาบาลค่ายกาวิละ สังกัด มณฑลทหารบกที่ 33 ขนาด 90 เตียง
5. โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก สังกัด จังหวัดทหารบกอุดรธานี ขนาด 60 เตียง
6. โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช สังกัด จังหวัดทหารบกเชียงราย ขนาด 60 เตียง
7. โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง สังกัดจังหวัดทหารบกเพชรบูรณ์ ขนาด 60 เตียง
8. โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ สังกัดจังหวัดทหารบกตาก ขนาด 60 เตียง
9. โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์ สังกัดจังหวัดทหารบกน่าน ขนาด 30 เตียง
10. โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช สังกัดจังหวัดทหารบกพะเยา ขนาด 30 เตียง

หน่วยแพทย์ในส่วนกำลังรบ

1. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3
2. กองพันเสนารักษ์ที่ 4 กองพลทหารราบที่ 4
3. กองพันเสนารักษ์ที่ 8 กองพลทหารม้าที่ 1
4. หมวดเสนารักษ์ ตอนเสนารักษ์ และหมู่เสนารักษ์ ในอัตราการจัดของหน่วยส่วน

กำลังรบต่าง ๆ ในพื้นที่กองทัพบกที่

การจัดหน่วยสายแพทย์ กองทัพบกที่ 4

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ในพื้นที่กองทัพบกที่ 4

1. โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ เป็นสายแพทย์ขึ้นตรงต่อกองทัพบกที่ 4 ขนาด 200 เตียง
2. โรงพยาบาลค่ายแสนนรงค์ สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ขนาด 60 เตียง
3. โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร สังกัด จังหวัดทหารบกทุ่งสง ขนาด 60 เตียง

4. โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ สังกัด จังหวัดทหารบกชุมพล ขนาด 60 เตียง

5. โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร สังกัด จังหวัดทหารบกปัตตานี ขนาด 30 เตียง

หน่วยแพทย์ในส่วนกำลังรบ

1. กองพันเสนารักษ์ที่ 5 กองพลทหารราบที่ 5

2. หมวดเสนารักษ์ ตอนเสนารักษ์ และหมู่เสนารักษ์ ในอัตราการจัดของหน่วยส่วน

กำลังรบต่าง ๆ ในพื้นที่กองทัพบกที่ 4

องค์การสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2488 (ค.ศ. 1945) ภายหลังจากการที่สงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลง โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ การส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน การเคารพในหลักความยุติธรรมและกฎหมายระหว่างประเทศ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากรโลก ตลอดจนการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันองค์การสหประชาชาติมีสมาชิกจำนวนทั้งสิ้น 191 ประเทศ (เมษายน 2548) ประกอบด้วยองค์กรหลัก (principal organs) 6 องค์กร คือ (สันนิบาตชาติ (The league of Nations) : ต้นแบบขององค์การสหประชาชาติ, ออนไลน์, 2549)

1. สมัชชา (General Assembly) ประกอบด้วยสมาชิกทุกประเทศที่เป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติเป็นองค์กรหลักที่ทำหน้าที่กำหนดแนวทางปฏิบัติงานขององค์การ พิจารณาและให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ภายในขอบเขตกฎบัตรสหประชาชาติ พิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ พิจารณารายงานขององค์กรต่าง ๆ ขององค์การสหประชาชาติ มีหน้าที่เลือกสมาชิกไม่ถาวรของคณะมนตรีความมั่นคงจำนวน 10 ประเทศ คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมจำนวน 54 ประเทศและคณะมนตรีอื่น ๆ ตลอดจนการรับสมาชิกใหม่ แต่งตั้งเลขาธิการสหประชาชาติเมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากคณะมนตรีความมั่นคง รวมทั้งพิจารณาและรับรองงบประมาณของสหประชาชาติ กำหนดส่วนเฉลี่ยค่าบำรุงของประเทศสมาชิก

2. คณะมนตรีความมั่นคง (Security Council) ประกอบด้วยสมาชิกถาวร (permanent members) จำนวน 5 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน ฝรั่งเศส รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา และสมาชิกไม่ถาวร (non-permanent members) จำนวน 10 ประเทศ ซึ่งมาจากการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งและอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีหน้าที่สอบสวนกรณีพิพาทหรือสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างประเทศ และเสนอแนะวิธีดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการที่จะจัดทำความตกลงสำหรับการยุติข้อพิพาทโดยสันติ เสนอแนะการรับสมาชิกใหม่ เสนอแนะ

สมัชชา ในการแต่งตั้งเลขาธิการสหประชาชาติ และทำหน้าที่ร่วมกับสมัชชาในการเลือกตั้งผู้พิพากษาประจำศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ

3. คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Council : ECOSOC) ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 54 ประเทศ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี ทุกปีจะมีการเลือกตั้งแทนประเทศที่พ้นตำแหน่งปีละ 18 ประเทศ สมาชิกที่ครบวาระแล้วมีสิทธิสมัครเข้ารับเลือกตั้งซ้ำและสามารถรับเลือกตั้งซ้ำในวาระต่อเนื่องได้ แบ่งการดำเนินงานออกเป็นคณะกรรมการประจำ คณะกรรมการภูมิภาค และองค์กรผู้เชี่ยวชาญ มีหน้าที่ศึกษาและรายงานเรื่องระหว่างประเทศ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา อานามัย และอื่นๆ รวมทั้งให้คำแนะนำ เพื่อส่งเสริม การเคารพและปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน และอิสรภาพขั้นมูลฐานของปวงชน

4. คณะมนตรีภาวะทรัสตี (Trusteeship Council) ประกอบด้วยประเทศสมาชิกที่ปกครองดินแดนในภาวะทรัสตีประเทศที่เป็นสมาชิกถาวรคณะมนตรีความมั่นคงและประเทศอื่นๆเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ได้สัดส่วนของประเทศที่ปกครองและมีได้ปกครองภาวะทรัสตีจำนวนเท่าๆ กัน มีหน้าที่พิจารณารายงานของประเทศที่ทำหน้าที่ปกครองดินแดนและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อเร่งรัดการให้ดินแดนในภาวะทรัสตีเจริญก้าวหน้ารวดเร็วสามารถปกครองตนเองเป็นเอกราชได้

5. ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (International Court of Justice) ประกอบด้วยผู้พิพากษาจำนวน 15 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี คัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติสูงสุดทางตุลาการในประเทศของตนหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งคณะมนตรีความมั่นคงและสมัชชาเป็นผู้คัดเลือก มีหน้าที่พิจารณาข้อขัดแย้งในทางกฎหมายตามที่แต่ละประเทศเสนอต่อศาลและให้คำแนะนำด้วยกฎหมาย เมื่อได้รับการร้องขอจากองค์กรภายในองค์การสหประชาชาติ รวมทั้งตีความกฎหมายระหว่างประเทศ การเตรียมร่างอนุสัญญาและสนธิสัญญาที่กำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างชาติ

6. สำนักเลขาธิการ (Secretariat) มีเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การสหประชาชาติ ปฏิบัติการในอำนาจหน้าที่ของเลขาธิการในการประชุมทั้งปวงของสมัชชาคณะมนตรีความมั่นคง คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคม และคณะมนตรีภาวะทรัสตี รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรเหล่านี้มอบหมาย พร้อมทั้งจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการขององค์การสหประชาชาติเสนอต่อสมัชชา

องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้มีสำนักงานอยู่ที่นครนิวยอร์ก ยกเว้นศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ ตั้งอยู่ที่กรุงเฮก ประเทศเนเธอร์แลนด์ นอกจากนี้แล้ว ยังมีทบวงการชำนัญพิเศษ (specialized agencies) อีกจำนวน 16 องค์กร ซึ่งเป็นองค์กรอิสระและปฏิบัติงานเฉพาะสาขา มีความผูกพัน

กับองค์การสหประชาชาติตามข้อตกลงพิเศษ ประกอบด้วยสมาชิกทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกของสหประชาชาติ โดยมีคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมกับสมัชชา เป็นองค์กรประสานงาน

บทบาทของสหประชาชาติ

1. สหประชาชาติเป็นองค์การระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับจาก 191 ประเทศสมาชิกให้มีบทบาทหน้าที่ในการธำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศซึ่งมีแนวทางปฏิบัติตามที่ระบุในกฎบัตรสหประชาชาติ 2 ประการคือ การแก้ไขข้อพิพาทด้วยสันติวิธี (บทที่ 6 : มาตรา 33-38) และการดำเนินการ เพื่อระงับภัยคุกคามสันติภาพ การละเมิดสันติภาพหรือการใช้กำลังรุกราน (บทที่ 7: มาตรา 39-51) ซึ่งถือเป็นมาตรการการใช้กำลังเพื่อบีบบังคับให้เกิดสันติภาพ (peace – enforcement)

2. คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติเป็นกลไกของสหประชาชาติที่มีอำนาจในการอนุมัติมาตรการที่เหมาะสมเพื่อระงับ/ยุติความขัดแย้งรุนแรงที่เกิดขึ้น แม้ว่าประเทศสมาชิกสหประชาชาติจะสามารถยับยั้งปัญหาความขัดแย้งขึ้นสู่การพิจารณาของสมัชชาสหประชาชาติได้ แต่อำนาจของสมัชชาฯ จำกัด อยู่เพียงการให้คำแนะนำ ไม่มีอำนาจเหมือนคณะมนตรีความมั่นคงสหประชาชาติ

3. ปฏิบัติการรักษาสันติภาพเป็นเพียงหนึ่งในมาตรการของสหประชาชาติที่จะธำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นภายหลังการก่อตั้งสหประชาชาติ จึงไม่มีระบุไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติ ดังนั้นความหมายและขอบข่ายอำนาจหน้าที่จึงเปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของรูปแบบความขัดแย้งเป็นรายกรณี

4. ในช่วงก่อนการสิ้นสุดของสงครามเย็น บทบาทและภาระหน้าที่ของปฏิบัติการรักษาสันติภาพจำกัดเพียง เฉพาะทางด้านทหาร ในการตรวจสอบ ตรวจตรา และรายงานการปฏิบัติตามข้อตกลงหยุดยิงหรือข้อตกลงสันติภาพชั่วคราว การจัดตั้งและกำหนดอาณาเขตจึงเป็นปฏิบัติการตามบทที่ 6 ของกฎบัตรสหประชาชาติ (peaceful settlement) โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การได้รับความยินยอม (consent) จากประเทศที่เกี่ยวข้องการไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (impartiality) และการไม่ใช้กำลัง ยกเว้นกรณีป้องกันตัว (non – use of force)

5. ตั้งแต่ยุคหลังสงครามเย็นรูปแบบของความขัดแย้งได้เปลี่ยนไปสาเหตุของความขัดแย้งมิได้จำกัดเฉพาะประเทศต่อประเทศ แต่บ่อยครั้งที่เกิดจากปัญหาภายในประเทศ อาทิ ความขัดแย้งด้าน เชื้อชาติ/ศาสนา การละเมิดสิทธิมนุษยชน การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ เป็นต้น ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศเพื่อนบ้านโดยตรง อาทิ ปัญหาผู้อพยพ

6. ผลสำเร็จของสงครามอ่าวเมื่อปี 2534 ทำให้สหรัฐฯ และประเทศตะวันตกผลักดันแนวความคิดเกี่ยวกับ New World Order ที่มีการจัดกำลังในลักษณะ Collective Security System ภายใต้สหประชาชาติ (มีสหรัฐฯและพันธมิตรกลุ่มประเทศตะวันตกเป็นแกนนำ) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลสันติภาพของโลก ทั้งนี้ ได้มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทของปฏิบัติการรักษาสันติภาพให้เน้นไปที่บทบาท Peace-enforcement ภายใต้บทที่ 7 ของกฎบัตรฯ มากขึ้น และสหประชาชาติ ก็พยายามผลักดันแนวความคิดดังกล่าว โดยในปี 2535 นายบรู ไทโรส บรู ไทโรส กาลีเลขาธิการ ในขณะนั้น ได้จัดทำรายงาน Agenda for Peace เสนอให้มีการจัดตั้งกองกำลังของสหประชาชาติ (UN army) เพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาสันติภาพและความมั่นคงแต่ปรากฏว่าแนวความคิดดังกล่าวถูกคัดค้านจากประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย เนื่องจากอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้กำลังในกรอบของสหประชาชาติขึ้นกับคณะมนตรีความมั่นคงสหประชาชาติ ซึ่งมักถูกรอบงำด้วยผลประโยชน์ ของประเทศมหาอำนาจเป็นหลักมิได้สะท้อนความเห็นและผลประโยชน์ของสมาชิกส่วนใหญ่

