

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านและทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช 0.97 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2554 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2554 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลระดับแรงจูงใจและระดับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ Pearson Product Moment Correlations Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ในด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้างาน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงและแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.10 อายุระหว่าง 41- 50 ปี ร้อยละ 61.50 อายุเฉลี่ย 44.46 ปี (S.D.= 6.74) อายุต่ำสุด 25 ปีอายุสูงสุด 60 ปี รายได้ระหว่าง 20,001- 30,000 บาท ร้อยละ 49.30 รายได้เฉลี่ย 33,404 บาท (S.D. =11,663.66) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 77.03 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 79.70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน 5-10 ปี ร้อยละ 39.20 เฉลี่ย 10.53 ปี (S.D.= 6.98) เคยมีประสบการณ์ฝึกอบรมด้านการบริหาร

ความเสี่ยงร้อยละ 78.40 และมีจำนวนครั้งของการอบรม 1-3 ครั้งต่อปี ร้อยละ 82.04 เฉลี่ย 1.78 ครั้ง (S.D. = 1.64) ปฏิบัติงานที่กลุ่มการพยาบาล ร้อยละ 14.19

5.2 ระดับแรงจูงใจ

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 0.45) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.= 0.48) และ 3.78 (S.D.= 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D.= 0.52) รองลงมา คือ ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.97 (S.D.= 0.81)

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ

5.2.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้การบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือหน่วยงานบริหารความเสี่ยงประสบผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผลการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.= 0.66)

5.2.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการบริหารความเสี่ยงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้รับบริการค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ การบริหารความเสี่ยงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.62) และการบริหารความเสี่ยงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในโรงพยาบาลค่าเฉลี่ย 3.70

(S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารความเสี่ยงทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.63)

5.2.1.3 ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานภาพรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานบริหารความเสี่ยงมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D.= 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ การบริหารความเสี่ยงเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกันค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือการบริหารความเสี่ยงเป็นงานที่ทำทวยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.63)

5.2.1.4 ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบภาพรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความตั้งใจในการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D. = 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการบริหารความเสี่ยงที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงตามหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้ ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.69)

5.2.1.5 ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการบริหารความเสี่ยงมีส่วนทำให้ได้เพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.82) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือมีโอกาสพัฒนาตนเองในการบริหารความเสี่ยง เช่น อบรม ศึกษาดูงาน ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือการบริหารความเสี่ยงมีส่วนทำให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 0.95)



5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

5.2.2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.97 (S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานการบริหารความเสี่ยงค่าเฉลี่ย 3.02 (S.D.=0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือการบริหารความเสี่ยงทำให้ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.91 (S.D.= 0.87)

5.2.1.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการบริหารความเสี่ยงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการ ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือการบริหารความเสี่ยงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารความเสี่ยงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.= 0.67)

5.2.1.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการบริหารความเสี่ยงอย่างเต็มความสามารถค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างดีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.75)

5.2.1.4 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือมีนโยบายและแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.65) และการบริหาร

ความเสี่ยงภายในหน่วยงานของท่าน มีแนวทางการทำงานในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการบริหาร ความเสี่ยงของโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากคือนโยบายในการบริหารความเสี่ยงมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.67)

5.2.1.5 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน ระดับมากค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดระบบบริหารความเสี่ยงที่สะดวกชัดเจนในการถือปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการ บริหารความเสี่ยงในหน่วยงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือการบริหารความเสี่ยงได้รับการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.69)

5.2.1.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือวิชาชีพมีความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ เห็นความสำคัญ ของวิชาชีพอื่นในการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือวิชาชีพส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.= 0.69)

5.2.1.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน ระดับมากค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานทำให้รู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือรู้สึกมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านที่กำลังปฏิบัติอยู่ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มั่นใจได้ว่าการบริหารความเสี่ยงเมื่อเกิดความคิดพลาดโดยไม่ ตั้งใจผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.= 0.80)

5.2.1.8 ปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้รับบริการเมื่อบริหารความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.= 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก คือ แม้จะต้องทำงานบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานแต่ก็ทำให้มีเวลาส่วนตัวในชีวิตและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.70) และครอบครัวสนับสนุนให้ปฏิบัติงานบริหารความเสี่ยงอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ การบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานทำให้มีความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.74)

5.3 ระดับการบริหารความเสี่ยง

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่นพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการค้นหาความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.= 0.59) ด้านการประเมินความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.61) ด้านการจัดการความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.60) และการประเมินผลความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

