

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) กับการจัดการความเสี่ยง ในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

THE RELATIONSHIPS BETWEEN SOFT SKILLS AND RISK MANAGEMENT IN GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER

ตรีรัตน์ พรหมพลูย์, อภิรติ พูลสวัสดิ์, นันทพร จิตร์เพ็ชร, วริศรา อินทรแสน*, วินัย ชุมพล, อนุกูล คำโมนะ
Treerat Promplui, Apirath Phulsawat, Nanthorn Jitetch, Warisara Intharasaen, Winai Chumpol, Anukool Khammona*

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
Golden Jubilee Medical Center, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University.

*Corresponding author, e-mail: warisara.int@mahidol.edu

Received: 3 February 2023; **Revised:** 10 July 2023; **Accepted:** 25 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก 2) ศึกษาการจัดการความเสี่ยงศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills กับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 285 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแยกตามหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับทักษะ Soft Skills ของบุคลากร ส่วนที่ 3 ระดับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง กรกฎาคม 2565 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ลำดับที่สเปียร์แมน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง และพบว่าด้านจริยธรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ 2) ระดับการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ด้านการระบุน้ำมีความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง และประเมินผลการจัดการความเสี่ยงตามลำดับ 3) ทักษะ Soft Skills ของบุคลากรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ทักษะซอฟต์แวร์; การจัดการความเสี่ยง; ความเสี่ยงในโรงพยาบาล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the Soft Skills level of Golden Jubilee Medical Center of Mahidol University 2) to study the level of risk management of Golden Jubilee Medical Center 3) The relationships between Soft Skills and risk management of Golden Jubilee Medical Center. The sample was 285 personnel working in the Golden Jubilee Medical Center. Faculty of Medicine Siriraj Hospital. Sample were randomly selected by stratified random sampling. The study instrument was questionnaire, divided into 3 parts. 1) Personal characteristics. 2) Personnel Soft Skills level 3) Risk management level of Golden Jubilee Medical Center. Personnel data were collected from May to July 2022 and analyzed by percentage, mean, standard deviation and Spearman's correlation. The results of the research were as follow: 1) The soft skills level of Golden Jubilee Medical Center personnel overall was high level that ethics skill has the highest level Followed by lifelong learning and ability to adapt respectively. 2) The level of risk management of Golden Jubilee Medical Center was high. In term identification, it was the highest level. Followed by risk management. assess the risk and evaluate the results of risk management respectively. 3) Soft Skills of Golden Jubilee Medical Center personnel was a positive correlation with risk management of the Golden Jubilee Medical Center that statistical significance level of 0.05.

Keywords: Soft Skills; Risk Management; Hospital Risk Management

บทนำ

ในช่วงศตวรรษที่ 21 การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความไม่แน่นอนของปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งการแข่งขันในระดับสูง จึงมีความท้าทายอย่างมากในการดำเนินองค์กร ให้สามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรหรือหน่วยงานจะสามารถขับเคลื่อนหรือเติบโตขึ้นได้ ปัจจัยที่สำคัญคือการคุณภาพของบุคลากร องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายที่องค์กรกำหนด [1] ได้ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และจัดให้มีการพัฒนาหรือส่งเสริมทักษะความสามารถของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล [2]

ทักษะของบุคลากรในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ Hard Skills และ Soft Skills โดยส่วนแรกทักษะ Hard Skills คือความรู้ทางด้านวิชาการ ความรู้ในสายงานปฏิบัติของแต่ละหน้าที่ สามารถเพิ่มพูนทักษะได้จากประสบการณ์ ทั้งนี้การฝึกอบรมตามลักษณะงานการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลให้การจัดการภายในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ [3] ส่วนทักษะส่วนที่สอง Soft Skills ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เป็นทักษะด้านอารมณ์และทักษะด้านสังคม ทักษะที่ทำให้เกิดการจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสม เกิดการสื่อสารประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความประทับใจและสร้างผลที่ดีต่อการพัฒนาความรู้ในบทบาทหน้าที่ [4]

จากความสำคัญของทักษะทั้งสองด้าน ทำให้องค์กรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้รับบริการ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในทักษะทั้งสองด้านควบคู่กัน เช่นเดียว ศูนย์การแพทย์

