

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจ การทำธุรกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคมเป็นอย่างมาก แนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-7 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เป็นต้นมา ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ จากแนวคิดพื้นฐานเดิมที่มองว่า คนเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง มาเป็นการพัฒนาประเทศโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งเป็นการพัฒนาที่สืบเนื่องมาถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ที่เปลี่ยนเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิด และคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) อย่างแท้จริง ซึ่งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร (จารุพงศ์ พลเดช, 2551) ทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมูลค่าของ “ทรัพยากรบุคคล” จะอยู่ที่พฤติกรรมและผลของการทำงาน โดยที่องค์กรต่าง ๆ พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรของตนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (อนุพนธ์ ชมจินดา, 2551)

แนวคิดเรื่อง Competency ได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 สมรรถนะ (Competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (Spencer & Spencer, 1993) Competency ของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และสุดท้ายเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) ในปัจจุบันฝ่ายทรัพยากร

มนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ ได้มีการยอมรับกันมากขึ้นในการใช้ Competency (ศักยภาพ) เพื่อเป็นระบบในการบริหารงานบุคคล ในต่างประเทศนั้น Competency เป็นที่ใช้อย่างแพร่หลายมานานแล้ว แต่ในประเทศไทยเพิ่งเริ่มเป็นที่นิยมในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา Competency ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และกลยุทธ์ขององค์กร Competency ขององค์กรนั้นไม่ใช่สิ่งถาวร ถ้าองค์กรมีทิศทางหรือวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนไป เราจำเป็นต้องพิจารณาว่า Competency ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนไปด้วย (ธารง ช่อไม้ทอง, 2551) ดังนั้นประเด็นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์อันมีคุณค่าจึงเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยก ขึ้นมาพูดกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ องค์กรภาครัฐหรือเอกชน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในปัจจุบันหลายองค์กรจึงมีการนำแนวคิดการบริหารจัดการบนพื้นฐานสมรรถนะ (Competency Based Management) มาใช้ในการบริหารจัดการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากสามารถตอบสนองการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรสู่การแข่งขัน และสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และชัดเจน (Rennie, 2003, p. 18, 31; Wollard & Rocco, 2006) สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยจัดทำเกณฑ์คุณภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่มีผลปฏิบัติงานสูงขึ้นและมีมาตรฐานการทำงานเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549, หน้า 3, 7)

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่งที่ให้บริการประชาชนในด้านสุขภาพ การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ที่เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลาง (Decentralize) ลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำ เท่าที่จำเป็นและให้ประชาชนได้มีส่วนในการ

บริหารงานชุมชนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) ทำให้บทบาทและภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขเปลี่ยนไปจากเดิมที่ เป็นผู้ดำเนินการ ไปสู่บทบาทใหม่ที่เป็นการพัฒนาวิชาการด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคโดยการศึกษาวิจัย พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นภารกิจของหน่วยงานและบทบาทของบุคลากรสาธารณสุขจึงมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยเป็นผู้สนับสนุนด้านวิชาการ การถ่ายทอดความรู้แก่ท้องถิ่นและประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วม และสามารถดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคได้เอง

กรมควบคุมโรค เป็นส่วนราชการระดับกรม ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมีการศึกษาวิจัย พัฒนา รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ภารกิจหลักของกรมคือ การควบคุมโรคและสิ่งอื่นใดที่เป็นภัยต่อสุขภาพ โดยจะกระทำทั้งด้านเชิงรับและเชิงรุกซึ่งจะกระทำร่วมกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญสำหรับโรคอุบัติใหม่ โดยกรมมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือจากประชาชนในการเฝ้าระวังโรคภัยและรับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้านการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ กรมควบคุมโรคมีการแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็น 22 หน่วยงานใน ส่วนกลาง (โดยแบ่งออกเป็น 6 กองบริหาร 14 สำนักวิชาการ 2 สถาบัน ได้แก่ สถาบันบำราศนราดูร สถาบันราชประชาสมาสัย) และ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคทั้ง 12 แห่ง ทั่วประเทศ ซึ่งเป็น หน่วยงานส่วนภูมิภาคที่กรมควบคุมโรค จัดตั้งตามนโยบายการปรับปรุงโครงสร้าง และจัดแบ่ง ส่วนราชการต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคให้เหมาะสมต่อเหตุการณ์ และกระจายอำนาจ มีภารกิจในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ประสาน สนับสนุน และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

