

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

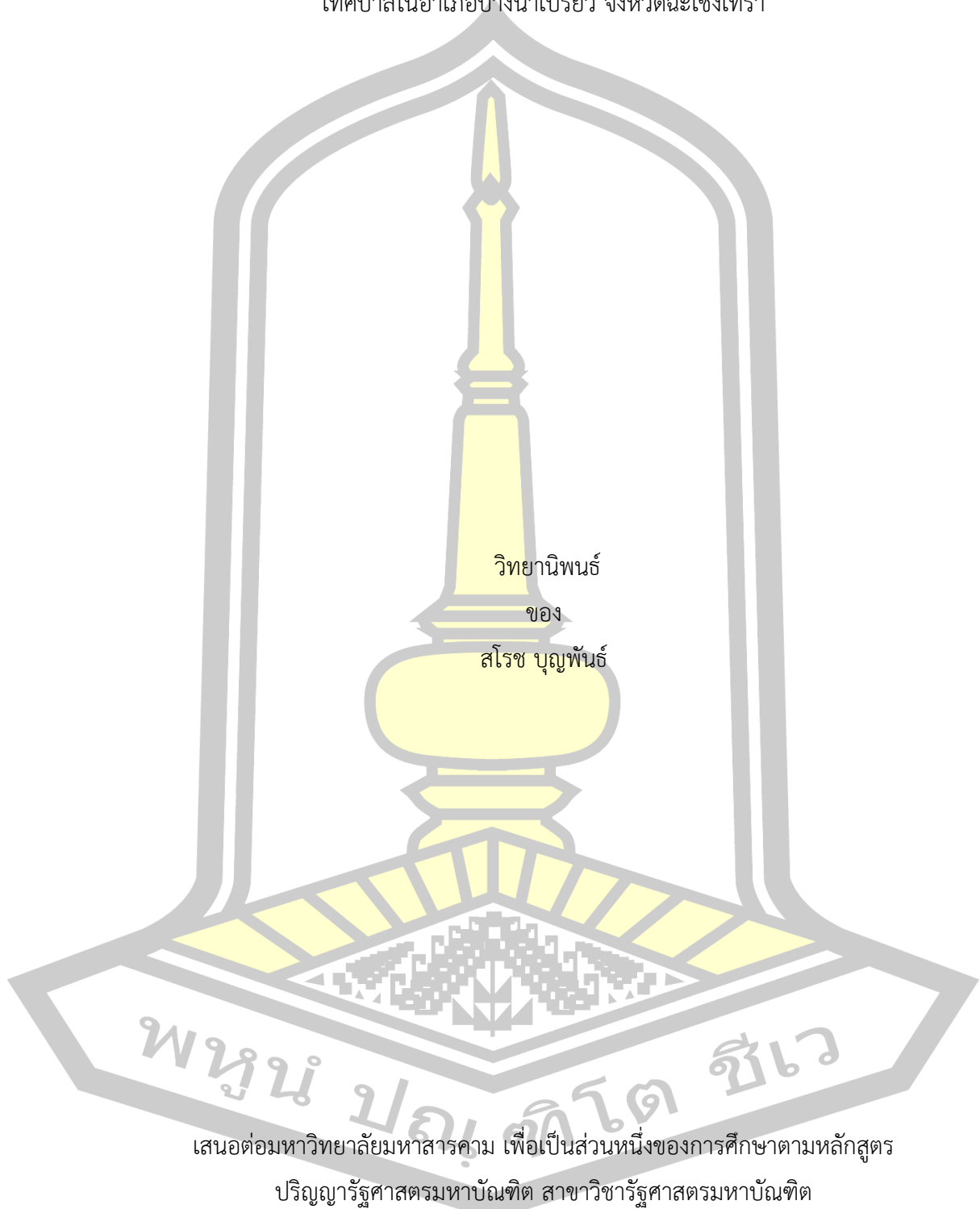
วิทยานิพนธ์  
ของ  
สโรช บุญพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

ธันวาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

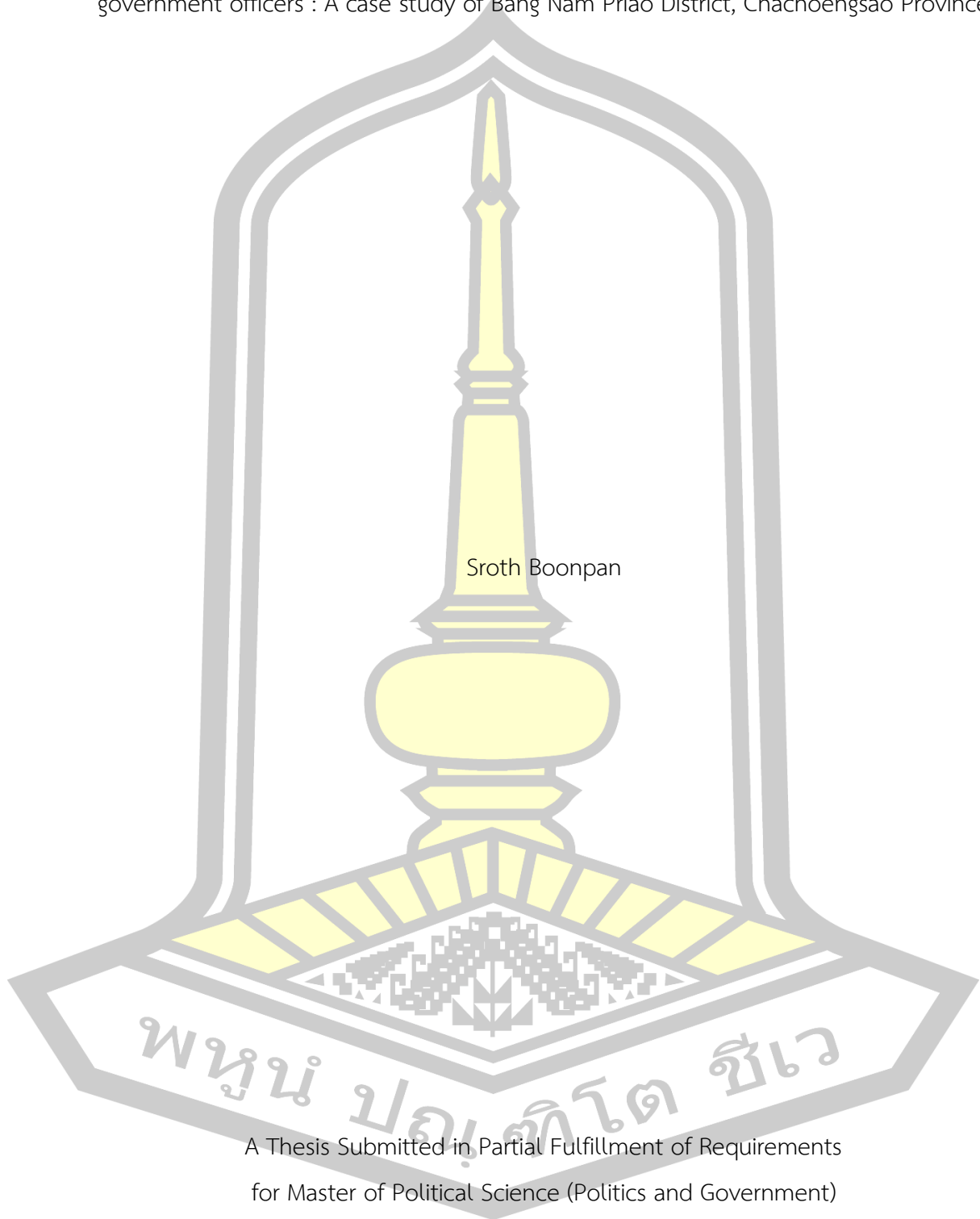
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

ธันวาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The relationship between risk factors and performance efficiency of local  
government officers : A case study of Bang Nam Piao District, Chachoengsao Province

Sroth Boonpan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Political Science (Politics and Government)

December 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายสโรช บุญพันธ์ แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. วนิตา พรหมล้ำ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู )

.....กรรมการ

(ดร. ประสงค์ชัย เศรษฐสุริวิชัย )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร. ทักษวัฒน์ เหล่าสุวรรณ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....  
(ผศ. เชิงชาญ จงสมชัย )

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

.....  
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

|                  |                                                                                                                                      |            |                   |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------|
| ชื่อเรื่อง       | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา |            |                   |
| ผู้วิจัย         | สโรช บุญพันธ์                                                                                                                        |            |                   |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ดร. ชินวัตร เชื้อสระคู                                                                                                               |            |                   |
| ปริญญา           | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต                                                                                                                    | สาขาวิชา   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต |
| มหาวิทยาลัย      | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม                                                                                                                 | ปีที่พิมพ์ | 2566              |

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งหมด 6 องค์กร ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จำนวนทั้งหมด 229 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณหรือแจกแบบสอบถามจำนวน 146 คน ใช้เครื่องมือในการศึกษา 2 วิธี คือข้อมูลเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์) โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ 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 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน ( $\text{Sig} = 0.027$ ) และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย ( $\text{Sig} = 0.045$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ( $\text{Sig} = 0.460$ ) ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน ( $\text{Sig} = 0.577$ ) และปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ( $\text{Sig} = 0.075$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

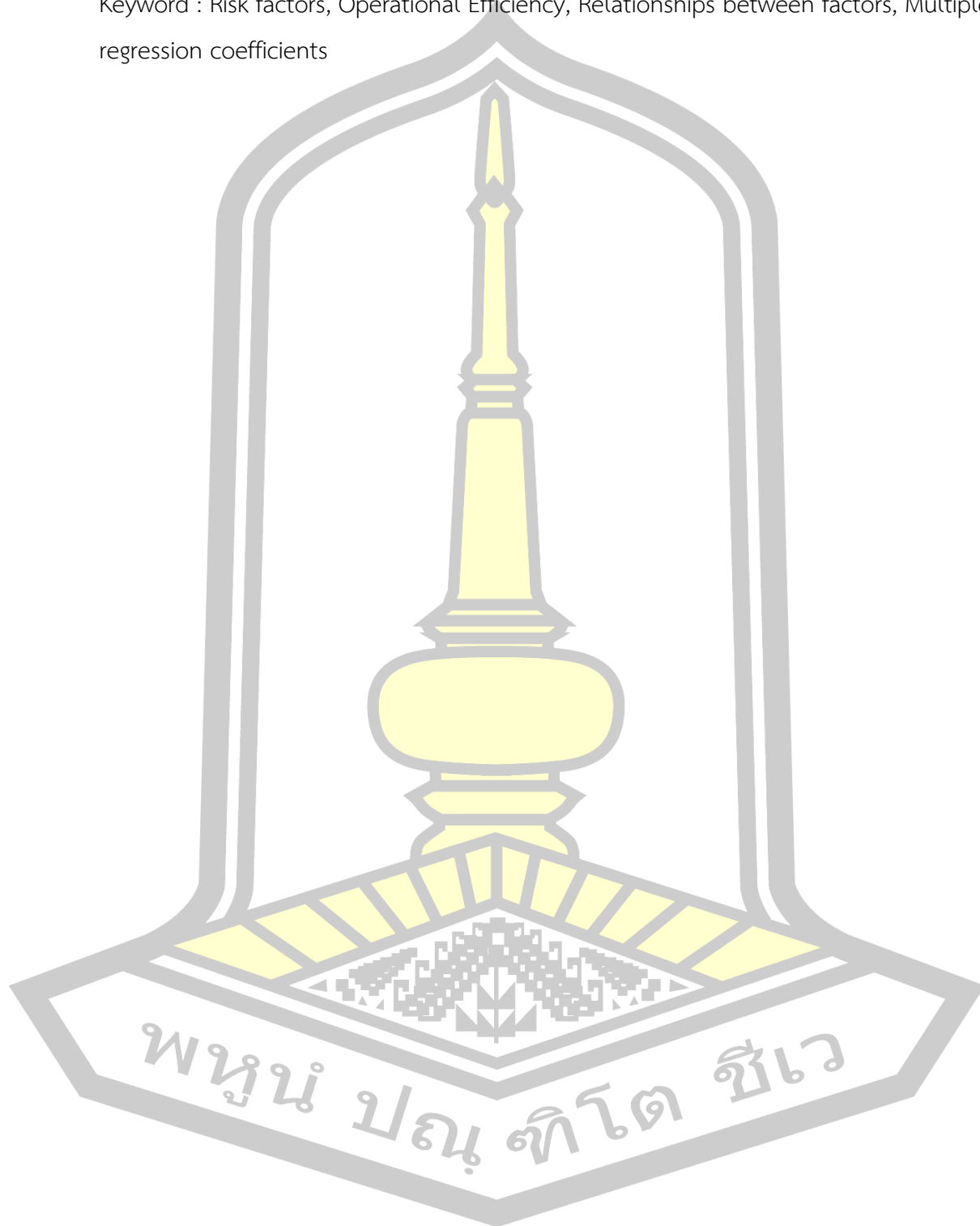
คำสำคัญ : ปัจจัยด้านความเสี่ยง, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย, สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ

|                   |                                                                                                                                                               |              |                         |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------|
| <b>TITLE</b>      | The relationship between risk factors and performance efficiency of local government officers : A case study of Bang Nam Piao District, Chachoengsao Province |              |                         |
| <b>AUTHOR</b>     | Sroth Boonpan                                                                                                                                                 |              |                         |
| <b>ADVISORS</b>   | Chinnawat Chuea , Ph.D.                                                                                                                                       |              |                         |
| <b>DEGREE</b>     | Master of Political Science                                                                                                                                   | <b>MAJOR</b> | Politics and Government |
| <b>UNIVERSITY</b> | Maharakham University                                                                                                                                         | <b>YEAR</b>  | 2023                    |

### ABSTRACT

Study of the relationship between risk factors and personnel performance : a case study of municipalities in Bang Nam Piao District, Chachoengsao Province. A total of 6 organizations including Bang Nam Piao, Don ChimPhli, Bang Khanak, Sala Daeng, Don Ko Ka, and Khlong Saen Saep Subdistrict Municipality, have a total of 229 people. The sample used in quantitative research or distributed questionnaires was 146 people. The study used two methods: quantitative data and qualitative data. 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 for money of resources. and study recommendations regarding risk factors and operational efficiency of Bang Nam Piao District Municipality personnel. Chachoengsao Province. 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 (Sig = 0.027 ) and policy risk factors (Sig = 0.045) significantly influence personnel performance. Strategic risk factors (Sig = 0.460), financial risk factors (Sig = 0.577), and legal/regulatory risk factors (Sig = 0.075) have no influence on personnel performance.

Keyword : Risk factors, Operational Efficiency, Relationships between factors, Multiple regression coefficients



## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และผู้บริหาร บุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วง และทุนอุดหนุนและส่งเสริมโครงการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) ประจำปี 2567

สโรช บุญพันธ์





## สารบัญ

|                                                  | หน้า |
|--------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                             | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                          | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                             | ช    |
| สารบัญ.....                                      | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                 | ฐ    |
| สารบัญภาพ.....                                   | ฒ    |
| บทที่ 1 .....                                    | 1    |
| บทนำ.....                                        | 1    |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ.....                       | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ .....                           | 3    |
| 1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....                     | 3    |
| 1.4 คำถามวิจัย.....                              | 3    |
| 1.5 สมมติฐานการวิจัย .....                       | 4    |
| 1.6 ขอบเขตงานวิจัย .....                         | 4    |
| 1.7 พื้นที่ศึกษา.....                            | 4    |
| 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ .....                        | 5    |
| บทที่ 2 .....                                    | 7    |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....              | 7    |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงาน.....  | 7    |
| 2.1.1 ความหมายของการบริหาร .....                 | 8    |
| 2.1.2 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน..... | 10   |

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง .....                     | 11 |
| 2.2.1 ความหมายของความเสี่ยง .....                       | 12 |
| 2.2.2 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (operational risk).....  | 13 |
| 2.2.3 ความเสี่ยงทางการเงิน (financial risk).....        | 14 |
| 2.2.4 ความเสี่ยงด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ .....          | 15 |
| 2.2.5 ความเสี่ยงด้านการกำหนดนโยบาย.....                 | 16 |
| 2.2.6 ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Risk).....    | 16 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร..... | 18 |
| 2.3.1 ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร .....     | 19 |
| 2.3.2 แนวคิดของ Peterson and Plowman.....               | 20 |
| 2.4 เทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา .....    | 21 |
| 2.4.1 เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว.....                      | 23 |
| 2.4.2 เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี.....                          | 23 |
| 2.4.3 เทศบาลตำบลบางขนาก.....                            | 24 |
| 2.4.4 เทศบาลตำบลศาลาแดง.....                            | 24 |
| 2.4.5 เทศบาลตำบลดอนเกาะกา .....                         | 25 |
| 2.4.6 เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ .....                        | 25 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                          | 26 |
| 2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....                           | 32 |
| บทที่ 3 .....                                           | 33 |
| วิธีการดำเนินงาน .....                                  | 33 |
| 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน.....                            | 34 |
| 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                       | 35 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                     | 36 |

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3.1 ประชากร.....                                                                       | 36 |
| 3.3.2 แบบสอบถาม (Questionnaire).....                                                     | 36 |
| 3.3.3 แบบสัมภาษณ์.....                                                                   | 37 |
| 3.4 การสร้างข้อมูลวิจัย.....                                                             | 38 |
| 3.4.1 การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ.....                                          | 38 |
| 3.4.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ.....                                          | 39 |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                             | 39 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                              | 40 |
| บทที่ 4.....                                                                             | 43 |
| วิเคราะห์ผลข้อมูล.....                                                                   | 43 |
| 4.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์.....                                                | 44 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Statistics).....        | 45 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาล.....                                      | 45 |
| 4.3.1 จำนวนและร้อยละเพศของบุคลากรเทศบาล.....                                             | 45 |
| 4.3.2 จำนวนร้อยละอายุของบุคลากรเทศบาล.....                                               | 46 |
| 4.3.3 ร้อยละระดับการศึกษาของบุคลากรเทศบาล.....                                           | 46 |
| 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน.....                     | 47 |
| 4.4.1 ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                         | 48 |
| 4.4.2 ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                         | 48 |
| 4.4.3 ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                      | 49 |
| 4.4.4 ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                | 50 |
| 4.4.5 ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                          | 50 |
| 4.4.6 สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน..... | 51 |

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร.....                                              | 52 |
| 4.5.1 ความรวดเร็วของการปฏิบัติงานของบุคลากร (เวลาการทำงาน) .....                                       | 52 |
| 4.5.2 ปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....                                                          | 52 |
| 4.5.3 คุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร .....                                                           | 53 |
| 4.5.4 ความคุ้มค่าของทรัพยากร (ค่าใช้จ่าย).....                                                         | 54 |
| 4.5.5 สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร.....             | 54 |
| 4.6 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....                                   | 55 |
| 4.6.1 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์ ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation .                      | 55 |
| 4.6.2 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation .                      | 56 |
| 4.6.3 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงาน ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation .....               | 57 |
| 4.6.4 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation .....         | 58 |
| 4.6.5 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านนโยบาย ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation                         | 59 |
| 4.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression).....                                       | 62 |
| 4.7.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร .....   | 62 |
| 4.8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร..... | 64 |
| 4.8.1 ด้านกลยุทธ์ .....                                                                                | 64 |
| 4.8.2 ด้านการเงิน .....                                                                                | 64 |
| 4.8.3 ด้านปฏิบัติงาน.....                                                                              | 65 |
| 4.8.4 ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ.....                                                                        | 65 |
| 4.8.5 ด้านนโยบาย.....                                                                                  | 65 |

