

แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

กวีกร เทพถาวร¹, ประจักษ์ บัวผัน², สุรชัย พิมพ์หา²

(วันที่รับบทความ: 22 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไข: 18 มิถุนายน 2568; วันที่ตอบรับ: 10 กรกฎาคม 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวางครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 126 คน ใช้วิธีสุ่มแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.94 ด้านปัจจัยทางการบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.94 ด้านการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่าเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 14 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.38), 4.08 (S.D. = 0.44) และ 3.93 (S.D. = 0.43) ตามลำดับ ภาพรวมแรงจูงใจ และปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.675$, $p\text{-value} < 0.001$) และ ($r = 0.787$, $p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรประกอบด้วย ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา แรงจูงใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์และมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.0 ($R^2 = 0.680$, $p\text{-value} < 0.001$)

ดังนั้น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยทางการบริหาร, การบริหารความเสี่ยง

¹ นักศึกษา, หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: kaweeorn.t@kku.ac.th

² รองศาสตราจารย์, กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

E-mail: bprach@kku.ac.th, suraphi@kku.ac.th

Corresponding author: ประจักษ์ บัวผัน, E-mail: bprach@kku.ac.th

Motivation and Administrative Factors Affecting the Risk Management in The Work of Directors at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

Kaweekorn Thepthaworn¹, Prachak Bouphan², Surachai Phimha²

(Received: 22nd May 2025; Revised: 18th June 2025; Accepted: 10th July 2025)

Abstract

This study was cross-sectional descriptive research aimed to study motivation and administrative factors affecting the risk management in the work of directors at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province, Thailand. The study included 126 directors were randomly selected by systematic random sampling technique from a total population of 248. The quantitative data was collected by using questionnaires examined and verified by three experts for content validity. The item objective congruence (IOC) was more than 0.50. The reliability coefficients were 0.94 for motivation, 0.94 for administrative factors, 0.96 for risk management in the work of directors at sub-district health promoting hospitals, and 0.97 for overall questionnaire. In-depth interview guidelines were used for collecting qualitative data with 14 key informants. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics, with a significance level of 0.05.

The results showed that the overall level of motivation, administrative factors, and the risk management in the work of directors at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province were at a high level with averages of 4.06 (S.D. = 0.38), 4.08 (S.D. = 0.44) and 3.93 (S.D. = 0.43), respectively. The overall of motivation and administrative factors had a statistically significant moderate and high relationship with the risk management in the work of directors at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province ($r = 0.675$, p -value < 0.001) and ($r = 0.787$, p -value < 0.001), respectively. Four variables consisted of administrative factors; time, motivation; salary or compensation, administrative factors; management and administrative factors; man affected and could jointly predict the risk management in the work of directors at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province at 68.0 percentage, ($R^2 = 0.680$, p -value < 0.001)

Therefore, sub-district health promoting hospitals and related agencies can utilize the research results and apply risk management of directors at sub-district health promoting hospitals, further enhancing their efficiency.

Keyword: Motivation, Administrative factors, The risk management

¹ Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, E-mail: kaweekorn.t@kkumail.com

² Assoc. Prof., Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University, E-mail: bprach@kku.ac.th, suraphi@kku.ac.th

Corresponding author: Prachak Bouphan, E-mail: bprach@kku.ac.th

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ภายใต้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารความเสี่ยงในภาครัฐจึงเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่ กระทรวงการคลังกำหนด¹ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ หรือผลกระทบจากความเสียหายลดลง ซึ่งมีขั้นตอนในบริหารความเสี่ยงองค์กร ประกอบด้วย 1) การจัดตั้งทีมบริหารความเสี่ยง 2) การระบุความเสี่ยง 3) การประเมินความเสี่ยง 4) การสร้างแผนภูมิความเสี่ยง 5) การวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง และ 6) การติดตามและประเมินผลความเสี่ยง² จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก^{3,4,5}

การบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องผลักดันให้เกิดการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน

4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยค่าตอบแทนประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองการบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁶ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{7,8,9} นอกจากแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยทางการบริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านบริหารจัดการ 5) ด้านเวลา และ 6) ด้านเทคโนโลยี¹⁰ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงสูงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข^{4,5,11}