5.3.1 ด้านการค้นหาความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารความเสี่ยงในด้านการค้นหาความเสี่ยงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีการรวบรวมความเสี่ยงที่ค้นได้ภายในหน่วยงานเพื่อจัดทำบัญชีรายการความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือมีการเฝ้าระวังและติดตาม ความเสี่ยงที่สำคัญของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือมีการค้นหาความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงานโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น เช่นรายงานจากสื่อมวลชน เอกสารวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญหรือเครือข่ายวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.72)

5.3.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารความเสี่ยง ในด้านการประเมินความเสี่ยงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ท่านมีการจัดทำบัญชีรายการความเสี่ยงภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านมีการแยกประเภทความเสี่ยงในหน่วยงานไว้ เช่น ความเสี่ยงทางคลินิก ความเสี่ยงทั่วไปเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือบุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงประโยชน์ในการบริหารความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.76)

5.3.3 ด้านการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารความเสี่ยงในด้านการจัดการความเสี่ยงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีความสอดคล้องกับโปรแกรมบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการใช้กลยุทธ์ป้องกันความเสี่ยงมิให้เกิดซ้ำเช่น กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือมีการประสานงานกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลในการจัดให้มีการฝึกอบรมเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอทุกปี ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.92)

5.3.4 ด้านการประเมินผลความเสี่ยง

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารความเสี่ยงในด้านการประเมินผลความเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการติดตามผลการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทุกครั้งค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการประเมินผลการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การไม่เกิดอุบัติเหตุการฉ้อการมีแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือมีการตรวจสอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ เพื่อหากกลยุทธ์ในการจัดการกับความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.73)

5.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า รายได้ ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงและแผนกที่ปฏิบัติงาน (กลุ่มการพยาบาล) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.206$, $p - \text{value} = 0.012$, $r = 0.215$, $p - \text{value} = 0.009$ และ $r = 0.246$, $p - \text{value} = 0.003$ ตามลำดับ) ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ (หญิง) อายุ ระดับการศึกษา (สูงกว่าปริญญาตรี) สถานภาพสมรส (คู่) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจ ($r = 0.693$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจในภาพรวม ($r = 0.639$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวม ($r = 0.684$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.571$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.477$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.488$, $p\text{-value} = < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.490$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.506$, $p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงใจเป็นรายด้านพบว่า ด้าน เงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น ($r = 0.244$, $p\text{-value} = < 0.001$) ส่วน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.409$, $p\text{-value} = < 0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.459$, $p\text{-value} = < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.463$, $p\text{-value} = < 0.001$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.640$, $p\text{-value} = < 0.001$) ด้านสถานภาพวิชาชีพ ($r = 0.653$, $p\text{-value} = < 0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.587$, $p\text{-value} = < 0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.417$, $p\text{-value} = < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยค่าจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($p\text{-value} = 0.004$) ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = < 0.001$) ปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.024$) ปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value} = 0.005$) ปัจจัยค่าจูงใจด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา (p-value = 0.032) และปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value = 0.036) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่นและถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านสถานภาพของวิชาชีพ (p-value = 0.004) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน (p-value = < 0.001) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (p-value = 0.024) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (p-value = 0.005) ปัจจัยด้านกรปกครองบังคับบัญชา (p-value = 0.032) และปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value = 0.036) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 61.0

5.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับแรงจูงใจมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างาน ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งจากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

5.6.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ (หญิง) อายุ ด้านรายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส (คู่) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยง (เคยฝึกอบรม) และแผนกที่ปฏิบัติงาน (กลุ่มการพยาบาล) ไม่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านงาน

5.6.2.1 ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.6.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพและด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลต่อการบริหารบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่มีผลต่อการบริหารบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.7 ข้อเสนอแนะ

5.7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.7.1.1 โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้ทุกสหวิชาชีพมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง

5.7.1.2 โรงพยาบาลควรมีการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลกำหนดแผนรองรับในการบริหารความเสี่ยง

5.7.1.3 โรงพยาบาลควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยงให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานปกติสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคน

5.7.1.4 หน่วยงานควรมีการกำหนดคณโยบาย เป้าหมาย ตัวชี้วัดในการบริหารความเสี่ยงสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน

5.7.1.5 โรงพยาบาลควรมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการบริหารความเสี่ยงให้ชัดเจนเพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของทีมสหวิชาชีพในการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาล

5.7.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาตัวชี้วัดในการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนร่วมกัน