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร .....            | 66  |
| 4.9.1 ด้านคุณภาพงาน .....                                                  | 66  |
| 4.9.2 ด้านปริมาณงาน .....                                                  | 66  |
| 4.9.3 ด้านเวลา .....                                                       | 66  |
| 4.9.4 ด้านค่าใช้จ่าย .....                                                 | 67  |
| 4.9.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ..... | 67  |
| บทที่ 5 .....                                                              | 68  |
| สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                       | 68  |
| 5.1 ความมุ่งหมายของการศึกษา .....                                          | 68  |
| 5.2 สมมติฐานการวิจัย .....                                                 | 68  |
| 5.3 สรุปผลการศึกษา .....                                                   | 69  |
| 5.4 อภิปรายผล .....                                                        | 72  |
| 5.5 มุมมองในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะ .....                                  | 73  |
| บรรณานุกรม .....                                                           | 74  |
| ภาคผนวก .....                                                              | 80  |
| ประวัติผู้เขียน .....                                                      | 102 |

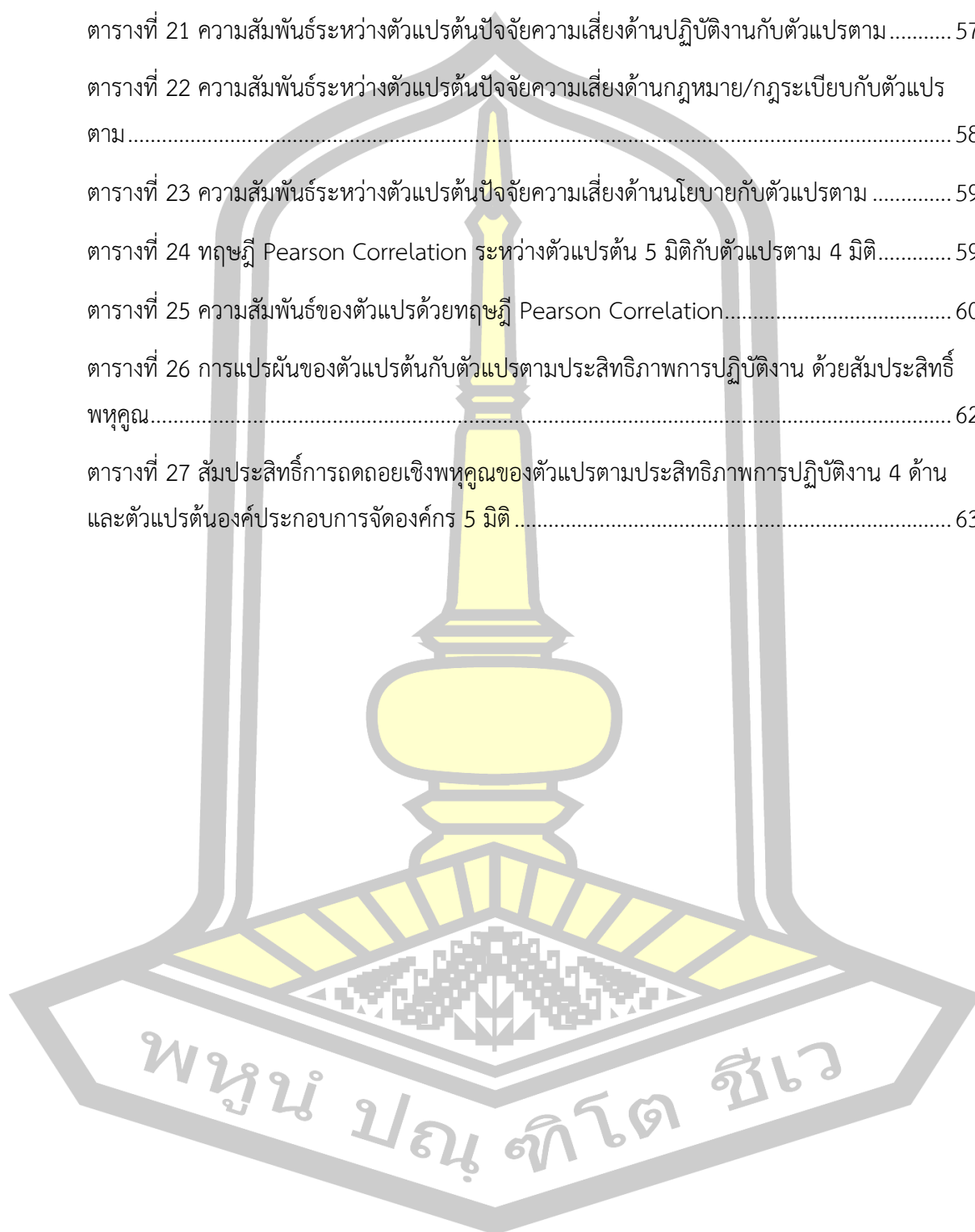


## สารบัญตาราง

หน้า

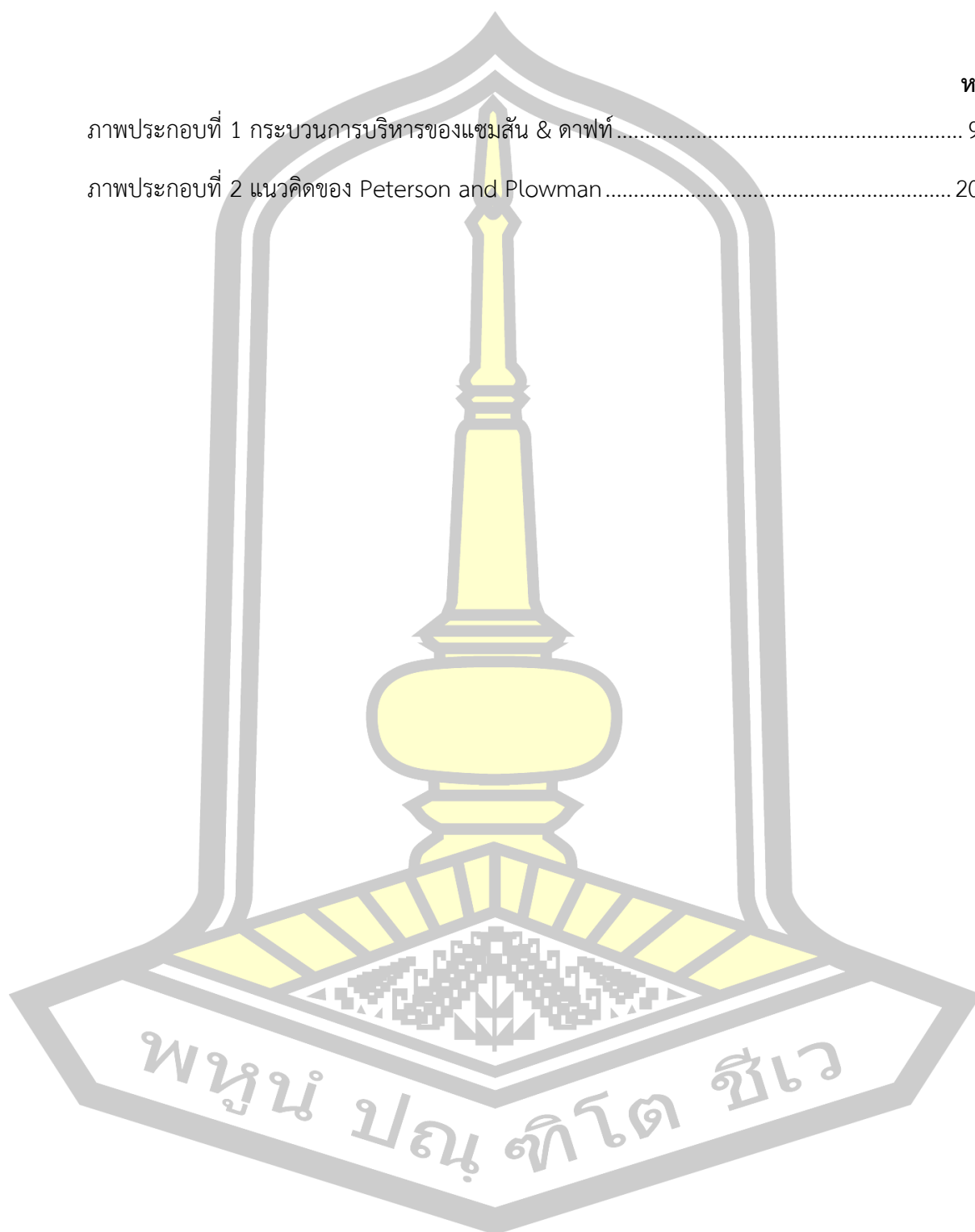
|             |                                                                                                      |    |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 1  | สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร..... | 31 |
| ตารางที่ 2  | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                        | 35 |
| ตารางที่ 3  | แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม.....                                                              | 45 |
| ตารางที่ 4  | จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรและร้อยละ.....                                                              | 45 |
| ตารางที่ 5  | จำนวนร้อยละของอายุ.....                                                                              | 46 |
| ตารางที่ 6  | จำนวนและร้อยละระดับการศึกษา.....                                                                     | 46 |
| ตารางที่ 7  | ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                                           | 48 |
| ตารางที่ 8  | ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน .....                                          | 48 |
| ตารางที่ 9  | ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                                        | 49 |
| ตารางที่ 10 | ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน .....                                 | 50 |
| ตารางที่ 11 | ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน.....                                            | 50 |
| ตารางที่ 12 | สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน.....                   | 51 |
| ตารางที่ 13 | ความรวดเร็วของการปฏิบัติงานของบุคลากร.....                                                           | 52 |
| ตารางที่ 14 | ปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร .....                                                             | 52 |
| ตารางที่ 15 | คุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร .....                                                               | 53 |
| ตารางที่ 16 | ความคุ้มค่าของทรัพยากร .....                                                                         | 54 |
| ตารางที่ 17 | สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร .....                | 54 |
| ตารางที่ 18 | การแปรผลค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Best, 1977) .....                                                    | 55 |
| ตารางที่ 19 | ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์กับตัวแปรตาม .....                            | 55 |

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินกับตัวแปรตาม.....                                                  | 56 |
| ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม .....                                              | 57 |
| ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบกับตัวแปรตาม.....                                         | 58 |
| ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายกับตัวแปรตาม .....                                                  | 59 |
| ตารางที่ 24 ทฤษฎี Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรต้น 5 มิติกับตัวแปรตาม 4 มิติ.....                                                 | 59 |
| ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยทฤษฎี Pearson Correlation.....                                                                   | 60 |
| ตารางที่ 26 การแปรผันของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยสัมประสิทธิ์พหุคูณ.....                                     | 62 |
| ตารางที่ 27 สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน และตัวแปรต้นองค์ประกอบการจัดองค์กร 5 มิติ ..... | 63 |



## สารบัญภาพ

|                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------|------|
| ภาพประกอบที่ 1 กระบวนการบริหารของแฮมสัน & ดาฟท์..... | 9    |
| ภาพประกอบที่ 2 แนวคิดของ Peterson and Plowman.....   | 20   |





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ที่ผ่านมาประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงทั้งหมดที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดผลกระทบกับประเทศหลายประการ เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศ ความเสื่อมโทรมและการทำลายธรรมชาติ กระแส ความคาดหวังจากการรับบริการที่ต้องมีคุณภาพและรวดเร็วจากภาคประชาชน เป็นต้น โดยส่งผลให้องค์กรทุกองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐซึ่งต้องเตรียมรับมือกับปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบุคลากรที่จะเกิดในการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อการพัฒนางานองค์กรให้เจริญก้าวหน้าปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ รู้จักใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่นที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือการมีความรู้ในการนำสติปัญญามาใช้วางแผนและตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผน แต่มักจะเกิดความผิดพลาดเนื่องจากปัจจัยต่างๆ การทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีระบบงานซับซ้อน อาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ทั้งในแง่ของความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์โดยไม่ตั้งใจ ระบบงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือขาดระบบการควบคุมภายในระบบงานผิด กระบวนการปฏิบัติงานผิด ปัจจัยต่อไปนี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงแก่องค์กรทั้งสิ้นเพราะว่ามันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในรูปแบบของตัวเงิน ในรูปของค่าใช้จ่าย เกิดการสูญเสีย หรือ อาจจะเป็นรูปของภาพลักษณ์องค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรของหน่วยงานสูญหาย ประกอบกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการบริหารการดำเนินงานอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอนที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะนำไปสู่ความสูญเสีย ถ้าไม่สามารถบริหารจัดการได้ทันดังนั้นการบริหารความเสี่ยง จึงเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่จะส่งผลเสียหายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติโดยคณะกรรมการผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กร (วรรณวิภา จันทร์หอมกุล ,2559)

การบริหารความเสี่ยง เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรในปัจจุบันให้ความสนใจเป็นอย่าง เพราะการลงทุนในสิ่งใดแล้วผลที่ต้องการก็คือผลตอบแทนสูงสุดหรือมีกำไรสูงสุด เท่านั้นยังคงไม่พอแต่ยังต้องรวมถึงผลการดำเนินงานที่ออกมาแล้วไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์เอาไว้ แสดงว่าการคาดการณ์ของ

องค์กรมีความเสี่ยงเกิดขึ้นแล้ว การยกระดับความสามารถของบุคลากรและประสิทธิภาพของการบริหารภาครัฐให้มีคุณภาพมาตรฐาน ทัดเทียมกับระดับนานาชาติและเป็นสากล และเสริมสร้างให้บุคลากรในส่วนราชการมีการบริหารที่มุ่งให้องค์การมี สมรรถนะสูง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถเรียนรู้ คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความท้าทาย จำเป็นที่จะต้องเร่งส่งเสริมสนับสนุน ให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ยิ่งขึ้น จากการที่ภาครัฐได้มีการนำระบบเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานมาใช้ โดยให้หน่วยงานระดับกรมนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศเป็นระยะเวลากว่า 10 ปีแล้ว ผลลัพธ์การดำเนินการระดับกรมที่มีผลการดำเนินการด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับดี มีการพัฒนาการบริหารคุณภาพภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร ภาครัฐแบบก้าวหน้า จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมอันนำมาซึ่งสังคมที่อยู่ดีมีสุข (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ,2008)

อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่ทั้งหมด 498.65 ตร.กม. ประชากรทั้งหมด 89,288 คน (ข้อมูลปี พ.ศ.2564 จากที่ว่าการอำเภอบางน้ำเปรี้ยว) เป็น 1 ใน 11 อำเภอของจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีขนาดเล็กแต่ระบบการคมนาคมผ่านพื้นที่ชุมทางรถไฟเป็นศูนย์กลางหลักในการกระจายระบบคมนาคมไปในภูมิภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อการพัฒนาพื้นที่ต้องเริ่มจากองค์กรของภาครัฐและภาครัฐนำไปสู่ประชาชน ผู้จึงมีแนวคิดศึกษาองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นภายในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว (เทศบาลตำบล) ทั้งหมด 6 องค์กร ในแต่ละองค์กรยังคงมีปัญหาด้านการบริหารจัดการกับความเสี่ยงของการปฏิบัติงานอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต้องตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร การรับรู้ถึงแผนการปฏิบัติงานขั้นตอนขององค์กรและรักษามูลประโยชน์ขององค์กรมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลและหลักการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กรและการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากปัญหาที่เกิดขึ้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ภายในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เพราะปัจจัยด้านความเสี่ยงเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่จะส่งผลเสียหายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงซึ่งเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติโดยบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยงได้รับการออกแบบไว้ให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นหรือการคาดการณ์ความไม่

แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีหลักการและกำหนดแนวทางการป้องกัน หรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

## 1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยด้านความเสี่ยงในมิติต่างๆ ของเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อวางแผนในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาล อย่างเป็นระบบ
3. สามารถนำผลการศึกษาเสนอแนะให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และประเมินองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงมิติด้านต่างๆนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

## 1.4 คำถามวิจัย

1. โอกาสการเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เกิดความเสี่ยงมากน้อยเพียงไร
2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ในปัจจุบันเป็นอย่างไร
3. มิติปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. ข้อคิดเห็นของบุคลากรภายในเทศบาล มีปัจจัยความเสี่ยงการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างไร

### 1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความเสี่ยงความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 1.6 ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านนโยบาย
2. ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 มิติ ประกอบด้วย ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รวม 6 องค์การ จำนวนทั้งหมด 229 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณหรือแจกแบบสอบถามจำนวน 146 คน

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 6 องค์การ ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย 1 ปี (1 เมษายน 2566 ถึง 31 มีนาคม 2567)

### 1.7 พื้นที่ศึกษา

อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือสุดของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่ทั้งหมด 498.65 ตร.กม. ประชากรทั้งหมด 89,288 คน (ปี พ.ศ.2564) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 ตำบล 148 หมู่บ้าน ประกอบด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 14 แห่ง แบ่งออกเป็นเทศบาล 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาล

ตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำเปรี้ยว องค์การบริหารส่วนตำบลสิงโตทอง องค์การบริหารส่วนตำบลหมอนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงน้ำรักษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโยธะกา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนฉิมพลี องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงอากาศ

### 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลได้ และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทั้งในด้านกลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การเงิน และการบริหาร

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ หมายถึง ความเสี่ยงแผนดำเนินงาน และการนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และข้อจำกัดองค์กร รวมถึงนโยบายองค์กร ซึ่งทำให้มีโอกาสที่จะไม่ประสบความสำเร็จตาม ทิศทางที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวชี้

ความเสี่ยงด้านการเงิน หมายถึง ความเสี่ยงเกิดจากการบริหารการเงิน ไม่เหมาะสมกับงบประมาณ ก่อให้เกิดขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ (ความไม่พร้อมเรื่องงบประมาณ) ส่งผลให้ไม่สามารถควบคุมรายจ่ายต่างๆที่เกินความจำเป็นขององค์กร

ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน หมายถึง ความเสี่ยงที่จะเกิดเนื่องมาจากความบกพร่องของกระบวนการภายในบุคลากร และระบบงานขององค์กร ความเพียงพอของข้อมูล อุปกรณ์สำนักงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมของสำนักงาน โดยส่งผลต่อการดำเนินงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรได้ หรือกฎระเบียบที่มีอยู่ไม่เหมาะสม ไม่ทันสมัย หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความเสี่ยงด้านนโยบาย หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายที่ ไม่มีความชัดเจน ไม่ได้ยึดหลักความปลอดภัยในการการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่สามารถควบคุมดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัยได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจเล็งเลที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด

ความรวดเร็ว หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว ช่วยในการลดระยะเวลาสิ้นเปลือง รวมไปถึงการทำงานที่ตรงตามเวลาที่กำหนดโดยมีการใช้เวลาให้คุ้มค่าที่สุดได้

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามจำนวนที่องค์กรคาดหวัง โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง รวมไปถึงความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วนของงานจำนวนมากได้ และความสามารถในการเพิ่มจำนวนการทำงานมากขึ้นได้

คุณภาพงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีตตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายความต้องการของงานนั้นๆ มีความถูกต้องและแม่นยำ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ความคุ้มค่าของทรัพยากร หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการบริหารการดำเนินงานภายในองค์กรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรในองค์กร จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการและใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำ งานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการการบริหารงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร
- 2.4 เทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการการบริหารงาน

แนวคิดด้านการบริหารจัดการ (Management Concept) ตลอดจนทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) นั้น เป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพไปพร้อมกันด้วย ในยุคปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดีทั้งนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด ทำให้มีการขยายอัตราการผลิตแบบก้าวกระโดด และเกิดระบบโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นมาจนเกิดการจัดการบริหารการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการบริหารจัดการนี้ก็ได้มีการพัฒนาเรื่อยมาตามยุคตามสมัย แตกแขนงแนวทางการบริหารจัดการออกไปมากมาย