วิธีการสนับสนุนด้านวิชาการวิธีหนึ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างนำมา ใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ การฝึกอบรม กระทรวงสาธารณสุขโดยกรมควบคุมโรค จึงได้ระดม นักวิชาการทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมาร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ทั้งในระดับผู้บริหารและผูปฏิบัติ โดยมีการจัดฝึกอบรมเพื่อทดลองใช้หลักสูตร และมีการประเมินผล จากการประเมินผลการนำหลักสูตร ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปทดลองใช้ที่

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ในส่วนภูมิภาค ซึ่งรับผิดชอบงานการป้องกันควบคุมโรค ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศโดยประเมินปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ รวมทั้งการทำหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งระบบ ในส่วนวิทยาการกระบวนการ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่วิทยาการ กระบวนการในหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรอยู่ในระดับดี ส่วนความสามารถ และทักษะในการเป็นวิทยาการกระบวนการ เช่น การวิเคราะห์ และสรุปประเด็น หรือข้อคิดเห็น จากกลุ่ม การจัดการกลุ่ม การกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนกัน (Deliberate) อย่างกว้างขวาง ตรงประเด็น และมีข้อสรุปที่นำไปปฏิบัติหรือทำให้เกิดความก้าวหน้า ในขั้นตอนต่อไป ตลอดจนความสามารถด้านอื่น ๆ ยังเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา (กรมควบคุมโรค, 2552) ซึ่งประเด็นปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับ ดวงมล (วัฒนสุข) พรธานี (2550) ที่พบว่า ส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข แพทย์ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มักมีโอกาสนในการเป็นวิทยาการ กระบวนการจัดทำแผนงานสาธารณสุขชุมชนอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขเหล่านี้จะเข้าใจ เนื้อหาแต่่มักจะเป็นผู้นำกลุ่มด้วยความเคยชิน ดังนั้นผู้ที่จะต้องทำหน้าที่วิทยาการกระบวนการบ่อย ๆ ควรหาโอกาสเข้ารับฝึกอบรมทักษะการเป็นวิทยาการกระบวนการซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจ ในการทำหน้าที่ดังกล่าวมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะงานที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับ ชุมชน การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์หามาตรการแก้ไขปัญหาด้วยชุมชนเองมีมากขึ้น ทำให้ ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการเป็นวิทยาการกระบวนการซึ่งถือได้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของการ ทำให้เกิดกระบวนการเหล่านั้น

จากผลการประเมินและปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่วิทยาการกระบวนการข้างต้น จะเห็น ได้ว่า ในการฝึกอบรมนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนา เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ก็คือ “วิทยาการ” หน่วยงานหรือองค์กรใดมีวิทยาการที่มีประสิทธิภาพมาก องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ก็จะพัฒนาคมนในองค์กร ได้มาก วิทยาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (ชนกร เอี่ยมละออ, 2553) ในงาน สาธารณสุข หลักสูตรฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรคที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจด้านสุขภาพที่เน้นให้ประชาชนและท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคได้เองนั้น วิธีการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องมี ลักษณะการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในชุมชนหรือในพื้นที่ และหาแนวทางในการจัดทำมาตรการ แผนงาน โครงการเพื่อป้องกัน แก้ไข ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นโดยคนในชุมชนเอง โดยวิธีการฝึกอบรมดังกล่าวจะแบ่งผู้เข้ารับการอบรม เป็นกลุ่มย่อย และมีผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะสมาชิกกลุ่ม ซึ่งโดยทั่วไป เรียกว่า “วิทยาการกระบวนการ” (Facilitator) ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่กลุ่มและกระตุ้น ให้ผู้เข้าร่วมประชุมหรือร่วมฝึกอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างจริงจัง ช่วยให้ผู้สมาชิก

