

นิพนธ์ต้นฉบับ

## ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์

พิศมัย สุกุลณา

กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช, โรงพยาบาลนครพิงค์

### บทคัดย่อ

**ความสำคัญ:** การบริหารความเสี่ยงเป็นการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในบริษัทของพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลัก ผ่านการเชื่อมโยงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์

**รูปแบบและวิธีการศึกษา:** การศึกษาภาคตัดขวาง ระหว่างเดือนธันวาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567 โดยการใช้แบบสอบถามในด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามด้านการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ทุกกลุ่มงาน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามตำแหน่ง จำนวน 347 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

**ผลการศึกษา:** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.50 ช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 34.60 ช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.40 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 56.48 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 33.40 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี ร้อยละ 64.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ร้อยละ 39.20 และ 6-10 ปี ร้อยละ 27.10 ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่ม กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ร้อยละ 55.90 กลุ่มตัวอย่างไม่เคยฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 70.30

การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $3.76 \pm 0.37$ ) ในส่วนกิจกรรมควบคุม การประเมินความเสี่ยง การระบุนสถานการณ์ การติดตามและประเมินผล สารสนเทศและการสื่อสาร สภาพแวดล้อมภายใน และการกำหนดวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $3.85 \pm 0.31$  และ  $3.88 \pm 0.28$ ) ตามลำดับ การบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ อย่างมีนัยสำคัญ ( $r = 0.644$ ,  $p < 0.001$ )

**สรุปผลการศึกษา:** การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลทุกระดับ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางการสนับสนุนขององค์กร การเสริมแรงจูงใจและแรงค้ำจุนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** การบริหารความเสี่ยง, ความสัมพันธ์, โรงพยาบาล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่งบทความ: 29 มิ.ย. 2567, แก้ไขบทความ: 11 ต.ค. 2567, ตอรับบทความ: 23 ต.ค. 2567

ติดต่อบทความ

พิศมัย สุกุลณา, พย.บ., กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช โรงพยาบาลนครพิงค์

E-mail: nobitas288@gmail.com

Original Article

**The relationship between risk management and work motivation of personnel  
in Nakornping Hospital**

*Pissamai Sakunna*

Obstretic and Gynecology nursing department, *Nakornping Hospital*

**ABSTRACT**

**Introduction:** Risk management is about focusing on the relationship between strategies in the context of mission, vision and core values by linking business strategies and objectives to risks, which will help organizations plan risk management throughout the organization to focus on creating better value for the organization.

**Objective:** To study the relationship between risk management and motivation of personnel in Nakornping Hospital

**Method and study design:** A cross-sectional study was conducted between December 2023 and February 2024 using questionnaires on personal factors, risk management in work performance, and work motivation among personnel in all work groups at Nakornping Hospital. A stratified random sampling method was used based on job positions, with a total of 347 participants. Data were analyzed using descriptive statistics, inferential statistics, and Pearson's correlation coefficient.

**Study results:** A total of 347 participants, the majority were female (73.50%). The age distribution was as follows: 41-50 years (34.60%) and 31-40 years (33.40%). Most participants were government officers (56.48%), followed by Ministry of Public Health employees (33.40%). The majority held a bachelor's degree (64.80%). Most had work experience of 11-15 years (39.20%) and 6-10 years (27.10%). A large proportion (55.90%) belonged to the nursing service group. Additionally, 70.30% had never received risk management training.

The overall risk management level of personnel working at Nakornping Hospital was high (Mean  $\pm$  SD = 3.76  $\pm$  0.37), covering aspects such as control activities, risk assessment, situation identification, monitoring and evaluation, information and communication, internal environment, and objective setting, respectively.

Regarding work motivation, both motivational and supportive factors were at a high level (Mean $\pm$ SD = 3.85 $\pm$ 0.31 and 3.88 $\pm$ 0.28, respectively). Risk management was found to have a significant positive correlation with work motivation among hospital personnel ( $r = 0.644$ ,  $p < 0.001$ ).

**Conclusion:** This hospital-based study, involving personnel with mostly 6-15 years of experience, found high levels of risk management and work motivation, with a strong positive correlation. Therefore, effective risk management plays a vital role in enhancing motivation among hospital staff.