ร็อบบินส์ และเดเซนโซ (2017). กล่าวว่าแนวคิดและทฤษฎีการจัดการหมายถึงแนวคิดและกรอบที่ได้รับการพัฒนาเพื่อช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถวางแผน จัดระเบียบ สั่งการ และควบคุมทรัพยากรและกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สะท้อนถึงบริบททางสังคมและธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความรู้แนวคิดและทฤษฎีการจัดการที่สำคัญบางส่วน ได้แก่

การจัดการทางวิทยาศาสตร์ : แนวทางนี้เน้นการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่ทำงาน มันเกี่ยวข้องกับการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนเล็กๆ ซ้ำๆ และใช้เวลาและการศึกษาการเคลื่อนไหวเพื่อกำหนดวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินการ

การบริหารการจัดการ : แนวทางนี้มุ่งเน้นไปที่การจัดการโดยรวมขององค์กร รวมถึงการวางแผน การจัดระเบียบ การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งรวมถึงแนวคิดต่างๆ เช่น ความเชี่ยวชาญ การประสานงาน และช่วงของการควบคุม

การจัดการพฤติกรรม : แนวทางนี้เน้นความสำคัญของการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในที่ทำงานและใช้เพื่อกระตุ้นและจัดการพนักงาน ประกอบด้วยทฤษฎีต่างๆ เช่น ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

การจัดการระบบ : วิธีการนี้มองว่าองค์กรเป็นระบบที่ซับซ้อนซึ่งเชื่อมต่อถึงกันและพึ่งพากัน เน้นการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวม

การจัดการเหตุการณ์ฉุกเฉิน : แนวทางนี้ตระหนักดีว่าไม่มีโซลูชันใดที่เหมาะสมกับการจัดการทั้งหมด และแนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะ โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับแนวทางการจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร

### 2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ไซยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน (2561) “การบริหาร” (Management) หรือ (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึงการรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือรัฐมนตรีสำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือ การปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน ก็หมายถึงของหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของ และหน่วยงาน

เดนฮาร์ด & เดนฮาร์ด (2019) การบริหารคือกระบวนการของการวางแผน การจัดระเบียบ การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากร (เช่น คน วัสดุ และการเงิน) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ มันเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรและกิจกรรมภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

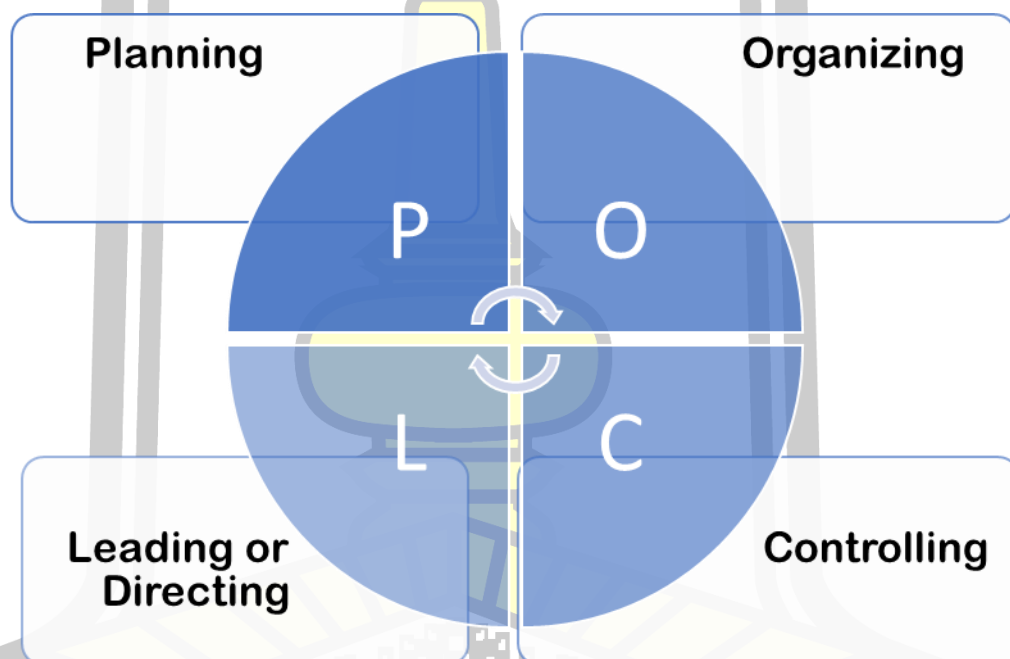
สติลแมน (2017). ในทางปฏิบัติการบริหารครอบคลุมกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร การจัดการบุคลากร การประสานงานการ



ดำเนินงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และมีความสำคัญต่อการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการและส่งมอบบริการคุณภาพสูงแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ไซมอน (1997). กิจกรรมการบริหารสามารถพบได้ในหลายพื้นที่ เช่น ธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์กรไม่แสวงหากำไร สถาบันการศึกษา และสถานพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร รวมถึงผู้จัดการ ผู้บริหาร และพนักงานสนับสนุน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้และตรวจสอบให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

กระบวนการบริหาร แซมสัน & ดาฟท์. (2012) ประกอบด้วย



ภาพประกอบที่ 1 กระบวนการบริหารของแซมสัน & ดาฟท์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการที่มีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมกระบวนการในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้บุคคลหลายคนเข้ามาร่วมมือกันทำงาน และการใช้ทรัพยากรโดยจัดการให้ระบบทั้งหมดดำเนินไปอย่างประสานสอดคล้อง และงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็น

ภารกิจของผู้บริหารสูงปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ

### 2.1.2 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร การบริหารงานเกี่ยวข้องกับ การวางแผน การจัดระเบียบ การเป็นผู้นำ และการควบคุมทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จและ ความยั่งยืนขององค์กร

บทบาทของการบริหารงาน คือ ทำให้แน่ใจว่าทรัพยากรขององค์กร รวมถึงบุคลากร การเงิน เทคโนโลยี และวัสดุ ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ฝ่าย บริหารให้ทิศทางและคำแนะนำแก่พนักงานขององค์กรและตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขากำลังทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการ เติบโตและความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้เรามั่นใจได้ว่าองค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ซึ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการ สร้างและนํานโยบายหรือระเบียบปฏิบัติไปช่วยส่งเสริมผลิตภาพ นอกจากนี้ การบริหารงานยังมีความ สำคัญในการบริหารงานด้านต่างๆขององค์กร รวมถึงทรัพยากรบุคคล การเงิน การตลาด และ การดำเนินงาน การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้มั่นใจว่าแง่มุมต่างๆ เหล่านี้ได้รับการบูรณาการ และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (รีอบบิสส์ โคลเตอร์ และเดเซนโซ ,2017)

การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการและประสานงานทรัพยากร กิจกรรม และบุคคล ภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ มันเกี่ยวข้องกับการ วางแผน การจัดระเบียบ การสั่งการ และการควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่า พวกเขาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิจกรรมการบริหารอาจรวมถึงหน้าที่ที่หลากหลาย เช่น การกำหนดนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร การจัดการบุคลากร การประสานงานการดำเนินงาน และการติดตามผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรองว่าองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐสามารถ ทำงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร รวมถึงผู้จัดการ ผู้บริหาร และพนักงานสนับสนุน มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้และตรวจสอบให้แน่ใจว่า สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พวกเขายังรับผิดชอบในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งรวมถึงพนักงาน ลูกค้าและหน่วยงานกำกับดูแล และดูแลให้องค์กรปฏิบัติตาม กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (เดนฮาร์ด และ เดนฮาร์ด ,2019).

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง

แนวคิดของความเสี่ยงสามารถกำหนดได้ว่าเป็นความเป็นไปได้ของอันตราย ความเสียหาย หรือการสูญเสียอันเป็นผลมาจากการกระทำหรือเหตุการณ์ โดยคำนึงถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นและความรุนแรงของผลที่ตามมา ในบริบทของการจัดการขยะ ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้จากขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการจัดการขยะ เช่น การรวบรวม การขนส่ง การกำจัด และการบำบัด ความเสี่ยงเหล่านี้ อาจรวมถึงมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม การปล่อยสารเคมีที่เป็นอันตราย อันตรายต่อสุขภาพของคนงาน และสาธารณชน และผลกระทบด้านลบอื่นๆ ต่อชุมชนโดยรอบ การทำความเข้าใจและจัดการความเสี่ยงเหล่านี้มีความสำคัญในการสร้างความมั่นใจในการจัดการขยะที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ การประเมินความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญในการระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้นและประเมินความเป็นไปได้ และผลที่ตามมาของการเกิดขึ้น ข้อมูลนี้สามารถใช้เพื่อแจ้งการตัดสินใจและพัฒนากลยุทธ์เพื่อลดหรือจัดการความเสี่ยง (สำนักงานคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของสหรัฐอเมริกา ,2018)

กระบวนการ หมายถึง การระบุความเสี่ยงซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันระบุความเสี่ยงและปัจจัย ในการคำนึงถึงความเสี่ยงที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยทั้งภายใน และ ภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร หรือผลการปฏิบัติงานทั้ง ในระดับองค์กรและระดับกิจกรรมในการระบุปัจจัยเสี่ยงจะต้องพิจารณาว่ามีเหตุการณ์ใดหรือ กิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจเกิดความผิดพลาดความเสียหายและไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งมีทรัพย์สินใดที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา ดังนั้นจึง จำเป็นต้องเข้าใจ ความหมาย “ความเสี่ยง (Risk)” “ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor)” และประเภทความเสี่ยง” ก่อนที่จะดำเนินการระบุความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

ความฉลาดรู้ในความเสี่ยง (Risk Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือใน องค์กรในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดประเภทการแจกแจง คุณสมบัติ และการคำนวณสิ่งที่เป็นภัยคุกคาม การรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบต่างๆ การเรียนรู้ อย่างรวดเร็วการเก็บข้อมูลการตั้ง และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้งานการสื่อสารมีประสิทธิภาพรวมทั้ง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ประเด็นที่สำคัญก็คือเราจะเรียนรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงต่างๆ (ที่ไม่ใช่ความเสี่ยงทางการเงิน) ได้เกือบทั้งหมด แต่เราสามารถเรียนรู้ได้มากเท่ากับ หรือมากกว่าคน อื่นๆ ที่ต้องเผชิญความเสี่ยงแบบเดียวกับเรา หรือไม่อ้างอิงจากแนวคิดเรื่องปัจจัย ความเสี่ยงของ David Apgar ได้แบ่งลักษณะของความเสี่ยงออกเป็นลักษณะคือ ความเสี่ยงที่เรียนรู้ได้ เป็นความ เสี่ยงที่เราสามารถลดความไม่แน่นอนลงได้ถ้าเรามีเวลาและทรัพยากรเพียงพอที่ จะเรียนรู้เกี่ยวกับมัน ให้มาก ขึ้นในขณะที่ยังมีความเสี่ยงที่ไร้แบบแผน ถือเป็นความเสี่ยงที่ไม่มีการวิเคราะห์หาเหตุผลหรือ

ปัจจัยผลักดันใดๆ ที่จะทำให้ความไม่แน่นอนลดลงได้กล่าวคือ สิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงนั้นไม่สามารถระบุได้แน่ชัด

### 2.2.1 ความหมายของความเสี่ยง

ฮิลสัน และเมอร์เรย์-เว็บสเตอร์ (2012). ความเสี่ยง หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะประสบกับผลลัพธ์เชิงลบหรือผลสืบเนื่องจากการกระทำหรือการตัดสินใจ เป็นความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ของอันตราย การสูญเสีย หรือความเสียหายที่เกิดขึ้น และมักเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนและคาดเดาไม่ได้

แคปแลนและไมค์ (2012). ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายแหล่ง รวมถึงภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ การลงทุนทางการเงิน และการตัดสินใจทางธุรกิจ อาจมีระดับความรุนแรงและผลกระทบที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ความไม่สะดวกเล็กน้อยไปจนถึงการสูญเสียทางการเงินครั้งใหญ่ ความเสียหายต่อชื่อเสียง หรือแม้แต่ภัยคุกคามต่อสุขภาพและความปลอดภัย

ทาเลบ (2007) และ ดักลาสและวิลดาฟสกี (1982). การจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการระบุ ประเมิน และบรรเทาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อลดผลกระทบและปกป้องบุคคล องค์กร และชุมชนจากอันตราย สิ่งนี้อาจเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การหลีกเลี่ยงหรือถ่ายโอนความเสี่ยง การใช้มาตรการป้องกันหรือการควบคุม และการพัฒนาแผนฉุกเฉิน ในธุรกิจและการเงิน ความเสี่ยงมักเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนหรือรางวัลที่อาจเกิดขึ้น และการบริหารความเสี่ยงถือเป็นส่วนสำคัญในการจัดการการลงทุน โครงการ และการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้ความเสี่ยงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และอาจส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ เป็นตัวเงิน) หรือก่อให้เกิดความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักขององค์กร และเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน

ปัจจัยความเสี่ยงด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงานผู้บริหารขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ปัจจัยเหล่านี้อาจรวมถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากร การดำเนินงาน การเงิน และบุคลากร โดยปัจจัยเสี่ยงแบ่งได้ 2 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยเสี่ยงภายนอก คือ ความเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุมการเกิดได้โดยองค์กร เช่น เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย คู่แข่งทางเมือง เทคโนโลยี ภัยธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม 2) ปัจจัยเสี่ยงภายใน คือ ความเสี่ยงที่สามารถควบคุมได้โดยองค์กร เช่น ข้อบังคับ ภายในองค์กร กฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายการบริหารและการ

จัดการ ความรู้/ ความสามารถของบุคลากร กระบวนการทำงาน ข้อมูล/ระบบสารสนเทศ เครื่องมือ/ อุปกรณ์ ตัวอย่างของปัจจัยความเสี่ยงด้านการจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำไม่เพียงพอ การวางแผนไม่เพียงพอ การจัดการทางการเงินที่อ่อนแอ และการจัดการความเสี่ยงที่ไม่ดี

เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการระบุและประเมินปัจจัยความเสี่ยงด้านการจัดการเพื่อพัฒนากลยุทธ์เพื่อลดหรือจัดการ สิ่งนี้อาจเกี่ยวข้องกับการใช้นโยบายและขั้นตอนเพื่อปรับปรุงความเป็นผู้นำ การวางแผน การจัดการทางการเงิน การสื่อสาร และแนวทางปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสามารถเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของทีมผู้บริหาร ด้วยการจัดการปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยเสี่ยง หมายถึง ต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดเมื่อใด ที่ไหน และจะเกิดได้อย่างไร ทั้งนี้สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง ความเสี่ยงกระบวนการเป็นกระบวนการที่ร่วมกันระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก และการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดมูลเหตุแต่ละโอกาสจะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านกลยุทธ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในความเสี่ยงจากหน่วยงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

## 2.2.2 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (operational risk)

ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน คือ ความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการขาดการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือขาดธรรมาภิบาลในองค์กร และการขาดการควบคุมที่ดีอาจเกี่ยวข้องกับการบวนการปฏิบัติงานภายในระบบคนและระบบงานหรือเหตุการณ์ภายนอก และส่งผลกระทบต่อรายได้และเงินกองทุนของสถาบันการเงิน ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้เกิดความล้มเหลวจากความเสี่ยงด้านปฏิบัติการเช่น การทุจริตความไม่เพียงพอหรือความไม่ถูกต้องของข้อมูลเพื่อการตัดสินใจการหยุดชะงักหรือการขัดข้องของระบบ คอมพิวเตอร์ การก่อวินาศภัย หรือภัยธรรมชาติ เป็นต้น และอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินงานและเงินกองทุนของสถาบันการเงินได้



### 2.2.3 ความเสี่ยงทางการเงิน (financial risk)

ความผิดพลาดและความไม่แน่นอนทางการดำเนินงาน เช่น กระบวนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดการบันทึกข้อมูลทางการเงินผิดพลาด หากองค์การขาดระบบการตรวจสอบที่ดี ความผิดพลาดเหล่านี้อาจนำไปสู่ความสูญเสียทางการเงินที่สูงมากต่อองค์การได้ (นฤมล สะอาดโณม ,2550) ประเภทความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ จำแนกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้ ความเสี่ยงจากการทุจริต ความเสี่ยงจากการจ้างงาน และความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของทรัพย์สิน ความเสี่ยงจากการขัดข้องและหยุดชะงักของระบบงาน และระบบคอมพิวเตอร์ความเสี่ยงจากกระบวนการทำงาน

ความเสี่ยงจากผู้รับบริการและวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานมีรายละเอียดดังนี้ (อังคณา ศรีสวัสดิ์, 2553)

1. ความเสี่ยงจากการทุจริต เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการทุจริตของบุคคล ภายในองค์การ เพื่อให้ผลประโยชน์ที่เกิดจากการทุจริตตกแก่พวกพ้องของตนเอง เช่น การปลอมแปลงเช็ค การยกยอกหรือการรับสินบน เป็นต้น และภายนอกเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการทุจริตของบุคคลภายนอก องค์การก่อให้เกิดความเสียหายโดยตรงต่อสถาบันการเงิน เช่น การปลอมแปลง เอกสารทางการเงิน
2. ความเสี่ยงจากการจ้างงานและความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการกระบวนการจ้างงานที่ไม่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนหรือการปฏิบัติงานต่อพนักงานอย่างไม่เป็นธรรมก่อให้เกิดการฟ้องร้อง ลาออก หรือหยุดงาน เพื่อประท้วงได้ ยังรวมถึง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเนื่องจากการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการควบคุมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานอันเนื่องจากโรคภัยหรือได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุอันเนื่องจากการปฏิบัติงานได้
3. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของทรัพย์สินเป็นความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่เกิดจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อัคคีภัย ภัยธรรมชาติ การทำลายทรัพย์สิน การก่อความไม่สงบทางการเมือง การก่อวินาศภัย เป็นต้น
4. ความเสี่ยงจากการขัดข้องและหยุดชะงักของระบบงานและระบบคอมพิวเตอร์เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากระบบงานที่ผิดปกติหรือการหยุดทำงานของระบบงานด้านต่าง ๆ เช่น ความไม่สอดคล้องกันหรือความแตกต่างของระบบงานที่เกิดจากการควรวรรณกิจการความบกพร่องของระบบงานคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย รวมถึงการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม ล้าสมัยและไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. ความเสี่ยงจากกระบวนการทำงานเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาดในวิธีปฏิบัติงาน (methodology) ความผิดพลาดของระบบการปฏิบัติงานหรือความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การนำเข้าข้อมูลผิดพลาด การประเมินมูลค่าหลักประกันไม่ถูกต้อง การไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงานจากภายนอก การขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ของพนักงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

6. ความเสี่ยงจากผู้รับบริการและวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานไม่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่ทางการกำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ คือ ความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหาย อันเนื่องมาจากการขาดการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือขาดธรรมาภิบาลในองค์การและการขาดการควบคุมที่ดีซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานภายในกระบวนการหรือเหตุการณ์ภายนอก และส่งผลกระทบต่อรายได้และเงินกองทุนของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้เกิดความล้มเหลวจากความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ เช่น การทุจริตความไม่พอเพียงหรือความไม่ถูกต้องของข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การหยุดชะงักหรือการขัดข้องของระบบคอมพิวเตอร์ การก่อวินาศภัยหรือหรือภัยธรรมชาติ เป็นต้น

