

การบริหารจัดการความเสี่ยงและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลนครพิงค์

เกศภัทร วิสุทธิ์¹, เตือนใจ ภูสระแก้ว², อัจฉรา กิตติวงษ์วิสุทธิ์¹, ประทีป กาลเขว้า²

1.กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน โรงพยาบาลนครพิงค์

ส่งบทความ: 17 ธันวาคม 2564

2.วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

แก้ไขบทความ: 31 ธันวาคม 2564

ตีพิมพ์บทความ: 31 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลนครพิงค์ ประจำปีงบประมาณ 2564 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 196 คน เลือกโดยการสุ่มแบบเป็นระบบสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยง พบว่า ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรและหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X}$ =3.84; SD=0.54 และ $\bar{X}$ =3.78; SD=0.32 ตามลำดับ) สำหรับด้านระบบการจัดการความปลอดภัย ($\bar{X}$ =3.49; SD=0.35) อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรส่วนใหญ่สะดวกในการรายงานความเสี่ยงผ่านระบบสารสนเทศของโรงพยาบาล รองลงมาได้แก่ การใช้ Application Lineและน้อยที่สุดรายงานโดยการเขียนรายงานบนกระดาษ สำหรับแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.60; SD=0.33) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร ด้านระบบการจัดการความปลอดภัย และด้านบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อหน่วยงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.55$;p value <0.001, $r=0.66$;p value <0.001, $r=0.41$;p value <0.001 ตามลำดับ)

ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความเสี่ยง, แรงจูงใจ

ติดต่อบทความ

เกศภัทร วิสุทธิ์ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน โรงพยาบาลนครพิงค์
Email: gasepathara@gmail.com

Risk Management and Motivation to work of personnel in Nakorping Hospital

Gasepathara Wisuth¹, Thuanjai Poosakaew², Atchara Kittivongvisut², Prateep Kankhwao²

1. Quality improvement Center, Nakorping Hospital Chiang Mai, Thailand

2. Sirindhorn College of Public health, Khon Kaen, Thailand

Submitted: 17 Dec 2021

Revised: 31 Dec 2021

Published: 31 Dec 2021

This cross sectional descriptive research aimed to study risk management and motivation to work of personal in Nakorping Hospital. The study population is healthcare professional in Nakorping Hospital Fiscal year 2021. The sample size of 196 personnel was randomly selected by systematic random sampling. Data distribution was performed by descriptive statistics and Pearson's Correlation.

The result showed that, Overall work motivation of risk management of hospital and unit were at high level with averages of 3.84 (SD=0.54), 3.78(SD=0.32)respectively, and the risk management of safety was at moderate level with averages of 3.49(SD=0.35). Most of the report risk management of the samples were the report risk management of the information system of hospital, Application Line and a few the report risk management of paper. The risk management with the motivation to work of personal were at high level ($\bar{x}$ =3.60; SD=0.33)respectively. The relationships between policy of hospital of risk management and safety, Policy of risk management of unit, and the motivation to work of personal were at moderate level($r=0.55$;p value <0.001, $r=0.66$;p value <0.001, and $r=0.41$; p value <0.001) respectively.

According to the result of research the manager can be used planning of policy of the risk management to motivation to work of personal in Nakorping Hospital.

Key word: Motivation, The risk management

Contact

Gasepathara Wisuth Quality improvement Center, Nakorping Hospital

Email: gasepathara@gmail.com

บทนำ

การพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อป้องกันความเสี่ยงและความปลอดภัยในด้านบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาและการรับรองคุณภาพบริการของโรงพยาบาลนั้นมีความสำคัญเพื่อให้ได้มาตรฐานในการดูแลสุขภาพประชาชน การบริหารจัดการความเสี่ยงจึงเป็นเครื่องมือที่ทุกฝ่ายในทีมบริการสาธารณสุขที่จะต้องให้ความสำคัญ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารเชิงกลยุทธ์แนวใหม่เพื่อนำไปสู่การบริการรักษาพยาบาลที่เป็นเลิศ การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการและการรับรองคุณภาพบริการของโรงพยาบาล ซึ่งบุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาลต้องให้ความสำคัญและต้องนำแนวทางนโยบายการบริหารความเสี่ยงนำไปสู่การปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงนั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ Hertzberg F, Mausner B, Snyderman BB., 2010¹⁰ ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าของตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โอกาสการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัวและการได้รับการยอมรับนับถือสำหรับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ลักษณะตำแหน่งของงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากเหตุผลข้างต้นร่วมกับการพิจารณาบริบทของโรงพยาบาลซึ่งเป็นองค์กร