**Keywords:** risk management, relationships, hospital, work motivation

Submitted: 2024 Jun 29, Revised: 2024 Oct 11, Accepted: 2024 Oct 23

**Contact**

Pissamai Sakunna, RN, Obstretic and Gynecology nursing department, Nakornping Hospital  
E-mail: nobitas288@gmail.com

## บทนำ

การบริหารความเสี่ยงในองค์กรภาครัฐนั้น เป็นการพิจารณาจัดการตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และตามแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อภาครัฐ (Public Accountability) ที่มีต่อประชาชนและทรัพย์สินของประเทศทำให้ต้องบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมกับประชาชนมากขึ้น และต้องเปิดเผยข้อมูลในการปฏิบัติราชการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันการไม่ได้รับการยอมรับจากภาคประชาชน และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ระบุบทบาทของการบริหารความเสี่ยงไว้ คือการเป็นเครื่องมือในการประเมินประเด้นยุทธศาสตร์ และรวมถึงวัตถุประสงค์คุณภาพการให้บริการ การนำระบบบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจังโดยให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาลการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนให้วัดผลในทุกระดับตั้งแต่ระดับองค์กรไปจนถึงระดับบุคคล<sup>[1]</sup> อีกทั้งการบริหารความเสี่ยงยังเป็นการปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐใช้การบริหารความเสี่ยงเป็นแนวทางและหลักปฏิบัติในการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน<sup>[2]</sup>

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทีมงานทุกสาขาอาชีพ ทุกระดับในโรงพยาบาลที่ต้องช่วยกัน เพราะกระบวนการมี

ส่วนร่วมนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกระดับ กระบวนการมีส่วนร่วมทำให้เกิดพลังของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการที่ได้ทำงานร่วมกัน และผลจากการร่วมกันคิด นอกจากนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมยังก่อให้เกิดการสนับสนุนจากการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย<sup>[3]</sup> หากพนักงานไม่สนใจไม่ให้ความร่วมมือหรือมีความคิดเห็นที่ไม่ดี การดำเนินงานนั้นก็อาจประสบความสำเร็จได้ปัจจัยที่ทำให้การบริหารความเสี่ยงสำเร็จขึ้นอยู่กับแรงผลักดันและการส่งเสริมของผู้บริหารควรตั้งใจทำระบบบริหารความเสี่ยงอย่างจริงจังและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ทั้งในรูปของผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น และควรผลักดันด้วยวิธีที่ไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การคำจุน ในด้านความก้าวหน้า คำชื่นชม สัมพันธภาพในการทำงาน รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่หรือมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรทุก ๆ คน ทุกฝ่ายสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร ถือว่าเป็นค่านิยมร่วมกันขององค์กร<sup>[4]</sup> จากความก้าวหน้าตามวิวัฒนาการและความเปลี่ยนแปลงของโลก ประกอบกับอุบัติการณ์ของโรคที่เกิดใหม่ มีความซับซ้อนมากขึ้นร่วมกับความต้องการคุณภาพการรักษาที่ดี ความรวดเร็ว และความคาดหวังจากผู้รับบริการที่สูงขึ้น จึงส่งผลต่อทั้งผู้ให้และผู้รับบริการพยาบาลมีโอกาสได้รับความเสี่ยงจากความผิดพลาดของการรักษาพยาบาล ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียและการฟ้องร้องที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากช่องว่างระหว่างความต้องการของผู้รับบริการกับศักยภาพของผู้ให้บริการมากจนทำให้เกิดความเสี่ยงทางคลินิกที่มีระดับความรุนแรงแตกต่างกันตามบริบทตั้งแต่ระดับ A ที่เป็นโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนจนถึงระดับ I ซึ่งเป็นความคลาดเคลื่อนที่รุนแรงจนอาจ

เป็นสาเหตุให้ผู้ป่วยเสียชีวิต<sup>[5]</sup> โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงทางคลินิกและประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการบริการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล<sup>[6-8]</sup> ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นพื้นฐานไปสู่กระบวนการจัดการเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานต้องผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องเพราะความเสี่ยงและความปลอดภัยเป็นหัวใจสำคัญของโรงพยาบาล<sup>[9]</sup> ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จและคุณภาพขององค์กรโดยความสำเร็จต้องมาจากกระบวนการที่ดีและได้รับความร่วมมือจากทีมงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นวิธีสำคัญในการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ<sup>[10-11]</sup> ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความสามัคคีทำให้ทราบถึงความต้องการของทีมงาน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องจึงทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรับผิดชอบร่วมกัน<sup>[12]</sup> ในองค์กรพยาบาลการปฏิบัติงานเพื่อตอบโจทย์แก้ปัญหาสุขภาพของประชาชนมีโอกาสดังกล่าว ความเสี่ยง และความผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการได้ การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบป้องกันความผิดพลาด แต่การบริหารความเสี่ยงมักเจออุปสรรค เช่น ความขัดแย้ง ความยุ่งยาก การขาดความตระหนัก เป็นต้น<sup>[13]</sup> จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมพยาบาลวิชาชีพ<sup>[14-15]</sup>