#### 2.2.4 ความเสี่ยงด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ความเสี่ยงด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎระเบียบที่มีอยู่ไม่เหมาะสมไม่ชัดเจนไม่ทันสมัย หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและอาจมีผลการลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น ระเบียบ กฎหมาย พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนดของทางนโยบายของรัฐ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความเสี่ยงด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งและสำคัญอย่างมากถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามก็จะเกิดความเสียหาย โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุมีความเสี่ยงอย่างมาก ต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และปฏิบัติอย่างถูกต้องซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้ต้องมีแนวทางและนโยบายให้หน่วยงานภายใน ตระหนักและถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าด้านการกำกับดูแล การปรับปรุงเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมีการเผยแพร่ให้รับทราบ โดยถือปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

### 2.2.5 ความเสี่ยงด้านการกำหนดนโยบาย

ความเสี่ยงด้านการกำหนดนโยบาย หมายถึง เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายที่ไม่มีความชัดเจน เข้าใจยากไม่ได้ยึดหลักความปลอดภัยในการการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่สามารถควบคุมดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัยได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถึงสิ่งที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดจากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเสี่ยงด้านการกำหนดนโยบายเป็นการกำหนดนโยบายและแผนงานขององค์กรต่างๆ นั้น เป็นภาระสำคัญของผู้บริหารองค์กรทุกคนที่จะต้องร่วมกันจัดทำและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ ก็เช่นกันมีความจำเป็นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ซึ่งต้องมีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับล่างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง

### 2.2.6 ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Risk)

ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์คือศักยภาพของผลกระทบที่ตามมาซึ่งเป็นผลมาจากการตัดสินใจทางธุรกิจที่ไม่ดี การดำเนินการตามการตัดสินใจที่ไม่เพียงพอ หรือความล้มเหลวในการตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ความเสี่ยงประเภทนี้เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร และอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของความต้องการของผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ หรือการเกิดขึ้นของคู่แข่งรายใหม่ ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์มักถูกพิจารณาว่าเป็นหนึ่งในความเสี่ยงที่สำคัญที่สุดที่องค์กรต้องเผชิญ เพราะอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในระยะยาวขององค์กร การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การพัฒนาแผนเพื่อบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้น และการทบทวนและปรับปรุงแผนเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (สถาบันบริหารความเสี่ยง ,2018)

การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของกิจการในการบริหาร ซึ่งยังมีความแตกต่างกันมากในแต่ละกิจการ

ประการที่ 1 การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ควรจะเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบแรกของการ บริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

ประการที่ 2 การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ควรจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบและภารกิจของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงเป็นสำคัญ



ประการที่ 3 การที่กิจการจะบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ได้จะต้องสามารถสร้างภาพรวมที่แสดง Strategic Views of Risk ได้อย่างครบถ้วน และเพียงพอที่จะทำให้สามารถพิจารณาได้ว่า เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ใดที่มาจากปัจจัยความเสี่ยงภายในกิจการและภายนอกกิจการ หรือ Scenario ในเชิงกลยุทธ์ใดที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถของกิจการในการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน

ประการที่ 4 กิจการจะต้องกำหนดเกณฑ์ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และค่าเบี่ยงเบนของการดำเนินงานที่ ยอมรับให้เกิดได้หากความเสี่ยงนั้นเกินกว่าความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อใช้เกณฑ์นี้เป็น แนวทางในการตัดสินใจกำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์

ประการที่ 5 การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ไม่ใช่โปรแกรมที่ทำเพียงครั้งเดียว หากแต่ต้องนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนด้วยความถี่ตามความจำเป็นตลอดระยะเวลาที่มีการบริหารจัดการและ การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์

ประการที่ 6 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์เป็นเหตุการณ์ความเสี่ยงที่จะทำให้การดำเนินงานจริงไม่บรรลุตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งสาเหตุของความเสี่ยงและปัจจัยเสี่ยงล้วนแต่มาจากคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้ถือหุ้น การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์จึงต้องหาให้ได้ว่าสิ่งไหนที่พอจะเป็นภัยคุกคามต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของกิจการ

ประการที่ 7 เนื่องจากความเสี่ยงด้านกลยุทธ์เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) อย่างหนึ่งของ กิจการ สิ่งที่น่าจะถือว่าเป็นความเสี่ยงด้านกลยุทธ์อาจจะมาจาก

1. การสื่อสารและแบ่งปันสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกิจการไม่เพียงพอ
2. การแสดงบทบาทในการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงไม่สร้างคุณค่า ไม่ให้เวลาเพียงพอ
3. การแบ่งแยกบทบาทและหน้าที่เป็นสายงาน สายธุรกิจทำให้การบริหารจัดการกับเหตุการณ์ความเสี่ยงไม่อาจข้ามอาณาจักร (Cross Functional)
4. ขาดวัฒนธรรมด้านการรับรู้และให้ความสำคัญกับความเสี่ยงอย่างเพียงพอ
5. ไม่สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง และไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
6. ไม่สั่งสมบทเรียน หรือไม่ใช่ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ควรเรียนรู้ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงตลอดจนบรรเทาความเสี่ยงในอนาคต

7. ขาดการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมของการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกระดับในองค์กร

8. ขาดการเชื่อมโยงผลการบริหารความเสี่ยงกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์  
ของกิจการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเสี่ยงแผนดำเนินงาน และการนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และข้อจำกัดองค์กร รวมถึงนโยบายองค์กร ซึ่งทำให้มีโอกาสที่จะไม่ประสบความสำเร็จตาม ทิศทางที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัด

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร

คำว่า "ประสิทธิภาพ" เป็นคำที่ใช้อย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่าความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพของบุคลากร หมายถึง การวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคลในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กร เป็นการวัดว่าพนักงานทำงานได้ดีเพียงใดในบทบาทของตน และสามารถประเมินตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น คุณภาพของงาน ผลผลิตภาพ การตรงต่อเวลา การเข้าร่วมประชุม และการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติขององค์กร

การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับการกำหนดความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การให้ข้อเสนอแนะและการฝึกสอนอย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบการให้รางวัลและการยอมรับสำหรับผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ด้วยการติดตามและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร องค์กรสามารถมั่นใจได้ว่าพนักงานของพวกเขา กำลังทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น หลักสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและมีแนวคิดสรุปได้ดังนี้

อับราฮัม (1958) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่และความต้องการภายใน

5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อน
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ส่วนความต้องการภายในของพนักงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทักษะความชำนาญ การบังคับบัญชาระบบการ บริหารงาน เป็นต้น พนักงานจะตอบสนองต่อปัจจัยที่ได้รับ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานใหม่ประสิทธิภาพ

### 2.3.1 ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร

สิริวดี ชูเชิด (2556). ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะ ในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

เกษมรินทร์ งามเลิศ (2559). ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้าน ทาง ธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) ในการดำเนินงาน ทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและ คุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงิน ที่มีอยู่

ฮอลเลนเบ็ค (2019). และ คาสซิโอ และอากูอินส์ (2020). ประสิทธิภาพของบุคลากร หมายถึงระดับของประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมายภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามเกณฑ์ ต่างๆ เช่น คุณภาพของงาน ผลิตภาพ การเข้างาน การปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติของ องค์กร และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

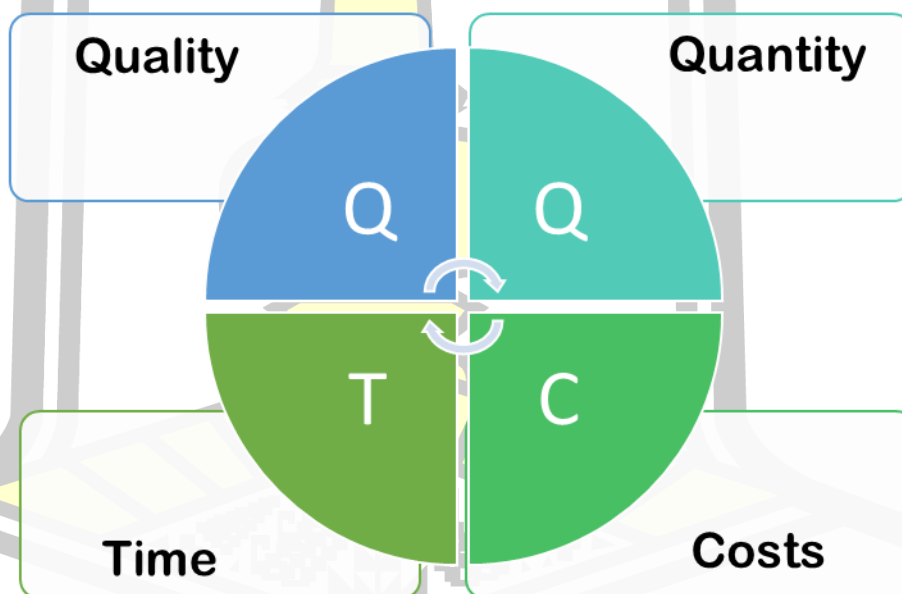
คณาธิป จันทรสง่า (2561). ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และ ทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการ จนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562). ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติงานให้เสร็จโดย สูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การปฏิบัติงานได้เร็วและดีที่สุดไม่มีข้อผิดพลาด ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ โดยอาจจะใช้เทคนิค วิธีการที่สร้างผลงานได้มากขึ้นเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจสิ้นเปลืองต้นทุน ทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### 2.3.2 แนวคิดของ Peterson and Plowman

แนวคิดของปีเตอร์สันและโพลแมน (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ



ภาพประกอบที่ 2 แนวคิดของ Peterson and Plowman

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มี คุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ 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

## 2.4 เทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (2559). การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติ การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่ เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

ราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีการบริหารจัดการไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไป จะมีขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป ส่วนใหญ่จะเป็นเขตเมืองใหญ่ เช่น เมืองหลวงหรือเมืองท่องเที่ยว ซึ่งไม่เหมาะสมที่จะใช้รูปแบบทั่วไปมาใช้ในการปกครอง ปัจจุบันมีกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาที่เป็นประเภทนี้

เทศบาล โดยทั่วไปหมายถึงท้องถิ่นที่มีความเป็นเมือง หรือมีศูนย์กลางของความเป็นเมืองอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งไม่มีความจำเป็นจะต้องเป็นท้องที่ ตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแต่อย่างใด ท้องที่เทศบาลนั้น อยู่ภายใต้การบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า เทศบาล โดยองค์กรของเทศบาล ต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็นสามระดับ คือ

- เทศบาลนคร คือเขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

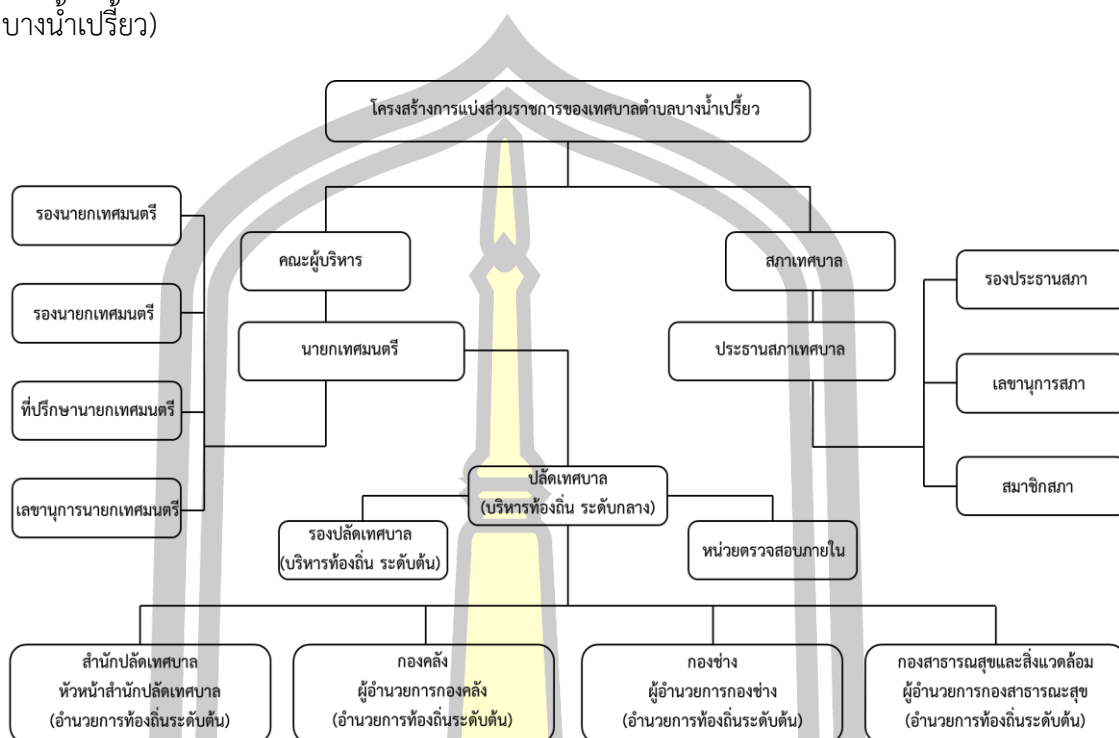
- เทศบาลเมือง คือเขตท้องถิ่นชุมชนที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากรรวมกัน 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

- เทศบาลตำบล คือเขตท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล และระบุชื่อพร้อมอาณาเขตของเทศบาลตำบลไว้ด้วย ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล หรือ เป็นสุขาภิบาลเดิมมาก่อนการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล และแม้ว่า "เทศบาลตำบล" จะมีชื่อเรียกคล้ายกันหรือชื่อเดียวกันกับ "ตำบล" แต่เทศบาลตำบลไม่จำเป็นต้องครอบคลุมตำบลเพียงตำบลเดียว หรือไม่จำเป็นต้องครอบคลุมตำบลตามชื่อเทศบาลนั้น เช่น เทศบาลตำบลแม่สาย ครอบคลุมบริเวณเมืองต่อเนื่องระหว่างตำบลเวียงพางคำ และตำบลแม่สาย พื้นที่นอกเหนือท้องที่เทศบาลนี้ มีฐานะเป็นท้องที่ตำบล ซึ่งต่อมาก็ยกขึ้นเป็นเทศบาลภายหลัง

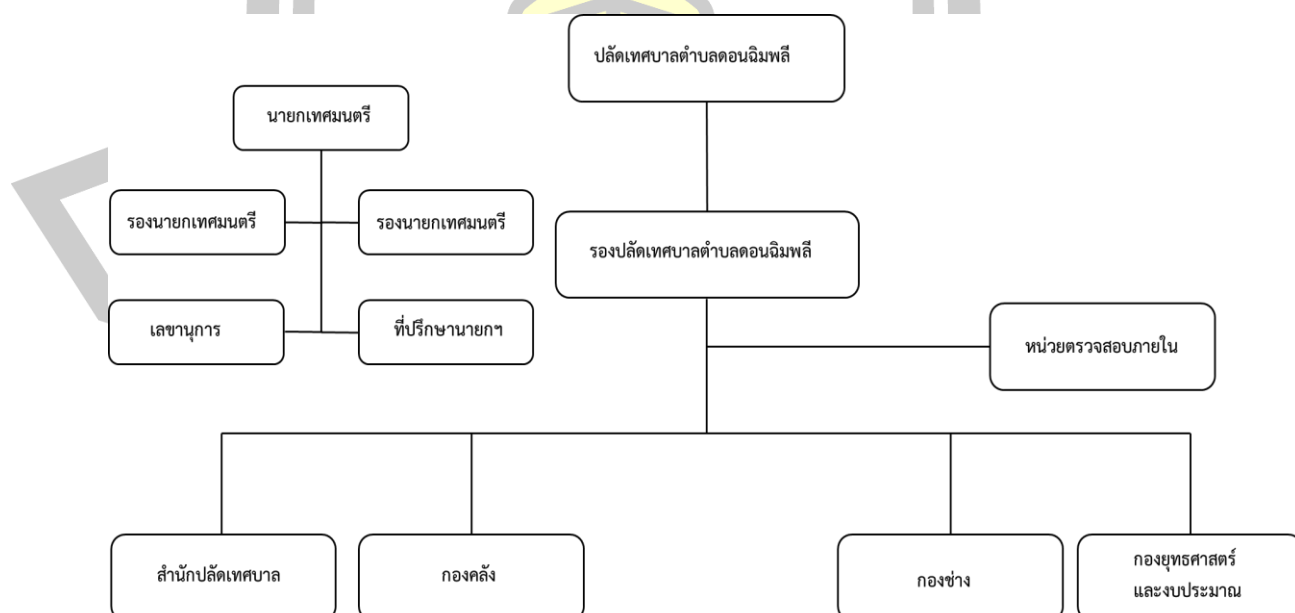
โดยท้องที่เทศบาลทั้งสามรูปแบบนี้ จำเป็นจะต้องมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเขตชุมชนนั้น ๆ ขึ้นเป็นเทศบาลในแต่ละระดับชั้นด้วย ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ท้องถิ่นบางแห่งอาจผ่านเกณฑ์ทั้งด้านประชากร และรายได้แล้ว แต่ยังมีสถานะเป็นองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ เนื่องด้วยยังไม่มีการยกฐานะ สำหรับเขตเทศบาลเมือง (บางแห่ง) และ เขตเทศบาลนคร จะแบ่งเขตการปกครองย่อยลงเป็น ชุมชน ซึ่งมีฐานะเท่ากับ หมู่บ้าน ในระบบการปกครองส่วนภูมิภาค โดยชุมชนจะไม่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน ซึ่งเป็นตำแหน่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และพิเศษสำหรับเขตเทศบาลนครขนาดใหญ่หลายแห่งเช่น นครเชียงใหม่ นครหาดใหญ่ เมืองพัทยา และ นครนนทบุรี มีเขตการปกครองในระดับ แขวง ซึ่งเป็นการรวมชุมชนหลาย ๆ ชุมชนเข้าด้วยกัน โดยแขวงนี้ไม่ได้มีอาณาเขตตามเขตตำบลแต่อย่างใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 6 องค์กร ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีโครงสร้างองค์กรดังนี้



