

ความฉลาดองค์กรรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

Holistic Intelligence and Change Management Affecting Human Resource Management of Directors at Sub-District Health Promoting Hospitals Under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization

กมลทิพย์ สุหน้านาง¹, นครินทร์ ประสทธิ^{1*}, ณัฐพล โยธา¹, ภูวนาถ ศรีสุธรรม²

Kamontip Suyanang¹, Nakarin Prasit^{1*}, Nuttapol Yotha¹, Puwanart Sresutham²

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดองค์กรรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ รพ.สต. จำนวน 195 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านความฉลาดองค์กรรวมเท่ากับ 0.95 ด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.94 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับความฉลาดองค์กรรวม ภาพรวมระดับการจัดการความเปลี่ยนแปลง และภาพรวมระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก (Mean $\pm$ SD: 4.41 $\pm$ 0.38; 4.27 $\pm$ 0.43; 4.40 $\pm$ 0.45 ตามลำดับ) โดยความฉลาดองค์กรรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r = 0.707$, $p\text{-value} < 0.001$; $r = 0.812$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ปัจจัยทำนายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ความฉลาดทางด้านดิจิทัล การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร และความฉลาดทางด้านสังคม สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 71.7 ผลการศึกษานี้สามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้วางแผนและกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน รพ.สต. หลังการถ่ายโอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: ความฉลาดองค์กรรวม, การจัดการความเปลี่ยนแปลง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Citation:

Suyanang K, Prasit N, Yotha N, Sresutham P. Holistic intelligence and change management affecting human resource management of directors at Sub-District Health Promoting Hospitals under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization Health Sci J Thai 2025; 7(3): 21-30. (in Thai); <https://doi.org/10.55164/hsjt.v7i3.273002>

1 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น 40000

2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 40000

1 Faculty of Public Health, Khon Kaen University Khon Kaen, 40000, Thailand

2 Khon Kaen Provincial Administration Organization, Khon Kaen, 40000, Thailand

* Corresponding author: Email: nakapr@kku.ac.th, Tel: 0895785911
Received: 4 Jan 2025; Revised: 30 May 2025; Accepted: 9 Jun 2025

Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to examine how holistic intelligence and change management affecting human resource management of directors at sub-district health promoting hospitals under the khon kaen provincial administrative organization. A total of 195 hospital directors were selected by using simple random sampling. Data were collected by employing a questionnaire with reliability: Cronbach's alpha coefficients were 0.95 for holistic intelligence, 0.94 for change management, and 0.96 for human resource management. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. Results showed high levels of holistic intelligence (Mean $\pm$ S.D. = 0.38), change management (4.27 $\pm$ 0.43), and human resource management (4.40 $\pm$ 0.45). Holistic intelligence and change management showed a strong correlation with human resource management ($r = 0.707$, p -value < 0.001 ; $r = 0.812$, p -value < 0.001 , respectively). Six factors could predict human resource management variance ($R^2 = 0.717$, adjusted $R^2 = 0.708$): cultural change management, digital intelligence, physical change management, emotional intelligence, personnel change management, and social intelligence. These results offer practical implications for local administrative executives in developing strategic plans to enhance human resource management efficiency in sub-district health promoting hospitals following decentralization.

Key words: Holistic Intelligence, Change Management, Human Resource Management, Director at Sub-district Health Promoting Hospital, Provincial Administrative Organization

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีความสุข สังคมเป็นธรรม และประเทศพัฒนาแล้ว⁽¹⁾ กระทรวงสาธารณสุขได้เน้นความสำคัญของบุคลากรด้านสุขภาพโดยมีกำลังคนเพียงพอ กระจายทั่วถึงและมีความเป็นมืออาชีพ แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานใน 4 ระยะ เพื่อขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาบุคลากร สร้างความเข้มแข็ง และความยั่งยืน เพื่อให้ไทยเป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย⁽²⁾ และในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขนั้นถือเป็นเป้าหมายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับจำเป็นต้องสอดคล้องกับแผนนโยบายการพัฒนาบุคลากร⁽³⁾ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด⁽⁴⁾ ซึ่งความฉลาดองค์กรวมเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ⁽⁵⁻¹⁰⁾ นอกจากความฉลาดองค์กรวมแล้ว การจัดการความเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนในการสนับสนุนองค์กรและบุคลากรให้สามารถปรับตัว และตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานของบุคลากรและองค์กร โดยองค์ประกอบแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กัน⁽¹¹⁻¹³⁾