โรงพยาบาลนครพิงค์ มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของโรงพยาบาลนครพิงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของโรงพยาบาลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กระทรวงภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาตินั้น “ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาลนครพิงค์ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่มีผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นอดทนในการคิดหาวิธีนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายในการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นแตกต่าง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานั้นไปใช้เป็นข้อมูลนำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการบริหารความเสี่ยง มีการปรับปรุง และพัฒนาระบบงานบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

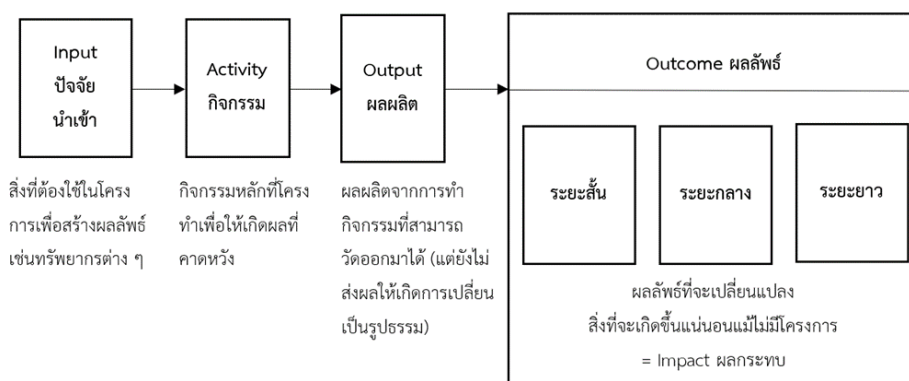
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดระดับการบริหารความเสี่ยง และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## รูปแบบงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยภาคตัดขวาง โดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างเดือนธันวาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567

## สถานที่ทำการวิจัย

โรงพยาบาลนครพิงค์

## ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในโรงพยาบาลนครพิงค์ ทุกกลุ่มงาน จำนวน 2,414 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ทุกกลุ่มงาน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane<sup>[16]</sup> ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน คือ ข้าราชการ จำนวน 193 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน พนักงานราชการ จำนวน 7 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 116 คน ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) จำนวน 4 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 21 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิตามสัดส่วนจำนวนประชากรและตำแหน่ง

## เครื่องมือและวิธีการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ Check list จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ การบริหารความเสี่ยงมากที่สุด การบริหารความเสี่ยงมาก การบริหาร

ความเสี่ยงปานกลาง การบริหารความเสี่ยงน้อย และการบริหารความเสี่ยงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 14 ด้าน จำนวน 69 ข้อ ใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผล โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิด เนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง เท่ากับ 0.918 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.838 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลนครพิงค์ ได้การรับรอง เลขที่ NKP No 187/66 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566 มีการขออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ทุกกลุ่มงาน ไม่มีการระบุชื่อสกุล และไม่มีข้อมูลใดที่สามารถสื่อย้อนไปยังผู้เข้าร่วมวิจัย

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการสำรวจข้อมูลประชากรทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิจัย พร้อมกับเตรียมเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทำการตอบแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนมาด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผล และแปล

ความหมาย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนอยู่ในช่วง 4.50-5.00 ระดับมาก มีคะแนนอยู่ในช่วง 3.50-3.49 ระดับปานกลาง มีคะแนนอยู่ในช่วง 2.50-3.49 ระดับน้อย มีคะแนนอยู่ในช่วง 1.50-2.49 และ ระดับน้อยที่สุด มีคะแนน อยู่ในช่วง 1.00-1.49

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของการบริหารความเสี่ยงและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีเกณฑ์จำแนกระดับความสัมพันธ์ (r) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ<sup>[17]</sup> คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (r 0.91-1.0) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r 0.71-0.90) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r 0.51-0.70) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (r 0.31-0.50) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก (r 0.10-0.30)