#### 2.4.1 เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว)

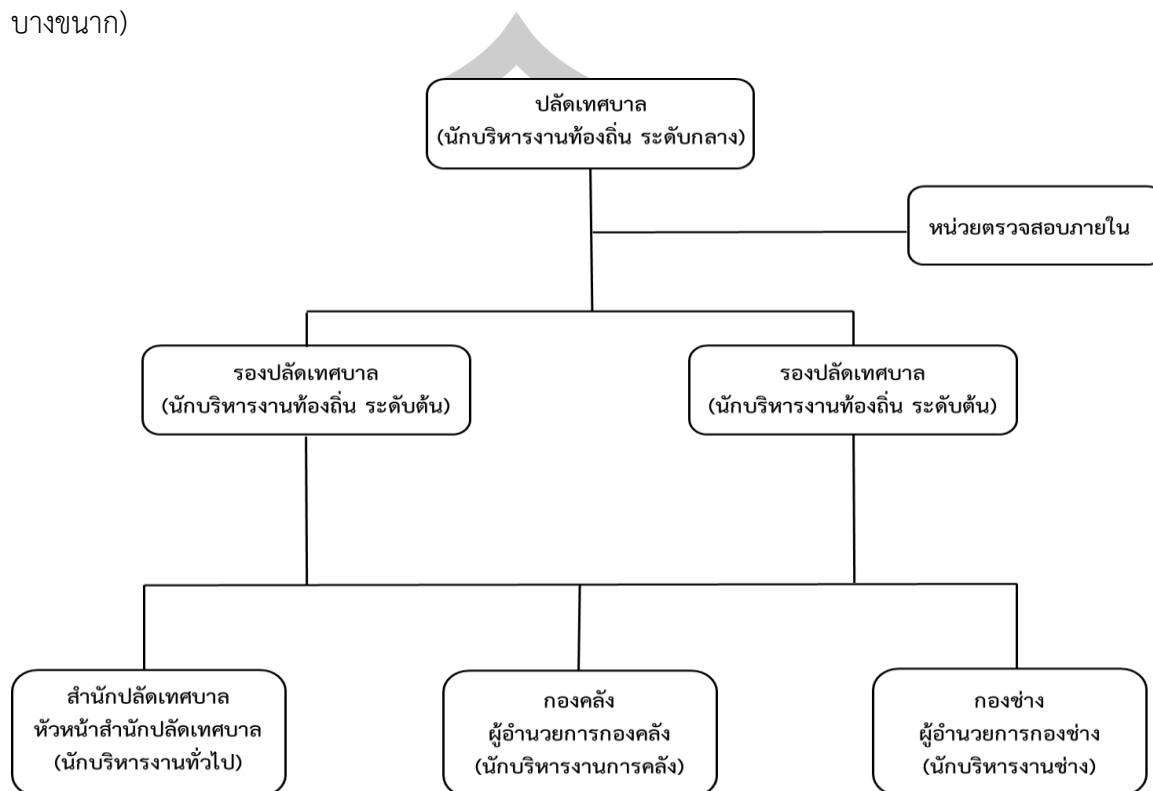


#### 2.4.2 เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี)

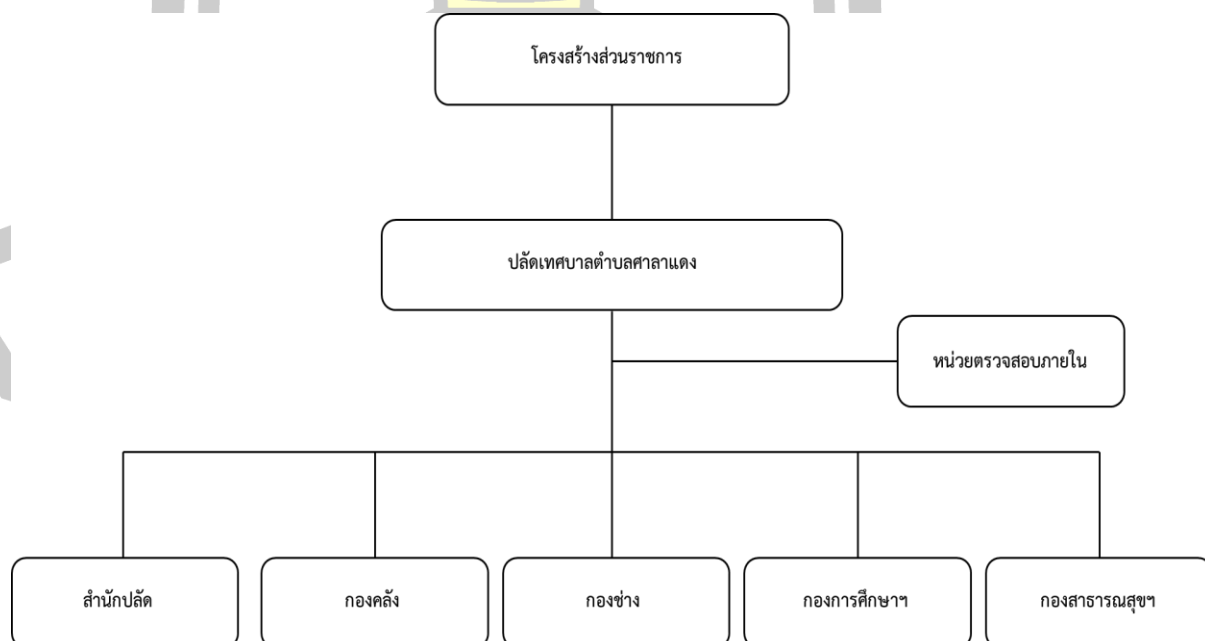




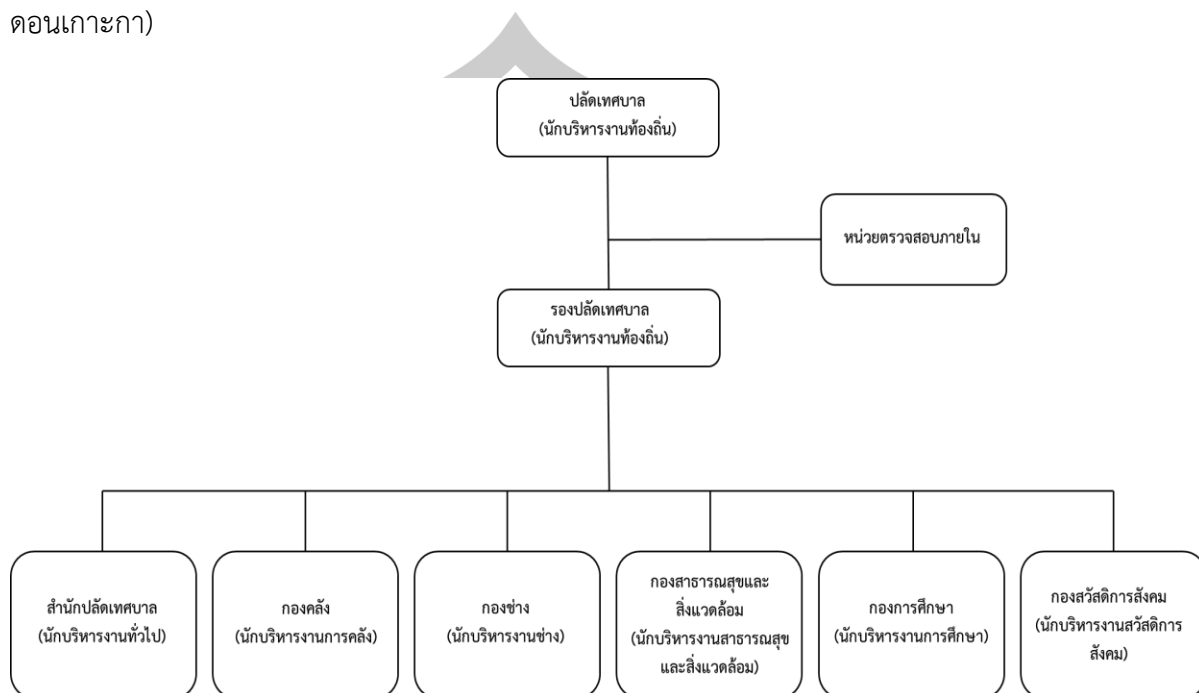
2.4.3 เทศบาลตำบลบางขนาก อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลบางขนาก)



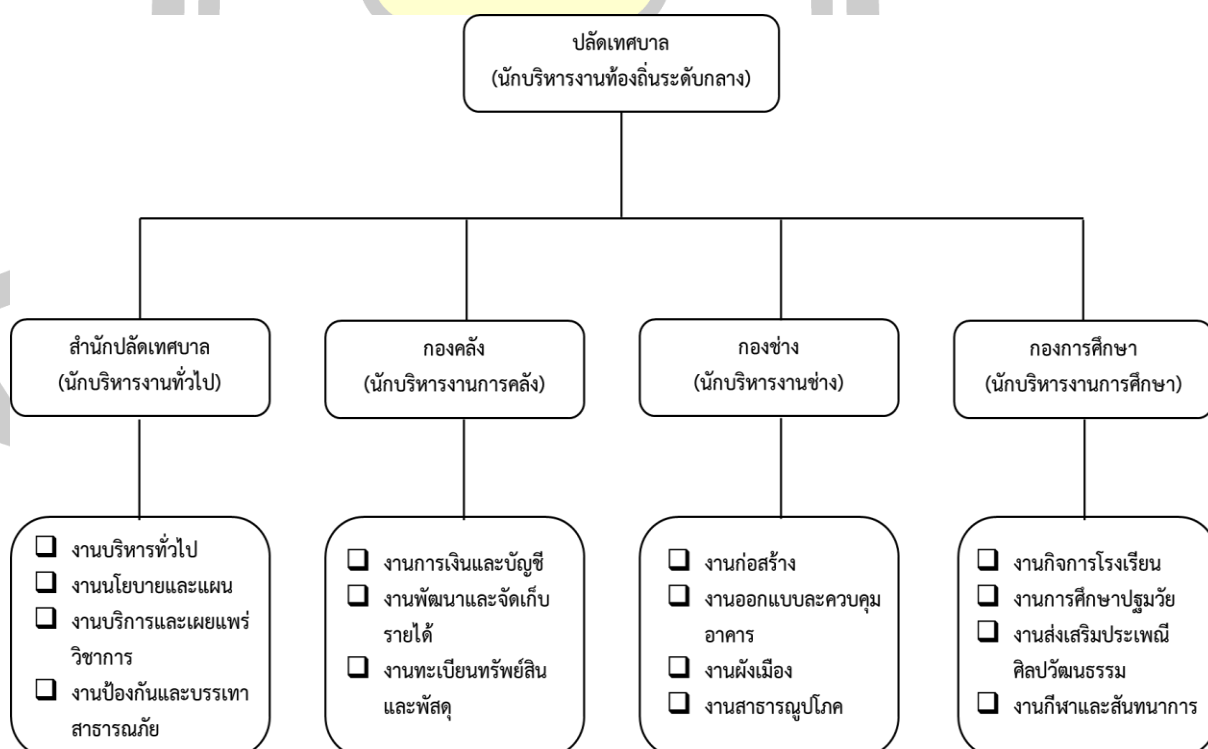
2.4.4 เทศบาลตำบลศาลาแดง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลศาลาแดง)



2.4.5 เทศบาลตำบลดอนเกาะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลดอนเกาะกา)



2.4.6 เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ)



## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรรยาธัม อินนพคุณ (2563). ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งประชากร ออกเป็น 24 หน่วยงาน และในแต่ละหน่วยงานได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย ตาม สัดส่วนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านนโยบาย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน และการจัดการความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ และ ด้านนโยบายที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยาภิกษิตี เจียรสุคนธ์ (2561). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต และการสร้างแบบประเมินความเสี่ยง ด้านการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษาจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความเสี่ยง รูปแบบการทุจริตตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต 3) สร้างแบบประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต และพัฒนาโปรแกรมการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ จำนวน 461 ราย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก เริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมของปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต เพื่อระบุปัจจัยความเสี่ยงที่นำไปสู่การทุจริตภายในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความเสี่ยงรูปแบบการทุจริตตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงของสังคม ประกอบด้วย 26 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเท่ากับ 3.34 และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.92 ส่วนที่ 2 กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จาก 26 ปัจจัยความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริตมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยความเสี่ยงด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ 2) ปัจจัยความเสี่ยงด้านการรายงานทางการเงิน และ 3) ปัจจัยความเสี่ยงด้าน ส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 กล่าวถึงการสร้างแบบประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต และพัฒนาโปรแกรม การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า แบบประเมินความเสี่ยง ด้านการทุจริตของหน่วยงาน

ภาครัฐที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ รายละเอียด ของหน่วยงานภาครัฐ ลักษณะแบบประเมินข้อมูลเป็นแบบตรวจรายการ จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบการประเมินค่าระดับ ความเสี่ยงของการดำเนินงาน ลักษณะแบบประเมินข้อมูล เป็นแบบตรวจ รายการ จำนวน 37 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบการประเมินค่าปัจจัยความเสี่ยง ลักษณะแบบ ประเมินข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบ รายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน 26 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบการ ประเมิน ค่าระบบการควบคุมภายใน ลักษณะแบบประเมินข้อมูลเป็น แบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน 48 ข้อ และได้ โปรแกรมของแบบ ประเมินความเสี่ยงด้าน การทุจริตของหน่วยงานภาครัฐในแบบโปรแกรม ไมโครซอฟต์เอ็กเซล นำแบบประเมินความเสี่ยงด้าน การทุจริตข้างต้น ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกรณีศึกษา 15 แห่ง โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ความร่วมมือจากกลุ่มงาน ตรวจสอบสืบสวน สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการนำแบบประเมิน ความเสี่ยงด้านการทุจริตนี้ ประเมินกับโครงการ “ที่มี” ความเสี่ยงสูง และอยู่ระหว่างการตรวจสอบ ผลการประเมินพบว่า กรณีศึกษา มีค่าระดับความเสี่ยงของการ ดำเนินงาน เท่ากับ 4.25 และค่าระดับปัจจัยความเสี่ยง เท่ากับ 1 และค่าระดับการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.94 เมื่อนำผลมาคำนวณเพื่อวัดความเสี่ยงการ ทุจริตในการดำเนินงาน โดยคำนวณจาก โอกาสคูณกับผลกระทบ ผลการคำนวณพบว่า ค่าวัดความ เสี่ยงการทุจริตในการดำเนินงาน เท่ากับ 4.25 และค่าระดับการควบคุมภายใน เท่ากับ 3.99 นำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ช่วงคะแนนของระดับ ความเสี่ยงอยู่ในช่วงความเสี่ยงที่ 3 (4.00 5.00) หมายถึง การดำเนินโครงการมีโอกาสที่จะเกิดการ ทุจริตในระดับที่น่ากังวล ดังนั้น แบบประเมิน ควาย ร้องผ่านการ โครง งาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ จากผลการวิจัย จะสะท้อนให้เห็นได้ว่าการจัดให้มีระบบการ ควบคุมภายในที่ดี จะเป็น เครื่องมือ ลดช่องว่างของความต้อง โดย พบพฤติกรรมการในองค์กร

สิรินภา ทาระนัด (2561). ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีอายุการ ทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปีมีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท สังกัดสำนักปลัดตำแหน่งงานสายงาน วิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.46$ ) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.45$ ) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.39$ ) มีระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.41$ ) ด้าน ปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y)

นั้น เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ร้อยละ 60.0 ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของ ทรัพยากร ร้อยละ 29.3

เพ็ญศรี คำกลืน (2561). ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและโอกาส การเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ จำแนกเป็นกระบวนการความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านกระบวนการและวิธีการ ปฏิบัติงาน ด้านระบบสนับสนุน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และโอกาสการเกิดความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากตัวบุคคล และความเสี่ยง ที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการศึกษาสถานภาพทั่วไปของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานด้านการเงินและ พักสุ ตรวจสอบภายใน นิติกร จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการความเสี่ยงด้านการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผล การวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ( $X = 3.97$ ) และด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ( $X = 3.91$ ) และการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านระบบสนับสนุน ( $X = 3.83$ ) และด้าน กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน ( $X = 3.61$ ) และการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการ กำหนดนโยบาย ( $X = 3.46$ ) ตามลำดับ 2. โอกาสที่เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.04$ )

เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากขั้นตอน การปฏิบัติงาน (  $X = 3.07$ ) ความเสี่ยงที่เกิดจากตัวบุคคล (  $X = 3.04$ ) และความเสี่ยงที่เกิดจาก เทคโนโลยีสารสนเทศ (  $X = 3.01$ ) ตามลำดับ

วรรณวิภา จันทรหอมกุล (2559). ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ เพื่อศึกษาความเสี่ยง ด้านปฏิบัติการ เพื่อศึกษาระดับความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาการปรับปรุงการบริหาร ความเสี่ยง โดยมีกรอบแนวคิดของงานวิจัยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ แนวคิดของโคโซ (COSO ERM) วิธีการสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 5 คน จากพนักงานมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ เพื่อตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเสี่ยงด้านปฏิบัติการ คือ บุคลากร ระบบการทำงาน และไม่ปฏิบัติตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการที่สำคัญ คือ การกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน และการฉ้อโกงในองค์กร 3) ระดับความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) การปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงควรมีการควบคุมภายในที่ดีและมีหลัก ธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สาวิตรี จ้วนหอม (2556). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ปัจจัยความเสี่ยงในสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และความสัมพันธระหว่างปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัด เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการสถานศึกษาหรือกรรมการ 1 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ 1 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยความเสี่ยง ตามแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยความเสี่ยงในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดย เรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยความเสี่ยงด้านวัสดุทรัพยากร ปัจจัยความเสี่ยง ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ปัจจัยความเสี่ยงด้านปัญหา เศรษฐกิจ ปัจจัยความเสี่ยงต่อผลผลิตและบริการ ปัจจัยความเสี่ยงด้านบุคลากร ปัจจัยความเสี่ยงด้าน เทคโนโลยี ปัจจัยความเสี่ยง



ด้านสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยความเสี่ยงในโครงสร้างนโยบาย สถานศึกษา ยกเว้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเมืองและกฎหมายมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับปานกลาง 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่า มัชฌิมเลขคณิตได้ดังนี้ คุณภาพโดยทั่วไป ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านการขาดงาน และการออกกลางคันของนักเรียน อยู่ในระดับ น้อย 3. ปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

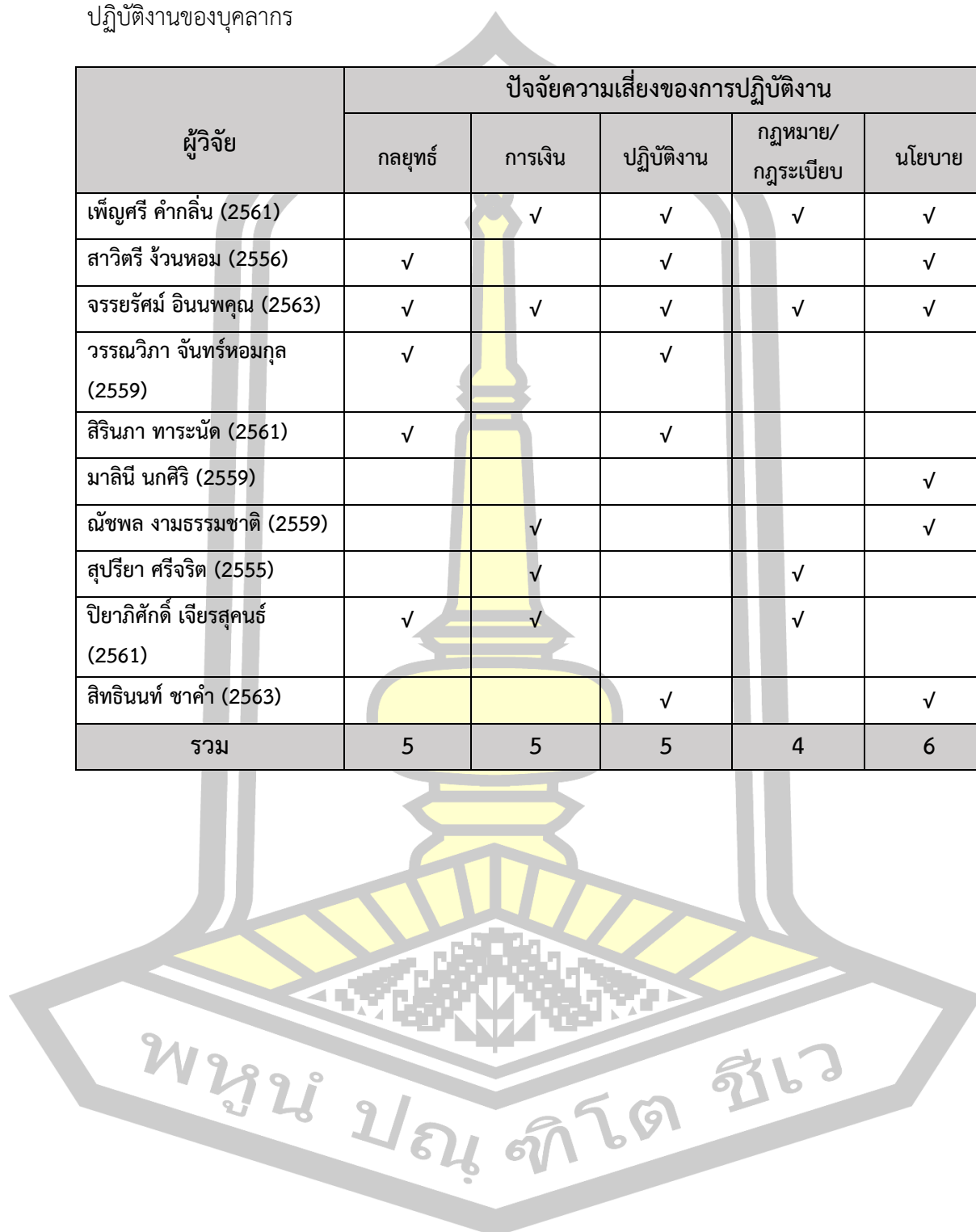
สุปรียา ศรีจรีต (2555). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเสี่ยงและการตอบสนองความเสี่ยงของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความเสี่ยงและการตอบสนองความเสี่ยงของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เพื่อเป็น แนวทางให้กับองค์กรธุรกิจกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาปัจจัยความเสี่ยงและการตอบสนองความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษา เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 59 บริษัท โดยเก็บข้อมูลจากแบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี (56/1) ปี 2554 เรื่องปัจจัยความเสี่ยงของสา นักงาน คณะกรรมการกา กับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ มีปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์เรื่องการแข่งขันมากที่สุด ด้านการดำเนินงานมีความเสี่ยงเรื่องราคาวัสดุก่อสร้างและที่ดินมากที่สุด ด้านการเงินมีความเสี่ยงเรื่องอัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยนมากที่สุด ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายมีความเสี่ยงเรื่องข้อพิพาททางกฎหมายมากที่สุด สำหรับการตอบสนองความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยส่วนใหญ่ตอบสนองความเสี่ยงโดยใช้วิธีการลดความเสี่ยง