7. ประสบการณ์ความล้มเหลวของปฏิบัติการรักษาสันติภาพในรวันดา โชมเลีย และบอสเนีย - เฮอร์เซโกวีนา ซึ่งเป็นปฏิบัติการลักษณะ Peace-enforcement ภายใต้บทที่ 7 ของกฎบัตรสหประชาชาติ เป็นตัวอย่างชัดเจนให้เห็น ข้อจำกัดของปฏิบัติการรักษาสันติภาพที่มาจากสาเหตุสำคัญ คือ สหประชาชาติต้องพึ่งการสนับสนุนจากประเทศสมาชิกร้อยเปอร์เซ็นต์ ทำให้การจัดกำลังแต่ละครั้งต้องใช้เวลารวบรวมกำลังพล และอาจจะได้ไม่ครบตามที่วางแผนไว้องค์ประกอบด้านบุคลากร ยุทธโศปกรณ์ และการบังคับบัญชา ไม่เอื้ออำนวยให้จัดหน่วยรบที่มีประสิทธิภาพได้ และการปฏิบัติการลักษณะ Peace-enforcement มีระดับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูงแต่การสูญเสียเพียงเล็กน้อยที่เกิดกับกองกำลังอาจทำให้กระแสสังคมภายในประเทศผู้สนับสนุนกดดันให้รัฐบาลต้องถอนการสนับสนุน ซึ่งอาจทำให้ปฏิบัติการรักษาสันติภาพนั้นๆ ต้องล้มเลิกไปในที่สุด

8. จุดแข็งของปฏิบัติการรักษาสันติภาพคือความเป็นสากล (universality) และการได้รับความยอมรับจากทุกฝ่าย (political acceptance) ซึ่งสืบเนื่องจากการที่ปฏิบัติการรักษาสันติภาพยึดหลักการเกี่ยวกับการยอมรับของประเทศที่เกี่ยวข้อง การไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และการไม่ใช้กำลัง ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าบทบาทที่เหมาะสมของปฏิบัติการรักษาสันติภาพคือ การเป็นกำลังป้องปราม (deterrent force) มากกว่ากองกำลังสู้รบ เนื่องจากฝ่ายต่างๆ ที่ขัดแย้งกันต่างตระหนักดีว่าการโจมตีทำร้ายกองกำลังสหประชาชาติจะทำให้เกิดกระแสต่อต้านจากประชาคมโลก

การปฏิบัติการรักษาสันติภาพในประเทศติมอร์ตะวันออก

หลังจากได้รับเอกราชจากโปรตุเกส เมื่อปี 2517 แล้วติมอร์ตะวันออกสามารถปกครองตนเองได้ไม่ถึง 1 ปี ก็เกิดความวุ่นวายและความรุนแรงในการต่อสู้และแย่งชิงอำนาจการปกครองกันเองจนเป็นเงื่อนไขให้อินโดนีเซียใช้เป็นข้ออ้างส่งกำลังทหารเข้ารุกรานและยึดครองติมอร์ตะวันออก และประกาศผนวกเป็นจังหวัดที่ 27 เมื่อปี 2519 โดยไม่ได้รับการยอมรับจากองค์การสหประชาชาติ

จากเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน การกดขี่ข่มเหงและทารุณกรรมที่กระทำต่อชาวติมอร์ตะวันออกมาเป็นระยะเวลานานโดยอินโดนีเซียและจากการต่อสู้เพื่อปลดปล่อยตนเองของชาวติมอร์ตะวันออก รวมทั้งการเคลื่อนไหวขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน กดดันให้ประเทศอินโดนีเซียยอมให้มีการลงประชามติหรือลงคะแนนเสียงของชาวติมอร์ตะวันออกเพื่อตัดสินอนาคตของตนเองว่าต้องการอยู่ร่วมกับอินโดนีเซียหรือจะแยกตัวเป็นเอกราช

คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติได้มีมติที่ 1264 (1999) เมื่อ 11 มิถุนายน 2542 ให้จัดตั้งหน่วยปฏิบัติการรักษาสันติภาพในติมอร์ตะวันออก ภายใต้ชื่อ United Nations Mission in East Timor หรือ UNAMET มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการให้มีการลงคะแนนเสียงของชาวติมอร์ตะวันออกเพื่อเลือกอนาคตของตนเองว่าต้องการที่จะเป็นเอกราชหรืออยู่ภายใต้การปกครองของอินโดนีเซียต่อไป โดยมีนายอาน มาร์ติน เป็นผู้แทนพิเศษและหัวหน้าภารกิจ ผลการลงประชามติเมื่อ 3 กันยายน 2542 ปรากฏว่าประชาชนชาวติมอร์ตะวันออกร้อยละ 78.50 ต้องการเป็นเอกราช

ภายหลังการประกาศผลการลงคะแนนเสียงกลุ่มกองกำลังติดอาวุธ (Militia) ที่ต้องการให้ติมอร์ตะวันออกเป็นส่วนหนึ่งของอินโดนีเซีย ได้ก่อความไม่สงบ โดยใช้ความรุนแรงก่อให้เกิดปัญหาวิกฤตการณ์ด้านมนุษยธรรม และปัญหาผู้พลัดถิ่นภายใน มีประชาชนถูกทำร้าย สูญหาย และล้มตายเป็นจำนวนมาก

กองกำลังนานาชาติ (INTERFET)

คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ มีข้อมติที่ 1264 (1999) เมื่อ 15 กันยายน 2542 ให้จัดตั้ง “กองกำลังนานาชาติในติมอร์ตะวันออก หรือ International Forces in East Timor : INTERFET” มีภารกิจในการฟื้นฟูสันติภาพและความมั่นคง ปกป้องคุ้มครองเจ้าหน้าที่ UNAMET และช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมในติมอร์ตะวันออกด้วยมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็น โดยให้ออสเตรเลียเป็นแกนนำของกองกำลังและแต่งตั้งพลตรีปีเตอร์ คอสโกว์ เป็นผู้บัญชาการกองกำลัง INTERFET มีกองกำลังชาติต่าง ๆ เข้าร่วมจำนวน 18 ชาติ กำลังพลประมาณ 10,000 คนเศษ

เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2542 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้กองทัพไทยจัดกำลังเข้าร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพในกองกำลัง INTERFET จำนวน 1,581 คน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติมีมติ ตั้งแต่ 15 กันยายน 2542

กองทัพไทย ได้เริ่มเคลื่อนย้ายกำลังเข้าปฏิบัติการรักษาสันติภาพในติมอร์ตะวันออก ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2542 ใช้ชื่อนามหน่วยว่า “กองกำลังเฉพาะกิจร่วม 972 ไทย/ติมอร์ตะวันออก” หรือเรียกชื่อย่อว่า “กกล.จก.ร่วม 972 ไทย/ติมอร์ ตอ.” ประกอบกำลังจาก กองบัญชาการทหารทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ โดยมี พลตรี ทรงกิตติ จักกาบาตร์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่ปฏิบัติการ PALISADE การกิจของ กกล.จก.ร่วม 972 ไทย/ติมอร์ ตอ. ทำการฟื้นฟูสันติภาพ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมแก่ประชาชนชาวติมอร์ตะวันออก ในพื้นที่ปฏิบัติการ PALISADE (เมืองบาเกา และเมืองวีเคเค) และจบภารกิจเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2543 โดยกำลังพลส่วนหนึ่งได้แปรสภาพเป็นกองกำลัง UNAMET และส่วนหนึ่งเดินทางกลับประเทศไทย เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2543

กองกำลังรักษาสันติภาพ (PEACE KEEPING FORCES)

องค์การสหประชาชาติ โดยคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ ได้มีข้อมติที่ 1272 (1999) ลง 25 ตุลาคม 2542 อนุมัติการจัดตั้ง องค์การบริหารชั่วคราวของสหประชาชาติในติมอร์ตะวันออก ภายใต้ชื่อ “United Nations Transitional Administration in East Timor” หรือเรียกชื่อย่อว่า “UNTAET” โดยมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมด้านการทหาร ด้านมนุษยธรรม การฟื้นฟูบูรณะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนดำเนินการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันหลักทางสังคมของติมอร์ตะวันออกโดยมี นาย เซอร์จิโอ วิเยลลา เด เมลโล ชาวบราซิลผู้แทนพิเศษของเลขาธิการสหประชาชาติ เป็นหัวหน้าภารกิจรับผิดชอบ

โครงสร้างของ UNTAET ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. การปกครองและบริหารสาธารณะ
2. การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบูรณะฟื้นฟูเร่งด่วน
3. กองกำลัง พื้นที่ปฏิบัติการของกองกำลัง UNTAET ในติมอร์ตะวันออกแบ่งออกเป็น 4

ส่วน

- Sector East หน่วยรับผิดชอบได้แก่ กองพันทหารราบของไทย กองพันทหารราบของฟิลิปปินส์ และกองพันทหารราบของเกาหลีใต้

- Sector Central หน่วยรับผิดชอบได้แก่ กองพันทหารราบของประเทศโปรตุเกส กองพันทหารราบกองเคนยา

- Sector West หน่วยรับผิดชอบ ได้แก่ กองพันทหารราบของออสเตรเลีย และกองพันทหารราบนิวซีแลนด์

- จังหวัด Oeccusi (อยู่ในติมอร์ตะวันตก) หน่วยรับผิดชอบ ได้แก่ กองพันทหารราบจอร์แดน

เมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม อนุมัติให้แปรสภาพกำลังกองทัพบกไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ใน INTERFET เข้าปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กองกำลังของ UNTAET รวมจำนวน 925 คน และเคลื่อนย้ายกำลังส่วนที่เหลือกลับประเทศไทย

กองทัพบกไทยได้ส่งกองกำลังไปปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ในติมอร์ตะวันออกภายใต้กองกำลัง UNTAET ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ 2543 ใช้ชื่อนามหน่วยว่า “กองกำลังรักษาสันติภาพ 972 ไทยในติมอร์ตะวันออก” หรือเรียกชื่อย่อว่า “กกล. 972 ไทย/ติมอร์ ตอ.” และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่ใน Sector East โดยมีการจัดกองกำลังเข้าปฏิบัติการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผลัด ดังนี้

ผลัดที่ 1 ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2543

ผลัดที่ 2 ตั้งแต่ สิงหาคม 2543 – มกราคม 2544

ผลัดที่ 3 ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2544

ผลัดที่ 4 ตั้งแต่ สิงหาคม 2544 – มกราคม 2545

ผลัดที่ 5 ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2545 – กรกฎาคม 2545

องค์การสหประชาชาติ ได้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินการจัดการปกครองตนเองให้กับประเทศติมอร์ตะวันออกโดยได้จัดให้มีการเลือกตั้งประธานาธิบดีขึ้นเมื่อ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 ผู้ที่ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีคนแรกได้แก่ นาย ชานานา กุสเมา และได้กำหนดให้วันที่ 20 พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวันประกาศเอกราชของประเทศติมอร์ตะวันออกโดยมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า “สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์ตะวันออก”

หลังจากการประกาศเอกราชของประเทศติมอร์ตะวันออก องค์การสหประชาชาติ ได้จัดตั้งภารกิจ “United Nations Mission of Support in East Timor” เรียกชื่อย่อว่า “UNMISSET” ขึ้นทดแทนภารกิจ UNTAET โดยกำหนดห้วงการปฏิบัติงาน 2 ปี เพื่อให้การช่วยเหลือในขั้นต้นแก่ประเทศติมอร์ตะวันออกให้มีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะสามารถปกครองตนเองได้ กองกำลังรักษาสันติภาพในกองกำลัง UNMISSET จึงต้องถูกปรับโครงสร้างการประกอบกำลังลง โดยการยุบ Sector East และลดกำลังลงส่งผลกระทบต่อกำลังของไทย โดยจะต้องถูกลดกำลังลงเหลือเป็นระดับกองพัน และจัดกำลังเป็นกองพันเฉพาะกิจร่วม โดยมีกองร้อยทหารราบสิงคโปร์ ขึ้นควบคุม