กลุ่มเกิดการเรียนรู้อย่างมากพอที่จะพัฒนาศักยภาพของตนออกมาได้ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (Mind & Spirit & Body) เกิดการคิดที่เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างตรงไปตรงมา ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหา เป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกค้นพบคุณค่า (Value) ของเนื้อหาสาระด้วยตัวเอง (อรัญญา ปุณณัน, 2552) แต่การที่วิทยากรกระบวนการจะสามารถแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องรู้ว่า วิทยากรกระบวนการที่มีประสิทธิภาพนั้น แท้จริงแล้ว ควรมีความสามารถหรือสมรรถนะด้านใดบ้าง ทั้งนี้ความสามารถหรือสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการนั้น จากการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติ รวมถึงบทบาท หน้าที่ของวิทยากรกระบวนการ โดยการทบทวนเอกสาร แนวคิด จากตำรา บทความ และงานวิจัย ตลอดจนผู้รู้ นักวิชาการ นักปฏิบัติ และวิทยากรกระบวนการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ จากหน่วยงาน องค์กรทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้มีการกล่าวถึงคุณลักษณะของวิทยากรกระบวนการไว้อย่างหลากหลาย ในปี ค.ศ. 2003 สมาคมวิทยากรกระบวนการระหว่างประเทศ (International Association of Facilitators) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาด้วยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรกระบวนการ สรุปได้ว่า สมรรถนะวิทยากรกระบวนการ (Facilitator Competencies) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้บริการ/ผู้จัดการอบรม (Create Collaborative Client Relationship) การวางแผนกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสม (Plan Appropriate Group Processes) การสร้างและสนับสนุนสถานะของการมีส่วนร่วม (Create and Sustain a Participatory Environment) การชี้แนะกลุ่มไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์และเหมาะสม (Guide Group to Appropriate and Useful Outcomes) การสร้างและคงไว้ซึ่งความรู้ความเชี่ยวชาญ (Build and Maintain Professional Knowledge) การเป็นตัวอย่างที่ดีในการวางตัวอย่างมีอาชีพ (Model Positive Professional Attitude) นอกจากนี้ Marquardt (1999) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของวิทยากรกระบวนการในฐานะผู้อำนวยความสะดวกคือ การปฏิบัติในฐานะผู้ประสาน (Coordinator) การติดต่อกับบุคคลที่เป็นแกนหลักที่อยู่นอกกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ การให้คำแนะนำในการเลือกปัญหาและสมาชิกกลุ่ม การเป็นผู้กระตุ้น (Catalyst) การดึงบุคคลให้ออกมาจากลักษณะการกระทำในอดีตและนำไปสู่การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม การเป็นผู้สังเกตการณ์ (Observer) ความมีใจจดจ่อในกระบวนการกลุ่มที่กำลังพูดเกี่ยวกับอะไร การเป็นผู้สร้างบรรยากาศ (Climate Setter) การจัดบรรยากาศกลุ่มให้มีการเปิดใจกว้าง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ช่วยการสื่อสาร (Communicator Enabler) ช่วยสมาชิกในการพัฒนาทักษะของการให้และการรับสารสนเทศ ความคิดเห็นและประสบการณ์ และเป็นพี่เลี้ยงในการเรียนรู้ (Learning Coach) ช่วยสมาชิกในการจัดการกับประสบการณ์ของตนเองเหมือนกับเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ การช่วยเหลือสมาชิกในการรับผิดชอบการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของสมาชิก สำหรับในประเทศไทยมีผู้กล่าวถึงคุณสมบัติ

บทบาทและสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการไว้หลายท่าน ได้แก่ อรรถจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) อนุวัฒน์ สุขหุดิกุล (2542) ประเวศ วะสี (2545) อมรศรี ดุ้ยระพิงค์ (2548) และกิตติชัย รัตนะ (2548) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบและสังเคราะห์เป็นสมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการ 5 ด้าน คือ การสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม การพัฒนาตนเอง การเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานเป็นทีม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาตัวบ่งชี้แต่ละด้านของสมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข และสร้างแบบประเมินตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข รวมทั้งวิเคราะห์หาความตรงเชิงประจักษ์และความไวของตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สามารถประเมินสมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะวิทยากรกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการเป็นผู้กระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและร่วมกันคิดหามาตรการกลไกในการป้องกันควบคุมโรคได้ตรงกับสถานะการณ์ของชุมชนอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้หน่วยงาน องค์กร และเครือข่ายต่าง ๆ ที่ทำงานด้านสุขภาพได้ขับเคลื่อนนโยบาย มาตรการ กลไกต่าง ๆ ร่วมกันนำไปสู่การมี “สุขภาพะ” ของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข
2. ทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. วิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไวของตัวบ่งชี้ เมื่อนำตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขไปใช้