### ผลการศึกษา

#### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (n=347)

| ปัจจัยส่วนบุคคล          | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| เพศ                      |       |        |
| ชาย                      | 92    | 26.50  |
| หญิง                     | 255   | 73.50  |
| อายุ (ปี)                |       |        |
| น้อยกว่า 30              | 58    | 16.70  |
| 31-40                    | 116   | 33.40  |
| 41-50                    | 120   | 34.60  |
| มากกว่า 51 ขึ้นไป        | 53    | 15.30  |
| ประเภทบุคลากร            |       |        |
| ข้าราชการ                | 193   | 56.48  |
| ลูกจ้างประจำ             | 6     | 1.70   |
| พนักงานราชการ            | 7     | 2.00   |
| พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  | 116   | 33.42  |
| ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) | 4     | 1.20   |
| พนักงานจ้างเหมาบริการ    | 21    | 6.10   |

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (n=347) (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                    | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------------------------|-------|--------|
| <b>ระดับการศึกษา</b>                               |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                   | 58    | 16.70  |
| ปริญญาตรี                                          | 225   | 64.80  |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                   | 64    | 18.40  |
| <b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ปี)</b>              |       |        |
| ต่ำกว่า 5                                          | 33    | 9.50   |
| 6-10                                               | 94    | 27.10  |
| 11-15                                              | 136   | 39.20  |
| มากกว่า 16 ขึ้นไป                                  | 84    | 24.20  |
| <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)</b>                  |       |        |
| มากกว่า 15,000                                     | 63    | 18.20  |
| 15,001-30,000                                      | 149   | 42.90  |
| 30,001-45,000                                      | 96    | 27.70  |
| มากกว่า 45,000 ขึ้นไป                              | 39    | 11.20  |
| <b>หน่วยงานที่สังกัด</b>                           |       |        |
| กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ                            | 44    | 12.70  |
| กลุ่มภารกิจด้านยุติธรรมและคดีอาญา                  | 35    | 10.10  |
| กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล                           | 194   | 55.90  |
| กลุ่มภารกิจด้านการบริการปฐมภูมิ                    | 13    | 3.70   |
| กลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการ | 39    | 11.20  |
| กลุ่มภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์              | 22    | 6.30   |
| <b>ประสบการณ์ในการฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยง</b>   |       |        |
| เคย                                                | 103   | 29.70  |
| ไม่เคย                                             | 244   | 70.30  |

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.50 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 34.60 รองลงมา อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.40 อายุ น้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 16.70 และ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.30 ตามลำดับ ประเภทบุคลากร พบว่า เป็น ข้าราชการ ร้อยละ 56.48 รองลงมา พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 33.40 พนักงาน จ้างเหมาบริการ ร้อยละ 6.10 พนักงานราชการ ร้อยละ 2.00 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.70 และ ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) ร้อยละ 1.20 ตามลำดับ ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.80 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.40 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 16.70 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ร้อยละ 39.20 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 27.10 มากกว่า 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.20 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 9.50 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001- 30,000 ร้อยละ 42.90 รองลงมา 30,001- 45,000 บาท ร้อยละ 27.70 น้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 18.20 คน และมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 11.20 ตามลำดับ หน่วยงาน ที่สังกัด พบว่า กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ร้อยละ 55.90 รองลงมา กลุ่มภารกิจด้าน อำนวยการ ร้อยละ 12.70 กลุ่มภารกิจด้าน การพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการ สุขภาพ ร้อยละ 11.20 กลุ่มภารกิจด้านยุติธรรม และคดีอาญา ร้อยละ 10.10 กลุ่มภารกิจด้านผลิต

บุคลากรทางการแพทย์ ร้อยละ 6.30 และกลุ่ม การบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 70.30 รองลงมา  
ภารกิจด้านการบริหารปฐมภูมิ ร้อยละ 3.70 เคยฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ  
ตามลำดับ ประสบการณ์ในการฝึกอบรม 29.70 ตามลำดับ  
การบริหารความเสี่ยง พบว่า ไม่เคยฝึกอบรม

