

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาล
ตำบลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

**The relationship between risk factors and performance
efficiency of local government officers: A case study of
Subdistrict Municipality in Bang Nam Prio District,
Chachoengsao Province**

สโรช บุญพันธ์¹ & ชินวัตร เชื้อสระคู²

Sroth Boonpan & Chinnawat Chueasraku

Corresponding author: chinnawat.c@msu.ac.th

Received: 14/12/66 Revised: 22/12/66 Accepted: 22/12/66

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งหมด 6 องค์กร ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จำนวน

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งหมด 229 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 146 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มสถานที่ทำงานตามสัดส่วน โดยมีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้านนโยบาย กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 มิติ ได้แก่ ความรวดเร็ว(เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคุ้มค่าของทรัพยากร และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน และปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านความเสี่ยง, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

Abstract

Study of the relationship between risk factors and performance efficiency of local government officers: A case study of Bang Nam Prio District, Chachoengsao Province. The total of 6 organizations including Bang Nam Prio, Don Chim Phli, Bang Khanak, Sala Daeng, Don Ko Ka, and Khlong Saen Saep Subdistrict Municipality, have a total of 229 people. The samples used in quantitative research were 146 people. The main aim is to study the relationship between 5 dimensions of risk factors: strategic, financial, and operational legal/regulatory aspects, policy aspects, and 4 dimensions of operational efficiency: speed (work time), work quantity, work quality, and value of resources. and study recommendations regarding risk factors and operational efficiency of personnel who work in Bang Nam Prio District Municipality. Analysis of multiple regression coefficients of variables based on personnel performance in 4 areas and 5 dimensions of risk factor variables, statistical significance level at .05 level. The research results found that operational risk factors and policy risk factors significantly influence personnel performance. Strategic risk factors financial risk factors and legal/regulatory risk factors have no influence on personnel performance.

Keywords: Risk factors, Operational efficiency, Relationships between factors

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ รู้จักใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่น ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือการมีความรู้ในการนำสติปัญญามาใช้วางแผน และตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผน แต่มักจะเกิดความผิดพลาดเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ การทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีระบบงานซับซ้อน อาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ทั้งในแง่ของความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์โดยไม่ตั้งใจ หรือขาดระบบการควบคุมภายในระบบงานผิด กระบวนการปฏิบัติงานผิด ปัจจัยต่อไปนี้เป็นส่วนส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงแก่องค์กรทั้งสิ้นเพราะว่ามันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในรูปแบบของตัวเงิน ในรูปของค่าใช้จ่าย เกิดการสูญเสีย หรือ อาจจะเป็นรูปของภาพลักษณ์องค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ทรัพย์สินของหน่วยงานสูญหาย ประกอบกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการบริหารการดำเนินงานอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอนที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะนำไปสู่ความสูญเสีย ถ้าไม่สามารถบริหารจัดการได้ทันดังนั้นการบริหารความเสี่ยง จึงเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่จะส่งผลเสียหายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติโดยคณะกรรมการผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กร (วรรณวิภา จันท์หอมกุล ,2559)

การยกระดับความสามารถของบุคลากรและประสิทธิภาพของการบริหารภาครัฐให้มีคุณภาพมาตรฐาน ทัดเทียมกับระดับนานาชาติและเป็นสากล และเสริมสร้างให้บุคลากรในส่วนราชการมีการบริหารที่มุ่งให้องค์กรมีสมรรถนะสูง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถเรียนรู้ คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความท้าทาย และการนำความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะสามารถช่วยเป็นภูมิคุ้มกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรจะมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากความเสี่ยงเป็นเรื่องของอนาคตอย่างมีเหตุผล และหาทางป้องกันความเสียหายในการทำงานแต่ละขั้นตอนนี้ล่วงหน้า หากเกิดความเสียหายขึ้นที่จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำความเสี่ยงมาใช้อย่างนั้นการนำกระบวนการความเสี่ยงมาช่วยเสริมร่วมกับการทำงาน จะช่วยให้ภาระงานที่ปฏิบัติการอยู่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหายและปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร (เพ็ญศรี คำกลั่น, 2561)

อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่ทั้งหมด 498.65 ตร.กม. ประชากรทั้งหมด 89,477 คน (ปี พ.ศ.2565) เป็น 1 ใน 11 อำเภอของจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีขนาดเล็กแต่ระบบการคมนาคมผ่านพื้นที่ชุมทางรถไฟเป็นศูนย์กลางหลักในการกระจายระบบคมนาคมไปในภูมิภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อการพัฒนาพื้นที่ต้องเริ่มจากองค์กรของภาครัฐและภาครัฐนำไปสู่ประชาชน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2566) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นภายในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว (เทศบาล

