

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

Critical Success Factors and Organizational Safety Culture Affecting The Risk Management of Professional Nurses at Inpatient Department Khon Kaen Hospital

จิรนนท์ ชานนท์ (Jeeranant Chanon)* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)^{1**}

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อ การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 754 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างได้ 134 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร และการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.= 0.44), 3.80 (S.D.= 0.47) และ 3.60 (S.D.= 0.50) ตามลำดับซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จ ด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล และด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพและสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.8 ($R^2=0.678$, $p\text{-value}<0.001$) โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวางแผน ในการสร้างแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ABSTRACT

This cross- sectional descriptive research aimed to study the level of risk management, critical success factors and organizational safety culture affecting the risk management of the professional nurse at inpatient department Khon Kaen Hospital, Thailand. The sample were 134 registered nurses and randomly selected by stratified random sampling from the 754 populations and 12 key informants were in In- Depth Interview for qualitative data gathering. The questionnaire was tested for reliability with Cronbach's Alpha Coefficient from the total parts that was at 0.98. Data distribution was performed by descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple linear regression were also utilized for the inferential statistics. The results showed that the critical success factors, organizational safety culture and the risk management of professional nurses at Khon Kaen Hospital were at high level with averages 3.84 (S.D.= 0.44), 3.80 (S.D.= 0.47) and 3.60 (S.D.= 0.50), respectively. Change management process and Communication effectively hospital organizational safety culture and department organizational safety culture could joint predict the risk management of professional nurse at Khon Kaen Hospital at 67.8 percentage ($R^2=0.678$, $p\text{-value}<0.001$). The results of this research, manager can be used to plan in creating guidelines for promoting risk management in the organization to be more effective.

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร การบริหารความเสี่ยง

Keywords: Key success factors, Organizational safety culture, The risk management

¹ Corresponding author: bprach@kku.ac.th

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาบริหารการสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มมีแผนปฏิรูประบบสุขภาพในปี พ.ศ.2504 และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบัน เป็นแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งเป็นแผนการปฏิรูประบบสุขภาพของเพื่อคนไทยทุกคนเข้าถึงระบบสุขภาพที่เท่าเทียมกันลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยจัดระบบบริการสุขภาพให้ครอบคลุมประชาชนทุกระดับ [1] โดยมุ่งเน้นทั้งการให้บริการเป็นเลิศ และด้านบุคลากรผู้ให้บริการเป็นเลิศ การดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครอบคลุมในทุกภาคส่วน เพื่อป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระบบบริการสุขภาพ [2] ซึ่งได้นำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเป็นหลัก ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เพื่อการให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สถานพยาบาลจึงได้นำกระบวนการพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพในการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น [3]

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการกับเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินของผู้รับบริการมากที่สุด เพื่อให้การทำงานของพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการพยาบาล สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจึงได้กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงในระดับหน่วยงานไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นหาความเสี่ยง โดยพยาบาลวิชาชีพแต่ละหน่วยงานต้องค้นหาความเสี่ยงในหน่วยงานของตนเองทั้งจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต จากประสบการณ์ของผู้อื่น ประสบการณ์ในปัจจุบันและการสำรวจสิ่งแวดล้อม เพื่อบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นและป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคต 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อประเมินระดับความรุนแรงและผลกระทบของความเสี่ยงเพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดการความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง เป็นการจัดการกับความเสี่ยงในระดับแผนกเช่น การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การป้องกันความเสี่ยง การถ่ายโอนและแบ่งแยกความเสี่ยงเป็นต้น และ 4) การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง เป็นการประเมินผลกระทบในระดับหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในระบบประกันสุขภาพโดยติดตามจากเครื่องมือชี้วัดความเสี่ยงระดับหน่วยงานและการตรวจสอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้น [4]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 2) การปฏิบัติงานตามกระบวนการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง 3) กระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรมนุษย์ 6) การใช้คำให้เกิดความเข้าใจแบบเดียวกัน 7) การวัดผลการบริหารความเสี่ยง และ 8) การติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง [5] ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีเป้าหมายเพื่อลดอุบัติการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานทั้งต่อผู้รับบริการและต่อผู้ให้บริการเอง นอกจากนี้ วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพให้สำเร็จเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน 2) วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล และ 3) วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์ [6] โรงพยาบาลขอนแก่นเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการระดับตติยภูมิ มีจำนวนเตียง 1,000 เตียงโดยมีจำนวนหอผู้ป่วยในการให้บริการทั้งหมด 96 หน่วย [7] จึงมีการพัฒนาระบบบริการและแนวปฏิบัติในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพที่ครอบคลุมทุกระดับ

