

สุนทรียทักษะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ

Leadership Soft Skill and Key Success Factors Affecting the Risk Management of Sub-District Health Promoting Hospital Directors at Sisaket Province

คมพัชญ์ นนทร์ธีราษฎ์ (Kompatt Nonradeeratt)* ดร.สุรัชย์ พิมหา (Dr.Surachai Phimha)^{1**}

ดร.นพรัตน์ เสนาฮาด (Dr.Nopparatt Senahatt)** ดร.นครินทร์ ประสิทธิ์ (Dr.Nakarin Prasitt)**

(Received: March 5, 2023; Revised: May 13, 2023; Accepted: May 15, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุนทรียทักษะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด 117 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการศึกษาพบว่า ระดับสุนทรียทักษะผู้นำ และปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จการสร้าง ความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สุนทรียทักษะผู้นำทักษะในการสอนงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม และ สุนทรียทักษะผู้นำทักษะในการทำงานเป็นทีม มีผลและสามารถรวมพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 72.9 ($R^2=0.729$, $p\text{-value}<0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study leadership soft skills and key success factors affecting the risk management of sub-district health-promoting hospital directors in Sisaket Province, Thailand. Data were collected from the 117 populations of sub-district health-promoting hospital directors by questionnaire. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics with a significant level at 0.05. The results showed that the overall level of leadership soft skills and key success factors was high. The results factors included building understanding and cooperation, coaching, the executives at all levels have monitoring and supporting, and teamwork were affecting to the risk management of sub-district health-promoting hospital directors in Sisaket Province at 72.9 percentage ($R^2=0.729$, $p\text{-value}<0.001$).

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง สุนทรียทักษะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Keywords: Risk management, Leadership soft skills, Sub-district health promoting hospital directors

¹Corresponding author: suraphi@kku.ac.th

*นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

**อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Teacher, Department of Public Health Administration Health Promotion, Nutrition, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ รวมทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นแก่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” [1] ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนการขับเคลื่อนแนวคิดและนโยบายทางด้านสุขภาพ ให้สามารถบรรลุและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสุขภาพประชาชนไปสู่การมีสุขภาพดีและพึ่งพาตนเองทางสุขภาพได้อย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด [2]

ความเสี่ยงขององค์กร สามารถเกิดขึ้นจากบุคลากรในองค์กรทุกคน หรือจากเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นแล้วก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องมีและควรวางแผนให้มีการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การบริหารความเสี่ยงขององค์กร [3] และการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพเครือข่าย บริการปฐมภูมิ PCA ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานสำคัญ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารจัดการ 4) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) การให้บริการประชากรกลุ่มเป้าหมาย 6) การวิเคราะห์ปัญหาและการจัดการความรู้ 7) การบริการโดยทีมงานคุณภาพ 8) กระบวนการด้านระบบบริการ 9) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขของรัฐในระดับปฐมภูมิ การปฏิบัติงานในบทบาทผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กร การพัฒนาสุนทรียทักษะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า โดยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Soft Skills) คือ กลุ่มของทักษะที่ไม่ใช่ความรู้วิชาการหรือความสามารถทางด้านเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริมกระตุ้น ให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายองค์การ ประกอบด้วย 8 ทักษะ 1) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะในการสื่อสาร 3) ทักษะในการคิดริเริ่ม 4) ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ 5) ทักษะในการสอนงาน 6) ทักษะในการพัฒนาตนเอง 7) ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร และ 8) ทักษะในการนำเสนอ [4]

ทั้งนี้ การนำทักษะที่มีไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม 2) หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน 3) การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสมัครใจในการมีส่วนร่วม 4) การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 5) การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ และ 6) ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลแม่ข่าย [5]

จังหวัดศรีสะเกษ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดต้ององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษจำนวน 117 แห่ง [6] ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ต้องผ่านการประเมินคุณภาพสถานบริการสาธารณสุข (Primary Care Award : PCA) และเพื่อผ่านกระบวนการขึ้นทะเบียนสถานบริการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีการดำเนินงานหลากหลายมิติ ซึ่งอาจเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งก่อให้เกิดอุปสรรคที่ส่งผลดังต่อไปนี้คือ ความเสี่ยงในเรื่องการบริหารพัสดุทำให้เกิดความสิ้นเปลืองงบประมาณ ความเสี่ยงจากการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจนทำให้งานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดความไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติของผู้รับผิดชอบงาน ความเสี่ยงในการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจและต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะบ่อยครั้ง สิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา

ความเสี่ยงในการบริหารเวชภัณฑ์ยาส่งผลเกิดความไม่เพียงพอของยาและเวชภัณฑ์ และความเสี่ยงในการบันทึกข้อมูลโปรแกรมงานต่างๆที่ไม่ครบถ้วนถูกต้องซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณ [7] การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นกิจกรรมสำคัญของมาตรฐานคุณภาพที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในฐานะผู้บริหารองค์กร ที่จะต้องมีการดำเนินงานให้ครบทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสถานการณ์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสุนทรียทัศนะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อทราบข้อมูลสุนทรียทัศนะและปัจจัยแห่งความสำเร็จต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อให้กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาด้านทักษะที่จำเป็นและพัฒนาศักยภาพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด อีกทั้งบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการพัฒนาศักยภาพนักบริหารสาธารณสุขระดับต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยพัฒนาประสิทธิภาพระบบสนับสนุนการจัดบริการ อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. สุนทรียทัศนะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ
2. ระดับสุนทรียทัศนะผู้นำ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จและระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 117 คน [6] ผู้วิจัยจึงศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเกณฑ์คัดเข้าและเกณฑ์คัดออกเพื่อกำหนดคุณสมบัติประชากร ซึ่งเมื่อพิจารณาตามคุณสมบัติมีประชากรที่เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 112 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร และเครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามกระบวนการสร้างเครื่องมือ โดยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 125 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถามจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทัศนะผู้นำในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ มีคำถามจำนวน 40 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ มีคำถามจำนวน 30 ข้อ **ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ มีคำถามจำนวน 45 ข้อ โดยส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ [9] โดยมีการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ หากตอบระดับมากที่สุด 5 คะแนน ตอบระดับมาก 4 คะแนน ตอบระดับปานกลาง 3 คะแนน ตอบระดับน้อย 2 คะแนน และตอบระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน **ส่วนที่ 5** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ มีคำถามจำนวน 3 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้าน ความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 [10] จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช [11] ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านสุนทรียทักษะผู้นำ เท่ากับ 0.97 ด้านการปัจจัยแห่งความสำเร็จเท่ากับ 0.95 ด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา **คุณลักษณะส่วนบุคคล** ข้อมูลเชิงนับ : เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การได้รับการอบรม ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ข้อมูลต่อเนื่อง : อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน จำนวนครั้งในการอบรม ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) **ระดับสุนทรียทักษะผู้นำ ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จและระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ** กรณีมีข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) **ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ** เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางโดยวิธีพรรณนาแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. สถิติเชิงอนุมาน ข้อมูลที่มีการแจกแจงปกติใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนั้นจะวิเคราะห์โดยการนำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์จับคู่กับตัวแปรตามทีละตัว โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแบบ สองทิศทาง (Two-Tailed) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามการแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์ (r) [13]

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับสุนทรียทักษะ และระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ โดยนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ [12] ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30

หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง $r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565 เลขที่ HE652219 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2565 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2566 กรณีการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเอกสารข้อมูลรวมทั้งหนังสือแสดงความยินยอมโดยตรงถึงอาสาสมัครทางไปรษณีย์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์แล้วแจ้งแนวทางการสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่างได้ทราบเพื่อขอความร่วมมือ พร้อมใบยินยอมการให้ข้อมูลและนัดหมายวันทำการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.4 ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ร้อยละ 47.3 อายุเฉลี่ย 49.9 ปี ($\sigma=0.45$ ปี) อายุน้อยที่สุดคือ 27 ปี และอายุมากที่สุดคือ 60 ปี ส่วนมากมีสถานภาพคู่ ร้อยละ 82.1 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 60.7 รายได้เฉลี่ย 53,177.35 บาทต่อเดือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7,650.25 บาทต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.6 ระยะเวลาเฉลี่ย 10.40 ปี ($\sigma=7.67$ ปี) น้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 33 ปี ประวัติการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ส่วนมากไม่เคยได้รับการอบรม ร้อยละ 73.2 คน และส่วนมากได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ในรอบปีนั้น จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 83.3

2. ระดับสุนทรียทักษะผู้นำในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับสุนทรียทักษะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 ($\sigma=0.43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะทุกด้านอยู่ในระดับมาก และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 ($\sigma=0.44$) รองลงมาคือ ทักษะในการสอนงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 ($\sigma=0.51$) และทักษะความสามารถในการนำ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 ($\sigma=0.51$) ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะในการคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 ($\sigma=0.53$) และทักษะในการนำเสนอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 ($\sigma=0.55$)

3. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 ($\sigma=0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 ($\sigma=0.55$) รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงาน

สนับสนุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 ($\sigma = 0.59$) และการพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 ($\sigma = 0.59$)

4. ระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 ($\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการประชากรกลุ่มเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 ($\sigma = 0.54$) รองลงมาคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 ($\sigma = 0.47$) ลักษณะพื้นฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 ($\sigma = 0.46$) และกระบวนการด้านระบบบริการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 ($\sigma = 0.55$)

5. สุนทรียทักษะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ภาพรวมสุนทรียทักษะผู้นำ มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.794$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.764$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังตารางที่ 1-2

6. สุนทรียทักษะผู้นำและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ($p\text{-value} < 0.001$) สุนทรียทักษะผู้นำทักษะในการสอนงาน ($p\text{-value} = 0.001$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม ($p\text{-value} = 0.003$) และ สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ($p\text{-value} = 0.004$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 72.9

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.855 + (0.235) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ}) + (0.244) (\text{สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการสอนงาน}) + (0.143) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม}) + (0.185) (\text{สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีม})$ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สุนทรียทักษะผู้นำทักษะการสอนงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม สุนทรียทักษะผู้นำทักษะในการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เพิ่มขึ้น 0.235, 0.244, 0.143, และ 0.185 หน่วยตามลำดับ มีค่าคงที่ของการทำนายเท่ากับ 0.855 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีสามารถร่วมพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 72.9 ดังตารางที่ 3

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 112 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50.8 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การบริหารความเสี่ยง หมวดกระบวนการด้านระบบบริการ ร้อยละ 31.58 รองลงมาคือ สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 26.32 ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ร้อยละ 7.02 รองลงมาคือ สุนทรียทักษะผู้นำ ด้านทักษะในการสอนงาน และการบริหารความเสี่ยง หมวดการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หมวดการให้บริการประชากรกลุ่มเป้าหมาย และหมวดการวิเคราะห์ปัญหาและการจัดการความรู้ ร้อยละ 12.28 เท่ากันทั้ง 4 ด้าน

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ โดยการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง กับการบริหารจัดการภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำเป็นต้องมีการดำเนินการควบคู่กัน ด้วยบริบทของสถานบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพของประชาชนในระดับพื้นที่โดยตรง การสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติหรือผู้นาองค์กรเข้าใจในงานแล้ว การติดตามกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติก็มีความสำคัญ ซึ่งนอกจากผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องยั่งยืนของงานคุณภาพนั้นๆ ด้วย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สามารถร่วมพยานการทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุข [14] และด้วยเหตุจากความแตกต่างด้านบริบทพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จึงทำให้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ มีความสามารถในการพยานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [15-17]

สุนทรียทักษะผู้นำ ด้านทักษะในการสอนงานเป็นทักษะในการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร ในสถานบริการระดับปฐมภูมิที่มีบุคลากรจำนวนน้อย และแต่ละคนมีความรู้ความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพ ทักษะการสอนงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเนื่องจากองค์ความรู้เฉพาะสาขาส่วนใหญ่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่สามารถถ่ายทอดได้เอง จึงต้องอาศัยการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็นของวิชาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าสุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการสอนงาน สามารถร่วมพยานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [18-22] และด้วยเหตุจากความแตกต่างด้านบริบทพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จึงทำให้ปัจจัยสุนทรียทักษะผู้นำทักษะในการสอนงาน มีความสามารถในการพยานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่าสุนทรียทักษะผู้นำทักษะในการสอนงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [23-24]

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม ซึ่งเมื่อกล่าวถึงการดำเนินงานด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หากผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุน ทั้งในเรื่องของ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการต่างๆ รวมไปถึงการสื่อสารนโยบายการพัฒนากระบวนการสุขภาพที่มีความเข้าใจตรงกัน และชัดเจนทุกประเด็น เข้าใจง่าย นอกจากนี้แล้วบทบาทของผู้บริหารในองค์กรนั้น ยังจะต้องมีการกำกับดูแลการติดตามพัฒนาอย่างจริงจังตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ [5] ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามสามารถร่วมพยานการบริการความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งด้วยเหตุจากความแตกต่างด้านบริบทพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จึงทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม มีความสามารถในการพยานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตามไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [14-17, 25-26]

สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินงานหลากหลายมิติ ซึ่งบางแห่งมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในบทบาทของผู้นำองค์กร ต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับมติของกลุ่ม สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือในการทำงานกับสมาชิกขององค์กร รวมถึงการสร้างสามัคคีในการทำงานเป็นกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเคารพในทัศนคติ ความเชื่อที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสำคัญข้างต้น ทักษะในการทำงานเป็นทีมเป็นจึงมีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าสุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมพยานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [20,23-24] และด้วยเหตุจากความแตกต่างด้านบริบทพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จึงทำให้ปัจจัยสุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการพยานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ที่พบว่าสุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีมไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [18-19, 21-22]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกองสาธารณสุข ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมให้ทีมงานเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกองสาธารณสุข ควรกำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ โดยนำผลการประเมินมาจัดทำแผนปรับปรุงพัฒนาทักษะแก่บุคลากรตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกองสาธารณสุข ควรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามบริบทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรมีการศึกษาความแตกต่างของสุนทรียทักษะผู้นำในกลุ่มผู้บริหารในหน่วยบริการระดับอื่นๆ ตามขนาดของโรงพยาบาล หรือประสบการณ์การทำงานของผู้อำนวยการ
4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะผู้นำกับปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง
5. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะผู้นำกับความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งสามารถช่วยในการปรับปรุงแนวทางการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น กองสาธารณสุของค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

1. Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health Ministry of Public Health. Annual Government Action Plan Fiscal Year 2021. Nonthaburi: Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health; 2020.
2. Office of the Civil Service Commission. Handbook for Determination of Competency in the civil service specific Competency manual according to nature work: Pra-Chum Chang; 2010. Thai
3. Institute of Internal Auditors Thailand, The Stock Exchange of Thailand. Integrated enterprise risk management framework. Bangkok: Amarin Printing and Publishing; 2008. Thai.
4. Crosbie R. Learning the soft skills of leadership. Ind Commer Train. 2005; 37(1): 45–51.
5. Supawong C, Chunharat S, KaraLert LD, Sriwanichakorn S, Wechsuntranon K. Manual of the tambon health promoting hospitals service. Bangkok: War Veterans Organization of Thailand Press; 2009. Thai.
6. Sisaket Provincial Administrative Organization. Records of delivery of the transfer of missions of the 60th Anniversary Nawaminthachinai Health Center, Sub-District Health Promotion Hospital to Sisaket Provincial Administrative Organization: According to the Act on Establishing Plans and Procedures for Decentralization of Powers to Local Administrative Organizations B.E. 2565 [Internet] 2022 [cited 2022 Jun 10]. Available from: <https://pao-sisaket.go.th/> Thai.
7. Sisaket Provincial Public Health Office. Summary of government inspection and supervision work in Health Area 10 Round 2, 2022. Sisaket: Sisaket Provincial Public Health Office; 2022. Thai.



8. Charoenkhun S, Sriruecha C. Leadership soft skills affecting performance for competencies achievement of sub-district health promoting hospital directors in Khon Kaen Province. *KKU J Public Health Res.* 2020; 13(3): 69–77. Thai
9. Likert R. *Attitude theory and measurement.* New York: John Wiley & Sons; 1967.
10. Srisa-Ard B. *Introduction to research.* Bangkok: Suweeriyasarn; 2010. Thai.
11. Kitpreedasutsut B. *Research methodology in social sciences.* Bangkok: Chamchuri Products; 2008. Thai.
12. Chantrasuwan S, Buathuan S. *Research methodology in social sciences.* Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
13. Elifson KW, Runyon RP, Haber A. *Fundamentals of social statistics.* 2nd ed. New York: McGraw-Hill. 2017.
14. Yotha N, Bouphan P, Phimha S. 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 Res J (GS).* 2019; 19(1): 149–160. Thai.
15. Promree N, Bouphan P. Critical success factors and organizational support affecting the job performance of medical record technician in Community Hospitals Public Health Region 7. *KKU Res J (GS).* 2021; 21(2): 179–191. Thai.
16. Changsri N, Bouphan P. Critical success factors and organizational climate affecting the quality of working life of public health technical officers at sub-district health promoting hospitals in Sakon Nakhon province. *KKU Res J (GS).* 2021; 21(2): 166–178. Thai.
17. Puttamonsing P, Bouphan P, Apipalakul C. Key success factors and organizational support affecting the star health promoting hospital of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Buriram province. *KKU Res J (GS).* 2019; 19(3): 120–130. Thai.
18. Deeponkrang N, Bouphan P, Phimha S. Leadership soft skills and organizational climate affecting the performance of dentists at community hospitals in Nakhon Ratchasima province. *KKU Res J (GS).* 2020; 20(2): 72–83. Thai.
19. Aunthakot K, Bouphan P, Phimha S. Key success factors and leadership soft skills to the project evaluation of sub-district health promoting hospital directors in Kalasin province. *KKU J Public Health Res.* 2019; 12(2): 7–18. Thai.
20. Changmai M, Chanaphol Sriruecha. Personal attributes and leadership soft skills affecting the performance under the standard practice of the sub-district health promoting hospital directors in Khon Kaen province. *KKU J Public Health Res.* 2018; 11(4): 65–72. Thai.
21. Benchawanit K, Apipalakul C. Soft skills for leadership affecting the project control by sub-district health promoting hospital director, Kalasin province. *Community Health Dev Q Khon Kaen Univ.* 2017; 5(4): 569–588. Thai.
22. Khottha K, Sriruecha C. Leadership Soft Skills of Assistant District Health Officers as a Factor in the Performance in Achievement Motivation (8th Health Region). *South Coll Netw J Nurs Public Health.* 2017; 4: 273–291. Thai.

