

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหาร
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี
Human Resource Management and Emotional Quotient Affecting the
Executive Competency for the Directors of Sub-District Health
Promoting Hospital in Udon Thani Province

สาธิต คงหา (Satit Kongha)* นครินทร์ ประสิทธิ์ (Nakarin Prasit)^{1**} สุพัฒน์ กองศรีมา (Supat Kongsrima)***

(Received: February 6, 2024; Revised: April 1, 2024; Accepted: April 2, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 190 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.42), 4.25 (S.D.=0.40), 4.25 (S.D.=0.41) ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระดับความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ($r = 0.682$, $p\text{-value} < 0.001$) ($r = 0.693$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผล ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 55.3 ($R^2\text{adj} = 0.553$)

ABSTRACT

This cross-sectional analytical research aimed to study human resource management and emotional quotient affecting the executive competency for the directors of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province were 190 people. The data collected using questionnaire. The results showed that the level of overall human resource management, emotional quotient and the executive competency for the directors of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province were at a high level; the average was 4.17 (S.D.=0.42) 4.25 (S.D.=0.40) 4.25 (S.D.=0.41) respectively. The overall human resource management and emotional quotient had significant strong relationships with the

¹Corresponding author: Nakapr@kku.ac.th

*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

**อาจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

***สาธารณสุขอำเภอหนองวัวซอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

Nong Wua So District Public Health Office, Udon Thani Provincial Public Health Office

executive competency for the directors of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province. ($r = 0.682$, $p\text{-value} < 0.001$) and ($r = 0.693$, $p\text{-value} < 0.001$) respectively. The results found that human resource management; human resource planning, compensation and welfare management, performance evaluation. And emotional quotient; self control, understanding the feelings of others that could predict the executive competency for the directors of sub-district health promoting hospital in Udon Thani province at 55.3 % ($R^2_{adj} = 0.553$)

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Keywords: Human resource management, Emotional quotient, The executive competency of the directors of sub-district health promoting hospital

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่ และการเสริมสร้างความสามารถของไทยในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพและการเปลี่ยนแปลงภายใต้โรคอุบัติใหม่ [1] กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ในส่วนของการขับเคลื่อนพัฒนางานด้านบุคลากรที่เป็นเลิศ People Excellence โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพในหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ [2] แผนพัฒนาบุคลากรเป็นเลิศระยะ 20 ปี มีเป้าหมายในการสร้างคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยแนวทางการดำเนินงาน 4 ระยะ คือ ปฏิรูประบบกำลังคนด้านสุขภาพ สร้างความเข้มแข็ง สู่ความยั่งยืน เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย [3] ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบงาน เป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสุขภาพในพื้นที่ มีการวางแผน การติดตามผลการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ [4] ซึ่งหากผู้บริหารมีสมรรถนะที่ดี รวมถึงการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุมทุกด้าน จะส่งผลให้พัฒนางานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการ

สมรรถนะ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สูง หรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ [5] สมรรถนะผู้บริหาร คือ ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะหรือขีดความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานและพัฒนางานองค์กรให้มีความก้าวหน้าสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้บริหารหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับปริมณฑลที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนมากที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีความสำคัญยิ่งในการดูแลสุขภาพประชาชนแบบองค์รวม ครอบคลุมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามภารกิจดังกล่าวแล้ว ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังมีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการในพื้นที่ โดย

สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการประสานงาน 2) สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) สมรรถนะด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 5) สมรรถนะด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก [6]

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม 4) การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) ด้านการธำรงรักษาและแรงงานสัมพันธ์ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน [7] นอกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้นั้นนอกจากต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะหลายทักษะด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างสมดุลความฉลาดในทุกด้านได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน เพื่อผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการจัดการตนเองและแสดงออกต่อผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การมุ่งใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม [8]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ดำเนินการตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภค (Promotion Prevention & Protection Excellence) ด้านการบริการที่เป็นเลิศ (Service Excellence) ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) และด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ในการพัฒนา ควบคุม กำกับงานสาธารณสุขในพื้นที่ในระดับอำเภอทั้ง 20 อำเภอ ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 208 แห่ง มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 208 คน โดยได้สรุปผลการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขปีงบประมาณ 2564-2566 ผลงานโดยภาพรวมทั้งจังหวัด ร้อยละ 82.4, 88.7 และ 88.9 ตามลำดับ ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่ตั้งไว้คือร้อยละ 90.0 [9] จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบได้น้อยและในจังหวัดอุดรธานียังไม่พบการศึกษาเรื่องนี้มาก่อน สอดคล้องกับการดำเนินงานในบริบทพื้นที่อุดรธานียังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อการบริหารสาธารณสุขแก่ประชาชนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันจะเน้นการปฏิบัติงานเชิงรุกในพื้นที่ ซึ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีการคิดวิเคราะห์ วางแผนกลยุทธ์ การประสานงาน มีภาวะผู้นำ และการทำงานเชิงรุกในชุมชนเพื่อให้งานดังกล่าวประสบผลสำเร็จ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรระดับองค์กรและความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะการบริหารจัดการตนเองของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อสนับสนุนสมรรถนะผู้บริหารและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เพื่อสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาสนับสนุนและเพิ่มขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Analytical Research) ในประชากร คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี จำนวน 208 ตัวอย่างใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen [10] คำนวณได้จากสูตรดังนี้