จังหวัดขอนแก่นมีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 248 แห่ง ซึ่งถูกถ่ายโอนภารกิจเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามนโยบายถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เมื่อ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2565 โดยการดำเนินงานของ รพ.สต. ยังมีการดำเนินงานร่วมกับนโยบายของสาธารณสุขจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ในประเด็นของการควบคุมมาตรฐานและระบบประกันคุณภาพบริการของ รพ.สต. ที่ถ่ายโอนภารกิจ โดยมีจำนวนบุคลากรสาธารณสุข 1,826 คน⁽¹⁴⁾ ในการประชุมคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด ในส่วนของการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุขตามเกณฑ์โครงสร้างขนาด SML (Small-Medium-Large) ที่แบ่งตามประชากรที่รับผิดชอบในพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่มงานหลัก คือ 1) กลุ่มบริหารสาธารณสุข 2) กลุ่มส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค และ 3) กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว ที่กำหนดประเภทตำแหน่ง และสายงาน เพื่อรับผิดชอบภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของ รพ.สต. โดยให้เป็นไปตามขนาดและเป็นไปตามประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งอาจพิจารณาตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และจัดสรรบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งตามโครงสร้างอัตรากำลังของ รพ.สต. ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ ให้แล้วเสร็จ

ภายใน 2 ปีงบประมาณ นับตั้งแต่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ⁽¹⁴⁾ ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพขององค์กร ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ รพ.สต. มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากข้อมูลทะเบียนบุคลากรของ รพ.สต. ในสังกัด อบจ.ขอนแก่นพบว่า โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุขยังไม่สอดคล้องกับขนาดที่กำหนดโดยมีทั้งหมด 207 แห่ง หรือคิดเป็น ร้อยละ 83.47⁽¹⁵⁾ เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอตามกรอบอัตราที่กำหนด ทำให้ต้องรับภาระงานมากเกินไปและไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง อีกทั้งความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับค่าตอบแทนอาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานลดลง⁽¹⁶⁾ จากปัญหาดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบทบาทด้านการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการบริหารงานด้านสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1) เพื่ออธิบายความฉลาดองค์กรรวม การจัดการความเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาความฉลาดองค์กรรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ในประชากรคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน การคำนวณขนาดตัวอย่างใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen⁽¹⁷⁾ คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A.B}^2)}{R_{Y.A.B}^2 - R_{Y.A}^2} + w$$

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจาก สาธิต คงหา, นครินทร์ ประสิทธิ์ และสุพัฒน์ กองศรีมา⁽¹⁸⁾

ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2$ มีค่าเท่ากับ 0.565

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) มีค่าเท่ากับ 0.544

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.021

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ

จากการคำนวณตัวอย่างโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 162 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับฉลากแบบไม่ใส่คืน และเพื่อป้องกันการสูญเสียข้อมูลจากการไม่ตอบกลับแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 195 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วยทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งวิชาชีพ 6) ตำแหน่งวิชาการ 7) รายได้ 8) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 9) การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรทางการบริหาร คำตอบเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดองค์กรรวมตามแนวคิดของ Goleman⁽⁵⁾, Lennick & Kiel⁽⁶⁾, Stoltz⁽⁷⁾, Albrecht⁽⁸⁾, Torrance⁽⁹⁾ และ Park⁽¹⁰⁾ จำนวน 30 ข้อมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามใหม่ ประกอบด้วย 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2) ด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม 3) ด้านความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 4) ด้านความฉลาดทางสังคม 5) ด้านความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ และ 6) ด้านความฉลาดทางดิจิทัล คำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Kinicki และ Williams⁽¹¹⁾, Kathryn และ Martin⁽¹²⁾ และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี⁽¹³⁾ จำนวน 30 ข้อ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามใหม่ ประกอบด้วย 1) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง 2) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี 3) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 4) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ 5) การจัดการความ

เปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม และ 6) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ คำตอบเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามแนวคิดของ Mondy, Noe, และ Premeaux⁽⁴⁾ จำนวน 30 ข้อมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามใหม่ ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม 4) ด้านการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) ด้านการธำรงรักษาและแรงงานสัมพันธ์ และ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำตอบเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50 และการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีลักษณะการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเช่นเดียวกันในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันกับการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน การวิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha coefficient พบว่า แบบสอบถามความฉลาดองค์กรวม การจัดการความเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95, 0.94 และ 0.96 ตามลำดับ