จังหวัดขอนแก่น มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 248 แห่ง ดำเนินงานตามนโยบายด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในมิติต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและคุ้มครองผู้บริโภค 2) ด้านการรักษาพยาบาล 3) ด้านพัฒนาภาคีเครือข่าย และ 4) ด้านบริหารจัดการ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทในการบริหารงบประมาณ การเงินและบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และงานพัสดุ ครุภัณฑ์ จากการวิเคราะห์โอกาสผลกระทบ และการตอบสนองความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าคะแนนความเสี่ยง ประเภทความเสี่ยงด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการเงินและบัญชีเพิ่มเติม กิจกรรมการควบคุมวัสดุสิ้นเปลือง อยู่ใน

ระดับปานกลาง พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ควบคุมการเบิกจ่ายยังมีข้อจำกัดในด้านความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกิจกรรม ด้านการจัดซื้อจัดจ้างในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับต่ำ พบว่า บุคลากร ในสังกัดบางส่วนยังต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มเติม¹² จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและปัจจัย ทางการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดกระบวนการพัฒนาระบบ บริหารจัดการความเสี่ยงให้กับผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผล ต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดขอนแก่น

2. ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยทางการ บริหาร และระดับการบริหารความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน¹³ กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการ คำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ การ ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (Cohen, 1988)¹⁴ ดังนี้

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A.}} + w \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{เมื่อ } \lambda = \lambda_L - \frac{1/V_L - 1/V}{1/V_L - 1/V_U} (\lambda_L - \lambda_U) \dots\dots\dots (2)$$

เมื่อกำหนดให้ $R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่า สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาสุนทรียทัศน์ฯ ผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการ บริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ³ ซึ่งเป็น งานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีบริบทที่ ใกล้เคียงกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R^2_{Y.A,B}$ มีค่าเท่ากับ 0.729 จากการคำนวณหา ขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 112 คน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด ขอนแก่น จำนวน 112 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการ สูญหายในการตอบกลับของแบบสอบถาม หรือไม่ได้รับแบบสอบถามคืน (Response rate) ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มร้อยละ 20¹⁵ ทำให้มีจำนวนเท่ากับ 135 ตัวอย่าง ในการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) ผู้วิจัยเก็บ ตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 126 ตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าขนาด ตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 112 ตัวอย่าง และคิดเป็น ร้อยละ 93.33 ของขนาดตัวอย่างที่คำนวณเพื่อ ป้องกันการสูญหายในการตอบกลับ ดังนั้นผู้วิจัย จึง นำตัวอย่างทั้งหมด 126 ตัวอย่าง ที่เก็บได้ มาใช้ใน การวิจัยในครั้งนี้

กลุ่มบุคคลที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ โดย ผู้วิจัยเลือกวิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคคลที่มี ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ (Key informant) โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นทั้งหมด 7 โชน โชนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 14 คน ซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจำเป็นต้องมีขนาดตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 12 ตัวอย่างเพื่อให้ถึงความอิ่มตัวของข้อมูล¹⁶ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1) เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria)

1.1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.2) ระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

2) เกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria)

2.1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ประสงค์เข้าร่วมโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 65 ข้อ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 30 ข้อ **ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง จำนวน 30 ข้อ **ส่วนที่ 5** เป็นคำถามปลายเปิด ให้เติมข้อความแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 3 ข้อ

ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 4 ส่วน **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 1 ข้อ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 1 ข้อ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง จำนวน 6 ข้อ และ **ส่วนที่ 4** เป็นคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item objective congruence; IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารความเสี่ยง มีค่าดัชนีสอดคล้อง มากกว่า 0.50 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficients) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งชุดเท่ากับ 0.97 และพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.94 ด้านปัจจัยทางการบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.94 และด้านการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่าเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version.16 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567 ลำดับที่ 3.4.05 : 42/2567 เลขที่ HE672209 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ วันที่ 18 ธันวาคม 2567-6 มกราคม 2568

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น มีการแปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ระดับมากที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00

ระดับมาก ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49

ระดับปานกลาง ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49

ระดับน้อย ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49

ระดับน้อยที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ หมายถึง $r = \pm 1$

มีความสัมพันธ์สูง หมายถึง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99

มีความสัมพันธ์ปานกลาง หมายถึง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70