สูตร

$$N = \frac{\lambda (1-R^2_{Y,A,B}) + W}{R^2_{Y,A,B} - R^2_{Y,A}}$$

จากการคำนวณตัวอย่างโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาของ พรพิมล และรัชตวรรณ [11] ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 190 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาชนะและจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรทางการบริหาร [12]

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แนวคิดของ Mondy, Noe & Premeaux [7] จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การพัฒนาและฝึกอบรม 4) การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) การธำรงรักษาและแรงงานสัมพันธ์ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้แนวคิดของ Goleman [8] จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การมุ่งใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม

ส่วนที่ 4 สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้แนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข [6] จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการประสานงาน 2) สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) สมรรถนะด้านความคิดในเชิงวิเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 5) สมรรถนะด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก

โดยส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามที่มีชุดคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับคือมากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยการดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษานี้ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50

และการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันกับการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน การวิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha coefficient พบว่า แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 และสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และเมื่อรวมแบบสอบถามทั้งหมด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.984

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [13] โดยเครื่องมือแบบสอบถามระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ และระดับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี มีลักษณะเป็นคำถามประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน การปฏิบัติงานระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 4.50 - 5.00 คะแนน การปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.50 - 4.49 คะแนน การปฏิบัติงานระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.50 - 3.49 คะแนน การปฏิบัติงานระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.50 - 2.49 คะแนน การปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00 - 1.49 คะแนน และการแปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยของสำเร็จ และสุวรรณ์ [14] สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง + 1 [15] แบ่งระดับดังนี้ คือ ไม่มีความสัมพันธ์ ($r = 0$) ความสัมพันธ์ต่ำ ($r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30) ความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70) ความสัมพันธ์สูง ($r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99) และความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ ($r = \pm 1$)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุमान ประกอบด้วย สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1- 31 มกราคม 2567 โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิจัยจากคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อส่งให้กับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีผู้บังคับบัญชาสูงสุดในพื้นที่เก็บข้อมูลทั้ง 20 อำเภอ เพื่อนำมอบให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ตามจำนวนเป้าหมาย โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น รวมทั้งนัดหมายวัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนเมื่อครบกำหนดวัน เมื่อตอบเสร็จสิ้น

จริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566 เลขที่ HE662224 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นการรักษาความลับของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ไม่ใช้ข้อมูลที่ระบุตัวตนในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้เฉพาะข้อมูลที่จำเป็นในภาพรวมของการศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล เท่านั้นนอกจากนี้ข้อมูลจะถูกเก็บโดยผู้วิจัยและทำลายทิ้งภายในระยะเวลา 1 ปีหลังเสร็จสิ้นการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 49.31 ปี (S.D.= 6.06) อายุต่ำสุด 30 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 52,053.89 (S.D.= 9,067.71) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รายได้ต่ำสุด 20,000 บาท รายได้สูงสุด 75,000 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 เฉลี่ย 8 ปี (S.D. = 5.76 ปี) มีค่ามัธยฐาน 5 ปี จำนวนปีปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่ำสุด 1 ปี จำนวนปีปฏิบัติงานสูงสุด 30 ปี และส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 อบรมหลักสูตรทางการบริหาร 1 ครั้ง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 เฉลี่ย 1.58 ครั้ง (S.D. = 0.49 ครั้ง) มีค่ามัธยฐาน 2 ครั้ง ได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร ต่ำสุด 1 ครั้ง ได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร สูงสุด 3 ครั้ง

ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี (n = 190)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี	Mean	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.96	0.63	มาก
2. การสรรหาและการคัดเลือก	4.28	0.56	มาก
3. การพัฒนาและฝึกอบรม	4.12	0.55	มาก
4. การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.24	0.50	มาก
5. การจํารักรักษาและแรงงานสัมพันธ์	4.23	0.51	มาก
6. การประเมินผล	4.21	0.53	มาก
ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.17	0.42	มาก