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับความฉลาดองค์กรวม ระดับการจัดการความเปลี่ยนแปลง และระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย⁽²⁰⁾ มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตาม Likert⁽¹⁹⁾ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน คือ ระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 ระดับมาก เท่ากับ 4 ระดับปานกลาง เท่ากับ 3 ระดับน้อย เท่ากับ 2 ระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 และการแปลผลในการแบ่งระดับทั้ง 3 ตัวแปร ความฉลาดองค์กรวม การจัดการความเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยตามสำเร็จ จันทรสุวรรณ, และสุวรรณ บัวทวน⁽²⁰⁾ คือ 4.50-5.00 คะแนน ระดับมากที่สุด 3.50-4.49 คะแนน ระดับมาก 2.50-3.49 คะแนน ระดับปานกลางคะแนน 1.50-2.49 ระดับน้อย คะแนน 1.00-1.49

ระดับน้อยที่สุดสำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ตาม ประคอง กรรณสูตร⁽²¹⁾ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง + 1 แบ่งระดับดังนี้ คือ ไม่มีความสัมพันธ์ ($r = 0$) มีความสัมพันธ์ต่ำ ($r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30) มีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.69) มีความสัมพันธ์สูง ($r = \pm 0.70$ ถึง ± 0.90) และมีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ ($r = \pm 0.91$ ถึง ± 1)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน ถึง 19 ธันวาคม 2567 ภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นจากคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และผู้อำนวยการกองสาธารณสุข การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามที่มีการชี้แจงรายละเอียดโครงการและขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผู้วิจัย ก่อนแจกแบบสอบถามในช่วงเวลาการลงทะเบียนเข้าประชุมประจำเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และชี้แจงอีกครั้งในช่วงพักการประชุมโดยไม่รบกวนเวลาการประชุม ใช้แบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง ซึ่งผู้เข้าร่วมมิได้รับของสมนาคุณเป็นสิ่งตอบแทนตามคำชี้แจง ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถส่งแบบสอบถามคืนได้ 2 ช่องทาง คือ หย่อนในกล่องปิดทึบที่จัดเตรียมไว้หลังการประชุมเสร็จสิ้น หรือส่งทางไปรษณีย์ในซองที่ติดแสตมป์และกำหนดำหน้าของผู้วิจัยที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้กำหนดขอรับคืนภายใน 20 วัน หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามได้รับแบบสอบถามกลับคืนร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression)

จริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2567 เลขที่ HE672179 โดยดำเนินการรักษาความลับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอข้อมูลที่ระบุตัวตนและนำเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น นอกจากนี้ข้อมูลแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับเข้าถึงได้เฉพาะทีมวิจัยและจะทำลายทิ้งภายในระยะเวลา 1 ปีหลังได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่วิจัยแล้ว

ผลการศึกษา

คุณลักษณะทางประชากร

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จากกลุ่มตัวอย่าง 195 คน (อัตราตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 100) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็น เพศหญิง 109 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุระหว่าง 45-50 ปี 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 50 ± 6.50 ปี (Min : Max = 34 : 60 ปี) มีสถานภาพสมรส 151 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 127 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด 114 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ดำรงตำแหน่งชำนาญงานหรือชำนาญการมากที่สุด 178 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 มีรายได้เฉลี่ย $52,564 \pm 11,816$ บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 11.78 ± 8.67 ปี (Min : Max = 1 : 35 ปี) และเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรทางการบริหาร 143 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และผู้ที่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรทางการบริหารส่วนใหญ่ได้เข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรทางการบริหาร 1-2 ครั้ง 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ค่าเฉลี่ย 1.9 ± 1.11 ครั้ง มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง (Min : Max = 1 : 5 ครั้ง)

ระดับความฉลาดองค์กรรวม

เมื่อพิจารณาระดับความฉลาดองค์กรรวม พบว่า ในภาพรวมความฉลาดองค์กรรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.41 (S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D. = 0.45) รองลงมาคือด้านความฉลาดทางอารมณ์ ค่าเฉลี่ย 4.47 (S.D. = 0.44) ด้านความฉลาดทางสังคม ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.46) ด้านความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความฉลาดทางดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D. = 0.44)

ระดับการจัดการความเปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณาระดับการจัดการความเปลี่ยนแปลงโดยรวม พบว่า ในภาพรวมการจัดการความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.43) รองลงมาคือ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D. = 0.51) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.56) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การจัดการความเปลี่ยนแปลง

ด้านกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.64)

ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ในภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการจ้างรักษาและแรงงานสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.50) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย 4.41 (S.D. = 0.53) ด้านการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = 0.53)

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดองค์กรรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมความฉลาดองค์กรรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.707$, $p\text{-value} < 0.001$; $r = 0.812$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ รวมทั้งพบว่า ความฉลาดองค์กรรวมแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความฉลาดทางสังคม ($r = 0.680$, $p\text{-value} < 0.001$) ความฉลาดทางดิจิทัล ($r = 0.673$, $p\text{-value} < 0.001$) ความฉลาดทางอารมณ์ ($r = 0.564$, $p\text{-value} < 0.001$) ความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ($r = 0.538$, $p\text{-value} < 0.001$) ความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ($r = 0.512$, $p\text{-value} < 0.001$) และความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ ($r = 0.501$, $p\text{-value} < 0.001$) ความสัมพันธ์ของการจัดการความเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับสูง คือ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ($r = 0.742$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนความสัมพันธ์ระดับปานกลางมี 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ($r = 0.684$, $p\text{-value} < 0.001$) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ ($r = 0.672$, $p\text{-value} < 0.001$) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ ($r = 0.594$, $p\text{-value} < 0.001$) การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ($r = 0.555$, $p\text{-value} < 0.001$) และการจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($r = 0.473$, $p\text{-value} < 0.001$) รายละเอียดผลการศึกษาดังตารางที่ (Table) 1

Table 1 Correlation between holistic intelligence and change management with human resource management among Subdistrict Health Promoting Hospital Directors under the Khon Kaen Provincial Administrative Organization

Variable	(r)	p-value	Level of Correlation
Holistic Intelligence	0.707***	< 0.001	High
1. Emotional Intelligence	0.564***	< 0.001	Moderate
2. Moral and Ethical Intelligence	0.512***	< 0.001	Moderate
3. Adversity and Problem-Solving Intelligence	0.538***	< 0.001	Moderate
4. Social Intelligence	0.680***	< 0.001	Moderate
5. Creative and Innovative Intelligence	0.501***	< 0.001	Moderate
6. Digital Intelligence	0.673***	< 0.001	Moderate
Change Management	0.812***	< 0.001	High
1. Structural Change Management	0.555***	< 0.001	Moderate
2. Technological Change Management	0.473***	< 0.001	Moderate
3. Personnel Change Management	0.684***	< 0.001	Moderate
4. Strategic Change Management	0.672***	< 0.001	Moderate
5. Cultural Change Management	0.742***	< 0.001	High
6. Physical Change Management	0.594***	< 0.001	Moderate

***p-value < 0.001 indicates statistical significance at the 0.001 level.

ความฉลาดองค์กรวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยใช้ Kolmogorov – Smirnov test ทดสอบการแจกแจงปกติ พบว่าข้อมูลเชิงอันดับมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (p-value = 0.200) การกระจายตัวของข้อมูลซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ และการทดสอบตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีค่าคงที่ ตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์อัตโนมัติ (Autocorrelation) จากทดสอบค่าคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin

Watson เท่ากับ 2.062 ซึ่งอยู่ระหว่างค่ามาตรฐาน ผลวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ด้านความฉลาดทางด้านดิจิทัล การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร และด้านความฉลาดทางด้านสังคม ทั้ง 6 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 71.7 ($R^2 = 0.717$) รายละเอียดผลการศึกษาดังตารางที่ (Table) 2

Table 2 Stepwise Multiple Regression Analysis of Factors Affecting Human Resource Management (n=195)

Factor	B	95%CI		SE	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		lower	Upper								
1. Cultural change management	0.236	0.141	0.332	0.302	0.293	4.886	<0.001	0.742	0.551	0.549	-
2. Digital intelligence	0.126	0.038	0.214	0.274	0.160	2.835	0.005	0.795	0.632	0.629	0.080
3. Physical change management	0.158	0.093	0.224	0.261	0.221	4.760	<0.001	0.818	0.669	0.664	0.035
4. Emotional intelligence	0.137	0.035	0.238	0.250	0.133	2.651	0.009	0.835	0.697	0.691	0.027

Table 2 Stepwise Multiple Regression Analysis of Factors Affecting Human Resource Management (n=195) (continue)