สร้างความปลอดภัยทั้งกับผู้ป่วยและผู้ให้บริการและผู้มารับบริการ โดยใช้เกณฑ์การดำเนินงานการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลเป็นมาตรฐานในการประเมินผลการทำงาน ซึ่งโรงพยาบาลขอนแก่นได้ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ครั้งแรกปี พ.ศ. 2545 และผ่านการรับรองครั้งที่ 5 ปี พ.ศ. 2561 โรงพยาบาลขอนแก่น มีบุคลากรทั้งสิ้น 3,226 คน มีหน่วยบริการด้านสุขภาพหลากหลายหน่วยทั้งงานบริการผู้ป่วยนอก และงานบริการผู้ป่วยใน โดยมีจำนวนหอผู้ป่วยในการให้บริการทั้งหมด 96 หน่วย มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจำนวนทั้งหมด 754 คน แบ่งเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 98 คน และพยาบาลประจำการ 656 คน ในปีพ.ศ.2560-2561 มีจำนวนผู้ป่วยที่เข้าอนรับการรักษาในโรงพยาบาล 79,521 และ 82,961 ราย ตามลำดับ และในครึ่งปีพ.ศ.2562 มีจำนวน 41,702 ราย มีอัตราครองเตียงโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 105.0 และ 108.9 และ 110.2 ตามลำดับ [7] ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดความแออัดและเร่งรีบในการทำงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการให้บริการด้านสุขภาพตลอดวัน และมีการทำงานที่มีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด จึงมีโอกาสเกิดการถูกฟ้องร้องจากผู้มารับบริการมากที่สุด จากรายงานการสำรวจการบริหารความเสี่ยงของทีมเยี่ยมสำรวจในหน่วยงานของโรงพยาบาลขอนแก่นพบว่า พยาบาลวิชาชีพบางหน่วยงานที่ต้องให้บริการผู้ป่วยจำนวนมาก ทำให้มีการะงับงานมากจึงอาจทำให้ มีการค้นหาความเสี่ยง และการบันทึกอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ครอบคลุม กับข้อมูลความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะความเสี่ยงที่มีผลกระทบน้อยไม่รุนแรง และพบว่าพยาบาลวิชาชีพบางในหน่วยงานยังมีการจำแนกประเภทความเสี่ยงที่คลาดเคลื่อน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการนำผลวิเคราะห์และประเมินอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาหาแนวทางแก้ไข ทำให้มีอุบัติการณ์ที่สามารถป้องกันได้เกิดขึ้น และเกิดข้อร้องเรียนในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาด้านพฤติกรรมบริการของผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น และยังพบว่าอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถจำแนกตามความรุนแรงออกเป็นหลายระดับตั้งแต่ระดับที่ไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้มารับบริการจนถึงมีผลต่อผู้มารับบริการทำให้เกิดความพิการและเสียชีวิต [8] จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทางการพยาบาล เพื่อมุ่งเน้นการให้การพยาบาลตามมาตรฐานของวิชาชีพ ตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล เพื่อความปลอดภัยทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารเพื่อวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น
2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรและระดับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจำนวน 754 คน [7] และกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 134 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุของ Cohen [9] ดังนี้

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

$$\text{เมื่อ} \quad \lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น [10] ซึ่งเป็นลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า $R_{Y.A,B}^2$ ได้เท่ากับ 0.420

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce Model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.386$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.034$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) = 0 (เซต B) = 7

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 134 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุด แล้วทำการเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น จนได้ขนาดตัวอย่างครบ 134 คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณโดยคัดเลือกจากพยาบาลวิชาชีพที่สามารถให้ข้อมูลการบริหารความเสี่ยงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ได้ดีเป็นอย่างดี (Key Informants) จำนวน 12 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้ ระดับผู้บริหารระดับสูงกลุ่มภารกิจ