ตำบล) ทั้งหมด 6 องค์กร ในแต่ละองค์กรยังคงมีปัญหาดูระบบการจัดการกับความเสี่ยงของการปฏิบัติงานอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการพัฒนาระสิทธิภาพการทำงานต้องตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร การรับรู้ถึงแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนขององค์กรและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลและหลักการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กรและการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะปัจจัยด้านความเสี่ยงเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่จะส่งผลเสียหายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติโดยบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยงได้รับการออกแบบไว้ให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นหรือการคาดการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีหลักการและกำหนดแนวทางการป้องกัน หรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในเทศบาลตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวคิดและทฤษฎี

ความหมายของความเสี่ยง

Hillson and Murray-Webster (2012) ความเสี่ยง หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะประสบกับผลลัพธ์เชิงลบหรือผลสืบเนื่องจากการกระทำหรือการตัดสินใจ เป็นความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ของอันตราย การสูญเสีย หรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และมักเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนและคาดเดาไม่ได้

Kaplan and Mikes (2012) ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายแหล่ง รวมถึงภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ การลงทุนทางการเงิน และการตัดสินใจทางธุรกิจ อาจมีระดับความรุนแรงและผลกระทบที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ความไม่สะดวกเล็กน้อยไปจนถึงการสูญเสียทางการเงินครั้งใหญ่ ความเสียหายต่อชื่อเสียง หรือแม้แต่ภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยเสี่ยง หมายถึง ต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสียหาย ที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดเมื่อใด ที่ไหน และจะเกิดได้อย่างไร ทั้งนี้สาเหตุของความเสียหายที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อวิเคราะห์กำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง ความเสี่ยงกระบวนการเป็นกระบวนการที่ร่วมกันระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก และการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดมูลเหตุแต่ละโอกาสจะเกิดความเสียหาย

ประเภทความเสี่ยง

ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์ พันธกิจ ในภาพรวมขององค์กรที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการไม่บรรลุผล ตามเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน หรือการดำเนินงานปกติที่องค์กรต้องเผชิญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ความเสี่ยงด้านนี้ การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานโดยไม่มีผังการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หรือไม่มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรขาด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและควบคุมทางการเงิน และการงบประมาณขององค์กรให้เป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ ผลกระทบการเงินที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับรายงานทางการเงินของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมบัญชีกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานประมาณ รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสม เป็นต้น

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อกฎหมาย ระเบียบ การปกป้องคุ้มครองผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียการป้องกันข้อมูลรวมถึงประเด็นทางด้านกฎระเบียบอื่น ๆ และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความเสี่ยงด้านการกำหนดนโยบาย เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายที่ไม่มีความชัดเจน เข้าใจยากไม่ได้ยึดหลักความปลอดภัยในการการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่สามารถควบคุมดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัยได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด

ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร

เกตฉรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทาง ธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิต ในการดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

Hollenbeck, et al. (2019) และ Cascio & Aguins (2020)สรุปว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรหมายถึงระดับของประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น คุณภาพของงาน ผลិតภาพ การเข้างาน การปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติขององค์กร และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณาธิป จันทร์สง่า (2561) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการ จนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร หากแต่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติงานให้เสร็จโดย สูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การ ปฏิบัติงานได้เร็วและดีที่สุดไม่มีข้อผิดพลาดปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ โดย อาจจะใช้เทคนิค วิธีการที่สร้างผลงานได้มากขึ้นเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่า พึงพอใจสิ้นเปลืองต้นทุน ทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมี ผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และ สิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้

จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1963)

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มี คุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนด ในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการ สูญเสียน้อยที่สุด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 229 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มจำนวน 146 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 (Yamane, 1967)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดตามทฤษฎี Peterson & Plowman (1953) รวมถึงทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้นมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยด้านความเสี่ยง

- ด้านกลยุทธ์
- ด้านการเงิน
- ด้านปฏิบัติงาน
- ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ
- ด้านนโยบาย

(Duangsamran ,2021 and Hillman & Hitt ,1999)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน)
- ปริมาณงาน
- คุณภาพงาน
- ความคุ้มค่าของทรัพยากร

(Peterson & Plowman ,1953)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 มิติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่าใช้ Likert Scale 5 ระดับ โดย Likert (1961) กล่าวคือ 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล (N of Cases) จำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.803 นั้นหมายความว่า การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ใช้มีเชื่อมั่นสูง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย การหาร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งความกว้างของอันตรภาคชั้นที่ 0.80 กล่าวคือ 1.00 – 1.80 มีระดับน้อยที่สุด จนถึง 4.21 – 5.00 หมายถึงมี ระดับมากที่สุด การวิเคราะห์หาทิศทางความสอดคล้องของตัวแปร โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระตัวแปรที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรตามใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 มิติ สำหรับผู้ให้บริการภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 146 ฉบับ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มสถานที่ทำงานตามสัดส่วน โดยกลุ่มตัวอย่าง 146