กาญจนานิกเชกที่มุ่งเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิชั้นเลิศของประเทศ โดยสร้างความเป็นเลิศทางการแพทย์ เป็นองค์กรที่การบริหารจัดการเป็นเลิศ ใช้การจัดการความเสี่ยงขององค์กรเพื่อสร้างความปลอดภัยต่อผู้ป่วยและบุคลากร ตั้งเป้าหมายการจัดการความเสี่ยงเป็นแบบทั่วทั้งองค์กร การจัดการความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรที่ทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความเสี่ยง สามารถระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลรายงานความเสี่ยง [5] ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการความเสี่ยง ทั้งในส่วนของ Hard Skills และ Soft Skills เพื่อบุคลากรทุกคนจะได้มีส่วนร่วมมีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของศูนย์การแพทย์กาญจนานิกเชกจะมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยง องค์กรต้องให้ความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการความเสี่ยงให้กับบุคลากร ซึ่งนั่นหมายถึงความรู้ทางเทคนิค Hard Skills [6] ส่วน Soft Skills จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 85 ของความสำเร็จในงานมาจาก Soft Skills และร้อยละ 15 เท่านั้นที่มาจาก Hard Skills [7] และยิ่งไปกว่านั้นบุคลากรที่จะสามารถพัฒนาความสามารถและเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีความรู้ทางเทคนิคเกี่ยวกับงานเฉพาะทางเพียงอย่างเดียว ยังต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการอีกด้วย [8] ดังนั้นการส่งเสริม Soft Skills จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้การจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนานิกเชกสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

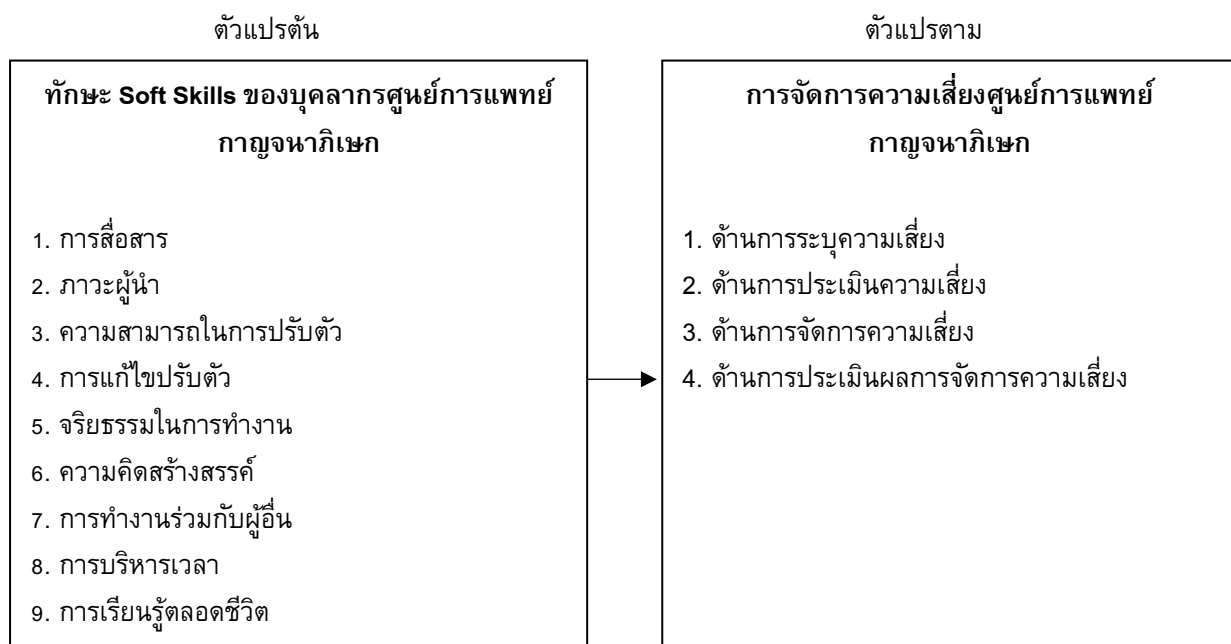
จากการศึกษาทักษะ Soft Skills ที่มีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กรมีอยู่หลากหลายทักษะ โดยแนวคิดของ รัตนะวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก้องทรัพย์ ทองคำ กล่าวว่าในช่วงศตวรรษที่ 21 Soft Skills ที่มีความสำคัญประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม จริยธรรมในการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารเวลา ทักษะภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะของบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อองค์กร [9] Soft Skills มีความสำคัญช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการด้วยบรรยากาศที่ดี ระหว่างบุคลากรและหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลทำให้เกิดความราบรื่น ลดความขัดแย้ง องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย [10]