คำถามการวิจัย

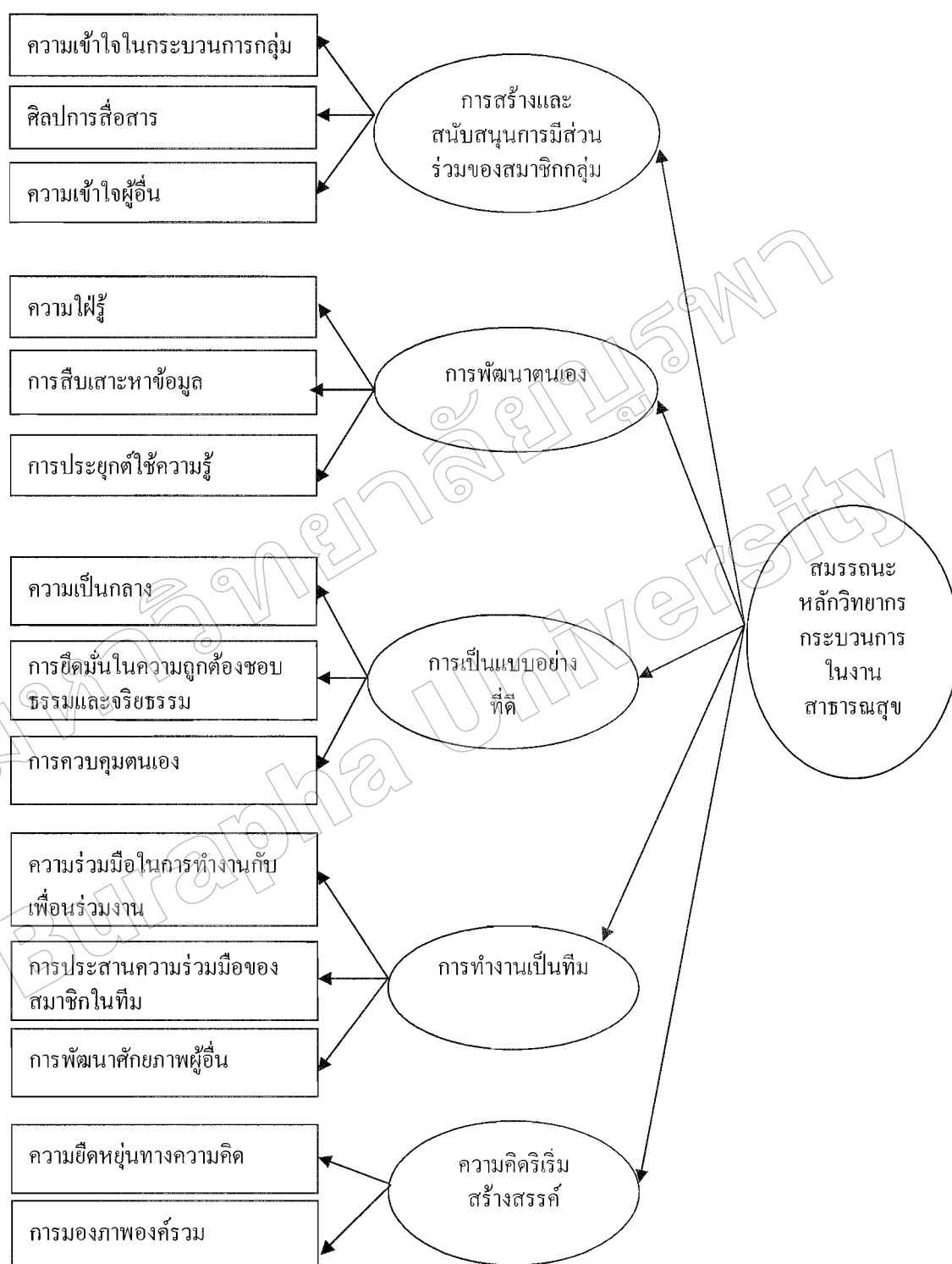
1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่
2. แบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขมีความตรงเชิงประจักษ์และความไวในการนำไปใช้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

แบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงาน
สาธารณะสุขที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์
ที่กำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะวิทยากรกระบวนการจากเอกสาร งานวิจัยและแบบประเมินการ
เป็นวิทยากรกระบวนการขององค์กร/ หน่วยงานฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้
นำสมรรถนะวิทยากรกระบวนการของสมาคมวิทยากรกระบวนการระหว่างประเทศ (International
Association of Facilitators) ประเทศสหรัฐอเมริกา (2003) ประกอบกับแนวคิด คุณสมบัติของ
วิทยากรกระบวนการ บทบาทของวิทยากรกระบวนการ และหลักการการเป็นวิทยากรกระบวนการ
ของนักวิชาการ และวิทยากรกระบวนการของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย ได้แก่ อนุวัฒน์
สุภชติกุล (2542) ประเวศ วะสี (2545) อรอมรศรี ดุ้ยระพิงค์ (2548) อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550)
และกิตติชัย รัตนะ (2552) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข และสร้างแบบประเมินสมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะวิทยากรกระบวนการของสมาคมวิทยากรกระบวนการระหว่างประเทศ (International Association of Facilitators) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบกับแนวคิดและมโนทัศน์เกี่ยวกับวิทยากรกระบวนการทั้งในประเทศและต่างประเทศมาสังเคราะห์เป็นกรอบสมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข 5 ด้าน ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม ศิลปะการสื่อสาร และความเข้าใจผู้อื่น