**ระดับความฉลาดทางอารมณ์ในสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดอุดรธานี** รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความฉลาดทางอารมณ์ในสมรรถนะผู้บริหารของ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี (n = 190)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความตระหนักรู้ในตนเอง	4.22	0.52	มาก
2. การควบคุมตนเอง	4.24	0.51	มาก
3. การตั้งใจตนเอง	4.28	0.49	มาก
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.25	0.49	มาก
5. ทักษะทางสังคม	4.25	0.48	มาก
ภาพรวม	4.25	0.40	มาก

ระดับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี รายละเอียด
ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี	Mean	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะด้านการประสานงาน	4.27	0.49	มาก
2. สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.23	0.48	มาก
3. สมรรถนะด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์	4.26	0.48	มาก
4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	4.25	0.46	มาก
5. สมรรถนะด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก	4.22	0.49	มาก
ภาพรวม	4.25	0.41	มาก

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้บริหารของ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลางกับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($r = 0.682$, $p\text{-value} < 0.001$) ($r = 0.693$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์กับสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ปัจจัย	สมรรถนะผู้บริหาร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.682	< 0.001	ปานกลาง
1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.487	< 0.001	ปานกลาง
2. การสรรหาและการคัดเลือก	0.464	< 0.001	ปานกลาง
3. การพัฒนาและฝึกอบรม	0.561	< 0.001	ปานกลาง
4. การจัดการค่าตอบแทนและ	0.553	< 0.001	ปานกลาง
5. การธำรงรักษาและแรงงานสัมพันธ์	0.515	< 0.001	ปานกลาง
6. การประเมินผล	0.541	< 0.001	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์	0.693	< 0.001	ปานกลาง
1. ความตระหนักรู้ในตนเอง	0.550	< 0.001	ปานกลาง
2. การควบคุมตนเอง	0.641	< 0.001	ปานกลาง
3. การรู้จักตนเอง	0.474	< 0.001	ปานกลาง
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	0.548	< 0.001	ปานกลาง
5. ทักษะทางสังคม	0.582	< 0.001	ปานกลาง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี เข้าสู่การวิเคราะห์ เพื่อหาตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่จะถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ซึ่งตัวแปรที่เลือกเข้าในสมการที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานีได้ร้อยละ 55.3 ($R^2_{adj} = 0.553$) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	95% CI		t	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper						
1. ความฉลาดทาง อารมณ์ด้านการ ควบคุมตนเอง	0.276	0.180	0.373	5.659	<0.001	0.641	0.410	0.407	0.410
2. การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	0.128	0.024	0.232	2.437	0.016	0.707	0.500	0.495	0.090
3. การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	0.126	0.055	0.198	3.500	0.001	0.729	0.532	0.524	0.031
4. ความฉลาดทาง อารมณ์ด้านการ เข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น	0.133	0.029	0.237	2.528	0.012	0.744	0.544	0.545	0.022
5. การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	0.103	0.006	0.201	2.090	0.038	0.751	0.565	0.553	0.010

Constant = 1.033, F = 47.71, p-value < 0.001, R = 0.751, R² = 0.565, R²adj = 0.553

จากผลการศึกษานี้ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y = & 1.033 + (0.276) (\text{ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง}) \\
 & + (0.128) (\text{การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ}) \\
 & + (0.126) (\text{การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์}) \\
 & + (0.133) (\text{ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น}) \\
 & + (0.103) (\text{การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน})
 \end{aligned}$$

อภิปรายผล

สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นทักษะ ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะ หรือขีดความสามารถทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นผู้บริหารหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ ที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนมากที่สุด โดยถือว่าเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขด่านหน้าที่มีความสำคัญยิ่งในการดูแลสุขภาพประชาชนแบบองค์รวม ครอบคลุมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามภารกิจดังกล่าวแล้ว ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังมีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการในพื้นที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักกระทรวงสาธารณสุขคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก [16] ซึ่งสมรรถนะผู้บริหารเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและผู้บริหารจำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติ อย่างไรก็ตามในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรย่อมมีข้อจำกัดและบริบทที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสอดคล้องของภาพรวมในระดับที่แตกต่างกัน พบว่าภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารงานสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง [17]

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.3 ($R^2_{adj} = 0.553$) อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำเป็นต้องมีความรู้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการอัตรากำลังคนในองค์กร และจะตอบสนองต่อผลลัพธ์ความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับอัตราการลาออกของบุคลากรที่มีแนวโน้มสูงขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดและบริหารโครงสร้างอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการและวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ [18] อย่างไรก็ตามการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอีกบทบาทการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่จะต้องดำเนินการควบคู่กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [19] และการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในการควบคุม กำกับ ติดตาม ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นโอกาสในการพัฒนางานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลและให้รางวัลจึงมีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล [20]