ทางยุทธการ เคลื่อนย้ายเข้าวางกำลังรับผิดชอบพื้นที่แห่งใหม่บริเวณภาคตะวันตก และส่งมอบพื้นที่รับผิดชอบเดิมให้กับกองกำลังป้องกันติมอร์ตะวันออก

ผลัดที่ 6 ตั้งแต่ สิงหาคม 2545 – กุมภาพันธ์ 2546 กองพันทหารราบของไทย ได้ปรับโครงสร้างการประกอบกำลังใหม่เป็นกองพันเฉพาะกิจร่วม โดยมีกองร้อยทหารราบสิงคโปร์ขึ้นควบคุมทางยุทธการวางกำลังในพื้นที่รับผิดชอบแห่งใหม่ทางภาคตะวันตกโดยมีที่ตั้งกองบังคับการกองพัน ณ เมือง SUAI นอกจากนี้ได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยแพทย์ระดับ 2 เพื่อเข้ารับผิดชอบโรงพยาบาลคิลี แทนประเทศออสเตรเลีย ที่ขอจบภารกิจถอนตัวกลับประเทศ สนับสนุนส่วนรวมให้กับ กองกำลังของ UNMISSET และ กกล.972 ไทย/ติมอร์ ต่อ.

ผลัดที่ 7 ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2546 – กรกฎาคม 2546

ผลัดที่ 8 ตั้งแต่ สิงหาคม 2546 – ธันวาคม 2546

ผลัดที่ 9 ตั้งแต่ มกราคม 2547 – พฤษภาคม 2547

กองทัพไทยได้จบภารกิจการปฏิบัติรักษาสันติภาพในติมอร์ตะวันออก และเคลื่อนย้ายกำลังทั้งหมดกลับประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2547 โดยกองกำลังชุดสุดท้ายที่อยู่ปฏิบัติการคือ หน่วยแพทย์ระดับ 2

การจัดหน่วยแพทย์ (ระดับ 2)

ในระหว่างที่กองทัพไทยจัดกำลังเข้าร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพในติมอร์ตะวันออก ในฐานะของ กองกำลังนานาชาติ (International Forces in East Timor) หรือ INTERFET ใช้นามหน่วยว่า “กองกำลังเฉพาะกิจร่วม 972 ไทย/ติมอร์ตะวันออก” เรียกชื่อย่อว่า “กกล.จก.ร่วม 972 ไทย/ติมอร์ ต่อ.” นับว่าเป็นครั้งแรกของประเทศไทยที่จัดกำลังระดับกองกำลังเข้าร่วมปฏิบัติการในนามขององค์การสหประชาชาติยังต่างประเทศ กรมแพทย์ทหารบก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบจัดชุดแพทย์เพื่อให้การบริการทางการแพทย์แก่ กกล.จก.ร่วม 972 ไทย/ติมอร์ ต่อ. ได้จัดชุดแพทย์เคลื่อนที่จำนวน 3 ชุด ชุดแพทย์เคลื่อนที่ 1 ชุด ประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์จำนวน 12 คน ประกอบด้วย นายแพทย์ 2 คน นายทหารพยาบาล 2 คน นายสิบพยาบาล 6 คน พลขับ 1 คน และพลทหารบริการ 1 คน รวม 36 คน ภารกิจให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังของ กกล.จก.ร่วม 972 ไทย/ติมอร์ ต่อ.และให้การช่วยเหลือด้านการแพทย์แก่ประชาชนชาวติมอร์ตะวันออกบริเวณพื้นที่ปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นระยะเริ่มแรกของการเข้าปฏิบัติการการผูกมิตรกับประชาชนในพื้นที่เป็นสิ่งที่มีความจำต่อการปฏิบัติการ ชุดแพทย์เคลื่อนที่จะเข้าปฏิบัติการแพทย์เชิงรุกให้ความช่วยเหลือต่อชาวติมอร์ตะวันออกในพื้นที่เมืองเบาเกา (Baucau) และเมืองวีเกเค (Viqueque) โดย

จะเข้าปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือถึงพื้นที่อยู่อาศัยที่ได้รับการร้องขอ แม้จะเป็นพื้นที่ห่างไกลหรือ
ประสบความยากลำบากเพียงใด เพื่อเป็นการปฏิบัติการจิตวิทยาสรางเชื่อมั่นต่อประชาชน

ภายหลังที่กองทัพไทยได้จัดส่งกองกำลังเข้าปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ในประเทศติมอร์
ตะวันออก ภายใต้กองกำลังนานาชาติ UNTAET ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2543 และใช้ชื่อนาม
หน่วยว่า “ กกล. 972 ไทย/ติมอร์ ตอ.” โดยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่ใน Sector East
กรมแพทย์ทหารบก ได้รับมอบหมายให้จัดหน่วยแพทย์ระดับ 2 (level 2 medical unit) เป็นหน่วยใน
อัตรการจัดของ กกล. 972 ไทย/ติมอร์ ตอ. เข้าปฏิบัติหน้าที่เป็นผลัด ๆ ละ 6 เดือน แต่ละผลัดมี
บุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 35 นาย โครงสร้างของหน่วยแพทย์ประกอบด้วย กองบังคับการ
แผนกผู้ป่วยนอก แผนกศัลยกรรม แผนกทันตแพทย์ แผนกดูแลผู้ป่วยนอก ชุดแพทย์เคลื่อนที่ และ
แผนกสนับสนุน ผลัดแรกเข้าปฏิบัติหน้าที่ในกุมภาพันธ์ 2543 การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ Sector
East รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ผลัด