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ความใฝ่รู้ การสืบเสาะหาข้อมูล และการประยุกต์ใช้ความรู้

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ความเป็นกลาง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการควบคุมตนเอง

2.4 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย การให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมและการพัฒนาศักยภาพผู้อื่น

2.5 องค์ประกอบหลักด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ความยืดหยุ่นทางความคิดและการมองภาพองค์รวม

3. ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นวิทยากรกระบวนการในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รวมจำนวน 12 หน่วยงาน จำนวน 1,017 คน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข การวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว ทำให้ได้ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุขให้สามารถสร้างกระบวนการเสริมสร้างองค์ความรู้ไปสู่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ทำให้ทราบตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข

2. ได้แบบประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุขที่จะเป็นวิทยากรกระบวนการ และใช้ประเมินสมรรถนะวิทยากรกระบวนการของกรมควบคุมโรคในปัจจุบันเพื่อพัฒนาคุณภาพวิทยากรกระบวนการให้สูงขึ้น

3. หน่วยงานพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรคมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นวิทยากรกระบวนการที่มีประสิทธิภาพได้

4. หน่วยงานต่าง ๆ สามารถใช้วิธีวิทยาการวิจัยนี้ ในการค้นหาสมรรถนะของตำแหน่งงาน ที่เป็นการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะหรือตำแหน่งงานอื่น ๆ และสามารถพัฒนาเป็นแบบประเมินสมรรถนะได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ที่ชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือนำมาวัดสภาพการณ์ของสิ่งที่สนใจศึกษา ตรวจสอบซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่อยู่ภายในแต่ละตัวบ่งชี้หลัก

2. วิทยากรกระบวนการ หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ช่วยจัดและดำเนินการพบปะ ประชุม อบรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข ด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน และสะท้อนประสบการณ์ หรือปัญหา รวมทั้งแนวทางแก้ไข กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน สร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความร่วมมือที่จริงใจเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุข หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่วิทยากรกระบวนการในหน่วยงานด้านสาธารณสุข

4. การสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม หมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบร่วมกันในเป้าหมายของกลุ่มโดยเน้นประสิทธิภาพและทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การเคารพและการยอมรับความแตกต่าง การบริหารความขัดแย้งของกลุ่มทำให้กลุ่มเกิดการสร้างสรรค์

4.1 ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม หมายถึง ความสามารถทางความคิดในการเลือก และใช้วิธีการและกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อรักษาการมีส่วนร่วมของกลุ่มโดยการเรียนรู้และยอมรับในรูปแบบการคิดที่หลากหลาย

4.2 ศิลปะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูง ห่วงล้อม โน้มน้าว บุคคลอื่นให้เกิดความประทับใจ หรือสนับสนุนความคิด ของตน

4.3 ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรง และความหมายแฝง ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

5. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

5.1 ความใฝ่รู้ หมายถึง กะตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 การสืบเสาะหาข้อมูล หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลังความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต้องการปฏิบัติงาน รวมถึงการสืบเสาะเพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคิดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต

5.3 การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม

6. การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การครองตนและการประพฤติปฏิบัติถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

6.1 ความเป็นกลาง หมายถึง แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ยึดมั่นในหลักการและจรรยาวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน

6.2 การยึดมั่นในความถูกต้อง หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักคุณธรรม โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความไม่พึงพอใจหรือเสียประโยชน์

6.3 การควบคุมตนเอง หมายถึง การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

7. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

7.1 ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์

7.2 การประสานความร่วมมือสมาชิกในทีม หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 การพัฒนาศักยภาพผู้อื่น หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาผู้อื่นระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่น และผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติตามหน้าที่

8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง มีความสามารถในการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ ที่ทำให้เกิดกระบวนการคิดและท้าทายให้คิดหาคำตอบ

8.1 การยืดหยุ่นทางความคิด หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับเปลี่ยนวิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

8.2 การมองภาพองค์รวม หมายถึง ความคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดอันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์ หรือข้อมูลหลากหลายนานาทัศนะ

9. ความไวของตัวบ่งชี้ หมายถึง ความสามารถของแบบประเมินในการวัดสมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการ ได้อย่างละเอียดทำให้สามารถจำแนกความแตกต่างสมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสามารถสุขได้

10. ความตรงเชิงประจักษ์ หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ในการวัดสมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการ ได้ตรงกับสมรรถนะที่มีอยู่จริงของวิทยากรกระบวนการ