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการควบคุมตนเอง เป็นปัจจัยส่วนบุคคลหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานต่างๆบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี ซึ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง การแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นต้นนำเชื่อถือของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ

ควบคุมตนเองมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาล [21] นอกเหนือจากการควบคุมตนเองแล้วการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รับรู้ความคิด อารมณ์ ความต้องการของบุคลากร รู้จักให้กำลังใจ สนับสนุนความสามารถและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์และความน่าเชื่อถือของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการบริหารงานในหน่วยงาน รวมถึงการสร้างองค์กรให้มีความผูกพันดึงดูดคนปฏิบัติงานนำพาให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย [11]

สรุป

สมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ นำไปสู่การพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชน การดำเนินงานต่างๆต้องอาศัยสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ดังนั้นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงควรได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการบริหารจัดการคนในองค์กรและความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นทักษะส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน และที่สำคัญควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งในส่วนของงานประสานงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การคิดเชิงวิเคราะห์ ภาวะผู้นำ และการทำงานในชุมชนเชิงรุก เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชนต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรสนับสนุนให้มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และจัดสรรบุคลากรตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังสายวิชาชีพ และสนับสนุนงบประมาณในการจ้างงานบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้มีบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลดภาระงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรสนับสนุนการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้มีความเท่าเทียมลดความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะสนับสนุนให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนางานให้บรรลุตามเกณฑ์เป้าหมาย
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้รับการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน ยอมรับกัน สามารถลดความขัดแย้งและดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนบุคคลที่ไม่ได้เอ่ยนามที่มีส่วนร่วมให้การทำการวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดีไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Council. Draft National Economic and Social Development Plan. Issue 13. Bangkok: Office of the Prime Minister; 2565.
2. Strategy and Planning Division. Ministry of Public Health Policy 2022. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health; 2022.
3. Ministry of Public Health. Personnel strategy is excellent. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health; 2017.
4. Strategy and Planning Division. Guidelines for the development of Subdistrict Health Promoting Hospital 2018. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health; 2018.
5. McClelland D. Testing for competence rather than for intelligence, American Psychologist. 1973; 28(1): 1-14.
6. Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Competency components of subdistrict health promotion hospital administrators under the Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health. Bangkok: Prachumchang; 2011.
7. Mondy R. W. RM Noe and SR Premeaux. Human Resource Management. 7th ed. New Jersey: Upper Saddle River; 1999.
8. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books; 1998.
9. Udon Thani Provincial Public Health Office. Public health strategy Udon Thani Provincial Public Health Office. Udon Thani: Udon Thani Provincial Public Health Office; 2023. Thai.
10. Cohen, J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
11. Sukphia P, Srirakul R. Factors predicting the quality of work life of Generation Y professional nurses Srinakarin Hospital. Journal of Health Systems Research and Development 2020 ; 13(1): 380-392. Thai.
12. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organizational behavior. New York: John Wiley & Sons; 2003.
13. Likert R, The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
14. Chansuwan S, Buathuan S. Social science research regulations. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology Faculty of Humanities and Social Sciences Khon Kaen University: 2004. Thai.
15. Elifson WK. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. Singapore: McGraw-Hill; 1990



16. Prasarnthanakun P, Robchanachai P, Nuchnuang Apichai P. Development of a participatory management model of Subdistrict Health Promoting Hospital Tak Province. *Journal of Buddhist Social Sciences and Anthropology*. 2020; 5(6): 275-294.
17. Chanthawong R, Ratiolarn S, Boromtanarat C. Competency in public health administration of directors of subdistrict health promoting hospitals Kanchanaburi Province. *Khon Kaen University Research Journal (Graduate Studies Edition)*. 2013; 9(4): 140-148. Thai.
18. Narattho C, Chanthachum W. The relationship between management competency of administrators and job satisfaction of hospital professional nurses. General in Health Zone 8. *Sakon Nakhon Hospital Journal*. 2022; 25(3): 121-132. Thai.
19. Ruegsansern O. Human resource management in private hospital groups Northeast. [Master of Business Administration Thesis] Graduate Studies Office: Sukhothai Thammathirat Open University; 2017. Thai.
20. Suksompong W, Saengmanee W. Human resource management that affects nursing job satisfaction at Nong Bua Lamphu Hospital. *Journal of Industrial Education*. 2559; 15(2): 18-25. Thai.
21. Makonglat S, Kaewkangwan S, Somphakdee S, Yimsuk N. Emotional intelligence and organizational commitment with job satisfaction as media variables of nurses at a university hospital. *Journal of Social Work*. 2020; 28(2): 113-135. Thai.