ศูนย์การแพทย์กาญจนานิกเชกได้กำหนดยุทธศาสตร์มุ่งความเป็นเลิศด้านการแพทย์ พัฒนาสนับสนุนด้านการเรียนการสอน วิจัยและบริการ รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ ทั้งนี้จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ บุคลากรต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งด้านเทคนิคเกี่ยวกับงานและทักษะการบริหารจัดการ ด้วยเหตุนี้ทักษะการทำงานของบุคลากรจึงมีความจำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นอย่างมาก

ดังนั้นการศึกษานี้จึงสนใจ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนานิกเชก ที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความเสี่ยง ซึ่งทำให้ทราบถึงระดับ Soft Skills ของบุคลากรที่ควรได้รับการส่งเสริม เพื่อให้เกิดการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนานิกเชก ส่งผลขับเคลื่อนให้ศูนย์การแพทย์กาญจนานิกเชกสามารถเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิชั้นเลิศของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนการวิจัย แนวคิดและทฤษฎี สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาตามแนวคิดของ รัตนะวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก้องทรัพย์ ทองคำ แบ่งได้เป็น Soft Skills 9 ด้านคือ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความสามารถในการปรับตัว การแก้ไขปัญหา จริยธรรมในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารเวลา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นขององค์กรในช่วงเวลาศตวรรษที่ 21 ในบริบทของประเทศไทย [8] การจัดการความเสี่ยงองค์กร ตามแนวคิดของมงคล กิตติวุฒิไกร และมนัสดา ชัยสวณียากรณ์ แบ่งกระบวนการจัดการความเสี่ยงเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง [5] กรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะ Soft skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills ของบุคลากรกับการจัดการความเสี่ยง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills กับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังนี้ 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทักษะซอฟต์แวร์ Soft Skills และทฤษฎีการจัดการความเสี่ยงขององค์กร 2) ขอบเขตด้านประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 285 คน 3) ขอบเขตด้านระยะเวลาและการเก็บข้อมูล ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม - 31 กรกฎาคม 2565 4) ขอบเขตด้านพื้นที่ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

1. ศึกษาข้อมูลจากบทความ งานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะ Soft Skills การจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

2. กำหนดกลุ่มประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกให้บริการผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างน้อย 6 เดือน (ข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565) มีจำนวนทั้งหมด 980 คน กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ทาโร่ ยามาเน่ [11] ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 285 คน โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรแต่ละหน่วยงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนหน่วยงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

หน่วยงาน/ฝ่าย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
งานกายภาพบำบัด	29	8
งานการคลัง	55	16
งานการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	7	2
งานกิจกรรมบำบัด	10	3
งานทรัพยากรบุคคล	13	4
งานบริการผ้า	3	1
งานบริหารทั่วไป	16	5
งานแผนและพัฒนาคุณภาพ	12	3
งานพัสดุ	16	5
งานเภสัชกรรม	30	9
งานโภชนาการ	15	4
งานรังสีเทคนิค	13	4
งานวิศวกรรมบริการ	22	6
งานเวชระเบียน	25	7
งานเวชสารสนเทศ	15	4
งานสื่อสารองค์กร	14	4
งานโสตทัศนูปกรณ์	8	2
งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ	20	6
ฝ่ายการพยาบาล	486	141
ฝ่ายการแพทย์	171	50
รวม	890	285

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาข้อมูลจาก บทความ งานวิจัยทางวิชาการ เอกสารทางราชการ เพื่อประกอบเนื้อหา ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะ Soft Skills การจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เพื่อสร้างแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะ Soft Skills ของบุคลากร ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยในตอนที่ 2 และ 3 ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบการวัดประมาณค่า (Likert Scale)

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจเครื่องมือแบบสอบถามงานวิจัยจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยด้วยการทำ Index of Item-Objective Congruence (IOC) โดยใช้ข้อคำถามที่นำมาใช้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ในส่วนข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 พิจารณาปรับแก้ไขหรือตัดทิ้ง [12]

3.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือ (Reliability) ทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล หาค่าความสอดคล้องภายในด้วยค่า Cronbach's Alpha ทั้ง 3 ส่วนพบว่าข้อคำถามทั้งหมด ข้อคำถามส่วนทักษะ Soft Skills และข้อคำถามการความเสี่ยงขององค์กร มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.990, 0.987 และ 0.983 ตามลำดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น [13] และข้อคำถามที่ใช้มีค่า Corrected Item-Total Correlation มากกว่า 0.2 ทุกข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จากแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและผ่านทางออนไลน์