Factor	B	95%CI		SE	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		lower	Upper								
5. Personnel change management	0.131	0.030	0.232	0.245	0.149	2.552	0.011	0.843	0.711	0.703	0.012
6. Social intelligence	0.120	0.001	0.239	0.243	0.123	1.987	0.048	0.847	0.717	0.708	0.005
Constant 0.487, F = 79.385, p-value <0.001, R = 0.847, R ² = 0.717, R ² adj = 0.708											

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4.40 ± 0.45) โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.49 ± 0.52) เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอิสระในการบริหารจัดการบุคลากรมากขึ้น ทั้งการกำหนดคุณสมบัติการวางแผนอัตรากำลัง และการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ผ่านกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นระบบ อย่างไรก็ตามด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยหน่วยงานมีการเผชิญกับอัตราการลาออกของบุคลากรที่มีแนวโน้มสูงขึ้น อันเป็นผลมาจากเผชิญความท้าทายหลายประการ เช่น ภาระงานกับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพที่ยังไม่มีความชัดเจน และผลค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาระงาน การสูญเสียบุคลากรจากการลาออกและโยกย้ายเมื่อถูกถ่ายโอนภารกิจ และการขาดสถาบันหลักในการผลิตบุคลากรที่สนับสนุนโดยตรง ทำให้ขาดสมดุลระหว่างการผลิตและความต้องการบุคลากรในสายวิชาชีพภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ โดยการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและทรัพยากรที่มีอยู่ ผู้บริหารจึงต้องจัดทำแผนงบประมาณประจำปีที่ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการรักษาจำนวนบุคลากรให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา^(18,22,23) ที่พบว่าภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับมาก

การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากการถ่ายโอนจากกระทรวงสาธารณสุขสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจตัดสินใจและบริหารจัดการโดยตรงกับองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด ซึ่งต่างจากเดิมที่ต้องผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและจังหวัดทำให้สามารถบริหารองค์กรได้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดวิธีการทำงาน⁽²⁴⁾ รวมถึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนแปลงองค์กร⁽²⁵⁾ การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพเป็นอีกปัจจัยสำคัญ เนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีอำนาจบริหารงบประมาณโดยตรง ทำให้สามารถปรับปรุงสิ่งปลูกสร้าง จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีผลต่อการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ⁽²⁶⁾ รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน⁽²⁷⁾ ในการจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรเนื่องจากการถ่ายโอนส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชาการจัดการจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และแรงจูงใจ โดยเฉพาะการสนับสนุนการศึกษาต่อและฝึกอบรม เพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร⁽²⁸⁾ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง⁽²⁹⁾

ความฉลาดองค์กรรวม ด้านความฉลาดทางดิจิทัล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความฉลาดทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เนื่องจาก ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความฉลาดทางสังคม ช่วยให้เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ช่วยให้ผู้อำนวยการสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านความฉลาดดิจิทัล ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการ

ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้และจัดการอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การสื่อสาร และการจัดการความขัดแย้ง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างทีม และพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁽³⁰⁾ โดยเฉพาะในบริบทของบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้สามารถรักษาสัมพันธภาพระหว่างความเป็นมืออาชีพกับความเห็นอกเห็นใจได้เป็นอย่างดี⁽³¹⁾ นอกจากนี้ ความฉลาดทางสังคมมีความสำคัญในการบริหารงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากต้องประสานงานกับหลายภาคส่วน ทั้งบุคลากรภายใน องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่และประชาชน ทักษะนี้ช่วยให้ผู้อำนวยการสามารถเข้าใจบริบททางสังคมที่หลากหลายและสร้างเครือข่ายความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในช่วงการถ่ายโอนภารกิจที่ต้องปรับตัวกับระบบและวัฒนธรรมองค์กรใหม่

การศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางสังคมสูงมีแนวโน้มตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมากขึ้น⁽³²⁾ และสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการประเมินผลบุคลากร⁽³³⁾ รวมทั้งความฉลาดทางดิจิทัลได้ทวีความสำคัญมากขึ้นในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสูงในระบบสาธารณสุข โดยเฉพาะภายหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและให้บริการประชาชนมากขึ้น การศึกษาพบว่าความฉลาดทางดิจิทัลมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูล การตัดสินใจ และการพัฒนาบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล⁽³⁴⁾ นอกจากนี้ยังช่วยในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁽³⁵⁾ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล⁽³⁶⁾

จากผลวิจัยนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากระบบราชการส่วนกลางสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้านมาพัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน รพ.สต. ผ่านการจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม

องค์กร โดยสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะการติดต่อประสานงานระหว่างภาคีเครือข่ายให้ดีขึ้น การตั้งเป้าหมายมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการประชาชนที่ครอบคลุม และร่วมกันพัฒนาสภาพแวดล้อม รพ.สต. ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยจัดสรรพื้นที่ที่เหมาะสมกับการให้บริการและการทำงาน ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรวมถึงด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นทั้งในด้านของระบบและอุปกรณ์ เพื่อความสะดวกและทันสมัย ในการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรและประชาชน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพภายใต้ระบบใหม่ และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ รพ.สต. มีบุคลากรเพียงพอตามกรอบอัตราที่ตรงตามตำแหน่งและภาระงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงสร้างแรงจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

ในส่วนของผู้บริหารนั้นควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ การเสริมสร้างด้านความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการบริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาด้านทักษะทางสังคม เพื่อการประสานงานกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งนี้กองสาธารณสุข กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ รพ.สต. มีประสิทธิภาพพร้อมกับบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุขที่ยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุป

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระดับความฉลาดองค์กร การจัดการความเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ด้านกายภาพ และด้านบุคลากร ร่วมกับความฉลาดทางสังคมดิจิทัล ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางสังคม ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการพัฒนาความฉลาดองค์กรของผู้บริหาร โดยเฉพาะในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากระบบราชการส่วนกลางสู่การบริหารแบบท้องถิ่นจากการถ่ายโอนภารกิจของ รพ.สต. ในจังหวัดขอนแก่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจัดทำแผนพัฒนาที่

ครอบคลุมทั้งด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างความฉลาดองค์กรวม มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุขที่ยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอในการทบทวนวิจัยครั้งต่อไปการศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวางในช่วงการเปลี่ยนผ่านการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ระยะ 3 ปี ควรมีการศึกษาติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว และควรศึกษาในระดับผู้ปฏิบัติร่วมด้วย เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Office of the National Economic and Social Development Council. 20-Year National Strategy (2018-2037) (Summary Version). Office of the Prime Minister; 2018. (in Thai)
- Bureau of Strategy and Planning. 20-Year National Strategic Plan for Public Health (Revised Version). Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health; 2018. (in Thai)
- Bureau of Strategy and Planning. Ministry of Public Health Policies for 2022. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health; 2022. (in Thai)
- Mondy RW, Noe RM, Premeaux SR. Human resource management. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Simon & Schuster Company; 1999.
- Goleman D. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books; 1998.
- Lennick D, Kiel F. Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success. New Jersey: Pearson Education; 2011.
- Stoltz PG. Adversity quotient: turning obstacles into opportunities. New York: John Wiley and Sons; 1997.
- Albrecht K. Social intelligence: the new science of success. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint; 2006.
- Torrance EP. Teaching for creativity. In: Isaksen SG, editor. Frontiers of creativity research: beyond the basics. Buffalo, NY: Bearly Limited; 1987:189-215.
- Park Y. DQ Global Standards Report 2019: Common framework for digital literacy, skills and readiness [Internet]. DQ Institute; 2019 [cited 2024 Jun 8]. Available from: <https://www.dqinstitute.org/wpcontent/uploads/2019/03/DQ%20Global%20Standards%20Report2019.pdf>
- Kinicki A, Williams BK. Management: A Practical Introduction. 3rd ed. New York, NY: McGraw-Hill Irwin; 2008.
- Bartol MK, Martin C. Management. 3rd ed. New York, NY: McGraw-Hill; 1998.
- Prasertsri R. Innovation and change in organizations. Journal of Administrative and Management Innovation Rajamangala University Technology Rattanakosin. 2011;1(1). (in Thai)
- Bureau of Local Administrative Personnel Development. Guidelines for restructuring local government organizations to support the transfer of responsibilities for 60th Anniversary Commemorative Health Stations and Subdistrict Health Promoting Hospitals to Provincial Administrative Organizations. Bangkok: Bureau of Local Administrative Personnel Development; 2022. (in Thai)
- Khon Kaen Provincial Administrative Organization. Personnel registry of Subdistrict Health Promoting Hospitals [Internet]. 2024 [cited 2024 Jun 3]. Available from: <https://lookerstudio.google.com/reporting/058da0f5-ecab-4c4e-932b-100d3983e190/page/7b5YD>. (in Thai)
- Wichaidit K, Prasertchai A, Laoraksawong P. Burnout among medical personnel of public hospitals in Chumphon province. Journal of Mental Health of Thailand. 2022;30(3):211-21.
- Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
- Kongha S, Prasit N, Kongsrima S. Human Resource Management and Emotional Quotient Affecting the Executive Competency for the Directors of Sub-district Health Promoting Hospital in Udon Thani Province. KKU Research Journal (Graduate Studies). 2024;24(4). (in Thai)
- Likert, R. The human organization: Its management