มีความสัมพันธ์ต่ำ หมายถึง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30

ไม่มีความสัมพันธ์ หมายถึง $r = 0$

ผลการวิจัย (Result)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน (57.1%) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 65 คน (51.6%) โดยมีอายุเฉลี่ย 49.63 ปี (S.D. = 6.31) อายุต่ำสุด 35 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานะสมรส จำนวน 98 คน (77.8%) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่า จำนวน 78 คน (61.9%) มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 71 คน (56.3%) มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 70 คน (55.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 52,984.84 บาท (S.D. = 10,833.82 บาท) รายได้ต่ำสุด 24,960 บาท รายได้สูงสุด 74,390 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20-30 ปี จำนวน 56 คน (44.4%) เฉลี่ย 27.60 ปี (S.D. = 6.99 ปี) จำนวนปีต่ำสุด 12 ปี จำนวนปีสูงสุด 39 ปี เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ จำนวน 116 คน (92.1%) เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง จำนวน 80 คน (63.5%) จำนวนครั้งที่น้อยที่สุด 1 ครั้ง จำนวนครั้งที่มากที่สุด 3 ครั้ง

2. ระดับแรงจูงใจกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.65) ตามลำดับ

3. ระดับปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ปัจจัย

ทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.49) ตามลำดับ

4. ระดับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดตั้งทีมบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การประเมินความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างแผนภูมิความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.66) รองลงมา คือ คือ การ

วิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.50) ตามลำดับ

5. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.675$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.787$, $p\text{-value} < 0.001$) (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ และปัจจัยทางการบริหาร	การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	95 % CI	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ	0.675***	0.561-0.773	<0.001	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.528***	0.379-0.648	<0.001	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	0.497***	0.321-0.636	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะของงาน	0.564***	0.428-0.681	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.569***	0.430-0.684	<0.001	ปานกลาง
5. โอกาสความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	0.444***	0.296-0.581	<0.001	ปานกลาง

แรงจูงใจ และปัจจัยทางการบริหาร	การบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	95 % CI	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยค้ำจุน				
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.442***	0.286-0.572	<0.001	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.534***	0.383-0.651	<0.001	ปานกลาง
3. การปกครองบังคับบัญชา	0.535***	0.407-0.645	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.640***	0.520-0.746	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	0.487***	0.367-0.588	<0.001	ปานกลาง
6. สถานภาพวิชาชีพ	0.480***	0.320-0.631	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการ	0.332***	0.155-0.485	<0.001	ปานกลาง
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.380***	0.218-0.529	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยทางการบริหาร	0.787***	0.714-0.844	<0.001	สูง
1. ด้านบุคลากร	0.671***	0.562-0.762	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	0.527***	0.377-0.643	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.700***	0.598-0.787	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านบริหารจัดการ	0.687***	0.577-0.776	<0.001	ปานกลาง
5. ด้านเวลา	0.700***	0.606-0.776	<0.001	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.653***	0.539-0.745	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the <0.001 level

6. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ($R^2 = 0.490$, p-value = 0.010) ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($R^2 = 0.099$, p-value

<0.001) ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ ($R^2 = 0.063$, p-value <0.001) และปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร ($R^2 = 0.029$, p-value = 0.001) จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระ ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.0 ($R^2 = 0.680$, p-value <0.001) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	95% CI		Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
		Lower	Upper							
1. ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา	0.194	0.048	0.340	0.230	2.625	0.010	0.700	0.490	0.486	-
2. ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.210	0.129	0.292	0.273	5.102	<0.001	0.767	0.589	0.582	0.099
3. ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการ	0.293	0.168	0.419	0.341	4.619	<0.001	0.807	0.652	0.643	0.063
4. ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร	0.218	0.087	0.348	0.246	3.290	0.001	0.825	0.680	0.670	0.029

ค่าคงที่ 0.271, F = 64.422, p-value <0.001, R = 0.825, R² = 0.680, R² adj = 0.670

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

จากแบบสอบถามทั้งหมด 126 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 38 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 30.16 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณากำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นหนึ่งในเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ที่เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำแผนสรรหาบุคลากรเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง และที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ คือ การจัดตั้งทีมบริหารความ

เสี่ยง โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมและเป็นมาตรฐาน โดยวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

8. ข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา พบว่าบุคลากรมีภาระงานประจำมาก ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการติดตามและรายงานผลไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แนวทางการแก้ไข คือ ควรจัดทำแผนการดำเนินงาน มอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน พร้อมกำหนดตารางเวลาที่เหมาะสม จัดประชุมติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ

ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังไม่สอดคล้องกับภาระงานด้านการบริหารความเสี่ยงที่ได้รับมอบหมาย แนวทางการแก้ไขคือ ควร

ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้สะท้อนภาระงานจริง พัฒนาเกณฑ์การประเมินและการวัดผลสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน

ปัจจัยทางการบริหารด้านการบริหารจัดการพบว่า การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานมีความไม่ต่อเนื่อง ระบบการบริหารความเสี่ยงยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานควรพัฒนาระบบการควบคุมกำกับกับการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนการควบคุมกำกับ และติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร พบว่า ยังมีข้อจำกัดเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในหน่วยงาน หน่วยงานจึงควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบายการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงที่โดดเด่น

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงลำดับตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการได้ดังนี้

ปัจจัยการบริหารด้านเวลาเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการจัดการในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการด้านเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นก็สมารถจะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้¹⁰ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา มีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{17,18,19} อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงาน

มีนโยบายและการบริหารจัดการบุคลากรในกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ อาจส่งผลให้ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{4,20,21,22}

ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนจากการทำงานต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน⁷ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{23,24} อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานมีนโยบายและการวางแผนบริหารจัดการในพื้นที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{8,25,26}

ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการที่จะใช้ทักษะทางด้านการจัดการบริหาร เพื่อใช้ในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด¹¹ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดการมีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{22,27,28,29} อย่างไรก็ตาม หาก

หน่วยงานมีนโยบายและการวางแผนบริหารจัดการในพื้นที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้ปัจจัยทางการบริหารด้านบริหารจัดการในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบริหารจัดการ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{4,30,31}

ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร กำลังคน เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด ถือว่าเป็นหัวใจในการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลจะปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่ต้องอาศัยกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมด้วย¹¹ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร มีส่วนร่วมในการพยากรณ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{4,32} อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานมีการวางแผนบริหารจัดการด้านบุคลากร และมีภาระงานที่แตกต่างตามบริบทของแต่ละพื้นที่ อาจส่งผลให้ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{28,31,33}

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น คือปัจจัยทางการบริหารด้านเวลา ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ปัจจัยทางการบริหารด้านบริหารจัดการ และปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากรสามารถร่วมกันในการพยากรณ์และมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน

จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.0 ($R^2 = 0.680$, p -value < 0.001) ซึ่งหากตัวแปรดังกล่าวได้รับการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน จะส่งผลให้สามารถลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลดโอกาสในการเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง และลดผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายและจัดทำแนวทางการบริหารความเสี่ยงร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางในการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ชัดเจน โดยจัดทำปฏิทินการดำเนินงาน กำหนดช่วงเวลา มีการจัดทำรายงานประจำงวดเพื่อให้สามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้ทันเวลา รวมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามระดับอำเภอ เพื่อให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด

1.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงให้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการวางแผนกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยง อันจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ จ้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ โดยกำหนดเกณฑ์การจ่ายที่ชัดเจน และให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน โดยเน้นการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน และมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบายการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงที่โดดเด่น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์กลุ่มวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นทุกท่าน ที่ให้โอกาสและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักปลัดกระทรวงการคลัง. แผนบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง; 2565.

2. นฤมล สอาดโคม. การบริหารความเสี่ยงองค์กร. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์; 2550.
3. คมพัชญ์ นนทร์ธีราชกูร์, สุรัชชัย พิมหา, นพรัตน์ เสนาฮาด, นครินทร์ ประสิทธิ์. สุนทรียทักษะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2567; 224(1): 145-56.
4. พงศธร โตสังวาลย์, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล. 2566; 29(3): 37-55.
5. อ้อมขวัญ ศรีทะ, ประจักษ์ บัวผัน, สุทิน ชนะบุญ. คุณลักษณะส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 2562; 12(3): 595-603.
6. Hertzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick. New Jersey: Transaction Publishers; 1993.