โดยในผลัดที่ 6 องค์การสหประชาชาติได้เปลี่ยนแปลงภารกิจใหม่ ภายหลังจากการ
ประกาศเอกราชของประเทศติมอร์ตะวันออก องค์การสหประชาชาติได้ทำการจัดตั้งภารกิจ
“United Nations Mission of Support in East Timor” เรียกชื่อย่อว่า “UNMIST” ขึ้นทดแทน
ภารกิจ UNTAET เพื่อให้การช่วยเหลือในขั้นต้นแก่ประเทศติมอร์ตะวันออกเพื่อให้ความเข้มแข็ง
เพียงพอที่จะสามารถปกครองตนเองได้ หน่วยแพทย์ระดับ 2 ได้รับมอบภารกิจให้เข้ารับผิดชอบ
แทนหน่วยแพทย์ UNMILHOSP ของประเทศออสเตรเลีย ณ กรุงดิลี โดยปฏิบัติหน้าที่ให้การ
บริการทางการแพทย์แก่เจ้าหน้าที่กองกำลังของ UNMIST โดยเปลี่ยนชื่อจากหน่วยแพทย์ระดับ 2
เป็นโรงพยาบาลสหประชาชาติประจำกรุงดิลี (UN hospital) การจัดบุคลากรทางการแพทย์เข้า
ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ผลัดที่ 6 เป็นการสนธิกำลังโดยจัดจาก กรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ
กรมแพทย์ทหารอากาศ และกองบัญชาการทหารสูงสุด โดย กรมแพทย์ทหารบก เป็นหน่วย
รับผิดชอบในการดำเนินการ จนถึงผลัดที่ 9 ซึ่งเป็นผลัดสุดท้ายจบภารกิจเมื่อ มิถุนายน 2547

หน่วยแพทย์ระดับ 2 มีภารกิจให้จัดการบริการทางการแพทย์ต่าง ๆ ตามข้อกำหนดของ
UNTAET โดยเป็นหน่วยแพทย์ที่สามารถให้การรักษาทันที การให้บริการทางการแพทย์
ขั้นทุติยภูมิ (second line health care) การกู้ชีพ (emergency resuscitation) การผ่าตัดช่วย ชีวิตและ
รักษานแขนขา (life&limb saving surgical interventions) ทันตกรรม (dental care) และการส่งกลับ
สายแพทย์ (casualty evacuation) โดยมีขีดความสามารถต่าง ๆ ดังนี้

1. สามารถให้การรักษายาบาลในขั้นปฐมภูมิ (primary health care) แก่กำลังพล จำนวน
1,000 นาย สามารถจัดให้มีการบริการตรวจโรคผู้ป่วยนอก วันละ 40 นาย

2. สามารถผ่าตัดรักษาเพื่อรักษาชีวิตและแขนขา เช่น ผ่าตัดช่องท้อง ไล่ตึง ผ่าตัดระบายช่องปอด ผ่าตัดล้างแผล ผ่าตัดยึดตรึงกระดูก เป็นต้น สามารถทำการผ่าตัดใหญ่ได้ 3 – 4 ราย ต่อวัน
3. สามารถทำการกู้ชีพในภาวะฉุกเฉินได้
4. สามารถทำการรักษาผู้ป่วยอาการหนักให้อาการคงที่และดำเนินการส่งกลับสายแพทย์ไปยังหน่วยแพทย์ระดับ 3 ต่อไป
5. สามารถให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยในจำนวน 20 ราย รวมถึงผู้ป่วยอาการหนัก 1 – 2 ราย ภายในเวลา 7 วัน
6. สามารถทำการวินิจฉัยโดยภาพถ่ายรังสี 10 ราย ต่อวัน
7. สามารถให้บริการทางทันตกรรม 10 ราย ต่อวัน โดยการบำบัดความปวด ถอนฟันอุดฟัน ควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรค
8. จัดให้มีเวชกรรมป้องกันการบริการเพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันโรคในพื้นที่ปฏิบัติการ
9. สามารถให้บริการทางห้องปฏิบัติการเพื่อช่วยในการวินิจฉัยโรค 20 ราย ต่อวัน
10. จัดให้มีหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเคลื่อนที่ 2 ชุด สามารถปฏิบัติงานทั้งทางอากาศ ทางบก
11. จัดให้มีการส่งกำลังบำรุงสายแพทย์โดยคงสถานภาพได้ใน 60 วัน และสามารถให้การสนับสนุนหน่วยแพทย์ระดับ 1 ในพื้นที่ปฏิบัติการได้เมื่อได้รับกรร้องขอ

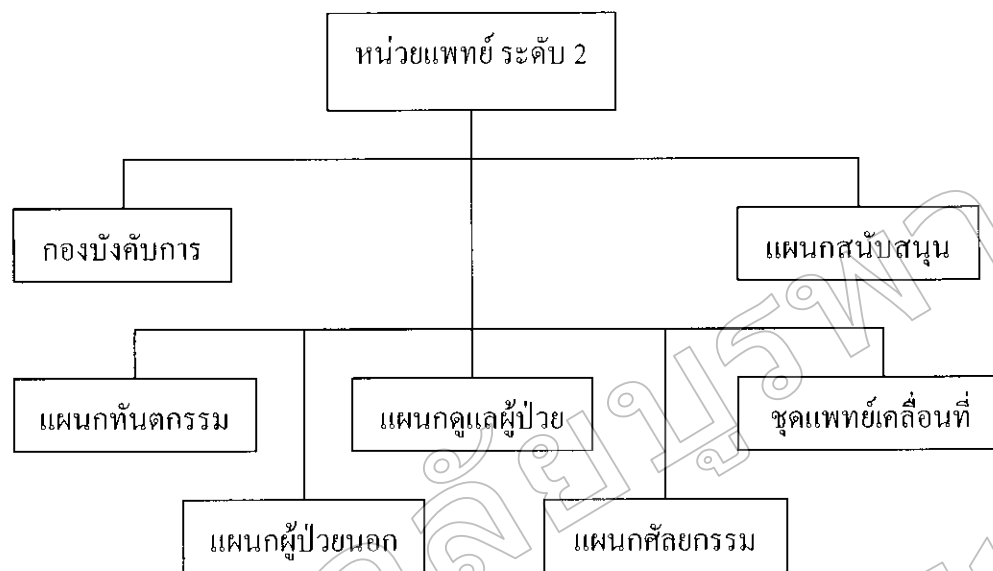
นอกจากนี้หน่วยแพทย์ ระดับ 2 ยังมีหน้าที่ในการประสานงานทางด้านการรักษาพยาบาล การแพทย์ การเวชกรรมป้องกัน การส่งกลับสายแพทย์ กับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ

อัตราการจัดของหน่วยแพทย์ (ระดับ 2)