พูน ปณ จิต ชเว



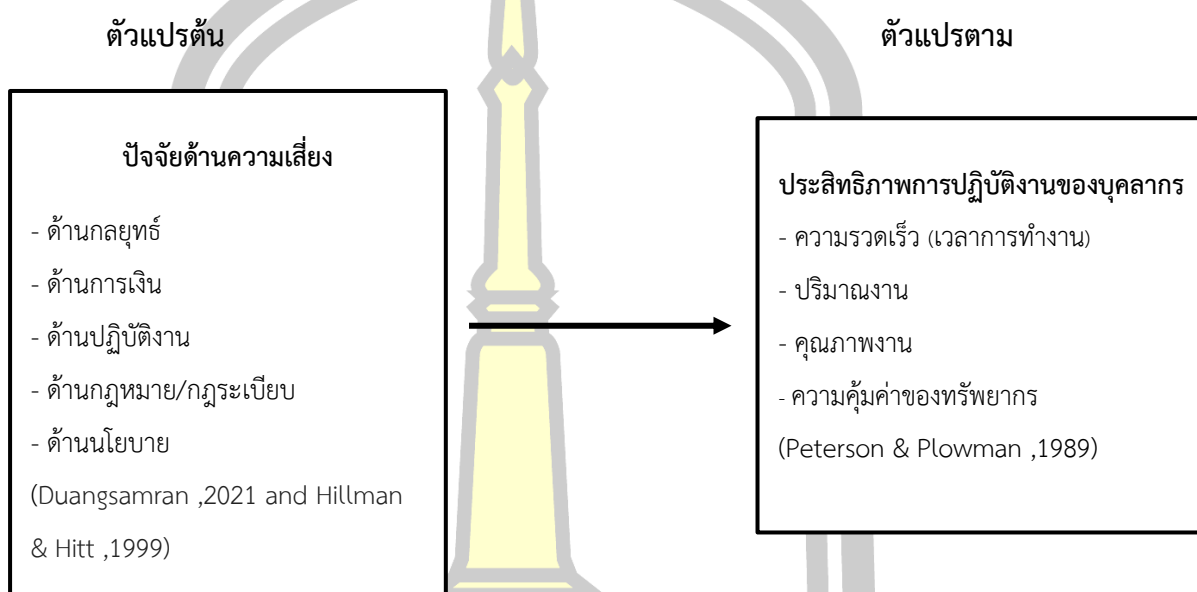
ตารางที่ 1 สักระหว่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ผู้วิจัย                      | ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน |         |            |                      |        |
|-------------------------------|----------------------------------|---------|------------|----------------------|--------|
|                               | กลยุทธ์                          | การเงิน | ปฏิบัติงาน | กฎหมาย/<br>กฎระเบียบ | นโยบาย |
| เพ็ญศรี คำกลั่น (2561)        |                                  | ✓       | ✓          | ✓                    | ✓      |
| สาวตรี จ้วนหอม (2556)         | ✓                                |         | ✓          |                      | ✓      |
| จรรยาธรรม อินนพคุณ (2563)     | ✓                                | ✓       | ✓          | ✓                    | ✓      |
| วรรณวิภา จันทร์หอมกุล (2559)  | ✓                                |         | ✓          |                      |        |
| สิรินภา ทาระนัด (2561)        | ✓                                |         | ✓          |                      |        |
| มาลินี นกศิริ (2559)          |                                  |         |            |                      | ✓      |
| ณัชพล งามธรรมชาติ (2559)      |                                  | ✓       |            |                      | ✓      |
| สุปรียา ศรีจรีต (2555)        |                                  | ✓       |            | ✓                    |        |
| ปิยาภักดิ์ เจียรสุคนธ์ (2561) | ✓                                | ✓       |            | ✓                    |        |
| สิทธิพันธ์ ชาคำ (2563)        |                                  |         | ✓          |                      | ✓      |
| รวม                           | 5                                | 5       | 5          | 4                    | 6      |



## 2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดตามทฤษฎี Peterson & Plowman ,1989 รวมถึงทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้นมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้



โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปร ตัวแปรต้น (ปัจจัยด้านความเสี่ยง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร) โดยมีสมมติฐานดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร
2. ด้านการเงิน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร
3. ด้านปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร
4. ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร
5. ด้านนโยบาย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ตามทฤษฎี Peterson and Plowman โดย การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างข้อมูลวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

พูน ปณ จิตโต ชีเว

### 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาผลกระทบจากปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมถึงศึกษางานวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เลือกพื้นที่กรณีศึกษา และกำหนดตัวแปรต้นตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้านนโยบาย และกำหนดตัวแปรตามตามทฤษฎี Peterson and Plowman ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ตามทฤษฎีของ Rovinelli & Hambleton ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของประชากรตามทฤษฎีของ Taro Tayamane จำนวนของประชากรทั้งหมด 229 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 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

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยการนำข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์เนื้อหาคำนวณทางสถิติโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาหาค่าเฉลี่ยและหาร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับองค์ประกอบการจัดองค์กรและระดับการดำเนินงานเชิงคุณภาพของหน่วยงาน ศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนำมาหาค่าเฉลี่ย และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์หาทิศทางความสอดคล้องของตัวแปร โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามประชากร คือ ผู้ให้บริการภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 229 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 146 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความ เชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{229}{1 + 229(0.05)^2}$$

$$n = 146 \text{ คน}$$

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| องค์กร                     | ประชากร<br>(คน) | ร้อยละ | กลุ่มตัวอย่าง<br>(คน) | ผู้ให้สัมภาษณ์ |
|----------------------------|-----------------|--------|-----------------------|----------------|
| 1. เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว | 37              | 16     | 23                    | 1              |
| 2. เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี     | 28              | 12     | 18                    | 1              |
| 3. เทศบาลตำบลบางขนาก       | 41              | 18     | 26                    | 1              |
| 4. เทศบาลตำบลศาลาแดง       | 40              | 18     | 26                    | 1              |
| 5. เทศบาลตำบลดอนเกาะกา     | 59              | 26     | 38                    | 1              |
| 6. เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ    | 24              | 10     | 15                    | 1              |
| รวม                        | 229             | 100    | 146                   | 6              |

\*\* วิธีการศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบสุ่มอย่างสะดวก

ผู้ให้สัมภาษณ์คือปลัดเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 6 หน่วยงาน ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลดอนฉิมพลี เทศบาลบางขนาก เทศบาลศาลาแดง เทศบาลดอนเกาะกา และเทศบาลคลองแสนแสบ จำนวนหน่วยงานละ 1 คน รวม 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.3.1 ประชากร

ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) นักเศรษฐศาสตร์และสถิติชาวญี่ปุ่น ได้คิดค้นทฤษฎีการคำนวณ สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มจำนวนประชากรตัวอย่างขึ้น ซึ่งทฤษฎีคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ จะเหมาะสมสำหรับการวิจัยที่สนใจประชากรจำนวนมากและทราบจำนวนประชากรทั้งหมดที่ต้องการศึกษา โดยมีสมการดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ      n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
             N แทน ผู้ให้บุคลากรภายในเทศบาล  
             e แทน ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง  $\pm 5\%$

#### 3.3.2 แบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดย ออก เป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีข้อความทั้งหมดจำนวน 3 ข้อ โดยคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านนโยบาย มีข้อความทั้งหมด 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่าใช้ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดย เร็นซิส เอ. ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert) Likert, Rensis A. (1961) กำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

|   |         |                                       |
|---|---------|---------------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีระดับการบริหารความเสี่ยง น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการบริหารความเสี่ยง น้อย       |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการบริหารความเสี่ยง ปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการบริหารความเสี่ยง มาก        |
| 5 | หมายถึง | มีระดับการบริหารความเสี่ยง มากที่สุด  |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 มิติ ประกอบด้วย ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่าใช้ลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดย เร็นซิส เอ. ลิเคิร์ท (Rensis A. Likert) Likert, Rensis A. (1961) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

|   |         |                                            |
|---|---------|--------------------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อย       |
| 3 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาก        |
| 5 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด  |

### 3.3.3 แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ สัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเป็นแบบบันทึกคำให้สัมภาษณ์ซึ่งผู้สัมภาษณ์สร้างขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสัมภาษณ์อาจจะคล้ายกับแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือที่ใช้ประกอบในการสัมภาษณ์เป็นสื่อประเภทเครื่องบันทึกเสียง ซึ่งใช้อำนวยความสะดวกในการบันทึกรายละเอียดของข้อมูล ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์พิจารณาย้อนทวนข้อมูลได้ และสามารถสรุปข้อมูลได้อย่างถูกต้องชัดเจน โดยออก เป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านนโยบาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 มิติ ประกอบด้วย ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ



### 3.4 การสร้างข้อมูลวิจัย

#### 3.4.1 การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การสร้างเครื่องมือในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดจากเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแล้วรวบรวม และศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม และดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความเสี่ยง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบความคิด
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง
5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีที่นิยมใช้คือวิธีของ โรวินELLI และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton) หรือที่เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) วิธีการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ให้ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในเครื่องมือกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ดังสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ      IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์  
             Ri คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ  
             n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

\*\*\*หมายเหตุ ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญต้องกำหนดให้คะแนนข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยแบ่งการให้คะแนนได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1 เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

คะแนน -1 เมื่อข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นของเนื้อหา

### 3.4.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ศึกษารายละเอียดจากเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทราทั้ง 6 หน่วยงาน คือ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
3. สร้างเครื่องมือ (แบบสัมภาษณ์) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแนวคำถามการสัมภาษณ์ปลัดเทศบาลของแต่ละเทศบาลที่เป็นกรณีศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานความร่วมมือไปยังเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 6 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และมีหนังสือขออนุญาตในการทำวิทยานิพนธ์และเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขออนุญาตทำวิทยานิพนธ์ในเทศบาลทั้ง 6 แห่งข้างต้น
2. มีหนังสือขออนุญาตในการทำวิทยานิพนธ์และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อคณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานไปยังเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 6 องค์การ ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามทางเอกสารหรือทางอิเล็กทรอนิกส์โดย

กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน เมื่อพ้นกำหนดเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งจนครบถ้วน

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับหรือทุกรายงานการตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบครบสมบูรณ์ทุกฉบับ

5. ลงรหัสแบบสอบถาม แล้วนำมาบันทึกเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อโดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยความความเสี่ยง ประกอบไปด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านนโยบาย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อให้ทราบระดับการบริหารความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายการ และ ความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามสูตร Best (Best,J.W.&Kahn,J.V.,1993 ; อ้างอิงจาก รัชชัย นามสันตวงศ์,2538 : 28) 5 ระดับ ดังนี้

$$SD = \frac{Max - Min}{5}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารความเสี่ยง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับการบริหารความเสี่ยง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 --3.40 หมายถึง มีระดับการบริหารความเสี่ยง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับการบริหารความเสี่ยง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับการบริหารความเสี่ยง น้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อทราบว่าในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 6 แห่งมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามสูตร Best (Best, J.W. & Kahn, J.V., 1993 ; อ้างอิงจาก รัชชัย นามสันติวงศ์, 2538 : 28) 5 ระดับ ดังนี้

$$SD = \frac{Max - Min}{5}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

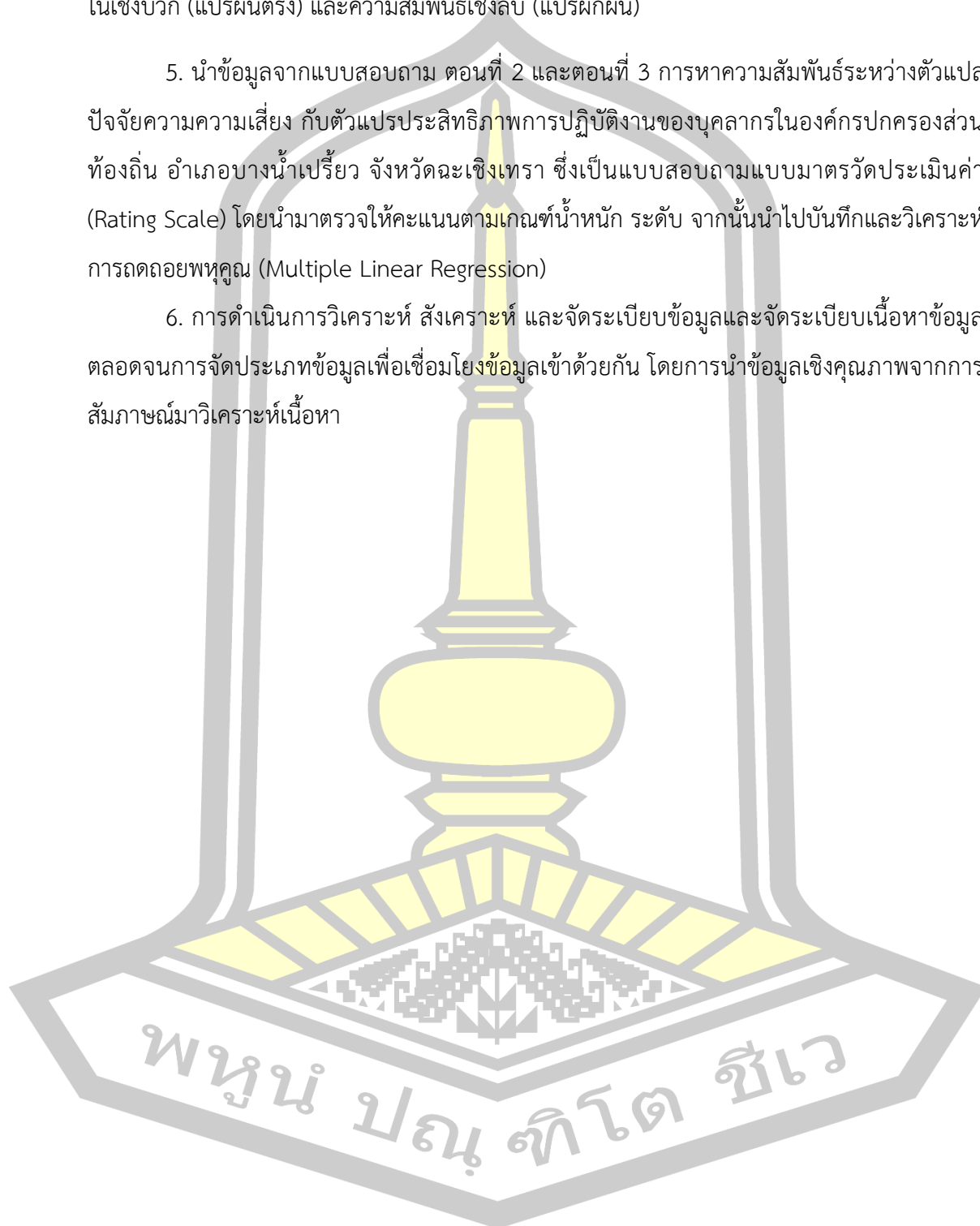
4. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยทฤษฎี Pearson Correlation เกี่ยวกับ ปัจจัยความเสี่ยง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ การแปลผลค่าเฉลี่ยตามสูตร Best (Best et al., 1977) การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ดังนี้

|             |                              |
|-------------|------------------------------|
| 0.00        | ไม่มีความสัมพันธ์กัน         |
| 0.01 - 0.20 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก  |
| 0.21 - 0.50 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ     |
| 0.51 - 0.80 | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| 0.81 - 1.00 | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง     |

\*\*\*หมายเหตุ ระดับความสัมพันธ์เป็นไปได้ตั้งแต่ -1 ถึง 1 กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์ได้ทั้งในเชิงบวก (แปรผันตรง) และความสัมพันธ์เชิงลบ (แปรผกผัน)

5. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยความความเสี่ยง กับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

6. การดำเนินการวิเคราะห์ สันเคราะห์ และจัดระเบียบข้อมูลและจัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล ตลอดจนการจัดประเภทข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน โดยการนำข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา



## บทที่ 4

### วิเคราะห์ผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics)ด้วยการหาค่าเฉลี่ย การหาร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยนำข้อมูลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์สรุปผล โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Statistics)
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาล
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน
- 4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 4.6 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 4.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
- 4.8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 4.9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### 4.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์

การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆในการวิเคราะห์ ดังนี้ (สุทิน ชนะบุญ ,2560)

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$     | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| S. D.         | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| R             | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เป็น ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระ ทั้งหมดในสมการกับตัวแปรตาม ค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ากลุ่มของตัว แปรอิสระหรือตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาก                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| $R^2$         | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) เป็นค่าที่แสดงอิทธิพลของ ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดในสมการที่มีต่อตัวแปรตาม หรือ ตัวแปรอิสระ ตัวแปรต้น ทั้งหมดที่อยู่ในสมการสามารถอธิบายการผันแปรตัวแปรตาม ได้มากน้อยเพียงใด โดยอธิบายว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีอิทธิพล ต่อ (หรืออธิบายการผันแปร) ตัวแปรตามอยู่ร้อยละ $R^2 \times 100$ ส่วนที่เหลือจะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ ตัว แปรอิสระหรือตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ร้อยละ $R^2 \times 100$ |
| Sum of Square | ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| df            | ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Mean Square   | ความแปรปรวน หรือ ส่วนเบี่ยงเบนกำลังสองเฉลี่ย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| F             | สถิติทดสอบ F-test ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Sig.          | ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน $H_0$ ที่ได้จากข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ค่า Sig. < 0.05 แสดงว่าสามารถพยากรณ์ได้ ค่า Sig. > 0.05 แสดงว่าไม่สามารถพยากรณ์ได้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| B             | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมา สร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่า Unstandardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Beta          | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ การสรุปและตัดสินใจจะเปรียบเทียบค่า Sig. ในผลการวิเคราะห์กับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ นิยม                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