ด้านการพยาบาล จำนวน 1 คน ระดับหัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 1 คน ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย 4 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลดังนี้ การพยาบาลศัลยกรรมจำนวน การพยาบาลอายุรกรรม การพยาบาลผู้ป่วยหนัก การพยาบาลกุมารเวชกรรม การพยาบาลสูติ-นรีเวช และการพยาบาลผู้คลอด กลุ่มงานการพยาบาลละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งให้ความยินดีและร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 ชุดแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่จำนวน 59 ข้อ มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีคำถาม 20 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร มีคำถาม 12 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพมีคำถาม 16 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ [11] โดยมีการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ หากตอบระดับมากที่สุดคิดเป็น 5 คะแนน ตอบมากคิดเป็น 4 คะแนน ตอบปานกลางคิดเป็น 3 คะแนน ตอบน้อยคิดเป็น 2 คะแนนและตอบน้อยที่สุดคิดเป็น 1 คะแนนและ ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลขอนแก่น ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 4 ข้อ มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ และ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระดับ 0.67-1.0 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แกะไขและปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ 0.94 ด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย 0.93 ด้านการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย 0.95 และภาพรวมของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรและระดับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [12] ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) [13] มีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship) $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate

Relationship) $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 เลขที่ HE 622285 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2563

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 94 อายุระหว่าง 21-30 ปีร้อยละ 45.5 มีอายุเฉลี่ย 33.76 ปี (S.D.= 8.07 ปี) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 56 ปี สถานภาพสมรสโสดร้อยละ 56.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 93.3 มีรายได้เฉลี่ย 28,856.87 บาท (S.D.=10,322.5) รายได้ต่ำสุด 14,530 บาท รายได้สูงสุด 70,000 บาท เป็นพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการร้อยละ 92.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่นอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 38.8 ค่ามัธยฐาน 8 ปี ค่าต่ำสุด 1 ปี ค่าสูงสุด 35 ปี และเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง 1-2 ครั้งร้อยละ 82.7 ค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง ค่าต่ำสุดจำนวน 1 ครั้ง ค่าสูงสุดจำนวน 7 ครั้ง

2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.= 0.53) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.= 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับ คือ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.= 0.55) รองลงมาคือด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.= 0.50)

3. ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์การในการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

หอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

เมื่อพิจารณาปัจจัยระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์การในการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือด้านความปลอดภัยในระดับหน่วยงานค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.= 0.53) รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์การด้านผลลัพธ์ ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.58)

4. ระดับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่าการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือด้านการจัดการความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.= 0.51) รองลงมาคือ การประเมินผลการจัดการความเสี่ยงค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.= 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ การวิเคราะห์ความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.= 0.62) รองลงมาคือ การค้นหาความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.= 0.56)

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่าภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.001 ($r=0.738$, $p\text{-value}<0.001$) วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรพบว่า ภาพรวมวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ <0.001 ($r=0.770$, $p\text{-value}<0.001$) ดังตารางที่ 1-2

6. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($p\text{-value}=0.001$) และปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน ($p\text{-value}=0.008$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีผลและสามารถรวมกันพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.8

จากผลการศึกษา สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y=0.148 + (0.291)$ (ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง) + (0.227) (ปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล) + (0.216) (ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ) + (0.179) (วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ (Y) เพิ่มขึ้น 0.291, 0.227, 0.216, และ 0.179 หน่วยตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนาย 0.148 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรมีผลและสามารถรวมพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ได้ร้อยละ 67.8 ดังตารางที่ 3