7. คมกริช ถานทองดี, ประจักษ์ บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2562; 19(3): 154-65.
8. อิมฤทัย ไชยมาตย์, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2564; 21(3): 172-85.
9. ประวีณา สุมขุนทด, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. 2566; 9(2): 32-45.
10. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2566.
11. พยุดา ชาเวียง, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2560; 17(1): 56-68.
12. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. การวิเคราะห์โอกาส ผลกระทบและการตอบสนองความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น; 2567.
13. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. ข้อมูลผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น; 2567.
14. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum; 1998.
15. Ferreira JC, Patino CM. Loss to follow-up and missing data: important issues that can affect your study results. J Bras Pneumol. 2019; 45(2): e20190091.
16. Fugard AJB, Potts HWW. Supporting thinking on sample sizes for thematic analyses: a quantitative tool. International Journal of Social Research Methodology. 2015; 18(6): 669-84.
17. วราภรณ์ เขตผดุง, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พิมพ์หา, นครินทร์ ประสิทธิ์. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน. 2567; 10(2): 22-32.

18. ศุภลักษณ์ คุ่มวงศ์,
สุวิทย์ อุดมพานิชย์. คุณลักษณะ
ส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหาร
มีผลต่อการดำเนินงานข้อมูล
สารสนเทศของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดขอนแก่น.
วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2562;
12(3): 19-30.
19. ทิพรภรณ์ คุยแก้วพะเนาว์, ชนะพล ศรีฤๅชา.
คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัย
ทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด
นครราชสีมา. วารสารวิจัยสาธารณสุข
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
2561; 11(4): 47-57.
20. ศิริินภา โสมนาวัตร์,
สุวิทย์ อุดมพานิชย์, ประจักษ์ บัวผัน.
ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จที่มีผลต่อการควบคุมการ
ติดเชื้อตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
ของทันตบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 8.
วารสารทันตภิบาล. 2566; 34(1):
84-95.
21. ปิ่นสกุลแก้ว ทองแก้ว,
นกรินทร์ ประสิทธิ์, สุรัชย์ พิมหา,
นพรัตน์ เสนาฮาด, พิทยา ธรรมวงศา.
ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย
ติดเชื้อในสถานการณ์การแพร่ระบาด
ไวรัสโคโรนา 2019 ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสาร
วิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับ
บัณฑิตศึกษา). 2566; 23(4): 211-23.
22. ปุณณดา มูลศรี, นพรัตน์ เสนาฮาด,
นกรินทร์ ประสิทธิ์, สุรัชย์ พิมหา.
ปัจจัยทางการบริหารและการมีส่วนร่วม
ร่วมในงานสุขาภิบาลอาหารที่มีผลต่อ
การดำเนินงานสุขาภิบาลอาหารของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์.
วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ.
2566; 16(2): 188-201.
23. อธิติยา ชุมศรี, สุวิทย์ อุดมพานิชย์,
ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัย
แห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานของทันตบุคลากรใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารทันตภิบาล.
2566; 34(2): 1-17.
24. ชนากานต์ นาพิมพ์, ประจักษ์ บัวผัน,
ชญญา อภิบาลกุล. คุณลักษณะ
ส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์.
วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา).
2561; 18(4): 154-66.
25. กาญจนา พันนะ, สุรัชย์ พิมหา,
กฤษณะ อุ่นทะโคตร. แรงจูงใจ
และสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำที่มีผลต่อ
การดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรค
พยาธิใบไม้ตับและมะเร็งท่อน้ำดีของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
หนองคาย. วารสารโรงพยาบาล
มหาสารคาม. 2567; 21(พิเศษ): 39-56.

26. เปรมากร หยาดไธสง, ประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคโควิด 19 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2565; 22(2): 175-188.
27. ซาลินี พสุนนท์, สุรัชย์ พิมหา. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารทันตภิบาล. 2567; 35(1): 37-51.
28. ชุติพร เพ็งทอง, นพรัตน์ เสนาฮาด, นครินทร์ ประสิทธิ์, สุรัชย์ พิมหา. สุนทรียทักษะผู้นำและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้ในตับของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2566; 23(2): 235-46.
29. บุชบา แสงสุวรรณ, นครินทร์ ประสิทธิ์, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พิมหา. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2566; 23(2): 224-34.
30. ชาญณรงค์ นัยเนตร, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2566; 23(2): 211-23.
31. เจริญรัตน์ บุญทิ, ประจักษ์ บัวผัน, นพรัตน์ เสนาฮาด. ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2566; 23(2): 159-71.
32. อารีรัตน์ ไสวิชัย, ประจักษ์ บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาธารณสุขชุมชน. 2566; 6(2): 151-65.
33. สุกัญญา พิลาตัน, สุรัชย์ พิมหา. บรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT) ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม. 2567; 21(พิเศษ): 26-38.