5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเอกสารรับรองหมายเลข COA no. Si 348/2022 ผู้เข้าร่วมสามารถยกเลิกการทำแบบสอบถาม โดยจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนใช้รหัสแทนชื่อสกุลจริงไม่เปิดเผยข้อมูลให้เกิดความเสียหายหรือสืบค้นถึงผู้ให้ข้อมูล และเก็บข้อมูลเป็นความลับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 แปลค่าระดับทักษะ Soft Skills และระดับการจัดการความเสี่ยง วิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลระดับการวัดคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 คือความเห็นในระดับสูงมาก 3.50-4.49 คือ ความเห็นในระดับสูง 2.50-3.49 คือ ความเห็นในระดับปานกลาง 1.50-2.49 คือความเห็นในระดับต่ำ 1.00-1.49 คือ ความเห็นในระดับต่ำมาก [14]

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills กับการจัดการความเสี่ยง กรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติใช้สถิติสหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) [15] โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ สูงกว่า 0.90 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก 0.70-0.90 แสดงถึงมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก) 0.30-0.70 ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง น้อยกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง [14]

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 285 คน เป็นเพศหญิง 239 คน (ร้อยละ 83.9) เพศชาย 46 คน (ร้อยละ 16.1) ช่วงอายุ 20-31 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 22.8) ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 138 คน (ร้อยละ 48.4) ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 24.2) ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.6) การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 21.8) ปริญญาตรี จำนวน 183 คน (ร้อยละ 64.2) หลังปริญญาตรี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 14.0) ทำงานมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ป่วย จำนวน 201 คน (ร้อยละ 70.5) ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย จำนวน 84 คน (ร้อยละ 29.5) อยู่ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 254 คน (ร้อยละ 89.1) ตำแหน่งหัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วย จำนวน 28 คน (ร้อยละ 9.8) ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.1) ระยะเวลาทำงานในพื้นที่หรือหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 8.1) 1-5 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 35.8) 6-10 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 27.7) 11-15 ปี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 23.5) มากกว่า 15 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 4.9) เคยดำรงตำแหน่งคณะกรรมการเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพองค์กร จำนวน 84 คน (ร้อยละ 29.5) ไม่เคยดำรงตำแหน่งคณะกรรมการเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพองค์กร จำนวน 201 คน (ร้อยละ 70.5) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 112 คน (ร้อยละ 39.3) ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 173 คน (ร้อยละ 60.7) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการ

ความเสี่ยงโรงพยาบาล จำนวน 135 คน (ร้อยละ 47.4) ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง
โรงพยาบาล จำนวน 150 คน (ร้อยละ 52.6) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่
ประสบการณ์ทำงาน หน่วยที่สังกัด การได้รับความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร (n=285)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	239	83.9
ชาย	46	16.1
ช่วงอายุ		
20-30 ปี	65	22.8
31-40 ปี	138	48.4
41-50 ปี	69	24.2
51-60 ปี	13	4.6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	21.8
ปริญญาตรี	183	64.2
หลังปริญญาตรี	40	14.0
ปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้ป่วย		
ใช่	201	70.5
ไม่ใช่	84	29.5
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ผู้ปฏิบัติงาน	254	89.1
หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วย	28	9.8
ผู้บริหาร	3	1.1
ระยะเวลาทำงานในพื้นที่ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	23	8.1
1-5 ปี	102	35.8
6-10 ปี	79	27.7
11-15 ปี	67	23.5
มากกว่า 15 ปี	14	4.9
เคยดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพองค์กร		
เคย	84	29.5
ไม่เคย	201	70.5
เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล		
เคย	112	39.3
ไม่เคย	173	60.7

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงโรงพยาบาล		
เคย	135	47.4
ไม่เคย	150	52.6

ตอนที่ 2 ระดับทักษะ Soft Skills และระดับการจัดการความเสี่ยงศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.67) จากข้อมูลพบว่า ด้านจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถในการปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร การบริหารเวลา ภาวะผู้นำ และการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับทักษะ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก (n=285)