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

โดยรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 134 ฉบับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะทั้งหมด 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.5 สามารถสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ส่วนใหญ่ คือ ด้านภาระงานซึ่งโรงพยาบาลขอนแก่นเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการระดับตติยภูมิ มีผู้ป่วยมาใช้บริการจำนวนมากและเป็นโรคที่ค่อนข้างซับซ้อนทำให้พยาบาลมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก การบันทึกความเสี่ยงจึงเป็นการเพิ่มภาระในการทำงาน ทำให้มีการลงบันทึกความเสี่ยงยังไม่ครอบคลุม และพยาบาลบางคนยังขาดความรู้และทักษะในการบริหารความเสี่ยง ข้อเสนอแนะควรมีการอบรมการบริหารความเสี่ยงความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีผู้รับผิดชอบและติดตามประเมินผล ควรมีคำตอบแทนและ

สวัสดิการอื่นๆเพื่อกำลึงใจในการทำงาน มีระบบการลงบันทึกที่ง่ายและเข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อบูรณาการการบริหารความเสี่ยงไปสู่งานประจำ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารในโรงพยาบาลให้ความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงเพราะถือเป็นโอกาสในการพัฒนาการให้บริการ
2. ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารความเสี่ยงน้อย
3. การสื่อสารในการบริหารความเสี่ยงยังขาดความต่อเนื่อง และบางครั้งยังพบว่าการสื่อสารไม่ครอบคลุมทุกประเด็นของการให้บริการ
4. พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่ค่อนข้างมากผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดอุบัติการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้
5. โรงพยาบาลควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อ เปิดโอกาสผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. โรงพยาบาลควรมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยระดับโรงพยาบาล และด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยระดับหน่วยงาน ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่นได้ร้อยละ 67.8

ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าสนใจซึ่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการดำเนินงานที่สำคัญต่างๆ มีการชี้แจงนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้การทำงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ขององค์กร และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการสื่อสารแนวทางการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานให้เกิดความเข้าใจนำมาซึ่งการรายงานข้อมูลความเสี่ยงได้ถูกต้อง ทันเวลา ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้ พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [14-16] มีผู้ศึกษาพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านกระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด [17] แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข [18]

วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยระดับโรงพยาบาล เป็นการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงานทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย มีเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยระดับหน่วยงาน เป็นหน่วยเริ่มต้นที่สำคัญในการ

สร้างความปลอดภัยเพื่อนำไปสู่ความปลอดภัยทั้งองค์กร ซึ่งมีผู้ศึกษาพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ [19-21] แต่ไม่สอดคล้องกับผู้ศึกษาที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข [22]

การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นกระบวนการที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตของวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อผู้มารับบริการที่โรงพยาบาล เพื่อพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและลดอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงาน รวมถึงการจัดการความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้ศึกษาไว้ พบว่าการบริหารความเสี่ยงมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับมาก [23-24] และสอดคล้องในระดับที่แตกต่างกับการศึกษาที่พบว่าการบริหารความเสี่ยงมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับปานกลาง [25]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารหน่วยงานควรมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหาร และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็น
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล โดยการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาความและทักษะในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลที่รวดเร็วและทันต่อเวลา
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน และการพัฒนาการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลจังหวัดที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนการศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economics and Social Development Board. The Eleventh National Economic and Social Development Plan (2017-2021). Bangkok: Prime Minister's Office; 2017. Thai.
2. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The 12th national health development plan under the national economic and social development plan B.E.2017-2010. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
3. Anuwat S. Hospital Risk Management System. Hospital Quality Assurance and Development Institute; 2000.
4. Institute for Quality Assurance and Development. Nonthaburi Hospital Quality Assurance and Assessment Guide. 2015.
5. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Risk Management Manual. Information and Communication Technology Center. 2015.
6. Sora, J.S.& Neiva, V.F. (2004). hospital survey on patient safety culture. Retrieved July 31, 2019, from <http://www.ahrq.gov/qual/patientsafetyculture/usergd.htm>
7. Khon Kaen Hospital. Professional capacity at Khon Kaen Hospital. 2019
8. Khon Kaen Hospital. Khon Kaen Hospital Collaboration and Quality Development Center. 2019
9. Cohen J. Statistical power analysis for behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 1988.
10. Rattanaporn P, Chanaphol S. Leadership Soft Skills Affecting Nursing Service Quality Development of Registered Nurse at Community Hospital in Khon Kean Province. KKU Journal for Public Health Research, 2019; 12(1). 86-94. Thai.
11. Samroeng C, Suwan B. Social science research methodology. Khon Kaen: Department of sociology and anthropology, Faculty of humanities and social science, Khon Kaen University; 2004. Thai.
12. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.
13. Elifson, Kirk W. and Other. Fundamentals of Social Statistics . 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc. 19; 1990.
14. Nuttapol Y, Prachak B, Surachai P. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Research for Solving Health Problem of Public Health Officers at Sub District Health Promoting Hospitals In Khon Kaen Province. KKU Research Journal (GS), 2019; 19(1). 149 – 160. Thai.
15. Peerapong P, Prachak B, Makarapan J. Motivation and Success Factors in Consumers Protection Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Nongbualumphu Province. KKU Research Journal (GS), 2019; 19(3). 109 – 119. Thai.