คน แบ่งออกได้ดังนี้ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 23 คน เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 18 คน เทศบาลตำบลบางขนาก จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 26 คน เทศบาลตำบลศาลาแดง จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 26 คน เทศบาลตำบลดอนเกาะกา จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 38 คน และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 15 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้านนโยบาย และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 มิติ ประกอบด้วย ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคุ้มค่าของทรัพยากร

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานโดยรวมทั้งหมด 5 ด้าน ระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการเงินมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านด้านปฏิบัติงานมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 ปัจจัยด้านนโยบาย มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 ปัจจัยด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ มีการปฏิบัติ

บ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.33 และปัจจัยด้านด้านกลยุทธ์มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 เฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของปัจจัยเสี่ยงของการปฏิบัติงาน

| ความเสี่ยง | ค่าเฉลี่ย | Std. | แปลผล |
|--------------------------|-----------|-------|-------|
| ด้านกลยุทธ์ | 4.16 | 0.581 | มาก |
| ด้านการเงิน | 4.40 | 0.572 | มาก |
| ด้านปฏิบัติงาน | 4.36 | 0.545 | มาก |
| ด้านกฎหมาย/ กฎระเบียบ | 4.33 | 0.524 | มาก |
| ด้านนโยบาย | 4.34 | 0.536 | มาก |
| รวม | 4.32 | 0.462 | มาก |

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งหมด 4 ด้าน โดยรวม กลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือ ความ

รวดเร็วการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และปริมาณการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 เฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร | ค่าเฉลี่ย | Std. | แปลผล |
|--|-----------|-------|-----------|
| ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) | 4.40 | 0.501 | มาก |
| ปริมาณงาน | 4.28 | 0.541 | มาก |
| คุณภาพงาน | 4.38 | 0.523 | มาก |
| ความคุ้มค่าของทรัพยากร (ค่าใช้จ่าย) | 4.50 | 0.434 | มากที่สุด |
| รวม | 4.39 | 0.541 | มาก |

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานทั้ง 5 มิติมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมดคือใน

เชิงบวกกับ ตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยเมื่อพิจารณาการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Best, et.al. 1977) ที่กล่าวถึงระดับความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างตั้งแต่ -1 ถึง 1 กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์ได้ทั้งในเชิงบวก (แปรผันตรง) และความสัมพันธ์เชิงลบ (แปรผกผัน) นั้น ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) (ตารางที่ 3) จะพบว่า ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยง 5 มิติ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติสหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

| ปัจจัยด้านความเสี่ยง | ความรวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
|--------------------------|-------------|-----------|-----------|------------------------|
| ด้านกลยุทธ์ | 0.356** | 0.188* | 0.431** | 0.388** |
| ด้านการเงิน | 0.654** | 0.151 | 0.414** | 0.480** |
| ด้านปฏิบัติงาน | 0.609** | 0.241** | 0.506** | 0.493** |
| ด้านกฎหมาย/ กฎระเบียบ | 0.537** | 0.233** | 0.514** | 0.478** |
| ด้านนโยบาย | 0.576** | 0.170* | 0.605** | 0.633** |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 มิติ ภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ มี 2 จาก 5 มิติได้แก่ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Sig = 0.027) และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย (Sig = 0.045) โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง 2 มิติดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบอีก 3 มิติ ไม่มีระดับนัยสำคัญหรือไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Sig = 0.460) ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน (Sig = 0.577) และปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ (Sig = 0.075) โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจการทำนายดีที่สุดคือปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ .275 และรองลงมาคือ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ .224 (ตารางที่ 4)

ตาราง 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพ

| | Instandardized Coefficients | | | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Constant | 1.429 | .349 | | 4.096 | .000 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ | .059 | .080 | .063 | .741 | .460 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน | -.063 | .113 | -.067 | -.559 | .577 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้าน ปฏิบัติงาน | .273 | .122 | .275 | 2.239 | .027 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้าน กฎหมาย/กฎระเบียบ | .189 | .105 | .183 | 1.791 | .075 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้าน นโยบาย | .226 | .112 | .224 | 2.027 | .045 |

R = .594, R² = .353, Adj R² = .330, F = 15.262, Sig = 005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล

ปัจจัยด้านความเสี่ยงของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจัยด้านความเสี่ยงโดยมีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้ ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน

ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย มีค่าเฉลี่ยรวม 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม .462 แปลผลการรับรู้อยู่ในระดับมาก

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม .541 แปลผลการรับรู้อยู่ระดับมาก

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ และตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามประสิทธิผลเชิงคุณภาพในระดับต่ำมากถึงปานกลาง

มิติปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความสำเร็จด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ มี 2 จาก 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านปฏิบัติงาน และด้านนโยบาย ซึ่ง 2 มิติ ดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบอีก 3 มิติ ไม่มีระดับนัยสำคัญหรือไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ มิติด้านกล