กำหนดเกณฑ์ที่ 0.05 ) ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_A$  แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวที่  $i$  มีผลต่อตัวแปรตาม (สามารถใช้พยากรณ์) ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**Predictors** ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์  
**Dependent Variable** ตัวแปรตาม

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Statistics)

ตารางที่ 3 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.803            | 30         |

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล (N of Cases) ของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 146 คน แบบสอบถาม (N of Items) จำนวน 30 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณจากสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.803 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดังนั้นหมายความว่าผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่น่ามาวิเคราะห์มีความ เชื่อมั่นสูง

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาล

4.3.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรและร้อยละเพศ

| เพศ     | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------|------------|--------|
| ชาย     | 49         | 33.60  |
| หญิง    | 92         | 63.00  |
| ไม่ระบุ | 5          | 3.40   |
| รวม     | 146        | 100    |

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าประชากรบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 229 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ลำดับที่สองเป็นเพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และสุดท้ายไม่ระบุเพศ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ดังนั้นหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

#### 4.3.2 จำนวนร้อยละอายุของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของอายุ

| อายุ          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 34         | 23.30  |
| 31 – 40 ปี    | 56         | 38.40  |
| 41 – 50 ปี    | 36         | 24.70  |
| 51 ปีขึ้นไป   | 20         | 13.70  |
| รวม           | 146        | 100    |

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 146 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ดังนั้นหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี

#### 4.3.3 ร้อยละระดับการศึกษาของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 48         | 32.90  |
| ปริญญาตรี        | 79         | 54.10  |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 19         | 13.00  |
| รวม              | 146        | 100    |

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 146 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ดังนั้นหมายความว่าบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลจากลำดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยการใช้การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ที่แบ่งความกว้างอันตรภาคชั้นของแต่ละช่วงข้อมูลที่เท่าๆกัน สามารถหาความสัมพันธ์ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-2}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.60$$

จากความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.60 จึงสามารถแบ่งคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการอธิบายผลข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.00 - 2.60 ปฏิบัติน้อยมาก

2.61 - 3.21 ปฏิบัติน้อย

3.22 - 3.82 ปฏิบัติปานกลาง

3.83 - 4.43 ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก

4.44 - 5.00 ปฏิบัติบ่อยครั้งมากที่สุด

พหุบัณฑิตศึกษา

#### 4.4.1 ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

##### ตารางที่ 7 ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                                                              | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1. มีการนำกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนงาน ที่เกี่ยวข้อง | 4.20      | 0.628 | มาก   |
| 2. มีการวางกลยุทธ์ในการจัดการตำแหน่งต่างๆภายในหน่วยงานตามความสามารถของแต่ละบุคลากร                           | 4.17      | 0.658 | มาก   |
| 3. มีการปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง                          | 4.12      | 0.723 | มาก   |
| รวม                                                                                                          | 4.16      | 0.581 | มาก   |

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ บ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการนำกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนงาน ที่เกี่ยวข้องมาปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือมีการวางกลยุทธ์ในการจัดการตำแหน่งต่างๆ ภายในหน่วยงานตามความสามารถของแต่ละบุคลากรปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 และมีการปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.12

#### 4.4.2 ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

##### ตารางที่ 8 ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| ความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                                                                                                             | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| 1. มีความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณ หรือมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการจัดสรร                                                                                | 4.48      | 0.601 | มากที่สุด |
| 2. มีการจัดสรรงบประมาณ มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อหาทางออก ร่วมกัน หาจุดร่วมที่ทุกคนเห็นพ้องกันให้เกิดประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย | 4.35      | 0.710 | มาก       |
| 3. ระบบการเบิกจ่ายเงินเพื่อความวามคล่องตัวในการดำเนินการ                                                                                                    | 4.38      | 0.667 | มาก       |
| รวม                                                                                                                                                         | 4.40      | 0.572 | มาก       |

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยงด้านการเงิน บ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ มีความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณ หรือมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการจัดสรร มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ ระบบการเบิกจ่ายเงินเพื่อความวามคล่องตัวในการดำเนินการ มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และมีการจัดสรรงบประมาณ มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อหาทางออก ร่วมกัน หากดูรวมที่ทุกคนเห็นพ้องกันให้เกิดประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย มีการปฏิบัติ บ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.35

#### 4.4.3 ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตารางที่ 9 ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                                                     | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| 1. มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส                                     | 4.42      | 0.596 | มาก       |
| 2. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และเอื้อต่อการทำงาน                                     | 4.21      | 0.735 | มาก       |
| 3. มีการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน คู่มือ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมีระบบการควบคุมและ การตรวจสอบที่ดี | 4.46      | 0.612 | มากที่สุด |
| รวม                                                                                                    | 4.36      | 0.545 | มาก       |

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยง ด้านปฏิบัติงานบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน คู่มือ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมีระบบการควบคุมและ การตรวจสอบที่ดี มีการปฏิบัติ บ่อยครั้งมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือ มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.42 และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก และเอื้อต่อการทำงาน มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.21

#### 4.4.4 ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

##### ตารางที่ 10 ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| ความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                  | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1. หน่วยงานของท่านออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | 4.31      | 0.639 | มาก   |
| 2. มีการเผยแพร่เอกสาร กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ให้ได้รับทราบ                  | 4.31      | 0.628 | มาก   |
| 3. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ         | 4.38      | 0.613 | มาก   |
| รวม                                                                       | 4.33      | 0.524 | มาก   |

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.33 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและมีการเผยแพร่เอกสาร กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ให้ได้รับทราบ มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.31

#### 4.4.5 ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

##### ตารางที่ 11 ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

| ความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                        | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1. มีการกำหนดนโยบาย และมีการวางแผนมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ        | 4.38      | 0.600 | มาก   |
| 2. มีการตรวจสอบ ปรับปรุงนโยบาย ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของหน่วยงาน      | 4.32      | 0.630 | มาก   |
| 3. มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย | 4.34      | 0.615 | มาก   |
| รวม                                                                   | 4.34      | 0.536 | มาก   |

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยงด้านนโยบายบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการกำหนดนโยบาย และมีการวางแผนมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 และมีการตรวจสอบ ปรับปรุงนโยบาย ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของหน่วยงาน มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.32

4.4.6 สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 12** สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน

| 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        |
| <b>รวม</b>           | <b>4.32</b> | <b>0.462</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในหน่วยงานโดยรวมทั้งหมด 5 ด้าน มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการเงินมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านด้านปฏิบัติงานมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 ปัจจัยด้านนโยบาย มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 ปัจจัยด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.33 และปัจจัยด้านด้านกลยุทธ์มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.16



#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

##### 4.5.1 ความรวดเร็วของการปฏิบัติงานของบุคลากร (เวลาการทำงาน)

ตารางที่ 13 ความรวดเร็วของการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร                                          | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| 1. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์กรกำหนด          | 4.52      | 0.515 | มากที่สุด |
| 2. จากการบริหารจัดการภายในองค์กร ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม | 4.29      | 0.656 | มาก       |
| 3. ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบัน และทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร  | 4.39      | 0.614 | มาก       |
| รวม                                                                         | 4.40      | 0.501 | มาก       |

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.40 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์กรกำหนด การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบัน และทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 และจากการบริหารจัดการภายในองค์กร ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิมการรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29

##### 4.5.2 ปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 14 ปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร                                              | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1. จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม        | 4.14      | 0.749 | มาก   |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาหรือเร็วกว่ากำหนด | 4.30      | 0.668 | มาก   |
| 3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ      | 4.40      | 0.639 | มาก   |
| รวม                                                                             | 4.28      | 0.541 | มาก   |

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.28 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบการรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลา หรือเร็วกว่ากำหนด การรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 และจำนวนบุคลากรกรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมการรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14

#### 4.5.3 คุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร

##### ตารางที่ 15 คุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร                                                                | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| 1. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์กรทำให้การทำงานของ ท่านมีคุณภาพ ถูกต้อง แม่นยำ                     | 4.29      | 0.656 | มาก       |
| 2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ | 4.48      | 0.624 | มากที่สุด |
| 3. ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้ท่านมี คุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม                              | 4.36      | 0.673 | มาก       |
| รวม                                                                                               | 4.38      | 0.523 | มาก       |

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.38 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้ งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม การรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 และระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ ในองค์กรทำให้การทำงานของ ท่านมีคุณภาพ ถูกต้อง แม่นยำ การรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29

พูน ปณ จิต ชีเว

## 4.5.4 ความคุ้มค่าของทรัพยากร (ค่าใช้ง่าย)

## ตารางที่ 16 ความคุ้มค่าของทรัพยากร

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร                                                                   | ค่าเฉลี่ย | Std.  | แปลผล     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| 1. ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร                                            | 4.55      | 0.573 | มากที่สุด |
| 2. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น วัสดุอุปกรณ์ในปริมาณที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย          | 4.49      | 0.528 | มากที่สุด |
| 3. ภายใต้งบประมาณขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถ ใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ | 4.47      | 0.527 | มากที่สุด |
| รวม                                                                                                  | 4.50      | 0.434 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งหมด 3 ข้อคำถาม โดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.50 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การรับรู้ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น วัสดุอุปกรณ์ใน ปริมาณที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายการรับรู้ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.49 และภายใต้งบประมาณขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถ ใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ การรับรู้ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.47

## 4.5.5 สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

## ตารางที่ 17 สรุปค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

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

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งหมด 4 ด้าน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.39 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือ ความรวดเร็วการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และปริมาณการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28

ตารางที่ 18 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Best, 1977)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ | การแปลผลระดับความสัมพันธ์    |
|------------------------|------------------------------|
| 0.00                   | ไม่มีความสัมพันธ์กัน         |
| 0.01 - 0.20            | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก  |
| 0.21 - 0.50            | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ     |
| 0.51 - 0.80            | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| 0.81 - 1.00            | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง     |

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

##### 4.6.1 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์ ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์กับตัวแปรตาม

| ตัวแปรต้น                   | ตัวแปรตาม           | ความรวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
|-----------------------------|---------------------|-------------|-----------|-----------|------------------------|
|                             |                     |             |           |           |                        |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ | Pearson Correlation | 0.356**     | 0.188*    | 0.431**   | 0.388**                |
|                             | Sig. (2-tailed)     | 0.000       | 0.023     | 0.000     | 0.000                  |
|                             | N                   | 146         | 146       | 146       | 146                    |

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวก ระดับต่ำถึงต่ำมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำกับตัวแปรตามด้านคุณภาพงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ .431 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันใน

เชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .388 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .356 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมากด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .188 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

#### 4.6.2 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินกับตัวแปรตาม

| ตัวแปรต้น                   |                     | ความรวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
|-----------------------------|---------------------|-------------|-----------|-----------|------------------------|
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน | ตัวแปรตาม           |             |           |           |                        |
|                             | Pearson Correlation | 0.654**     | 0.151     | 0.414**   | 0.480**                |
|                             | Sig. (2-tailed)     | 0.000       | 0.068     | 0.000     | 0.000                  |
|                             | N                   | 146         | 146       | 146       | 146                    |

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินโดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำมากถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความรวดเร็ว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .654 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .151 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

พหุ ประสิทธิภาพ

#### 4.6.3 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงาน ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานกับตัวแปรตาม

| ตัวแปรต้น                          |                        | ความ<br>รวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่า<br>ของ<br>ทรัพยากร |
|------------------------------------|------------------------|-----------------|-----------|-----------|--------------------------------|
| ตัวแปรตาม                          |                        |                 |           |           |                                |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้าน<br>ปฏิบัติงาน | Pearson<br>Correlation | 0.609**         | 0.241**   | 0.506**   | 0.493**                        |
|                                    | Sig. (2-tailed)        | 0.000           | 0.003     | 0.000     | 0.000                          |
|                                    | N                      | 146             | 146       | 146       | 146                            |

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความรวดเร็ว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .506 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .493 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .241 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01



4.6.4 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบกับตัวแปรตาม

| ตัวแปรต้น                            |                     | ตัวแปรตาม | ความรวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
|--------------------------------------|---------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|------------------------|
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ | Pearson Correlation |           | 0.537**     | 0.233**   | 0.514**   | 0.478**                |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |           | 0.000       | 0.005     | 0.000     | 0.000                  |
|                                      | N                   |           | 146         | 146       | 146       | 146                    |

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบโดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความรวดเร็ว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .537 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .514 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .478 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .233 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01





#### 4.6.5 ปัจจัยความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านนโยบาย ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายกับตัวแปรตาม

| ตัวแปรต้น                  | ตัวแปรตาม           | ความรวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
|----------------------------|---------------------|-------------|-----------|-----------|------------------------|
|                            |                     |             |           |           |                        |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย | Pearson Correlation | 0.576**     | 0.170*    | 0.605**   | 0.633**                |
|                            | Sig. (2-tailed)     | 0.000       | 0.041     | 0.000     | 0.000                  |
|                            | N                   | 146         | 146       | 146       | 146                    |

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำมากถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .633 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .605 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .576 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 24 ทฤษฎี Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรต้น 5 มิติกับตัวแปรตาม 4 มิติ

| ตัวแปรต้น<br><br>ตัวแปรตาม               | ระดับความสัมพันธ์ตัวแปร |           |           |                        |
|------------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------|------------------------|
|                                          | ความเร็ว                | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์              | ต่ำ                     | ต่ำมาก    | ต่ำ       | ต่ำ                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน              | ปานกลาง                 | ต่ำมาก    | ต่ำ       | ต่ำ                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน           | ปานกลาง                 | ต่ำ       | ต่ำ       | ต่ำ                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/<br>กฎระเบียบ | ปานกลาง                 | ต่ำ       | ปานกลาง   | ต่ำ                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย               | ปานกลาง                 | ต่ำมาก    | ปานกลาง   | ปานกลาง                |

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามทฤษฎี Pearson Correlation ตัวแปรต้น 5 มิติ ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และความเสี่ยงด้านนโยบาย มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมากถึงปานกลางกับตัวแปรตาม 4 มิติ ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman ได้แก่ ความรวดเร็ว ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยทฤษฎี Pearson Correlation

| ตัวแปรต้น                            |                     | ตัวแปรตาม | ความรวดเร็ว | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน | ความคุ้มค่าของทรัพยากร |
|--------------------------------------|---------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|------------------------|
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์          | Pearson Correlation |           | 0.356**     | 0.188*    | 0.431**   | 0.388**                |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |           | 0.000       | 0.023     | 0.000     | 0.000                  |
|                                      | N                   |           | 146         | 146       | 146       | 146                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน          | Pearson Correlation |           | 0.654**     | 0.151     | 0.414**   | 0.480**                |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |           | 0.000       | 0.068     | 0.000     | 0.000                  |
|                                      | N                   |           | 146         | 146       | 146       | 146                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน       | Pearson Correlation |           | 0.609**     | 0.241**   | 0.506**   | 0.493**                |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |           | 0.000       | 0.003     | 0.000     | 0.000                  |
|                                      | N                   |           | 146         | 146       | 146       | 146                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ | Pearson Correlation |           | 0.537**     | 0.233**   | 0.514**   | 0.478**                |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |           | 0.000       | 0.005     | 0.000     | 0.000                  |
|                                      | N                   |           | 146         | 146       | 146       | 146                    |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย           | Pearson Correlation |           | 0.576**     | 0.170*    | 0.605**   | 0.633**                |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |           | 0.000       | 0.041     | 0.000     | 0.000                  |
|                                      | N                   |           | 146         | 146       | 146       | 146                    |



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

#### 4.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์แบบเส้นตรง การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นหลายตัวกับตัวแปรตาม เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนาย พยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้

##### 4.7.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

##### ปัจจัยด้านความเสี่ยง

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

##### ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน)
- ปริมาณงาน
- คุณภาพงาน
- ความคุ้มค่าของทรัพยากร

ตารางที่ 26 การแปรผันของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยสัมประสิทธิ์พหุคูณ

| R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .594 <sup>a</sup> | .353     | .330              | .443                       |

a. Dependent Variable: ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์, ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน, ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน, ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย

b. Predictors: (Constant): ตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.594 การแสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นสามารถอธิบายการแปรผันของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจในพหุคูณเท่ากับร้อยละ 35.3 การแปรผันของตัวแปรด้านอื่นๆที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ร้อยละ 64.7 ดังนั้นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตามแนวคิดของ ตามทฤษฎี Peterson & Plowman ด้วยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ Multiple Correlation มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก เกิดความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการใช้ตัวแปรต้นมาพยากรณ์ตัวแปรตามประสิทธิภาพเชิงคุณภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 44.3 และตัวแปรต้นองค์ประกอบการจัดองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.0

**ตารางที่ 27** สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน และตัวแปรต้นองค์ประกอบการจัดองค์กร 5 มิติ

|                                      | Unstandardized 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 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน       | .273                        | .122       | .275  | 2.239 | .027 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ | .189                        | .105       | .183  | 1.791 | .075 |
| ปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย           | .226                        | .112       | .224  | 2.027 | .045 |

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความสำเร็จด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ มี 2 จาก 5 มิติ ได้แก่ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Sig = 0.027) และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย (Sig = 0.045) โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง 2 มิติดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบอีก 3 มิติ ไม่มี ระดับนัยสำคัญหรือไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Sig = 0.460) ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน (Sig = 0.577) และปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ (Sig = 0.075) โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจการทำนายดีที่สุดคือปัจจัยความเสี่ยง

ด้านปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .275 และรองลงมาคือ มิติปัจจัย ความเสี่ยงด้านนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .224 ทำให้ตัวแปรต้นปัจจัย ด้านความเสี่ยง ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.00

#### 4.8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

##### 4.8.1 ด้านกลยุทธ์

กลยุทธ์ถือว่าได้มีการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด โดยมีการวางแผนการประชุมกับฝ่ายบริหารทำให้ที่แห่งนี้สามารถดำเนินงานตามเป้าประสงค์โดยใช้กลยุทธ์เป็นตัวแปรได้ นอกจากนี้มีการปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานและบริหารบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อทำให้เกิดการลดความเสี่ยงลงในหลายๆ ด้าน ในทางตรงกันข้ามบางหน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์แล้ว แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แต่สำหรับเทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้กำหนดกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ ในแต่ละกลยุทธ์นั้นกำหนดไว้ดีและจับต้องได้ การวางกลยุทธ์เป็นไปตามแนวทางที่ราชการกำหนด ความเสี่ยงการนำกลยุทธ์ที่ไม่เข้าใจการนำมาใช้และการปฏิบัติงานที่ยังไม่ใช่มืออาชีพ การตีความและความเห็นต่าง ๆ ไม่แตกฉาน และกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์จึงเป็นการบริหารความเสี่ยงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากสามารถบริหารลดความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ได้ดีก็จะสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความเสียหายต่อการดำเนินโครงการ