16. Sumalin D, Prachak B. Motivation and Key Success Factors Affecting Thai Traditional Medicine Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals in Loei Province. *KKU Research Journal(GS)*,2019; 19(2). 166–179. Thai.
17. Karnwajee J, Prachak B. Risk Management of Professional Nurses at Community Hospital in Roi - Et Province. *KKU Research Journal (GS)*, 2019; 18(4). 167 – 178. Thai.
18. Phetsamorn P, Prachak B. Sub-District Health Service System Development Performance of the Directors at the Sub-District Health Promoting Hospitals, Nong Khai Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 2017; 10(3). 11-22. Thai.
19. Sunthorn B. Work Safety Behaviors of Nurse in Maharat Nakhon Ratchasima Hospital, Nakhon Ratchasima. *The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima* , 2014; 20(2). 89-92. Thai.
20. Jutharat C, Nichakarn S. Factors Influencing Nurses' Perceptions on Patient Safety Culture in The Community Hospitals, Phitsanulok Province. *Journal of Nursing and Health Sciences*, 2017; 11(3). 42-51. Thai.
21. Somporn H, Apinya J. Selected Factors Influencing Risk Management for Workplace Violence of Registered Nurses working at Regional Hospitals in the Northeast of Thailand. *Srinagarind Med J* 2019; 34(2). 190-197. Thai.
22. Nakarin P, Prachak B. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub District Health Promoting Hospitals, Nakhonratchasima Province. *KKU Res J (GS)*.2018; 18(2): 65-77. Thai.
23. Chollada A, Suwit U. Factor affect the risk management performance dental health technique of sub -district health promoting hospital ROI-ET Province. *Thai Dental Nurse Journal*, 2017; 27(2). 35-46. Thai.
24. Pongpat P, Prachak B. The Participation of Staff in Risk Safety Prevention in the Clinical Laboratory of the Faculty of Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand. *KKU Research Journal (GS)*, 2015; 15(3). 88 –100. Thai.
25. Sumonrat P. The Factors Influencing the Risk Management of Professional Nurses at Phutthamonthon Hospital in Nakhonpathom Province. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok*, 2017; 33(1). 130 –140. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.738***	< 0.001	สูง
1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	0.412***	< 0.001	ปานกลาง
2. การปฏิบัติตามกระบวนการบริหาร ความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	0.561***	< 0.001	ปานกลาง
3. กระบวนการบริหารความเปลี่ยนแปลง	0.703***	< 0.001	ปานกลาง
4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	0.684***	< 0.001	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากร มนุษย์	0.640***	< 0.001	ปานกลาง

***ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร	การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร	0.770***	< 0.001	สูง
1. วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ในระดับหน่วยงาน	0.668***	< 0.001	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ในระดับโรงพยาบาล	0.668***	< 0.001	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ด้านผลลัพธ์	0.695***	< 0.001	ปานกลาง

***ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 3 คำสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1.กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.291	0.290	4.14	< 0.001	0.703	0.494	0.490	-
2.วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับโรงพยาบาล	0.227	0.267	3.77	< 0.001	0.789	0.616	0.617	0.127
3.การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	0.216	0.238	3.40	0.001	0.813	0.660	0.652	0.038
4.วัฒนธรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน	0.179	0.189	2.67	0.008	0.823	0.678	0.668	0.019

ค่าคงที่ 0.148 , F =67.94 , p-value < 0.001, R =0.823 , R²=0.678 , R²adj = 0.668