23. Boonkhan T, Buaphan P, Aphipalakul C. Personal characteristics and soft skills of leadership affecting the dood
dovernance performance at sub-district health promoting hospital directors in Udonthani province. KKU Res J
(GS). 2019; 19(3): 142–153. Thai.
24. Prachagool R, Sriruecha C. Leadership soft skills affecting nursing service quality development ofregistered nurse
at community hospital in Khon Kean province. KKU J Public Health Res. 2019; 12(1): 86–94. Thai.
25. Phoosod P, Bouphan P, Jutarasaga M. Motivation and success factors in consumers protection performance of
health personnel at sub-district health promoting hospitals in Nongbualumphu province. KKU Res J (GS). 2019;
19(3): 109–119. Thai.
26. Chayngam T, Bouphan P, Phimha S. Organizational climate and critical success factors affecting performanceof
family care team at sub-district level in Nongbua Lamphu province. KKU Res J (GS). 2018; 18(3): 124–135. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียทักษะผู้นำกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

สุนทรียทักษะผู้นำ	การบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ		
	เพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทักษะผู้นำ	0.794***	<0.001	สูง
1. ทักษะในการพัฒนาตนเอง	0.612***	<0.001	ปานกลาง
2. ทักษะความสามารถในการนำ	0.657***	<0.001	ปานกลาง
3. ทักษะในการคิดริเริ่ม	0.625***	<0.001	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม	0.695***	<0.001	ปานกลาง
5. ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร	0.673***	<0.001	ปานกลาง
6. ทักษะการติดต่อสื่อสาร	0.734***	<0.001	สูง
7. ทักษะในการสอนงาน	0.746***	<0.001	สูง
8. ทักษะในการนำเสนอ	0.660***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	การบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.764***	<0.001	สูง
1. ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนและติดตาม	0.613***	<0.001	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนทุกระดับมีแผนงานสนับสนุน	0.677***	<0.001	ปานกลาง
3. การลงมือปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความพร้อมและสนใจในการมีส่วนร่วม	0.632***	<0.001	ปานกลาง
4. การสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.747***	<0.001	สูง
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ของสถานบริการ	0.685***	<0.001	ปานกลาง
6. ความเชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับทีมแม่ข่าย	0.638***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของการบริหารความเสี่ยงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	B	Beta	T	P - value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างความเข้าใจและ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ	0.235	0.302	3.903	<0.001	0.747	0.558	0.554	-
2. สนทริยักกะษะผู้นำักกะษะ ในการสอนงาน	0.244	0.292	3.549	0.001	0.830	0.688	0.683	0.130
3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับให้การ สนับสนุนและติดตาม	0.143	0.203	3.054	0.003	0.841	0.707	0.699	0.019
4. สนทริยักกะษะผู้นำ ักกะษะ ในการทำงานเป็นทีม	0.185	0.232	2.961	0.004	0.854	0.729	0.719	0.022

ค่าคงที่ 0.855, F = 72.108, p-value<0.001, R = 0.854, R² = 0.729, R²adj = 0.719, R²change= 0.022