ทักษะ Soft Skills	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การสื่อสาร	3.86	0.63	สูง
2. ภาวะผู้นำ	3.71	0.62	สูง
3. ความสามารถในการปรับตัว	3.98	0.64	สูง
4. การแก้ไขปัญหา	3.71	0.64	สูง
5. จริยธรรมในการทำงาน	4.25	0.62	สูง
6. ความคิดสร้างสรรค์	3.91	0.68	สูง
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.94	0.61	สูง
8. การบริหารเวลา	3.86	0.66	สูง
9. การเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.13	0.70	สูง
ภาพรวม	3.92	0.67	สูง

ตอนที่ 3 จากการศึกษาค้นคว้า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการจัดการความเสี่ยงศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก พบว่าระดับการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.70) พบว่าด้านการระบุความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือการจัดการความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง และการประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่มีต่อการจัดการความเสี่ยง (n=285)

ระดับการจัดการความเสี่ยง ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การระบุความเสี่ยง	3.71	0.69	สูง
2. การประเมินความเสี่ยง	3.64	0.68	สูง
3. การจัดการความเสี่ยง	3.70	0.67	สูง
4. การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง	3.48	0.76	ปานกลาง
ภาพรวม	3.65	0.70	สูง

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills และการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก พบว่าระดับทักษะ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกไปทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากถึงสูง มีค่า Correlation Coefficient (r) เท่ากับ 0.691 และค่า p-value (p) น้อยกว่า 0.001 และในแต่ละทักษะ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมีความสัมพันธ์กับระดับการจัดการความเสี่ยงของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกไปทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ Soft Skills และการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก (n=285)

ทักษะ Soft Skills	การมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากร ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก		
	Correlation Coefficient (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสื่อสาร	.520**	< 0.001	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำ	.476**	< 0.001	ปานกลาง
3. ความสามารถในการปรับตัว	.519**	< 0.001	ปานกลาง
4. การแก้ไขปัญหา	.662**	< 0.001	สูง
5. จริยธรรมในการทำงาน	.521**	< 0.001	ปานกลาง
6. ความคิดสร้างสรรค์	.621**	< 0.001	สูง
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	.668**	< 0.001	สูง
8. การบริหารเวลา	.571**	< 0.001	ปานกลาง
9. การเรียนรู้ตลอดชีวิต	.154**	0.009	ต่ำมาก
ภาพรวม	.691**	< 0.001	สูง

ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ระดับ Soft Skills ของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับสูง ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจริยธรรมในการทำงาน รองลงมาคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถในการปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารเวลา การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ทั้งนี้จากบริบทการทำงานในสถานพยาบาลบุคลากรส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพ ปฏิบัติงานภายใต้จริยธรรมวิชาชีพ จึงส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับการทำงานในทุกขั้นตอนมากที่สุด โดยเฉพาะการจัดการความเสี่ยงที่มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ดังนั้นจริยธรรมในการทำงานจึงเป็นค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัด [16]

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ภายใต้สังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดค่านิยมวัฒนธรรมศิริราช SIRIRAJ Culture เรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใสมีคุณธรรม คิดสร้างสรรค์ ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา นึกถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ซึ่งคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเสนอให้ทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ หล่อหลอมจนเป็นรากฐานที่สำคัญเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า Soft Skills มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงาน กระบวนการทำงานในองค์กร โดยบุคลากรต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง ดังนั้นการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรจะมีเกี่ยวข้องกับ Soft Skills ที่องค์กรเล็งเห็นว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญของบุคลากร ที่จะส่งผลให้หน่วยงาน องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้ [17]

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการจัดการความเสี่ยงศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยในการระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือการจัดการความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการประเมินผลการจัดการความเสี่ยงตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดการความเสี่ยงเป็นเรื่องปกติในการทำงาน [18] เนื่องด้วยศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกกำหนดนโยบายให้การจัดการความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในการมีส่วนร่วมกับขั้นตอนการจัดการความเสี่ยง ทั้งนี้จุดเน้นที่ทุกคนบทบาทคือการค้นหาและระบุความเสี่ยง ผ่านการส่งเสริมวัฒนธรรมการรายงาน (Reporting Culture) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมมากที่สุด การระบุความเสี่ยงเป็นขั้นตอนการระดมความคิด บุคลากรทุกคนช่วยกันค้นหาความเสี่ยงที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งแบบ Top-down และแบบ Bottom-up [19] อีกทั้งยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงในองค์กร คือการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Soft Skills ของบุคลากร ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่จะส่งผลให้เกิดการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย [20] ในด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์กับการจัดการความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญในระดับต่ำ อธิบายได้ว่าการจัดการความเสี่ยงถือเป็นเครื่องมือการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการหนึ่ง ที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้ การพัฒนาของบุคลากรจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมากขึ้น และการเรียนรู้สำหรับการทำงานจำเป็นต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการทำงานของบุคคล ซึ่งพบกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย หน้าที่ในแต่ละช่วงอายุ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน คุณสมบัติการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความเสี่ยงในองค์กรด้วยเช่นกัน [21]