**ตารางที่ 2** การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO-ERM ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ (n=347)

| การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO-ERM | คะแนนการบริหารความเสี่ยง |                      | แปลผล      |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------------|------------|
|                                       | ค่าเฉลี่ย                | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |            |
| 1. สภาพแวดล้อมภายใน                   | 3.71                     | 0.42                 | มาก        |
| 2. การกำหนดวัตถุประสงค์               | 3.70                     | 0.49                 | มาก        |
| 3. การระบุสถานการณ์                   | 3.78                     | 0.52                 | มาก        |
| 4. การประเมินความเสี่ยง               | 3.78                     | 0.51                 | มาก        |
| 5. การตอบสนองความเสี่ยง               | 3.72                     | 0.47                 | มาก        |
| 6. กิจกรรมควบคุม                      | 3.87                     | 0.51                 | มาก        |
| 7. สารสนเทศและการสื่อสาร              | 3.76                     | 0.49                 | มาก        |
| 8. การติดตามและประเมินผล              | 3.77                     | 0.47                 | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>                         | <b>3.76</b>              | <b>0.37</b>          | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 2 การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO-ERM ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กิจกรรมควบคุม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.87) รองลงมา คือ การประเมินความเสี่ยง (3.78) การระบุสถานการณ์ (3.78) การติดตามและประเมินผล (3.77) สารสนเทศและการสื่อสาร (3.76) สภาพแวดล้อมภายใน (3.71) และการกำหนดวัตถุประสงค์ (3.70)

**ตารางที่ 3** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ | คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน |                      | แปลผล      |
|------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------|------------|
|                                                      | ค่าเฉลี่ย                    | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |            |
| <b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>                                |                              |                      |            |
| 1.1 ความสำเร็จในงาน                                  | 3.88                         | 0.33                 | มาก        |
| 1.2 การยอมรับนับถือ                                  | 3.90                         | 0.39                 | มาก        |
| 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ                              | 3.77                         | 0.47                 | มาก        |
| 1.4 ความรับผิดชอบ                                    | 3.85                         | 0.63                 | มาก        |
| 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง                            | 3.84                         | 0.45                 | มาก        |
| <b>คะแนนรวม</b>                                      | <b>3.85</b>                  | <b>0.31</b>          | <b>มาก</b> |
| <b>2. ปัจจัยค้ำจุน</b>                               |                              |                      |            |
| 2.1 ค่าตอบแทน/สวัสดิการ                              | 3.86                         | 0.39                 | มาก        |
| 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                    | 3.93                         | 0.43                 | มาก        |
| 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                     | 3.87                         | 0.37                 | มาก        |
| 2.4 นโยบายและการบริหาร                               | 3.76                         | 0.42                 | มาก        |
| 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน                            | 3.83                         | 0.39                 | มาก        |
| 2.6 ความมั่นคงในการทำงาน                             | 3.99                         | 0.41                 | มาก        |
| 2.7 สถานะทางวิชาชีพ                                  | 3.85                         | 0.40                 | มาก        |
| 2.8 การปกครองบังคับบัญชา                             | 3.93                         | 0.35                 | มาก        |
| 2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว                         | 3.93                         | 0.38                 | มาก        |
| <b>คะแนนรวม</b>                                      | <b>3.88</b>                  | <b>0.28</b>          | <b>มาก</b> |

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ ปัจจัยจูงใจภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.90) รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน (3.88) ความรับผิดชอบ (3.85) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (3.84) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.77)

ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน (3.99) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.93) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (3.93) การปกครองบังคับบัญชา (3.93) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.87) ค่าตอบแทน/สวัสดิการ (3.86) สถานะทางวิชาชีพ (3.85) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3.83)

ตารางที่ 4 การบริหารความเสี่ยงและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

|                       | การบริหารความเสี่ยง  |                  |                      |                      |               |                       | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน |        |
|-----------------------|----------------------|------------------|----------------------|----------------------|---------------|-----------------------|-------------------------|--------|
|                       | การกำหนดวัตถุประสงค์ | การระบุสถานการณ์ | การประเมินความเสี่ยง | การตอบสนองความเสี่ยง | กิจกรรมควบคุม | สารสนเทศและการสื่อสาร | การติดตามและประเมินผล   |        |
| สภาพแวดล้อมภายใน      | .616**               | .520**           | .516**               | .535**               | .536**        | .596**                | .552**                  |        |
| การกำหนดวัตถุประสงค์  |                      | .456**           | .545**               | .495**               | .601**        | .489**                | .564**                  |        |
| การระบุเหตุการณ์      |                      |                  | .459**               | .617**               | .460**        | .644**                | .506**                  |        |
| การประเมินความเสี่ยง  |                      |                  |                      | .567**               | .476**        | .531**                | .510**                  |        |
| การตอบสนองความเสี่ยง  |                      |                  |                      |                      | .548**        | .520**                | .524**                  |        |
| กิจกรรมควบคุม         |                      |                  |                      |                      |               | .554**                | .507**                  |        |
| สารสนเทศและการสื่อสาร |                      |                  |                      |                      |               |                       | .619**                  |        |
| การติดตามและประเมินผล |                      |                  |                      |                      |               |                       | 2.017                   |        |
| ปัจจัยจูงใจ           |                      |                  |                      |                      |               |                       |                         | .544** |
| ปัจจัยค้ำจุน          |                      |                  |                      |                      |               |                       |                         | .371** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 การบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=.644$ ,  $p<0.001$ ) เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า การบริหารความเสี่ยงทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุสถานการณ์ การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การอภิปรายผลการศึกษา

การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO-ERM ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงพยาบาลนครพิงค์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทุกกลุ่มงานได้มีส่วนช่วยให้หน่วยงานสามารถวิเคราะห์ โอกาสและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามโครงการยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ตลอดจนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยงให้หมดไปหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานโครงการ/ภารกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงยังมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เจ้าหน้าที่ บุคลากรทุกกลุ่มงาน และภายในองค์กรประสานการทำงานอันจะนำมาซึ่งการทำงาน การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนแปลงข้อมูลความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารราชการแผ่นดิน ดังนั้นปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านความรุนแรงในสถานที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารความเสี่ยงด้านความรุนแรงในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาในการให้บริการ การฝึกอบรม และทัศนคติ ปัจจัยองค์กร คือ ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยคัดสรรที่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงด้านความรุนแรงในสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านทัศนคติ ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย การมอบหมายงานและการช่วยเหลือเกื้อกูล

ปัจจัยองค์กรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 47<sup>[4]</sup> ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดพิษณุโลก ชี้ให้เห็นว่า ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องนั้นสามารถหลีกเลี่ยงความเสียหายได้ถ้าบุคลากรสามารถค้นหาประเภทความเสี่ยง และประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้องก่อนจะรายงานให้โรงพยาบาลทราบ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อโรงพยาบาลเอกชนในการเลือกใช้วิธีในการจัดการกับความเสี่ยงที่เหมาะสมทางด้านความเสี่ยง ด้านการแข่งขัน เนื่องจากผู้ป่วยเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว และได้ผลสัมฤทธิ์ จึงมีความสำคัญในการแข่งขันกันระหว่างโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้ปัญหาความเสี่ยงในการบริหารบุคลากรทางการแพทย์อาจมีสาเหตุมาจากความต้องการย้ายภูมิลำเนาของบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องสำรวจถึงความต้องการดังกล่าว และวางแผนด้านกำลังคนล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยง ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์<sup>[17]</sup> และ การบริหารความเสี่ยงองค์กรเป็นการบริหารปัจจัย และการควบคุมกิจกรรมรวมถึงการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดสาเหตุของโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายให้ระดับของความเสี่ยงที่รุนแรง และส่งผลกระทบที่อาจจะทำให้เกิดความเสียหายภายในองค์กรมากยิ่งขึ้นในอนาคต ในระดับที่องค์กรยอมรับการบริหารความเสี่ยงได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย ในด้านกลยุทธ์การปฏิบัติการ กฎระเบียบ การเงิน และชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงจากหน่วยงานทุกระดับในองค์กร<sup>[12]</sup>

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ มีแรงจูงใจภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยจูงใจ และ

ปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบัน โรงพยาบาลนครพิงค์ ได้มีการพัฒนาคุณภาพของ โรงพยาบาลและผ่านการรับรองคุณภาพจาก องค์กรภายนอก ทำให้มีการกำหนดกิจกรรม ต่าง ๆ ในด้านคุณภาพการให้บริการ มีการกำหนด ทีมดำเนินงาน ทีมพัฒนาคุณภาพโดยให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพที่มุ่งเน้นให้ บุคลากรทุกกลุ่มงาน มีส่วนร่วมในความสำเร็จ ของหน่วยงาน โดยทำงานแบบการมีส่วนร่วมใน ทีมสุขภาพ และทีมการพยาบาล ทีมบุคลากร มี กิจกรรมข้อเสนอแนะที่รับฟังความคิดเห็นจาก บุคลากร มีการประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากร พยาบาลวิชาชีพดีเด่น มีการมอบหมายงานโดย การกำหนดตามขอบเขตหน้าที่ และ ความรับผิดชอบตามลักษณะงานที่ชัดเจนและ ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเสียสละ ช่วยเหลือประชาชนที่เข้ารับบริการ ตลอดจน กำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรได้รับการ ศึกษา การอบรมสัมมนาและจัดระบบ ความก้าวหน้าในสายงานของวิชาชีพ ให้มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาก และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก<sup>[18]</sup> แรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของ องค์กร<sup>[19]</sup> ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง อธิบายได้ว่าแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความต้องการในแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ

เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานการทำงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติทุกกลุ่มงาน พยาบาลวิชาชีพ สามารถรู้สึก ภูมิใจและมีความผูกพันกับองค์กร และผู้ร่วมงาน บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติทุกกลุ่มงาน พยาบาล วิชาชีพมีความสุขและเกิดความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานจะช่วยให้เสริมสร้างคุณภาพ การทำงานและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน<sup>[20]</sup>

ความสัมพันธ์การบริหารความเสี่ยงและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลนครพิงค์ ภาพรวมปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค่าจูง เนื่องจากการที่บุคลากรทุกกลุ่มงาน ในโรงพยาบาลนครพิงค์มีความรู้ความเข้าใจเป็น ส่วนหนึ่งส่งผลต่อการติดตามและการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการบริหาร ความเสี่ยงเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญใน การป้องกันและภาวะแทรกซ้อนสร้าง ความปลอดภัยให้กับผู้มารับบริการ และเป็น ตัวชี้วัดคุณภาพที่ได้รับการตรวจประเมินเพื่อ รับรองคุณภาพของสถานพยาบาลที่มี ประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ปานกลางกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ดังนั้น ปัจจัยจูงใจรายด้านทุกด้านจึงมีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับปานกลางกับการบริหารความเสี่ยง ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ส่วนปัจจัยค่าจูงรายด้านทุกด้านที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับต่ำกับการบริหารความเสี่ยงของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ยกเว้นนโยบาย และการบริหารที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับปานกลางกับการบริหารความเสี่ยง ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์ กัน<sup>[20]</sup> ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยง ทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สามร้อยยอด ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การบริหาร ความเสี่ยงทางคลินิกแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนด้านความรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยงทางคลินิกส่งผลในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงทางคลินิก<sup>[21]</sup> แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ จากแนวคิดของ มัวเฮตและกริฟฟิน และดาร์ฟ อธิบายไว้ว่าการให้รางวัลโดยทั่วไปเพื่อการจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีพลังทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลที่มาจากภายนอก (Extrinsic rewards) และรางวัลที่มาจากภายใน (Intrinsic rewards) ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้ 1) รางวัลจากภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่พนักงานได้รับจากผู้นำ เช่น การให้การยอมรับ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือโบนัส 2) รางวัลจากภายใน (Intrinsic rewards) เป็น ความพึงพอใจที่พนักงานได้รับจากกระบวนการในการปฏิบัติงานหรือการทำงานที่เฉพาะเจาะจงที่เกิดขึ้นภายในของพนักงานไม่เข้ามาจากค่าตอบแทนหรือคำชมจากผู้นำ แต่เป็นความรู้สึกยกย่องตัวเองเมื่อทำบางสิ่งบางอย่างสำเร็จหรืออารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วง รางวัลจากภายในหรือการจูงใจจากภายในเป็นสิ่งที่ผู้นำควรสร้างให้เกิดขึ้นจากภายในองค์กรเนื่องจากไปสู่การสร้างคามผูกพันและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป<sup>[22]</sup>

### สรุปผลการศึกษา

ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการแพทย์และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลนครพิงค์ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางการสนับสนุนขององค์กร การเสริมแรงจูงใจและแรงกระตุ้น รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารในแผนก เพื่อให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ และบุคลากรทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมใน

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดอุบัติเหตุความเสี่ยง และเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงให้มากขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงอย่างทั่วถึง เนื่องจากสามารถสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความรับผิดชอบร่วมกัน และควรให้กำลังใจหรือรางวัลแก่หน่วยงานที่สามารถรายงานความเสี่ยงและจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นต้นแบบในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรทุกกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง โดยเน้นเสริมสร้างแรงจูงใจ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยการสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ สวัสดิการเวลาในการทำงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการรายงานและจัดการความเสี่ยงที่พบเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งถือเป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารความเสี่ยงอย่างยั่งยืนต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยและพัฒนาการบริหารความเสี่ยงเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรทุกกลุ่มงานโดยเน้นส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารความเสี่ยงให้มีความยั่งยืนต่อไป

2. ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น เช่น การสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่อาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยปัญหาและอุปสรรคของการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การป้องกัน ปรับปรุง แก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารความเสี่ยง  
โรงพยาบาลนครพิงค์ใช้เป็นแนวทางใน

#### เอกสารอ้างอิง

1. Boonmee P, Wongsan SM, Kawila T. Knowledge, Perception, and Awareness of RiskManagement and Patient Safety towards Nursing Students at Boromarajonani College of Nursing, Phayao. Journal of Nursing and Education. 2018;11(3):112-24. [In Thai]
2. Draft RL. The Leadership experience. 7th ed. United States: Cengage Learning; 2017.
3. Wisuth G, Poosakaew T, Kittivongvisut A, Kankhwao P. Risk Management and Motivation to work of personnel in Nakorping Hospital. Journal of Nakorping Hospital. 2021;12(2):196-205. [In Thai]
4. Hinkle DE, Wiersma W, Jurs SJ. Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston: Houghton Mifflin; 1998.
5. Khampanya N, Srijakkot J. Factors influencing the clinical nursing risk management of professional nurses in the delivery room at the Community hospitals District 7 Ministry of Public Health. Journal of Nursing and Health Care. 2019;37(3):154-63. [In Thai]
6. Maichan A. The factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line, Songkhla province [dissertation]. Songkhla: Prince of Songkhla University; 2016. [In Thai]
7. Moorhead G, Griffin RW. Managing organizational behavior. 10th Eds. Australia: South-Western; 2012.
8. Naresuan University. Risk management manual Naresuan University. Phitsanulok: Naresuan University; 2021. [In Thai]
9. Ngamlert N. Motivation affecting performance efficiency of staffs in Public Warehouse Organization [dissertation]. Bangkok: Bangkok University; 2016. [In Thai]
10. Office of the Public Sector Development Commission. Manual explaining indicators for improving the quality of public administration, fiscal year 2010 [Internet]. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission; 2009 [update 2009 Sep; cited 2020 Apr 3]. Available from: [http://legacy.orst.go.th/wp-content/uploads/2015/03/1531\\_6074.pdf](http://legacy.orst.go.th/wp-content/uploads/2015/03/1531_6074.pdf) [In Thai]
11. Phatthong P. Nurses' engagement in risk management program: the case of hospital under the church of Church in Thailand [dissertation]. Chiang Rai: Mae Fah Luang University; 2019. [In Thai]

12. Ritthaisong S. Risk management of hospital in registered nurse context. *Public Health & Health Laws Journal*. 2017;3(1):77-87. [In Thai]
13. laobandit R, Thanaboonpuang P. Factors Related to The Clinical Risk Management of Registered Nurses in Samroi-yod District, Prachuap Khiri Khan Province. *Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life*. 2021;1(1):25-36. [In Thai]
14. Sriwasuta C. The factors influencing the clinical nursing risk management of professional nurses at a private hospital in Nonthaburi province [dissertation]. Nakhon Pathum: Christian University; 2015. [In Thai]
15. Suksamai K, Pasunon P. Participative management of employees affecting the work efficiency of employees at Siam Technology College. *Business Review*. 2015;7(2):9-25. [In Thai]
16. Swansburg RC, Swansburg RJ. Introduction to management and Leadership for nurse managers. 3rd ed. Boston: Jones & Bartlett Learning; 2002.
17. Tachaudomdech C, Noimuenwai P, Tamdee D. Factors affecting team work effectiveness of registered nurses, Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital. *Nursing Journal*. 2016;43(3):117-27. [In Thai]
18. Baljoon RA, Banjar H, Banakhar M. Factors affecting nurses' work motivation level at a governmental hospital: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Education and Practice*. 2019;9(9):25-35.
19. Yamane T. Statistics: an introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row; 1973.
20. Wongpakee W. Motivation in the professional nurses at fort Surasakmontri Hospital, Lampang province [dissertation]. Lampang: Lampang Rajabhat University; 2020. [In Thai]
21. Chantanasombut P, Phanthusart N, Maneesri S. Clinical Risk Management of Registered Nurses. *Journal of Nursing Science & Health*. 2012;35(3):118-24 [In Thai]
22. Linsley PM, Shrives PJ. Risk reporting: A study of risk disclosures in the annual reports of UK companies. *The British Accounting Review*. 2006;38(4):387-404.