1. กองบังคับการ	ประกอบด้วย			
1.1	ผู้บังคับหน่วยแพทย์ (ระดับ 2)	จำนวน	1	นาย
1.2	นายทหารประจำกองบังคับการ	จำนวน	1	นาย
2. แผนกผู้ป่วยนอก	ประกอบด้วย			
2.1	อายุรแพทย์	จำนวน	1	นาย
2.2	นายทหารพยาบาล	จำนวน	1	นาย
2.3	นายสิบพยาบาล	จำนวน	1	นาย
2.4	นายสิบพยาธิ	จำนวน	1	นาย
2.5	นายสิบเภสัชกรรม	จำนวน	1	นาย
2.6	พลเสนารักษ์	จำนวน	1	นาย
3. แผนกศัลยกรรม	ประกอบด้วย			
3.1	ศัลยแพทย์	จำนวน	1	นาย

3.2 พยาบาลวิสัญญี	จำนวน	1	นาย
3.3 นายทหารพยาบาล	จำนวน	1	นาย
3.4 นายสิบวิสัญญี	จำนวน	1	นาย
3.5 นายสิบห้องผ่าตัด	จำนวน	1	นาย
3.6 นายสิบรังสีกรรม	จำนวน	1	นาย
3.7 นายสิบพยาบาล	จำนวน	1	นาย
4. แผนกทันตกรรม	ประกอบด้วย		
4.1 ทันตแพทย์	จำนวน	1	นาย
4.2 นายสิบทันตกรรม	จำนวน	1	นาย
5. แผนกดูแลผู้ป่วย	ประกอบด้วย		
5.1 พยาบาล	จำนวน	1	นาย
5.2 นายสิบพยาบาล	จำนวน	1	นาย
6. ชุดแพทย์เคลื่อนที่	ประกอบด้วย		
6.1 แพทย์เวชปฏิบัติ	จำนวน	1	นาย
6.2 นายสิบเวชกรรมป้องกัน	จำนวน	1	นาย
6.3 พลขับรถ	จำนวน	1	นาย
7. แผนกสนับสนุน	ประกอบด้วย		
7.1 นายทหารเวชกรรมป้องกัน	จำนวน	1	นาย
7.2 นายสิบเวชกรรมป้องกัน	จำนวน	1	นาย
7.3 นายสิบซ่อมเวชภัณฑ์	จำนวน	1	นาย
7.4 พลขับรถ	จำนวน	1	นาย
7.5 พลเสนาธิการ	จำนวน	1	นาย

รวมบุคลากรทางการแพทย์ทั้งสิ้น จำนวน 35 นาย



ภาพที่ 5 โครงสร้างการจัดหน่วยแพทย์ (ระดับ 2)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพรัตน์ บุญศรีวงษ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนางานองค์ความรู้ของบุคลากรศึกษานิเทศก์ที่ศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา (ภาคพิเศษ) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนางานองค์ความรู้ของบุคลากร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนางานองค์ความรู้ของบุคลากร 3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานองค์ความรู้ของบุคลากร เพื่อเสนอแนะแนวทางให้เหมาะสมกับองค์การท้องถิ่นและบริบทของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณในระดับมหภาค เพื่อนำมาวิเคราะห์ระดับองค์การ ผลการ ศึกษาพบว่าบุคลากรมีวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางานองค์ความรู้ในด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อที่จะบูรณาการและปรับใช้ในองค์การ อีกทั้งยังมีความต้องการนำวุฒิไปศึกษาในระดับสูง เพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล ซึ่งแสดงถึงค่านิยมของสังคมที่ต้องการให้มีการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประเทศชาติที่จะมีมาตรฐานทางการศึกษาสูงขึ้นและอีกทั้งประชากรของประเทศมีแนวโน้มต่อการศึกษาในเชิงบวก และส่วนหนึ่งมีความต้องการนำวุฒิไปปรับตำแหน่งและเพื่อหางานใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลที่ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานบันการศึกษาและสาขาวิชาที่ทำการศึกษารายได้ พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง รวมไปถึงระยะเวลาในการเดินทาง ไม่มีผลต่อการพัฒนางานองค์ความรู้ แต่สิ่งที่มีผลต่อการพัฒนางานองค์ความรู้ของบุคลากร ได้แก่ อาชีพ แรงจูงใจจากองค์การ ความก้าวหน้าในองค์การ

ซึ่งเป็นผลให้การบริหารต่อนโยบายการพัฒนานั้นองค์กร ต้องเปิดใจกว้างในการรับข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนางานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สตีรา สุขธิระเดช (2544) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกในระดับความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน คือด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ทั่วไป ด้านจิตใจและนันทนาการ จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกประเด็น โดยกิจกรรมที่มีความต้องการมากที่สุดคือ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมที่มีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือด้านจิตใจและนันทนาการ

อารีย์ ทิมะพันธ์ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการตรวจราชการและสมรรถนะขององค์กรในการนํานโยบายไปปฏิบัติของสำนักนายกรัฐมนตรี โดยได้ประยุกต์ทฤษฎี และแนวคิด เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบราชการบริหารงานภาครัฐ การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับวิเคราะห์สภาพข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการตรวจราชการ โดยเน้นยุทธศาสตร์การตรวจราชการแนวใหม่ ระบบงาน ความรู้ความสามารถ กล่าวคือ มุ่งเน้นการตรวจแบบเชิงรุกมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการปรับเปลี่ยนระบบการตรวจราชการ พบว่ายังมีปัญหาบางประการที่ยังไม่สามารถดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญกับงานตรวจราชการมากเท่าที่ควร รวมทั้งไม่ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลรายงานการตรวจราชการในการตัดสินใจเชิงนโยบาย และในส่วนของการศึกษาสมรรถนะขององค์กรในการนํานโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์การสนับสนุนการตรวจราชการในด้านโครงสร้าง บุคลากรงบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ที่เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนํานโยบายไปปฏิบัติของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ในส่วนของ การตรวจราชการในกรณีปกติ สามารถดำเนินการได้ผลสำเร็จในระดับหนึ่ง สำหรับในส่วนของ การตรวจราชการกรณีพิเศษยังไม่สามารถนํานโยบายไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากมีปัญหาด้านโครงสร้างที่ไม่เหมาะสม ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านกฎหมาย ขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะองค์กรและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