ดังนั้นจากการศึกษาพบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนา Soft Skills ของบุคลากร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สามารถทำให้การจัดการความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำทั้งการระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ส่งผลให้องค์กรดำเนินการได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับ Soft Skills ทั้ง 9 ด้าน องค์กรสามารถพัฒนาผ่านการกำหนดทักษะ

พฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เป็นวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบความคาดหวังขององค์กร และร่วมกันพัฒนาพฤติกรรมการทำงานทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. เสนอนำการวิจัยสู่การปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาบุคลากรด้าน Soft Skills
2. เสนอการพัฒนาบุคลากรด้าน Soft Skills เชิงนโยบายโดยผู้บริหารมีส่วนร่วม
3. ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดดังกล่าว เพื่อเรียนรู้ปรับเปลี่ยนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือรูปแบบการดำเนินการ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สุพรรณิการ์ ชนะนิล, วิภา ชัยสวัสดิ์, พันธุ์ทิพา คนฉลาด, และปิยะธิดา ชนะพันธ์. (2563). การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills ด้านบุคลิกภาพและศิลปะการพูดของนักศึกษาครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 12(1), 19-36.
- [2] มงคล อินตา. (2562). Soft Skills: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 20(1), 155-169.
- [3] Vasanthakumarai, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72.
- [4] Susan, A. D., and Julia, I. E. (2019). Soft skills needed for the 21st century workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17-32.
- [5] มงคล กิตติภูมิไกร, และมนัสดา ชัยสวณียากรณ์. (2558). ผลกระทบของการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดมุกดาหาร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 105-118.
- [6] ตรีรัตน์ พรหมพลย์, วินัย ชุมพล, อนุกุล คำโมนะ, และวิศรา อินทรแสน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความเสี่ยงของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 15(30), 14-25.
- [7] Mousumi, D. P., and Manisha, P. (2018). Soft skills and its application in work place. *International Journal of Computational Engineering Research*, 8(2), 61-67.
- [8] Hill, L. A. (2003), *Becoming a manager: How new managers master the challenges of leadership* (2nd ed.). Boston: Harvard Business School Press.
- [9] รัตน์วัชร เพ็ญรัตน์หิรัญ, และก่องทรัพย์ ทองคำ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยไร่ไพพรรณี*, 15(1), 59-69.
- [10] ศิริมา พนาภินันท์, และทัศนัย เพ็ญสิทธิ์. (2564). Soft Skills ที่มีความจำเป็นสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารศิลปปริทัศน์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 9(2), 108-112.
- [11] Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- [12] ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(18), 375-395.
- [13] อารยา องค์เอี่ยม, และพงศ์ธรา วิจิตเวชไพศาล. (2561). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. *วิสัยทัศน์สาร*, 44(1), 36-42.

- [14] สมมิตร สิงห์ใจ, นิตยา เพ็ญศิริธนา, และพาณี สีตกะลิน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
เชียงใหม่. *วารสารพยาบาลสาร*, 43(5), 162-172.
- [15] Hauke, J., and Kossowski, T. (2011). Compare of values of pearson's and Spearman's correlation
coefficient on the same sets of data. *Quaestiones Geographicae*, 30(2), 87-93.
- [16] ชลธิชา โกชนกิจ. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ [วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [17] สุมัทธมา ปารัตน์มัตย์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ
พนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [18] ขวลา ละวาทิน. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิจัยและ
พัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 61-69.
- [19] เฉลิมชาติ ธีระวิริยะ. (2559). การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 10(3), 44-54.
- [20] นุชศรินทร์ แพงมา, และพีระพงษ์ บุญสวัสดิ์กุลชัย. (2562). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำ
นโยบายการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาลไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น
โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 7 กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 37(2),
16-24.
- [21] ศักรินทร์ ชนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. *วารสาร AsL-NUR บัณฑิต*, 14(26), 159-175.