

บทความวิจัย

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Factors Related to Risk Management of Hospital Personnel In Suranaree University of Technology Hospital

วารกรณ์ สิ้นธุ โสภา (Waraporn Sinthusopa)*

นฤมล ทองวัชรไพบูลย์ (Narumon Thongwatcharapaiboon)**

สุกัญญา ยศสุนทร (Sukanya Yotsunthon)**

จินตนา ตาปิ่น (Jintana Tapin)***

Received: December 28, 2022

Revised: January 23, 2023

Accepted: March 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร กับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร และศึกษาปัจจัยทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 266 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3. แบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร 4. แบบสอบถามการบริหารความเสี่ยง และ 5. แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามชุดที่ 2, 3, และ 4 เท่ากับ 0.97, 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

* Corresponding author: Waraporn Sinthusopa ; Email: waraporn.si@g.sut.ac.th

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (Registered Nurse, Suranaree University of Technology Hospital)

** พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (Registered Nurse, Suranaree University of Technology Hospital)

*** อาจารย์ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (Instructor, Institute of Nursing, Suranaree University of Technology)



ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยง ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.54, S.D. = .605, \bar{X}= 3.84, S.D. = .580, \bar{X}= 3.84, S.D. = .633$) และพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร ($r = 0.75, p < 0.001$) และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร ($r = 0.70, p < 0.001$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรได้ร้อยละ 61.4 ($p < 0.001$) ตัวแปรที่ทำนายได้มากที่สุดคือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.339, p < 0.001$) รองลงมา คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.203, p < 0.001$) วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ ($\beta = 0.136, p = 0.018$) และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\beta = 0.135, p = 0.039$)

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, วัฒนธรรมความปลอดภัย

Abstract

This descriptive research aimed to study the relationship between success factors and organizational safety culture with risk management of hospital personnel in Suranaree University of Technology Hospital and study factors predicting risk management of hospital personnel in Suranaree University of Technology Hospital. The sample were 266 personnel randomly selected by stratified random sampling from 981 populations. The research instruments were a self-administered questionnaire which consisted of 1) Demographic data 2) Success factor 3) Organizational safety culture 4) Risk management and 5) Problems and Suggestions. The Cronbach's alpha reliabilities were 0.97, 0.96 และ 0.96 respectively. Descriptive statistics, pearson product moment correlation and stepwise multiple regression were used for data analysis.

The results revealed that the means score of risk management, success factors and organizational safety culture in hospital personnel was at a high level ($\bar{X}= 3.54, S.D. = .605, \bar{X}= 3.84, S.D. = .580, \bar{X}= 3.84, S.D. = .633$) respectively. Success factors were highly positive correlation with risk management of hospital personnel ($r = 0.75, p < 0.001$). Organizational safety culture were moderately positive correlation with risk management of hospital personnel ($r = 0.70, p < 0.001$). Predictors were authoritative success factors and organizational safety culture which together accounted for 61.4 % of the variance in risk management of hospital personnel ($p < 0.001$). The strongest predictor was authoritative success factors; change management process ($\beta = 0.339, p < 0.001$), followed by success factors; training and human resource mechanisms ($\beta = 0.203, p < 0.001$), organizational safety culture; outcome safety culture ($\beta = 0.136, p = 0.018$) and success factors; compliance with the ongoing risk management process ($\beta = 0.135, p = 0.039$).

Keywords : Risk management, Success factors, Organizational safety culture



ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการกับเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หรือเกิดผลกระทบของความเสียหายจากอุบัติเหตุการณ์ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้จากสถิติทั่วโลกพบว่า มีผู้ป่วยประมาณร้อยละ 10 ได้รับอันตรายจากความผิดพลาดซึ่งอาจเกิดจากคน เครื่องมือ หรือระบบบริหารจัดการ ส่งผลให้เกิดความสูญเสียแก่ผู้ป่วยและญาติ รวมทั้งภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล (Jirapaet & Jirapaet, 2012) การพัฒนาคุณภาพการให้บริการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงมาเป็นกลไกในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งกับ ผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (The Healthcare Accreditation Institute, 2018) และเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลจึงได้กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงในระดับหน่วยงานไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นหาความเสี่ยง 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง และ 4) การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง (The Healthcare Accreditation Institute, 2015)

การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลให้ มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหาร ให้การสนับสนุน (Supeesut, 2007) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นในการควบคุมการทำงาน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญก็คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 2) การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง 3) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ 6) การให้คำให้เกิดความเข้าใจแบบเดียวกัน 7) การวัดผลการบริหารความเสี่ยง และ 8) การติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่สร้างความเชื่อมั่น ช่วยป้องกันความเสียหายและ

ลดความผิดพลาดในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารจะต้องสร้างกระบวนการเพื่อสนับสนุนให้เกิดการบังคับ การประเมิน การจัดการ และการรายงานความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติตามกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรประสบความสำเร็จ (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) จากการศึกษาของกาญจน์วีจิ จิตูเทน และประจักษ์ บัวผัน (Jatuten & Bouphan, 2018) เรื่อง การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ ($r=0.777, p < .001$) และพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสามารถร่วมกันทำนายการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 68.0 นอกจากนี้การศึกษาของจิรนนท์ ชานนท์ และประจักษ์ บัวผัน (Chanon & Bouphan, 2021) พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ($r=0.738, p < .001$)

วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรในการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน 2) วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล และ 3) วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ (Sorra & Neiva, 2004) จากการศึกษาของวชิระ สุริยะวงศ์ พิมพ์พรรณ ศิลปะสุวรรณ และมธุรส ทิพยมงคลกุล (Suriyawong, Silapasuwan, & Tipayamongkhogul, 2017) พบว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ($r=0.595, p < .001$) นอกจากนี้ยัง

พบว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล และด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยแห่งความสำเร็จและวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาลและด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.8 (Chanon & Bouphan, 2021)

จากการรายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการความเสี่ยงของคณะกรรมการความเสี่ยงโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ 2563 พบว่ามีรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยง จำนวน 4,561 รายงาน แบ่งเป็นด้าน Clinic จำนวน 3,016 รายงาน และด้าน Non clinic จำนวน 1,545 รายงาน และรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงครึ่งปี 2564 มีจำนวน 2,097 รายงาน เป็นด้าน Clinic จำนวน 1,022 รายงาน และด้าน Non clinic จำนวน 1,075 รายงาน โดยมีอุบัติการณ์ความเสี่ยงระดับ E-up ในปี 2563 จำนวน 166 ครั้ง/ปี และครึ่งปี 2564 จำนวน 138 ครั้ง อัตราการเกิด Near miss : Miss ปี 2563 เท่ากับ 1.32 และครึ่งปี 2564 เท่ากับ 1.62 ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น (Quality and safety improvement center, 2021) นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการรายงานความเสี่ยงที่ยังไม่ครอบคลุมกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง และพบว่าบุคลากรบางคนในหน่วยงานยังมีการจำแนกประเภทความเสี่ยงที่คลาดเคลื่อน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (Under Report) ส่งผลให้มีอุบัติการณ์ที่สามารถป้องกันได้เกิดขึ้นอีก และเกิดข้อร้องเรียนในด้านต่าง ๆ ตามมาซึ่งส่งผลเสียต่อการทำงาน และเกิดผลกระทบทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการ จากประเด็นปัญหาที่พบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนพัฒนาการบริหารความเสี่ยง และการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยง ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร กับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

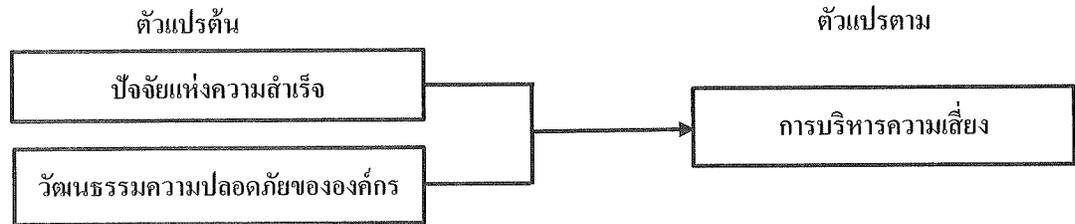
สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยแห่งความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) และแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรของ Sorra & Neiva (2004) มาใช้เป็นตัวแปรต้น และใช้แนวคิดการบริหารความเสี่ยงของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (The Healthcare Accreditation Institute, 2015) เป็นตัวแปรตาม





ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 1,155 คน

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกจากประชากรที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 981 คน

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณด้วยโปรแกรม Pass11 สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับค่า $\alpha = .05$ อำนาจการทดสอบ (Power) = .90 ได้กลุ่มตัวอย่าง 244 คน (Cohen, 1988) และเพื่อป้องกันการได้รับแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 10 (24 คน) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย ดังนี้

- 1) รวบรวมรายชื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป พบว่ามีจำนวน 981 คน
- 2) จัดกลุ่มรายชื่อโดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- 3) ระบุจำนวนของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน และคำนวณหาสัดส่วนในกลุ่มประชากร
- 4) เปรียบเทียบสัดส่วนกับจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
- 5) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน
- 6) ทำการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละหน่วยงานโดยการจับสลากรายชื่อแล้วไม่ใส่คืน เมื่อสุ่มครบทุกหน่วยงานรวม

กันแล้วจะต้องเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของจිරินันท์ ชานนท์ และประจักษ์ บัวผัน (Chanon & Bouphan, 2021) มาใช้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 2) การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง 3) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ มีคำถาม 19 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1) แบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของจिरินันท์ ชานนท์ และประจักษ์ บัวผัน (Chanon & Bouphan, 2021) มาใช้ ประกอบด้วย

ด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน 2) วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล และ 3) วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ มีคำถาม 9 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1) โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการบริหารความเสี่ยง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของจอร์นัท ซานนท์ และประจักษ์ บัวพันธ์ (Chanon & Bouphan, 2021) มาใช้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การค้นหาความเสี่ยง 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง และ 4) การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง มีคำถาม 16 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1) โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีการบริหารความเสี่ยงระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารความเสี่ยงระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารความเสี่ยงระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารความเสี่ยงระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารความเสี่ยงระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร มีคำถาม 3 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเดิมข้อความลงในช่องว่างได้อย่างอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

แบบสอบถามปัจจัยแห่งความสำเร็จแบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร และแบบสอบถามการบริหารความเสี่ยงของจอร์นัท ซานนท์ และประจักษ์ บัวพันธ์ (Chanon & Bouphan, 2021) ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านแล้ว โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า 0.5 (ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 มีจำนวน 19 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.9 และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ +1 มีจำนวน 37 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.1) และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94, 0.92 และ 0.94 ผู้วิจัยจึงนำมาใช้โดยไม่ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาซ้ำ

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยแห่งความสำเร็จ แบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร และแบบสอบถามการบริหารความเสี่ยงไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสุรนารี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.97, 0.96 และ 0.96

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รหัสโครงการ EC-64-88 รับรองวันที่ 22 สิงหาคม 2564 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้รับประกันว่าจะคุ้มครองการวิจัย การลงนามให้ความยินยอมด้วยความสมัครใจ และสามารถขอถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงาน ข้อมูลที่ได้ถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อของกลุ่มตัวอย่างและใช้รหัสแทน ทำการรายงานผลการวิจัยในภาพรวม แบบสอบถามถูกเก็บไว้ที่ตู้เก็บเอกสารที่มีกุญแจเปิดล็อคและเก็บกุญแจไว้กับผู้วิจัยเท่านั้น และทำลายเอกสารข้อมูลทั้งหมดโดยเครื่องย่อยเอกสาร หลังสิ้นสุดการวิจัย 1 ปี



การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแล้ว ผู้วิจัยส่งเอกสารรับรองและหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเพื่อขออนุญาตในการเข้าเก็บข้อมูลในโรงพยาบาล เมื่อได้รับหนังสือตอบรับให้อนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยชี้แจงข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การลงนามความยินยอม การตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน 2565 - มิถุนายน 2565 ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 266 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.25 และนำแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
- 3) วิเคราะห์ปัจจัยทำนาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.8 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 42.1 อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 58 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 66.9 ส่วนใหญ่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 94.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 59.8 ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 74.4 และส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยงจำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 49.5

2. ระดับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 3.54, S.D. = .605) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดการความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.65, S.D. = .621) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.57, S.D. = .687) ด้านการค้นหาความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.53, S.D. = .669) และด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39, S.D. = .713) ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84, S.D. = .580) และระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84, S.D. = .633) แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรของบุคลากร (n = 266)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การค้นหาความเสี่ยง	3.53	.669	มาก
การวิเคราะห์ความเสี่ยง	3.39	.713	ปานกลาง
การจัดการความเสี่ยง	3.65	.621	มาก
การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง	3.57	.687	มาก
การบริหารความเสี่ยงของบุคลากร โดยรวม	3.54	.605	มาก
ปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวม	3.84	.580	มาก
วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรโดยรวม	3.84	.633	มาก



3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.75$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.57$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.67$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.71$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.63$,

$p\text{-value} < 0.001$) และด้านการฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.68$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ($r=0.70$, $p\text{-value} < 0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน ($r=0.62$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล ($r=0.60$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ ($r=0.66$, $p\text{-value} < 0.001$) แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ($n=266$)

ตัวแปร	การบริหารความเสี่ยงของบุคลากร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	.57*	< 0.001	ปานกลาง
การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	.67*	< 0.001	ปานกลาง
กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.71*	< 0.001	สูง
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	.63*	< 0.001	ปานกลาง
การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์	.68*	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวม	.75*	< 0.001	สูง
วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน	.62*	< 0.001	ปานกลาง
วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล	.60*	< 0.001	ปานกลาง
วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์	.66*	< 0.001	ปานกลาง
วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรโดยรวม	.70*	< 0.001	ปานกลาง

*Correlation is significant at the < 0.001 level

4. ปัจจัยทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า 1) ตัวแปรต้น (X) และตัวแปรตาม (Y) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 2) ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ทุกค่าของ X 4) ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน โดยดูจากค่า Durbin-Watson = 1.994 5) ตัวแปรอิสระต้อง ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ดูจากค่า VIF = 3.037 หรือ Tolerance = .329 สรุปผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ผ่านเกณฑ์พิจารณาทั้ง 5 ข้อ จึงสามารถวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้าน

กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ร้อยละ 61.4 สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้ $Y = 0.457 + 0.339$ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง + 0.203 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ + 0.136 วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ + 0.135 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (n = 266)

ตัวแปร	β	SE	Beta	t	p-value	R ²	R ² change
กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.339	.425	0.356	6.150	<0.001**	0.508	0.508
การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์	0.203	.388	0.239	3.746	<0.001**	0.591	0.084
วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์	0.136	.381	0.152	2.381	0.018**	0.608	0.016
การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	0.135	.378	0.139	2.078	0.039*	0.614	0.006

ค่าคงที่ = 0.457, F = 103.867, *p-value <0.05, **p-value <0.001, R = 0.784, R² = 0.614

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า การบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .605) เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิด

ความปลอดภัยในการทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กร โดยเริ่มจากการค้นหาความเสี่ยง ด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การสำรวจสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน จากรายงานความเสี่ยง หรือจากงานวิจัย การประเมินความเสี่ยง การจัดทำบัญชีความเสี่ยงในหน่วยงาน การสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน การจัดการความเสี่ยงโดย

การทำแนวปฏิบัติในการป้องกันความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง มีการประเมินผลการจัดการความเสี่ยง มีการทบทวนตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน มีการสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากความเสี่ยง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (The Healthcare Accreditation Institute, 2015) ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสมพร หงษ์เวียง และอภิญา จำปามูล (Hongveang & Jumpamool, 2019) และการศึกษาของกาญจนวนิจ จตุเทน และประจักษ์ บัวผัน (Jatuten & Bouphan, 2018) ที่พบว่าภาพรวมการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละพื้นที่มีบริบทในการทำงานที่แตกต่างกัน การบริหารจัดการความเสี่ยงจึงขึ้นกับนโยบายและกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D. = .580) เนื่องจากผู้บริหารให้การสนับสนุนในการดำเนินงานที่สำคัญต่าง ๆ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความตระหนัก และความเข้าใจที่ตรงกัน มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การทำงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของฉัฐพล โยธา ประจักษ์ บัวผัน และสุรัชย์ พิมหา (Yotha, Bouphan, & Phimha, 2019) และการศึกษาของกาญจนวนิจ จตุเทน และประจักษ์ บัวผัน (Jatuten & Bouphan, 2018) ที่พบว่าภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งในระดับโรงพยาบาล และระดับหน่วยงาน และมีการนำผลลัพธ์มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการมีความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์ หรือเกิดน้อยที่สุด (Sorra & Nieva, 2004) ซึ่งผลจากการศึกษา

ครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ ไพทอง และศศิธร ษณะภพ (Paithong & Thanapop, 2019) และการศึกษาของสมพร หงษ์เวียง และอภิญา จำปามูล (Hongveang & Jumpamool, 2019) ที่พบว่า ภาพรวมวัฒนธรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D. = .633)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร กับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.75$, p-value < 0.001) เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล การสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการดำเนินงานต้องมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็น และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพีรพงศ์ ภูสวด และประจักษ์ บัวผัน (Phoosod & Bouphan, 2019) ที่พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการศึกษาของกาญจนวนิจ จตุเทน และประจักษ์ บัวผัน (Jatuten & Bouphan, 2018) ที่พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ($r=0.77$, p-value < 0.001)

วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.70$, p-value < 0.001) เนื่องจากวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง



กับการปฏิบัติงานทั้งในระดับหน่วยงาน และระดับโรงพยาบาล จึงมีแนวทางในการดูแลผู้ป่วย และการส่งต่อข้อมูล การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ให้เกิดขึ้น (Sorra & Nieva 2004) ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑารัตน์ ช่วยทวี และณิชกานต์ ทรงไทย (Chuaytawee & Songthai, 2018) ศยามล ภูเขมา และวรรณชนก จันทชุม (Pookhaomao & Juntachum, 2018) และการศึกษาของวชิระ สุริยะวงศ์ และคณะ (Suriyawong et al., 2017) ที่พบว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. ปัจจัยทำนายการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.339$, p-value <0.001) เนื่องจากการที่ผู้บริหารนำระบบการทำงานมาชี้แจงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติ หน่วยงานสามารถระบุระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อตัวบุคคล บุคลากรมีความรู้สามารถแยกประเภทและระดับความรุนแรงของความเสี่ยง และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความเสี่ยง (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงเปลี่ยนแปลง (p-value <0.001) และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (p-value <0.001) (Chanon & Bouphan, 2021)

ด้านการฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.203$, p-value <0.001) การที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยงในองค์กร เพื่อให้เข้าใจกรอบการบริหารความเสี่ยง

และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการจัดการความเสี่ยง และสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยง เพื่อให้มีความเข้าใจต่อกระบวนการบริหารความเสี่ยง และมีการประเมินผลการดำเนินงาน โดยประเมินจากความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลตามกรอบการบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์วีจี จตุเทน และประจักษ์ บัวผัน (Jatuten & Bouphan, 2018) ที่พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านการอบรมและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล (p-value <0.001) และด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (p-value <0.001) การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\beta = 0.135$, p-value <0.05) การที่องค์กรจะสามารถนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ องค์กรต้องมีการกำหนดรูปแบบการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงาน มีการกำหนดตามทิศทางนโยบายเรื่องคุณภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารสามารถถ่ายโอนนโยบายการบริหารความเสี่ยงสู่ผู้ปฏิบัติ โดยแจ้งให้ผู้ปฏิบัติรับทราบนโยบายและแผนในการดำเนินงาน มีการกระตุ้นให้ดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้การบริหารความเสี่ยงเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยบุคลากรมีอิสระในการบริหารความเสี่ยง และไม่ทำหน้าที่เกินกฎหมายรับรอง (Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, 2015) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้นี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ ชานนท์ และประจักษ์ บัวผัน (Chanon & Bouphan, 2021) ที่พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงเปลี่ยนแปลง (p-value <0.001) และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (p-value <0.001)

วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือ วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลิตภัณฑ์ ($\beta = 0.136, p\text{-value} < 0.001$) เป็นการรับรู้ของบุคลากรในการรายงานอุบัติการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยสามารถแยกระดับตามความรุนแรงของอุบัติการณ์และนำอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นมาทบทวนเพื่อหาแนวทางในการทำงานสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และบุคลากรรับรู้ที่ต้องรายงานความเสี่ยงทุกครั้งที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยระบุชนิดของความเสี่ยงและระดับความรุนแรงที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง มีรูปแบบในการลงบันทึกที่ง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยบุคลากรรับรู้ถึงความสำคัญในการป้องกันการเกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีการทำงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ ตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้เป็นมาตรฐานที่สามารถป้องกันความปลอดภัยได้ (Sorra & Neiva, 2004) ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ ชานนท์ และประจักษ์ บัวผัน (Chanon & Bouphan, 2021) ที่พบว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลขอนแก่น คือ วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล ($p\text{-value} < 0.001$) และวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน ($p\text{-value} = 0.008$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารที่ทั่วถึง

ในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากความเสี่ยงและมีการชี้แจงผลกระทบที่มีต่อบุคลากรเพื่อให้มีมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

2. โรงพยาบาลควรมีการกำหนดและมอบหมายผู้รับผิดชอบการบริหารความเสี่ยงในแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยง

3. โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะ และความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาโปรแกรมที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดรูปแบบในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความเสี่ยง

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อจะได้ทราบถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการทำงานด้านการบริหารความเสี่ยง

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ให้เงินอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2565 มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- Chanon, J., & Bouphan, P. (2021). Critical success factors and organizational safety culture affecting the risk management of professional nurses at inpatient department Khon Kaen Hospital. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 21(1), 216-228. [In Thai].
- Chuaytawee, J., & Songthai, N. (2017). Factors influencing nurses' perceptions on patient safety culture in the community hospital Phitsanulok Province. *Journal of Nursing and Health Sciences*, 11(3), 42-51. [In Thai].
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hongveang, S., & Jumpamool, A. (2019). Selected factors influencing risk management for workplace violence of registered nurses working at regional hospitals in the Northeast of Thailand. *Srinagarind Medical Journal*, 34(2), 190-197. [In Thai].
- Jatuten, K., & Bouphan, P. (2018). Risk management of professional nurses at community hospital in Roi - Et Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 18(4), 167-178. [In Thai].
- Jirapaet, V., & Jirapaet, K. (2012). *Patient safety management: Concepts, processes and clinical safety practices*. Bangkok: Darnsuthapress company limited. [In Thai].
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2015). *Risk management handbook: Management system development group*. Nonthaburi: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. [In Thai].
- Paithong, P., & Thanapop, S. (2019). The association between organization behavior factors and patient safety operations: A case study of the Koh-Samui Hospital. *The Public Health Journal of Burapha University*, 14(1), 81-92. [In Thai].
- Phoosod, P., & Bouphan, P. (2019). Motivation and success factors in consumers protection performance of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nongbualumphu Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 19(3), 109-119. [In Thai].
- Pookhaomao, S., & Juntachum, W. (2018). Relationships between patient safety culture and nursing service quality perceived by perioperative nurses, Srinagarind Hospital. *Journal of Nursing and Health Care*, 36(3), 51-60. [In Thai].
- Quality and Safety Improvement Center. (2021). *Risk management performance report*. Nakhon Ratchasima: Suranaree University of Technology Hospital. [In Thai].
- Sorra, J.S., & Neiva, V. F. (2004). *Hospital survey on patient safety culture*. Retrieved 19 June 2021 from <http://www.ahrq.gov/qual/patientsafetyculture/usergd.htm>
- Supeesut, P. (2007). *Risk management in nursing organizations. Selected community hospitals*. Independent study Master Thesis (Nursing), Burapha University, Chon Buri. [In Thai].
- Suriyawong, W., Silapasuwon, P., & Tipayamongkhogul, M. (2017). Organizational safety culture and compliance with safety practices among registered nurses at a tertiary care hospital. *Journal of Community Health Development Quarterly Khon Kaen University*, 5(1), 103-118. [In Thai].

- The Healthcare Accreditation Institute. (2015). *Hospital and health care standard: Sixtieth anniversary celebrations of His Majesty's Accession to the Throne Edition*. Nonthaburi: The Healthcare Accreditation Institute. [In Thai].
- The Healthcare Accreditation Institute. (2018). *Workshop on learning to use the national reporting and learning system on cloud*. Mechanism development project for the quality and safety of the health service system. Narai Hotel Silom, Bangkok. [In Thai].
- Yotha, N., Bouphan, P., & Phimha, S. (2019). Critical success factors and organizational climate affecting the research for solving health problem of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen Province. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 19(1), 149-160. [In Thai].