ทัศนีย์ พงษ์เกตรา (2544) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการ ในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี รวม 6 ด้าน พบว่าบุคลากรสำนักตรวจราชการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการตรวจราชการ ด้านการสืบสวนสอบสวนเรื่องร้องเรียนและติดตามการดำเนินการ กรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ทางการเงินทุจริต ด้านระบบการรายงานผลการตรวจราชการ การดำเนินการศูนย์ข้อมูลกลางของงานตรวจราชการ ด้านการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ด้านการให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการให้การศึกษาวิชาการอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรม พัฒนาในเรื่องการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ เครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลและการจัดหาอุปกรณ์ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก การประชุมอภิปรายและการบรรยายให้ความรู้เป็นอันดับสอง และการสอนแนะนำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นอันดับสาม

พจนา วรรณเสรี (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ในการพัฒนาตนเอง 7 ด้าน พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง 7 ด้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน โดยข้าราชการมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก และด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และความต้องการด้านนันทนาการ ตามลำดับ

พิมดาว สิริเพิ่มพูล (2545) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากร รวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสอบบัญชีเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมามีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหาร เป็นลำดับสุดท้าย

นลินี พยัคฆ์จันทร์ (2546) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ คือการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เดิม อยู่ในระดับมาก ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ในระดับน้อย และด้านทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ คือ มนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง อารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย

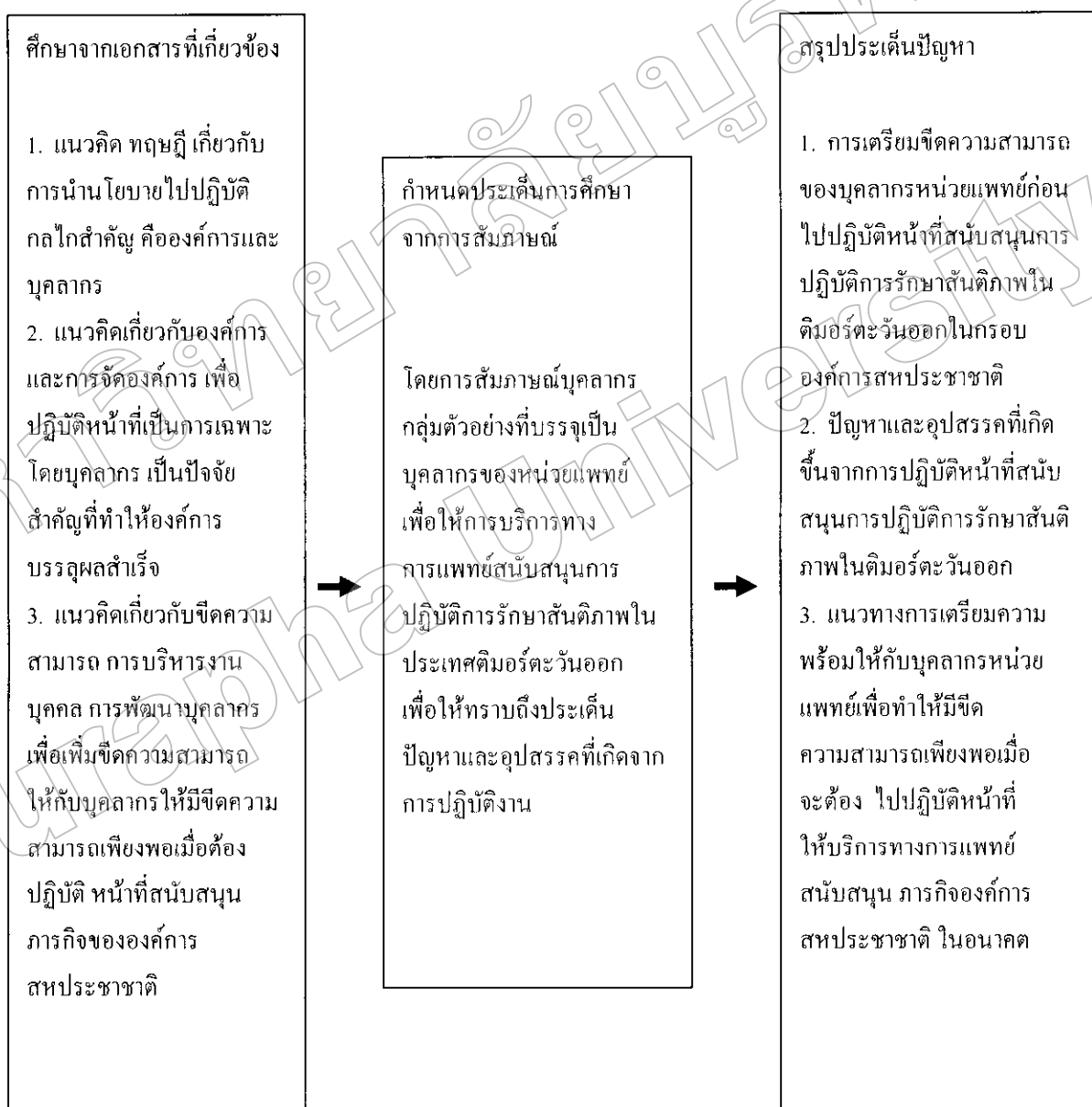
อังสนา ฤทธิ์เลื่อน (2547) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทคอนสตรัคชั่น แอนด์ เอนจิเนียริง ลอว์ จำกัด จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านจิตใจและนันทนาการ พบว่าโดยภาพรวมพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น แอนด์ เอนจิเนียริง ลอว์ จำกัด มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจิตใจและนันทนาการ เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ รองลงมาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาษาอังกฤษ เป็นลำดับสุดท้าย

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะขององค์กรในการที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ ได้แก่ปัจจัยด้านโครงสร้างบุคลากร งบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยปัจจัยด้านบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น โดยผลการศึกษาในด้านความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ที่สำคัญได้แก่

1. ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่
2. ด้านภาษาอังกฤษ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านความรู้ทั่วไป
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์
6. ด้านจิตใจและนันทนาการ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์การสหประชาชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมแพทยทหารบก แนวทางที่สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและแนวทางในการเก็บข้อมูล ดังนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการศึกษา