ความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ปิรันดร์ อานุภาพ[*], นพรัตน์ เสนาฮาด[a]**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 175 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระดับความฉลาดทางดิจิทัล การบริหารความเปลี่ยนแปลง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.715$ และ $r=0.786$ ตามลำดับ, $p<0.001$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนพบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68.1 ($R^2=0.681$)

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้และยกระดับระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางดิจิทัล; การบริหารความเปลี่ยนแปลง; องค์กรแห่งการเรียนรู้; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

[*] นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[**] อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[a] Corresponding author: นพรัตน์ เสนาฮาด Email: noppse@kku.ac.th

รับบทความ: 22 ก.พ. 69; รับบทความแก้ไข: 19 มี.ค. 69; ตอบรับตีพิมพ์: 20 มี.ค. 69; ตีพิมพ์ออนไลน์: 28 พ.ค. 69

Digital Intelligence and Change Management Affecting Learning Organization among Directors of Sub-District Health Promoting Hospitals in Nakhon Ratchasima Province

Piran Anupap[*], Nopparat Senahad[a]**

Abstract

This cross- sectional descriptive study aimed to examine the effects of digital intelligence and change management on learning organizations among directors of sub-district health promoting hospitals in Nakhon Ratchasima province. Samples consisted of 175 directors, selected using stratified random sampling. Data were collected through structured questionnaires with verified content validity and reliability, and analyzed using descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation coefficients, and stepwise multiple linear regression analyses.

The results indicated that the overall levels of digital intelligence, change management, and learning organization were high. Both digital intelligence and change management were high level significantly correlated with learning organization ($r = 0.715$ and $r = 0.786$, respectively; $p<0.001$). Stepwise multiple linear regression analysis revealed that digital intelligence in the use of digital programs for routine data analysis, change management in strategic change, and change management in building a culture of change were significant predictors of learning organization, jointly explaining 68.1% of the variance ($R^2=0.681$).

The findings highlight that enhancing digital intelligence and change management competencies among directors of Sub- District Health Promoting Hospitals is crucial for fostering learning organizations. These results provide empirical evidence to inform leadership development strategies to promote technology skill for support the sustainable strengthening of primary healthcare systems.

Keywords: Digital intelligence; Change management; Learning organization; Sub-district health promoting hospital

[*] Graduate Student, Master of Public Health Administration Program, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

[**] Lecturer, Public Health Administration Program, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

[a] Corresponding author: Nopparat Senahad Email: noppse@kku.ac.th

Received: Feb. 22, 26; Revised: Mar. 19, 26; Accepted: Mar. 20, 26; Published Online: May 28, 26

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบสุขภาพทั่วโลก โดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นปัจจัยเร่งให้หน่วยบริการสุขภาพต้องปรับตัวสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการให้บริการ การจัดการข้อมูล และการบริหารองค์กรสุขภาพ องค์การอนามัยโลกได้เน้นย้ำว่าการพัฒนาระบบสุขภาพในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ระบบสุขภาพสามารถปรับตัว ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ[1] ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว ผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการยกระดับหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิให้เป็นฐานสำคัญของระบบสุขภาพ[2,3] โดยเฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการด่านหน้าที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชน และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพสู่การปฏิบัติจริง

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ตามแนวคิดของ Senge[4] จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้หน่วยบริการสุขภาพปรับปรุงกระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

ในขณะเดียวกัน ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital intelligence) ได้กลายเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กรสุขภาพในยุคดิจิทัล โดยครอบคลุมความสามารถในการเข้าถึง ใช้ วิเคราะห์ และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนางาน ตามนวคิดความฉลาดทางดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของไทย[5] นอกจากนี้ การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสุขภาพสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับทิศทางกลยุทธ์ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และจัดการกับแรงต้านที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่รวดเร็ว[6]

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 348 แห่ง และมีบริบทการบริหารจัดการที่หลากหลาย ทั้งหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 166 แห่ง และที่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 182 แห่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ขององค์กร อย่างไรก็ตาม จากบริบทการทำงานจริงยังพบข้อจำกัดด้านภาระงาน บุคลากร และการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การศึกษาความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย ผลการศึกษาจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการบริหารสาธารณสุขในบริบทของระบบสุขภาพปฐมภูมิ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและการยกระดับหน่วยบริการสุขภาพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
2. ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับของความฉลาดทางดิจิทัล และระดับของการบริหารความเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 348 คน โดยมีเกณฑ์คัดเข้า ประกอบด้วย 1) เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครราชสีมา 2) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 3) เป็นผู้ที่มีสถานะการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน (ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ลาคลอด หรือการลาระยะยาว) และเกณฑ์การคัดออก ประกอบด้วย 1) ไม่ประสงค์ในการเข้าร่วมการวิจัย ประชากรรวมทั้งสิ้น 348 คน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวนขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen[7] ผู้วิจัยได้กำหนดพารามิเตอร์ที่ใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยอ้างอิงกำลังการทดสอบ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนชนิดที่ 1 (α=0.05) ค่ากำลังการทดสอบ (Power= 0.80) โดยอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (R^2) จากการศึกษาของ กมลทิพย์ สุหญ้านาง และคณะ[8] ที่ศึกษาความฉลาดองค์รวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่มีลักษณะงานวิจัยที่คล้ายคลึงกัน โดยพบค่า R^2=0.708 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน เพื่อให้มั่นใจว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างสุดท้ายหลังการสูญเสียข้อมูลจึงได้มีการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเผื่อการสูญหายตามแนวทางปฏิบัติของ อรุณ จิรวัฒน์กุล[9] ดังนั้น จำนวนแบบสอบถามที่ต้องดำเนินการจัดเก็บรวมทั้งสิ้นคือ 175 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งขั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากกลุ่มประชากรแต่ละอำเภอ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 175 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ และ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางดิจิทัล (Digital intelligence) ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน[5] จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าถึงและตระหนักในการใช้ดิจิทัล 2) การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน 3) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 4) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5) การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ 6) การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และ 7) การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management) ประยุกต์ใช้แนวคิดของ ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน[6] จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง 3) กลยุทธ์การบริหารความเปลี่ยนแปลง 4) การจัดการความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Senge[4] จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ Likert[10] เพื่อวัดระดับความเห็นหรือระดับการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (1=น้อยที่สุด, 2=น้อย, 3=ปานกลาง, 4=มาก, 5=มากที่สุด)

เกณฑ์การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับความฉลาดทางดิจิทัล ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงรและระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมาโดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 4.50-5.00 คะแนน ระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.50-4.49 ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.50-3.49 คะแนน ระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00-1.49 คะแนน สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง + 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คุณภาพของเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.67 และได้นำไปทดลองใช้ในจังหวัดชัยภูมิ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามด้านความฉลาดทางดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 แบบสอบถาม

ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 แบบสอบถามระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 แล้วเมื่อรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน การวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ในกรณีที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน[11] ดังนี้ ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดย Kolmogorov-Smirnov มีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติ (p-value=0.200) ซึ่งค่านัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05 (p-value>0.05) ตามที่กำหนดไว้[12] และพบว่าการกระจายของค่าคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะคงที่ เป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin-Wastson พบว่ามีค่า 2.072 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่างค่าที่กำหนดไว้คือ อยู่ระหว่าง 1.50-2.50 รวมทั้งค่าแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนายของทุกตัวแปรมีค่าคงที่ ความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน โดยการทดสอบไม่พบความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นมีค่า (Tolerance=0.459-0.591, Variance inflation Factor: VIF=1.692-2.180) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยต้องมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย คือมีค่า Tolerance ค่ามาตรฐานมากกว่า 0 แต่ไม่เกิน 1 และค่า VIF ค่ามาตรฐานควรน้อยกว่า 10 [13] จึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างในโครงการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2568 เลขที่ HE682166 ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ ปกปิดรายชื่อและข้อมูลจะถูกทำลายภายใน 1 ปีหลังเสร็จสิ้นการศึกษา

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 โดยช่วงอายุที่มีมากที่สุด คือช่วงระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 50.17 ปี (SD=5.84 ปี) อายุต่ำสุด 35 ปี และสูงสุด 60 ปี มีสถานภาพคู่/สมรส จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ รายได้มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีรายได้เฉลี่ย 50,932.17 บาท (SD=8,523.758 บาท) มีค่ามัธยฐาน 51,000.00 บาท รายได้ต่ำสุด 27,000 บาท และรายได้สูงสุด 71,000 บาท มีระยะเวลา

การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.87 ปี (SD=4.789 ปี) มีค่ามัธยฐาน 8.00 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และระยะเวลาสูงสุด 21

ระดับความฉลาดทางดิจิทัลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับความฉลาดทางดิจิทัลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความฉลาดทางดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 (SD=0.47) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าถึงและตระหนักในการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.49) รองลงมาคือ ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (SD=0.59) และด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน และด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (SD=0.57 และ 0.55 ตามลำดับ)

ระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95 (SD=0.40) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (SD=0.45) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (SD=0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.53)

ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 (SD=0.46) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.48) รองลงมาคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.44 และ 0.42 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (SD=0.48) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (SD=0.48)

ความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความฉลาดทางดิจิทัลมีความสัมพันธ์ระดับระดับสูงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.715, p-value<0.001) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r=0.735, p-value<0.001) รองลงมา คือ ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (r=0.641, p-value<0.001) และด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (r=0.596, p-value<0.001) ขณะที่ ด้านการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเช่นกัน (r=0.448, p-value<0.001)

สำหรับ การบริหารความเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาพรวมของการบริหารความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.786, p-value<0.001) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (r=0.717, p-value<0.001) และความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการติดตามและประเมินผล (r=0.688, p-value<0.001) และ ด้านการจัดการความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง (r=0.679, p-value<0.001)นอกจากนี้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (r=0.662, p-value<0.001) และ ด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (r=0.618, p-value<0.001)

ความฉลาดทางดิจิทัลและการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุขั้นตอน พบข้อมูลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov test พบข้อมูลเชิงอัตนัยมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (p-value=0.200) พบการกระจายตัวของข้อมูลซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ และการทดสอบตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin Watson เท่ากับ 2.072 ซึ่งอยู่ระหว่างค่ามาตรฐาน และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ความฉลาดทางดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ (B=0.273, p-value<0.001) การบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (B=0.248, p-value<0.001) การบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (B=0.182, p-value<0.001) สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 68.1 (R^2=0.681, R^2adj=0.675) และมีรายละเอียดผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	95%CI		T	p-value	R^2	R^2 adj	R^2 change
		Lower	Upper					
1. ความฉลาดทางดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	0.273	0.202	0.344	7.560	<0.001	0.540	0.537	-
2. การบริหารความเปลี่ยนแปลง ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง	0.248	0.143	0.354	4.663	<0.001	0.652	0.648	0.112
3. การบริหารความเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการ	0.182	0.090	0.273	3.934	<0.001	0.681	0.675	0.029
ค่าคงที่=1.322, F=121.439, p-value=<0.001, R=0.825, R^2=0.681, R^2 adj=0.675								

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 (SD=0.46) ซึ่งสามารถอธิบายได้จากลักษณะบทบาทและภารกิจของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการระบบบริการสุขภาพที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติด้านนโยบาย โครงสร้างระบบบริการ และความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ ทองใบ พบว่า การพัฒนาปรับปรุงกลไกการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายและพื้นที่เป็นฐาน เป็นการพัฒนาและขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งช่วยเสริมศักยภาพของผู้นำในการบริหารจัดการและการตัดสินใจภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการปฐมภูมิ[14] รวมทั้งการศึกษาของ อังคณา ภิโสรมย์ และศศิธร ธนะภพ พบว่า การรับรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 67.99 คะแนน (SD=10.2) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติงานจริง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการอย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานและความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในระยะยาว[15] และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิธร นิลหมื่นไวย์ และคณะ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 (SD=0.48) อธิบายได้ว่า ภายใต้บริบทดังกล่าว การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ จึงมีบทบาทสำคัญในการแปลงความรู้ฝังลึกของบุคลากรให้กลายเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างยั่งยืน[16] ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรับรู้องค์กร

แห่งการเรียนรู้ในระดับสูง จึงมิได้เป็นเพียงผลลัพธ์เชิงทัศนคติ แต่สะท้อนถึงความจำเป็นเชิงบทบาทและสมรรถนะผู้นำในระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการความรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความท้าทายของระบบสุขภาพในปัจจุบันและอนาคต

ความฉลาดทางดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัล สามารถร่วมพยากรณ์ และมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 54.0 (R^2=0.540, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากข้อมูลด้านบริการและการบริหารจัดการถือเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในระดับองค์กร เมื่อผู้นำสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้หน่วยบริการสามารถระบุปัญหาเชิงระบบ วางแผนพัฒนา และติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิธร นิลหมื่นไวย์ และคณะ ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า ความฉลาดทางด้านดิจิทัล สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 73.8 (R^2=0.738, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในมิติของการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การเรียนรู้เป็นทีม และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนบทบาทของการวิเคราะห์ข้อมูลในฐานะกลไกการเรียนรู้ขององค์กรอย่างชัดเจน[16] รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพฤทธิ์ ฤทธิ์ไธสง และนพรัตน์ เสนาฮาด ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 68.4 (R^2=0.684, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพเชิงผลลัพธ์ แต่ยังเอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร การใช้ข้อมูลจากงานประจำอย่างมีความหมายสามารถเปลี่ยนกิจกรรมทบทวนงานให้กลายเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง[17] รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลทิพย์ สุหญ้านาง และคณะ ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า ความฉลาดทางด้านดิจิทัล สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 79.5 (R^2=0.795, p-value=0.005) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า โดยเฉพาะในบริบทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลังการถ่ายโอนภารกิจไปสู่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ การสื่อสาร และการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการ[8] ดังนั้นความฉลาดทางดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงเป็นสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยง ระหว่าง ข้อมูล ผู้นำ และการเรียนรู้ขององค์กร เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

การบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ สามารถร่วมพยากรณ์ และมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 65.2 (R^2=0.652, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การทำความเข้าใจบริบทนโยบายและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน ไปจนถึงการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง สอดคล้องกับการศึกษาที่ของ กมลทิพย์ สุหญ้านาง และคณะ ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 55.1 (R^2=0.551, p-value=0.005) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้นำในหน่วยบริการปฐมภูมิต้องทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบาย กลยุทธ์ และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ การบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบยังทำหน้าที่เป็นกรอบการเรียนรู้ร่วมขององค์กร โดยช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมาย เหตุผล และทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การปรับตัวไม่ได้เป็นเพียงการตอบสนองเชิงนโยบาย แต่กลายเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง[8,18] และสอดคล้องกับการศึกษาของ สาธิต คงหา และคณะ ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อานวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตาบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 53.2 (R^2=0.532, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลไกสำคัญของการบริหารความเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กรในระยะยาว เมื่อผู้อำนวยการสามารถกำหนดทิศทางการใช้กำลังคนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน จะช่วยลดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ[18] ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นในการสร้างองค์ความรู้ การมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับคุณภาพบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างต่อเนื่อง

การบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวัฒนธรรมสามารถร่วมพยากรณ์ และมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 68.1 (R^2=0.681, p-value<0.001) สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกพื้นฐานที่กำหนดรูปแบบพฤติกรรมการสื่อสาร และการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยบริการสุขภาพ หากผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งคำถาม และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จะช่วยเอื้อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระบบ

สุขภาพปฐมภูมิ สอดคล้องกับการศึกษาที่ของ กมลทิพย์ สุหญ้านาง และคณะ ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 55.1 (R^2=0.551, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เป็นเพียงบริบทแวดล้อมของการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ผู้นำสามารถใช้ในการหล่อหลอมค่านิยมร่วม ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวจึงช่วยให้บุคลากรมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา มากกว่าภาระหรือแรงต้าน ซึ่งเอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร[8] และสอดคล้องกับการศึกษาที่ของ Phordee et.al. ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรระบบการเรียนรู้ขององค์กรร่วมกัน สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรทางการแพทย์ในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ได้ร้อยละ 33.0 (R^2=0.330, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความรู้และบทเรียนจากการปฏิบัติงานจะสามารถถูกนำมาใช้พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อบุคลากรได้การแสดงความคิดเห็น รายงานปัญหา หรือสะท้อนข้อจำกัดของการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวจะส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทบริการสุขภาพ[19] รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาที่ของ ณัฐวุฒิ บัวระพา และคณะ ที่ศึกษาในตัวแปรที่มีลักษณะคล้ายกัน พบว่า การจัดการความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร สามารถรวมพยากรณ์และมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล HR 5.0 ของผู้บริหาร หน่วยบริการสุขภาพระดับอำเภอ ภายใต้การกำกับของกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 62.0 (R^2= 0.620, p-value<0.001) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจะช่วยหล่อหลอมความเชื่อร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับความจำเป็นและความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง บทบาทของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำให้วัฒนธรรมการเรียนรู้ฝังตัวอยู่ในงานประจำและการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน[20]

จากผลการศึกษา หน่วยงานบริการสุขภาพปฐมภูมิสามารถนำข้อค้นพบไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรผ่านการใช้ข้อมูลจากงานประจำอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดกระบวนการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ การใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยบริการในพื้นที่ ควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความฉลาดทางดิจิทัลของผู้อำนวยการและทีมงาน โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสารเชิงหลักฐาน และการนำข้อมูลไปสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ในเชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบูรณาการการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ากับระบบพัฒนาผู้นำและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับพื้นที่ รวมถึงการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเพียงพอ เพื่อเอื้อให้การเรียนรู้ขององค์กรเกิดขึ้นได้จริง

พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิและระบบสุขภาพดิจิทัลในระดับสากล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะความฉลาดทางดิจิทัลของผู้อำนวยการและบุคลากร โดยเฉพาะทักษะด้านการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานประจำ เช่น ข้อมูลบริการ ข้อมูลสุขภาพประชาชน และข้อมูลผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ วางแผน และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรเกิดขึ้นบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และเชื่อมโยงกับปัญหาในพื้นที่อย่างแท้จริง
2. ผู้บริหารหน่วยบริการควรนำหลักการบริหารความเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน สื่อสารเป้าหมายและทิศทางร่วมกับบุคลากรทุกระดับ และสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไม่เป็นเพียงนโยบายเชิงสั่งการ แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กร
3. ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทบทวนบทเรียนจากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย และทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ฝังตัวอยู่ในงานประจำของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การพัฒนารูปแบบการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และบริหารองค์กรสุขภาพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารความเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาทุกแห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้คำแนะนำและสนับสนุนทางวิชาการ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. Global Strategy on Digital Health 2020-2025. Geneva: WHO; 2021.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2561.
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ; 2565.
4. Senge PM. The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday; 1990.
5. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรอบสมรรถนะความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2561.
6. ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน. การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2552.
7. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
8. กมลทิพย์ สุหญ้านาง, นครินทร์ ประสิทธิ์, ณัฐพล โยธา, ภูวนาถ ศรีสุธรรม. ความฉลาดองค์รวมและการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งประเทศไทย. 2025;7(3):21-30.
9. อรุณ จิรวัฒน์กุล. สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2558.
10. Likert R. The Human Organization: Its management and values. New York, NY: McGraw-Hill; 1967.
11. กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์เชิงสถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
12. Siegel S. Nonparametric statistics for the behavioral sciences. New York: McGraw-Hill; 1956.
13. ยุทธ ไกยวรรณ์. หลักสถิติการวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2562.
14. ประเสริฐ ทองใบ, สมชัย วงษ์นายะ, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลป่ากุมเกาะ จังหวัดสุโขทัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 2563;17(1):222-32.

15. ศศิธร ธนะภพ. การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชุมพร. วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา. 2561;13(2):16-27.
16. ศศิธร นิลหมื่นไวย์, นครินทร์ ประสิทธิ์, พีรยุทธ แสงตรีสุ, สุพัฒน์ กองศรีมา, พิทยา ธรรมวงศา, ภูวนาท ศรีสุธรรม. ความฉลาดองค์รวมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งประเทศไทย. 2568;7(2):51-9.
17. เทพฤทธิ์ ฤทธิ์ไธสง, นพรัตน์ เสนาฮาด. สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยภูมิ. วารสารศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี. 2568;13(2):74-89.
18. สาธิต คงหา, นครินทร์ ประสิทธิ์, สุพัฒน์ กองศรีมา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2567;24(4):120-32.
19. Phordee W, Prasit N, Nonthamat A, Sresutham P. Holistic intelligence and smart organization affecting the performance of standard medical laboratory guidelines of medical technologists at community hospitals in Health Region 7. Journal of Associated Medical Sciences. 2025. 7; 58(2):109-21.
20. ณัฐวุฒิ บัวระพา, นครินทร์ ประสิทธิ์, สุพัฒน์ กองศรีมา, พีรยุทธ แสงตรีสุ, วรัญญู พอดี; อัมภาวรรณ นนทมาตย์, และคณะ. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล HR 5.0 ของผู้บริหารหน่วยบริการสุขภาพระดับอำเภอภายใต้การกำกับของกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2568;21(3):82-94.