ยุทธ์ ด้านการเงิน และด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจการ
ทำนายดีที่สุดคือปัจจัยด้านปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ ด้านนโยบาย

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริหารความเสี่ยงที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระหว่างปี พ.ศ.2555 - 2565
จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่ามี
5 มิติ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ
และด้านนโยบาย ดังตารางสังเคราะห์ต่อไปนี้

ตาราง 5 สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากร

| ผู้วิจัย | ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน | | | | |
|---------------------------|----------------------------------|---------|------------|----------------------|--------|
| | กล ยุทธ์ | การเงิน | ปฏิบัติงาน | กฎหมาย/ กฎระเบียบ | นโยบาย |
| เพ็ญศรี คำกลิ่น (2561) | | √ | √ | √ | √ |
| สาวตรี วัฒนหอม (2556) | √ | | √ | | √ |

| | | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| จรรยาวัตร อินนพ คุณ (2563) | √ | √ | √ | √ | √ |
| วรรณวิภา จันท์ หอมกุล (2559) | √ | | √ | | |
| สิรินภา ทาระนัด (2561) | √ | | √ | | |
| มาลินี นกศิริ (2559) | | | | | √ |
| ณัชพล งาม ธรรมชาติ (2559) | | √ | | | √ |
| สุปรียา ศรีจรีด (2555) | | √ | | √ | |
| ปิยาภิตักดิ์ เจียร สุนทร (2561) | √ | √ | | √ | |
| สิทธิรินทร์ ซาคำ (2563) | | | √ | | √ |
| รวม | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 |

ระดับปัจจัยด้านความเสี่ยงของบุคลากร ทั้ง 5 มิติ และระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 มิติ ของเทศบาลในอำเภอบางน้ำ

เปรี้ยว จังหวัดจะเชิงเตรา แผลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ และตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามประสิทธิผลเชิงคุณภาพในระดับต่ำมากถึงปานกลาง

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ มี 2 จาก 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิภา จันท์หอมกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารความเสี่ยงตามแนวทาง ISO31000 กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากในด้านผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาธัม อินนพคุณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมืองจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสี่ยงด้านปฏิบัติการ คือ บุคลากร ระบบการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และด้านนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี วัฒนหอม (2513) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งการ

ปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาและนโยบายด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จากผู้บริหารสถานศึกษา และมี 3 มิติ ไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ มิติด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน และด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ

ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ปัจจัยด้านความเสี่ยงของบุคลากร ทั้ง 5 มิติด้านกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้านนโยบาย ของเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ภายในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ปัจจัยด้านปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบาย อาจจะมีส่งผลเสียหาย จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงทั้ง 2 มิติ นี้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติโดยบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยงได้รับการออกแบบไว้ให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นหรือการคาดการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีหลักการและกำหนดแนวทางการป้องกัน หรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จรรยาธัมม์ อินนพคุณ. (2563). “การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอ เมือง จังหวัดสระบุรี.” วารสารรัชต์ภาคย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 14(33), น. 92-93.

เพ็ญศรี, คำกลั่น. (2561). การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

คณาธิป จันท์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

วรรณวิภา จันท์หอมกุล. (2559). การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2566). อำเภอบางน้ำเปรี้ยว. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566 จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%A0%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E>

0%B8%87%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%8
0%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B9%89%E0%B
8%A2%E0%B8%A7

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สาวิตรี ง้วนหอม. (2013). ปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1, ดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

Aguinis, H., Ramani, R. S., & Cascio, W. F. (2020). Methodological
practices in international business research: An after-action
review of challenges and solutions. *Journal of International
Business Studies*, 51, 1593-1608.

Best, D. L., Williams, J. E., Cloud, J. M., Davis, S. W., Robertson, L. S.,
Edwards, J. R., Giles, H., & Fowles, J. (1977). Development of
sex-trait stereotypes among young children in the United States,
England, and Ireland. *Child Development*, 1375-1384.

Duangsamran, K. (2021). บริหาร ความ เสี่ยง อย่างไร ให้ องค์กร ไร
วิกฤต. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social
Sciences*, 4(1), 340-351.

- Gallieni, M., et.al. (2019). Clinical practice guideline on peri-and postoperative care of arteriovenous fistulas and grafts for haemodialysis in adults. *Nephrology Dialysis Transplantation*, 34 (Supplement_2), 1-42.
- Hillman, A. J., & Hitt, M. A. (1999). Corporate political strategy formulation: A model of approach, participation, and strategy decisions. *Academy of Management Review*, 24(4), 825-842.
- Hillson, D., & Murray-Webster, M. R. (2012). *Managing group risk attitude*. Gower Publishing, Ltd.
- Kaplan, R. S., & Mikes, A. (2012). Managing risks: a new framework. *Harvard business review*, 90(6), 48-60.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management—home wood*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.