- and values. New York: McGraw-Hill; 1967.
20. Chansuwan S, Buathuan S. Social science research methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004. (in Thai)
21. Kunasut P. Statistics for behavioral science research. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 1999.
22. Sresutham P, Prasit N, Yotha N. Executive Competencies and Organizational Climate Affecting Development of Quality and Standard of Primary Health Care Services after Mission Transfer of Sub-District Health Promoting Hospital among Directors in Khon Kaen Provincial Administration Organization. Thai Journal Health Science. 2024;6(4):49-56. doi:10.55164/hsjt.v6i4.267872. (in Thai)
23. Thummasaroach D, Hayiwaesorhoh M, Sai Z, Misa S, Thitiwachthakul R. Organizational Communication Factors Affecting Human Resource Management Process of Staff in Saraburi Municipality. Rajapark J. 2024; 18(57): 398-414. (in Thai)
24. Bastomi M, Muhandi. Organizational culture is important to be implemented by hospital management as an effort to make quality of performance. Proceedings of the Social and Humanities Research Symposium (SORES 2020).2020;562:96–102. doi:10.2991/assehr.k.210617.101.
25. Vanichchinchai A. Relationships between leadership and culture, human resources and process improvement in lean healthcare. Business Process Management Journal. 2023;29(2):430-46. Doi: 10.1108/BPMJ-07-2022-0328
26. Pillai M, Senthilraj O, Swaminathan S. Role of human resources management in healthcare organizations: A review. International Journal of Health Sciences and Research. 2019;9(1):228-35.
27. Buchelt B, Frączkiewicz-Wronka A, Dobrowolska M. The organizational aspect of human resource management as a determinant of the potential of Polish hospitals to manage medical professionals in Healthcare 4.0. Sustainability. 2020;12(12):5118. Doi: 10.3390/su12125118
28. Satria UG, Muhandi M. Change management in hospitals. Proceedings of the Social and Humanities Research Symposium (SORES 2020).2021;562:63-67. doi: 10.2991/assehr.k.210617.014
29. Ellis LA, Tran Y, Pomare C, Long JC, Churruca K, Saba M, et al. Hospital organizational change: The importance of teamwork culture, communication, and change readiness. Front Public Health.2023;11:1-9. doi: 10.3389/fpubh.2023.1089252
30. Ugoani JN. Emotional intelligence and its impact on effective human resource management. International Journal of Economics and Financial Research. 2021;7(1):5-13. doi: 10.32861/ijefr.71.5.13
31. Carminati L. Emotions, emotion management and emotional intelligence in the workplace: Healthcare professionals' experience in emotionally-charged situations. Frontiers in Sociology.2021;(6):1-5.doi: 10.3389/fsoc.2021.640384
32. Yanik A, Arslan Kurtuluş S, Örtlek M. The effect of social intelligence levels on decision-making styles: A research in Turkish healthcare managers. Bezmialem Science. 2022;10(6):814-25. doi:10.14235/bas.galenos.2022.98608
33. Al-Jameel R. The role of social intelligence in promoting human resource management strategies: A reconnaissance study of the administrative leaderships of government service medical hospitals in the city of Mosul. TANMIYAT AL-RAFIDAIN. 2021; 40(131): 264-290. doi:10.33899/tanra.2021.169636.
34. Rouhani S, Rezvani M, Madadi Y. Human resource management through artificial intelligence model in the healthcare. Qeios. 2024;1: doi:10.32388/3936AL
35. Strohmeier S. Digital human resource management: A conceptual clarification. German Journal of Human Resource Management. 2020;34(3):345-65. doi: 10.1177/2397002220921131
36. Back DA, Scherer J, Osterhoff G, Rigamonti L, Working Group Digitalisation, Pörringer D. Digital implications for human resource management in surgical departments. European Surgery. 2022; 54(1): 17-23. doi: 10.1007/s10353-021-00709-9