ของภาครัฐมีบทบาทที่สำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชนให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับทั่วโลก การพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐานและงานบริการรักษาพยาบาลต้องตระหนักถึงการบริหารความเสี่ยงเป็นสำคัญ ซึ่งบุคลากรทีมสุขภาพเป็นบุคคลที่สำคัญในทีมบริหารความเสี่ยงและมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้รับบริการ จึงมีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงและระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Section Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลนครพิงค์ ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 2,182 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างการประมาณค่าเฉลี่ย กรณีที่ทราบขนาดประชากร¹ ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2\alpha_2\sigma^2}{e^2(N-1) + Z^2\alpha_2\sigma^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร จำนวน
2,182 คน

$Z_{\alpha/2}$ คือ Confidence coefficient
ได้จากความเชื่อมั่นที่กำหนด ($1-\alpha$) กำหนดให้
เป็น 1.96

σ^2 คือ ความแปรปรวนของตัวแปรที่
ใช้คำนวณขนาดตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาของ
สุปราณี บัวขาว(2561)¹ ศึกษาการบริหาร
จัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และ ความ
ปลอดภัย ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาล
หนองบัวลำภู ใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการ
สร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของ บุคลากร
โรงพยาบาล หนองบัวลำภู รวม (s.d = 0.97)

e^2 คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของ
การสุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้ โดยใช้ 4% ของ
ค่าเฉลี่ย จาก การศึกษาของ สุปราณี บัวขาว
(2561) ซึ่งค่าเฉลี่ยจากงานวิจัยคือ 3.41
ดังนั้น

ค่า 4% ของค่าเฉลี่ยคือ 0.136 ดังนั้น
 $e^2 = 0.136^2$ ในสูตรข้างต้นได้ขนาดตัวอย่าง
178 คน เพื่อป้องกันข้อมูลที่ได้มาไม่ครบถ้วน
สมบูรณ์ จึงเก็บเพิ่ม 10% รวมทั้งสิ้น 196 คน
วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ
เป็นระบบ(Systematic Random Sampling)
เครื่องมือในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการความเสี่ยง ส่วนที่
3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3
ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราประเมินค่าของ
Likert scale ตาม Streiner DL., Norman G.
(1995)⁹ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แปลผลระดับ
โดยใช้ค่าเฉลี่ย¹¹ ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-
5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน)
ระดับปานกลาง(2.50-3.49 คะแนน) ระดับ
น้อย(1.50-2.49 คะแนน) และ ระดับน้อยที่สุด
(1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่ง
ระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์(r)¹² มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่ง
ระดับดังนี้ r=0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
(No Relationship) r=± 0.01 ถึง ± 0.30
หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak
Relationship) r=± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง
มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate
Relationship) r=± 0.71 ถึง ± 0.99 หมายถึง
มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)
r=± 1 หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์
(Perfect Relationship)

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย การ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของ
แบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และ
ตรวจสอบความเที่ยง โดยการนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้กับบุคลากรโรงพยาบาลที่มีขนาด
ใกล้เคียงกันกับโรงพยาบาลที่ทำการวิจัยในครั้ง
นี้ จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์
ความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารจัดการ
ความเสี่ยงและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากร ได้เท่ากับ 0.89 และ 0.90
ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่ง
แบบสอบถามให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาล จำนวน 196 คน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลนครพิงค์ เลขที่ 189/2563 อนุมัติ 25 กรกฎาคม 2563 - 24 กรกฎาคม 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการใช้สถิติสหสัมพันธ์(Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4 มีอายุสูงสุด 56 ปี และอายุน้อยที่สุด 23 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาในระดับปริญญาโท จำนวน 14

คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และน้อยที่สุด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 13 คิดเป็นร้อยละ 6.6 ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 176 คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และน้อยที่สุด อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่จะเคยผ่านการอบรมการบริหารจัดการความเสี่ยง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 และช่องทางที่บุคลากรสะดวกต่อการรายงานความเสี่ยง ส่วนใหญ่บุคลากรสะดวกในการรายงานความเสี่ยงผ่านระบบสารสนเทศของโรงพยาบาล จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาผ่าน Application Line จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และต่ำสุด การเขียนรายงานบนกระดาษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป (n=196)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(ร้อยละ)
1. เพศ	
- ชาย	9(4.60)
- หญิง	187(95.4)
2. อายุ $\bar{X} = 37.08; SD = 9.34$	Max = 56 ปี; Min = 23 ปี
3. ระดับการศึกษา	
-ปริญญาโท	14(7.10)
-ปริญญาตรี	169(86.2)
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	13(6.6)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป (n=196) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(ร้อยละ)
4. ประเภทตำแหน่ง	
-ข้าราชการ	176(89.8)
-พนักงานราชการ	7(3.6)
-พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2(1.0)
-ลูกจ้างชั่วคราว	11(5.6)
5. ระยะเวลาในการทำงาน(ปี)	
- 1-5 ปี	61(31.1)
- 6-10 ปี	18(9.2)
- 11-15 ปี	30(15.3)
- 15 ปีขึ้นไป	87(44.4)
$\bar{X} = 13.96; SD = 9.34$ Max= 34 ปี ; Min= 1 ปี	
6. รายได้	
- 10,000-20,000 บาท	37(18.9)
- 20,001-30,000 บาท	56(28.6)
- 30,001-40,000 บาท	43(21.9)
- 40,001-50,000 บาท	50(25.5)
- >50,000 บาท	10(5.1)
7. การผ่านการอบรมเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงของบุคลากร	
- ไม่เคย	28(14.3)
- เคย	168(85.7)
8. ช่องทางที่บุคลากรสะดวกต่อการรายงานความเสี่ยง	
- เขียนรายงาน	14(7.1)
- รายงานผ่านระบบสารสนเทศ	86(43.9)
- Application Line	57(29.1)
- รายงานผ่านโทรศัพท์	22(11.2)
- ภูเก็ตฟอร์ม/คิวอาร์โค้ด	17(8.7)

เมื่อจำแนกบุคลากรตามการได้รับการอบรมเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงพบว่า ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงภาพรวมของบุคลากรมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร($\bar{X}=3.84$; $SD=0.54$) และด้านบริหารจัดการความเสี่ยง

ในมุมมองของบุคลากรต่อหน่วยงาน($\bar{X}=3.78$; $SD=0.32$) สำหรับด้านระบบการจัดการความปลอดภัย($\bar{X}=3.49$; $SD=0.35$) อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$; SD) รายด้านจำแนกตามการผ่านการอบรมด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงของบุคลากร (n=196)

การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อองค์กร(รายด้าน)	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)			ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยง
	ไม่ได้รับการอบรม	ได้รับการอบรม	ภาพรวม	
1. ด้านนโยบายการจัดการความเสี่ยงขององค์กร	2.52 (0.53)	3.64(0.34)	3.84 (0.54)	มาก
2. ด้านระบบการจัดการความปลอดภัยขององค์กร	2.95(0.25)	3.58(0.28)	3.49 (0.35)	ปานกลาง
3. การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อหน่วยงาน	3.51(0.23)	3.83(0.32)	3.78 (0.32)	มาก

การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.60; SD=0.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาระงานที่เหมาะสมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.58; SD=0.49) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ($\bar{X}$ =3.57; SD=0.49) ด้านรายได้/ค่าตอบแทนต่างๆเหมาะสม ($\bar{X}$ =3.58; SD=0.49) ด้านการ

ช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.62; SD=0.48) และด้านสถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X}$ =3.81; SD=0.39) อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านงานความเสี่ยงที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}$ =3.32; SD=0.47) อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร(n=196)

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
1. ด้านภาระงานที่เหมาะสมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.58	0.49	มาก
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร	3.57	0.49	มาก
4. ด้านรายได้/ค่าตอบแทนต่างๆเหมาะสม	3.58	0.49	มาก
5. ด้านงานความเสี่ยงที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ	3.32	0.47	ปานกลาง
6. ด้านการช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.62	0.48	มาก
7. ด้านสถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน เหมาะสมในการทำงาน	3.81	0.39	มาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.60	0.33	มาก

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อองค์กรด้านนโยบายในการจัดการความเสี่ยงขององค์กรและด้านความปลอดภัยกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($r=0.55$;p value <0.001 และ $r=0.66$;p value <0.001)ตามลำดับ และการบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อหน่วยงานกับแรงจูงใจในการทำงานก็มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ($r=0.41$;p value <0.001) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการความเสี่ยงและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการทำงาน (n=196)

ตัวแปร	แรงจูงใจในการทำงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน(r)	p value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อองค์กรด้านนโยบายการจัดการความเสี่ยงขององค์กร	0.55**	<0.001	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อองค์กรด้านระบบการจัดการความปลอดภัยขององค์กร	0.66**	<0.001	ปานกลาง
3. การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อหน่วยงาน	0.41**	<0.001	ปานกลาง

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยการบริหารจัดการความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาปริญญาโทและได้ผ่านการอบรมการบริหารจัดการความเสี่ยง และบุคลากรมีอายุสูงสุด 56 ปี และอายุน้อยที่สุด 23 ปี สำหรับระยะเวลาในการทำงานบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 15 ปีขึ้นไป รองลงมาอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และน้อยที่สุด อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จะเห็นได้ว่า ทีมบุคลากรมีความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานและการผ่านการอบรมด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงของโรงพยาบาล ดังนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการความเสี่ยงในโรงพยาบาลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นควรได้ผ่านการฝึกอบรมทั้งทักษะด้านความรู้และการปฏิบัติในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้อง

กับการศึกษาวิจัย อทิตยา เล็กประทุมและเฉลิมขวัญ สิงห์⁴ ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และ สมพร หงส์เวียง และ อภิญญา จำปามูล⁵ ศึกษาถึง ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านความรุนแรงในสถานที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในการบริหารความเสี่ยงด้านความรุนแรงในสถานที่ปฏิบัติงานและจะเห็นได้ว่าระบบการรายงานความเสี่ยงของโรงพยาบาล บุคลากรส่วนใหญ่สะดวกต่อการรายงานความเสี่ยงด้วยการผ่านระบบสารสนเทศของโรงพยาบาล และรองลงมาคือระบบการรายงานผ่าน Application Line ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบ Application Line ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศได้

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อองค์กร ด้านนโยบายการจัดการความเสี่ยงขององค์กรและด้านความปลอดภัยขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.55$; p value <0.001 และ $r=0.66$; p value <0.001) ตามลำดับ ซึ่งพบว่า ข้อมูลด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านนโยบายความปลอดภัยต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินในโรงพยาบาลนครพิงค์ บุคลากรได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และรองลงมา คือ นโยบายด้านกายภาพ เช่น การแยกขยะ ระบบการจราจร อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการวางนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำหรับผู้บริหารต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุปรานี บัวขาว¹ ศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และ ขนิษฐา นิมแก้ว² ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้ระบุว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์มากกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้นจากการศึกษานี้จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารจัดการความเสี่ยงในมุมมองของบุคลากรต่อองค์กร ทั้งด้านนโยบาย

การจัดการความเสี่ยงขององค์กรและด้านระบบการจัดการความปลอดภัยขององค์กร ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารจัดการความเสี่ยงของโรงพยาบาลได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานและนโยบายของผู้บริหารนั้นจึงมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงของโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านงานความเสี่ยงเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าระดับแรงจูงใจในด้านอื่นๆ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และควรมีการจัดกิจกรรมภายในระหว่างวิชาชีพเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน และควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าของงานโดยการกำหนดหลักเกณฑ์นโยบายที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ สามารถนำมาพัฒนาระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงของโรงพยาบาลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สุปรานี บัวขาว. ศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี [วารสารออนไลน์] ก.ย.-ธ.ค. 2561; 26(3): 176-184.
2. ขนิษฐา นิมแก้ว. ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร.[การศึกษาอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยขอนแก่น เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.

3. แรงจูงใจในการทำงาน.[ออนไลน์]: 2561[เข้าถึงเมื่อ 1 กันยายน 2561] เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki>
4. อติทยา เล็กประทุมและเฉลิมขวัญ สิงห์วี. แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ [วารสารออนไลน์] 2563; 46(1): 174-217.
5. สมพร หงส์เวียง และ อภิญญา จำปามูล. ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านความรุนแรงในสถานที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศรีนครินทร์เวชสาร [วารสารออนไลน์] 2562; 34(2): 190-195.
6. Burns N, Grove S. The practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence. 7th ed. St. Louis: W. B. Saunders; 2013.
7. อรุณ จิรวัดน์กุล. ชีวสถิติสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
8. Cochran, W. G. 1977. Sampling Techniques. 3rd Ed., New York: John Wiley and Sons, Inc.
9. Streiner DL, Norman GR. Health Measurement Scales: A practical guide to their development and use. 2nd. The United States: Oxford University Press; 1995.
10. Hertzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The Motivation to work. New York: Transaction Publishers; 2010.
11. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
12. Elifson, Kirk W. and Other. Fundamentals of Socials Statistics . 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc.19; 1990.