##### 4.8.2 ด้านการเงิน

ตามคำกล่าวที่ว่าถ้าเศรษฐกิจของประเทศเราดี เราก็จะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมากขึ้น ในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน แต่ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีไม่ว่าปีไหนเงินอุดหนุนก็น้อยลงเช่นเดิม อย่างไรก็ตามการเงินมีระเบียบใหม่ๆ เกิดขึ้นมาตลอด ทำให้ต้องส่งตัวแทนบุคลากรไปอบรม ดังนั้นอาจจะได้รับข้อมูลที่ไม่ทั่วถึงในส่วนของบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม จึงทำให้เกิดความเสี่ยงตามมา นอกจากนี้ภาระค่าใช้จ่ายยังต้องควบคุม ให้อยู่ภายในสลิปเบอร์ด์เซ็นต์ของของกฎหมายงบลงทุนและงบบุคลากร โดยงบบุคลากรต้องไม่เกินสลิปเบอร์ด์เซ็นต์ของงบประมาณทั้งหมด ซึ่งส่งผลให้ในบางครั้งการรายงานผลอาจจะมีข้อผิดพลาดการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และความเสี่ยงที่พบไม่มีความเสี่ยงทางการเงินการทุจริต แต่ความเสี่ยงที่พบเป็นเรื่องของระเบียบกฎหมายที่มากเกินไป ผู้ปฏิบัติไม่ทราบข้อระเบียบ และขาดการศึกษาและทำความเข้าใจ ไม่มีที่ปรึกษาการทำงานที่แม่นยำ



ดังนั้นการบริการความเสี่ยงด้านการเงินเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมนั้นได้ เป็นการบริหารจัดการด้านงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมให้สอดคล้อง ความเสี่ยงในการจัดการด้านการเงินอาจเกิดขึ้นได้หากขาดการควบคุม

#### 4.8.3 ด้านปฏิบัติงาน

เนื่องจากมีตำแหน่งว่างในองค์กรหลายตำแหน่ง ทำให้ไม่มีบุคลากรทำงาน เป็นปัญหาที่ท้องถิ่นแทบจะทั่วประเทศเจอปัญหานี้ สำหรับบางพื้นที่บุคลากรข้าราชการที่ทำงานมีน้อยมาก เนื่องจากเกิดการปรับลดลูกจ้าง เพื่อจะให้อยู่ภายใน สีสิบเปอร์เซ็นต์ทำให้ขาดคนทำงาน และพนักงานขาดขวัญกำลังใจเนื่องจากการปรับลดตำแหน่งในบางตำแหน่งลงและการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติจัดทำแผนปฏิบัติงานแต่ไม่ทำตาม ปฏิบัติและขั้นตอนการทำงาน ศักยภาพและแนวทางในการปฏิบัติทั้งหมดน้อยและมักทำตามที่เคยทำตาม ไม่กล้าเปลี่ยนแปลงการทั้งหมด การบริการความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการปฏิบัติงาน คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะสามารถลดความเสี่ยงที่เกิดจากด้านปฏิบัติงานได้

#### 4.8.4 ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ

กฎหมายกฎระเบียบถือว่าออกมาดีแล้ว แต่พนักงานอาจจะไม่เข้าใจกับกฎระเบียบทำให้หน่วยงานมีความเสี่ยงบางที่กฎหมายก็ไม่สอดคล้องกันมันขัดแย้งในตัวของมันเอง นอกจากนี้พนักงานจะไม่ค่อยเข้าใจ เรื่องระเบียบทำให้มันมีความเสี่ยงเกิดขึ้น ความชัดเจนของกฎหมาย/ระเบียบ มีความไม่ชัดเจนในการตีความ และนำมาปฏิบัติยังไม่ทั่วถึง หรือกฎหมาย/กฎระเบียบ มีมากเกินไปและหลายหน่วยงานที่เข้ามาสั่งการท้องถิ่น ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อนและทำให้การดำเนินงานผิดพลาดได้ ดังนั้นการลดความเสี่ยงคือผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษากฎหมาย/ระเบียบ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

#### 4.8.5 ด้านนโยบาย

มีการเปลี่ยนนโยบายตามผู้บริหารและประชาชนและนโยบายภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถตรงตรงความต้องการของคนในพื้นที่ อย่างไรก็ตามความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องกำหนดให้สอดคล้องเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อลดความเสี่ยงของการดำเนินงาน



## 4.9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 4.9.1 ด้านคุณภาพงาน

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีความเข้าใจบริบทการทำงานของตนเอง เนื่องจากระบบท้องถิ่นเป็นระบบการเมือง แต่ละยุคเน้นนโยบายไม่เหมือนกัน เช่นยุคนี้เค้าเน้นอะไรก็ต้องว่าไปตามนั้น พอเข้าไปนโยบายในการเน้นว่าด้านนี้แบบในยุคนายกเทศบาลชุดนี้ก็จะเน้นเกี่ยวกับเรื่องรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมสุขภาพอนามัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติมีความถูกต้อง เข้าใจขอบข่ายของงานที่ทำ ศึกษาภาระเบี่ยง วิธีการ และดำเนินการได้ตามขั้นตอน หากขาดความรู้และความเข้าใจในบริบทของงาน และขาดผู้นำความรู้และให้คำปรึกษาในทางปฏิบัติ จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการปฏิบัติที่มีคุณภาพของงานในระดับที่ดีสามารถนำองค์การทำเป็นโครงการ กิจกรรมที่บรรลุเป้าหมาย

### 4.9.2 ด้านปริมาณงาน

บุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานเยอะมาก ถ้าเทียบกับจำนวนตัวบุคลากร ในกรณีที่คนหนึ่งลาไปผัดตัดที่ทำงานก็ต้องหาคนทำในส่วนนี้แทนทำให้การทำงานเกิดการติดขัด นอกจากนี้ปริมาณงานที่เยอะเกินไปจะทำให้พนักงานเกิดความเครียด ดังนั้นปริมาณงานกับนวนบุคลากรเหมาะสมและเพียงพอในกลุ่มงาน แต่ในบางกลุ่มงานก็ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานที่ระบุไว้ สำหรับงานที่มีจำนวนมากและซับซ้อน เนื่องจากมีข้อสั่งการจากส่วนกลางมาที่หน่วยงานท้องถิ่นทุกงานทุกประเภท และเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีอยู่ ถือว่ามีปริมาณที่มากเกินไปจนจำนวนบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในองค์กรสามารถขับเคลื่อนปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

### 4.9.3 ด้านเวลา

บุคลากรสามารถบริหารเวลาส่งงานได้อย่างเหมาะสม สามารถส่งงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด สำหรับคนที่กำกับดูแลบุคลากรควรเป็นบุคคลในท้องถิ่นจังหวัดนั้น จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ต้องมีการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการที่ปฏิบัติเป็นสากลและบุคลากรในองค์กรสามารถบริหารจัดการกับเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มี และปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ทันตามกำหนดเวลา

#### 4.9.4 ด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่ายควรมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับงบประมาณที่ส่วนกลางให้มา ซึ่งตามระเบียบหรือข้อกำหนด ส่วนใหญ่ก็จะหมดไปกับค่าบุคลากร ส่วนมากจะเกี่ยวกับบุคลากร ทำให้ต้องมีการปรับลดเงินเดือนพนักงานจ้างลง บางคนยอมโดนปรับลดเงินเดือนจาก 25,000 บาท เหลือ 9,000 บาท เพื่อที่จะได้ทำงานที่เดิมต่อไป สิ่งนี้เป็นปัญหาอย่างมาก เนื่องจากงบประมาณด้านบุคลากรเรามีจำกัด นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลสูงกว่าที่กำหนด เนื่องจากจำนวนบุคลากรกับงบประมาณรายจ่ายและรายได้ไม่สมดุลกัน องค์กรมีรายได้จัดเก็บเอง รัฐจัดสรรและเงินอุดหนุน เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายซึ่งมีแผนการใช้จ่ายเงินเป็นของตนเอง รายได้น้อยซึ่งทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างลำบากสำหรับท้องถิ่นที่ประชากรยาก

#### 4.9.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถูกคาดหวังว่าต้องการให้ทางกรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมให้มากกว่านี้ โดยการกำหนดฝึกอบรมเป็นปฏิทินเพื่อให้พนักงานของเรารู้ระเบียบข้อกำหนดมากขึ้น และสะดวกในการจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามการสอบแข่งขัน วัดคุณภาพเกินไป จะให้ผู้สอบแข่งขันเหนื่อยเปล่า นอกจากนี้ทางองค์กรยังขาดคนมาทำงานเนื่องจากข้อสอบยากจนเกินไป ดังนั้นมีการจัดการอบรมบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ และพนักงานทุกคนทั้งข้าราชการและพนักงานจ้างควรมีโอกาสได้ไปอบรมในสายงานที่ปฏิบัติอย่างทั่วถึงกัน พลวัตกรรมคน สังคมเปลี่ยนไป การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเน้นไปตามสภาวะสังคม รัฐบาลต้องพัฒนาคนและควรมีการปรับปรุงบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามภารกิจของแต่ละบุคคล



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการของเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษา สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 ความมุ่งหมายของการศึกษา

5.1.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

5.1.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

#### 5.2 สมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐาน                                                                                                                | ผลการทดสอบ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. ปัจจัยด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร                                              | ยอมรับ     |
| 2. ปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร                                     | ปฏิเสธ     |
| 2.1 ด้านกลยุทธ์ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร          |            |
| 2.2 ด้านการเงิน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร          | ปฏิเสธ     |
| 2.3 ด้านปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร       | ยอมรับ     |
| 2.4 ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร | ปฏิเสธ     |
| 2.5 ด้านนโยบาย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร           | ยอมรับ     |

### 5.3 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปผลจากการศึกษาดังต่อไปนี้

บุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 229 คน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 146 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ลำดับที่สองเป็นเพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสุดท้ายไม่ระบุเพศ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ดังนั้นหมายความว่าบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 229 คน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 146 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ลำดับที่สองเป็นเพศชายจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสุดท้ายไม่ระบุเพศ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 อายุของผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

5.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ จำนวนทั้งหมด 15 ข้อคำถาม ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.32 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการเงินมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปฏิบัติงานมีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 ปัจจัยด้านนโยบาย มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 ปัจจัยด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.33 และปัจจัยด้านด้านกลยุทธ์มีการปฏิบัติบ่อยครั้งมาก ค่าเฉลี่ย 4.16

5.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน จำนวนทั้งหมด 12 ข้อคำถามด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยรวมกลุ่มตัวอย่างรับรู้ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.39 โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือ ความรวดเร็วการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40 คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และปริมาณการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28

5.3.4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ และตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation โดยรวมตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามประสิทธิภาพผลเชิงคุณภาพในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ดังนี้

ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวก ระดับต่ำมากถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำกับตัวแปรตามด้านคุณภาพงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .431 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .388 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความรวดเร็วมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .356 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมากด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .188 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินโดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำมากถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงินของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความรวดเร็ว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .654 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .151 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความรวดเร็ว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .506 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .493 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



.01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .241 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความรวดเร็ว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .537 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .514 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .478 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .233 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย โดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกระดับต่ำมากถึงปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ตัวแปรต้นปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบายของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางกับตัวแปรตามด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .633 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .605 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .576 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำมาก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

5.3.5 สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความสำเร็จด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ มี 2 จาก 5 มิติ ได้แก่ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Sig = 0.027) และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย (Sig = 0.045) โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง 2 มิติดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบอีก 3 มิติ ไม่มี ระดับนัยสำคัญหรือไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลเชิงคุณภาพขององค์กรได้แก่ มิติปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Sig = 0.460) ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน (Sig = 0.577) และปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ (Sig = 0.075)

#### 5.4 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา รวม 6 องค์การ ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เทศบาลตำบลบางขนาก เทศบาลตำบลศาลาแดง เทศบาลตำบลดอนเกาะกา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จำนวนทั้งหมด 229 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณหรือแจกแบบสอบถามจำนวน 146 คน ใช้เครื่องมือในการศึกษา 2 วิธี คือข้อมูลเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์) โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน นำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานรัฐต่อไป และมีสมมติฐานคือ ปัจจัยด้านความเสี่ยงความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความเสี่ยงของบุคลากรเทศบาล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจัยด้านความเสี่ยงโดยมีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้ ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน ปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย มีค่าเฉลี่ยรวม 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม .462 แปลผลการรับรู้อยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ ความรวดเร็ว (เวลาการทำงาน) ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม .541 แปลผลการรับรู้ในระดับมาก
3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ และตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน ด้วยทฤษฎี Pearson Correlation ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามประสิทธิภาพเชิงคุณภาพในระดับต่ำมากถึงปานกลาง
4. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน และตัวแปรต้นปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความสำเร็จด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ มี 2 จาก 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิภา จันทรหอมกุล ได้ศึกษาเรื่องการบริหารความเสี่ยงตามแนวทาง ISO31000 กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยง



กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากในด้านผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาธัม อินนพคุณ ได้ศึกษาเรื่องการจัดกรความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสี่ยงด้านปฏิบัติการ คือ บุคลากร ระบบการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และด้านนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวตรี จัวนหอม ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาและนโยบายด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น จากผู้บริหารสถานศึกษา และมี 3 มิติ ไม่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ มิติด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน และด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ

## 5.5 มุมมองในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะ

5.1 ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรตามประสิทธิผลเชิงดุลยภาพรวม 4 ด้าน และปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ พบว่าปัจจัยด้านความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ มิติด้านปฏิบัติงาน และด้านนโยบาย และปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ไม่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ มิติด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน และด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้มีการบริหารงาน การบริการที่ดี ควรเพิ่มการพัฒนาองค์ประกอบทางกายภาพ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และนโยบายองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นหน่วยงานรัฐที่มีประสิทธิภาพสูง

5.2 การที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานให้ข้อมูลว่าการออกแบบองค์กรหรือองค์ประกอบการจัดองค์กรดีและเพียงพออยู่แล้ว หากภายหลังผู้วิจัยหรือผู้อ่านคนอื่นๆ ศึกษาหัวข้อวิจัยในแนวทางนี้ ควรไปเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่และพนักงานร่วมด้วย เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อมูลในอีกด้านว่าภายในหน่วยงานมีองค์ประกอบเป็นแบบใดและพนักงานมีความต้องการด้านใดบ้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์รอบด้านมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ  
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2559). การปกครองท้องถิ่น. หนังสือเสียงร่างรัฐธรรมนูญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทยฉบับลงประชามติ 2559.

จรรยาธรรม อินนพคุณ. (2563). “การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงาน  
ราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี.” วารสารรัชต์ภาคย์ สาขามนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์. 14(33), น. 92-93.

ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ปิยาภัสร์กิติ์ เจียรสุคนธ์. ปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต และการสร้างแบบประเมินความเสี่ยงด้าน  
การทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (Doctoral  
dissertation, มหาวิทยาลัย ศรีปทุม).

ธวัช ชัย เพ็ญ สุริยะ. การสร้างแบบวัดพฤติกรรมความสามัคคีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่  
1 (Doctoral dissertation).

นฤมล สะอาดโหม, บุษกร วัชรศิริโรจน์ และวาสิตา บุญสาร. CRO ต้องรู้ คู่มือบริหารความเสี่ยง  
องค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์, 2551

นฤมล สะอาดโหม. (2550). การบริหารความเสี่ยงองค์กร. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.

มาลินี นกศิริ, และ ธนเดช กังสวัสด์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. ใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, วิทยาลัยบัณฑิต  
ศึกษาการจัดการ, โครงการประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ  
ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558 (น. 638-645).

เพ็ญศรี บางบอน, สุชาติ คำทางชล, ธณัญพงษ์ ศรีเรืองสมบัติ, วัฒนา จินดาววัฒน์, & ปิยะชาติ ประทุม  
พร. (2018). สภาพปัญหาของสังคมที่มาพร้อมกับการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมภาค  
ตะวันออก. *The Journal of Sirindhornparithat*, 19(1), 57-66.

พรสวรรค์ ไชยคุณ, นฤมล สีนสุพรรณ, & สุทิน ชนะบุญ. (2020). การพัฒนาการดำเนินงานอาหารปลอดภัยในตลาดสดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลเปือยน้อย อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย และพัฒนาระบบสุขภาพ, 13(2), p407-413.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม, สาขารัฐประศาสนศาสตร์

วรรณวิภา จันทรหอมกุล. (2559). การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559.

ศิริขวัญ ศรีอินทร์สุทธิ, & สำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2019). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่ม จังหวัดภาคกลางตอนล่าง

1. วารสาร การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 362-374.

สาวิตรี จ้วนหอม. (2013). ปัจจัยความเสี่ยงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).

สุปรียา ศรีจรีต. ปัจจัยความเสี่ยงและการตอบสนองความเสี่ยงของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะ บริหารธุรกิจ).

สิทธิพันธ์ ชาคำ. กระบวนการทำงานความเสี่ยงขององค์กร และแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นห้างสรรพสินค้าช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.

สิรินภา ทาระนัด. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (Doctoral dissertation, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

อังคณา บรรลือ. (2016). สัมปฤทธิธรรมของผู้บริหารกับอรรถิยภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).

- Abraham, K., & Marsan, C. A. (1958). Patterns of cortical discharges and their relation to routine Scalp electroencephalography. *Electroencephalography and clinical neurophysiology*, 10(3), 447-461.
- 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.
- Arndt, C., Leytem, A. B., Hristov, A. N., Zavala-Araiza, D., Cativiela, J. P., Conley, S., ... & Herndon, S. C. (2018). Short-term methane emissions from 2 dairy farms in California estimated by different measurement techniques and US Environmental Protection Agency inventory methodology: A case study. *Journal of dairy science*, 101(12), 11461-11479
- 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.
- Best, J. W., & Kahn, J. (1993). *Research methods in education*, Boston. London: Allyn and Bacon.
- Chiang-Hanisko, L., Ratchneewan Ross, R. N., Puangrat Boonyanurak, R. N., Mieko Ozawa, R. N., & Ling-Chun Chiang, R. N. (2008). Pathways to progress in nursing: Understanding career patterns in Japan, Taiwan and Thailand. *Online Journal of Issues in Nursing*, 13(3), N\_A.
- Douglas, M., & Wildavsky, A. (1982). How can we know the risks we face? Why risk selection is a social process 1. *Risk analysis*, 2(2), 49-58.
- Duangsamran, K. (2021). บริหาร ความ เสี่ยง อย่างไร ให้ องค์กร ไร้วิกฤต. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(1), 340-351.

- Farrand, K. F., Fridman, M., Stillman, I. Ö., & Schaumberg, D. A. (2017). Prevalence of diagnosed dry eye disease in the United States among adults aged 18 years and older. *American journal of ophthalmology*, 182, 90-98.
- Gallieni, M., Hollenbeck, M., Inston, N., Kumwenda, M., Powell, S., Tordoir, J., ... & Nagler, E. (2019). Clinical practice guideline on peri-and postoperative care of arteriovenous fistulas and grafts for haemodialysis in adults. *Nephrology Dialysis Transplantation*, 34(Supplement\_2)
- 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..
- Hopkin, P. (2018). *Fundamentals of risk management: understanding, evaluating and implementing effective risk management*. Kogan Page Publishers.
- Kaplan, R. S., & Mikes, A. (2012). Managing risks: a new framework. *Harvard business review*, 90(6), 48-60.
- Lakpetch, P., & Lorsuwannarat, T. (2012). Knowledge transfer effectiveness of university-industry alliances. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(2), 128-186.
- Likert, R. (1961). New patterns of management.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management—home wood*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked*. Pearson Education Limited.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.

Samson, D., Daft, R. L., & Donnet, T. (2017). *Management with Online Study Tools 12 Months*. Cengage AU.

Simon, H. A. (1997). *Models of bounded rationality: Empirically grounded economic reason* (Vol. 3). MIT press.

Taleb, N. N. (2007). Black swans and the domains of statistics. *The American Statistician*, 61(3), 198-200.

Lorsuwannarat, T. (2008). Budget Reform Implementation in Thailand. *지역발전연구*, 17(1), 43-63.

Yamane Taro, "Statistics: An Introductory Analysis" in , New York:Harper and Row, 1967.

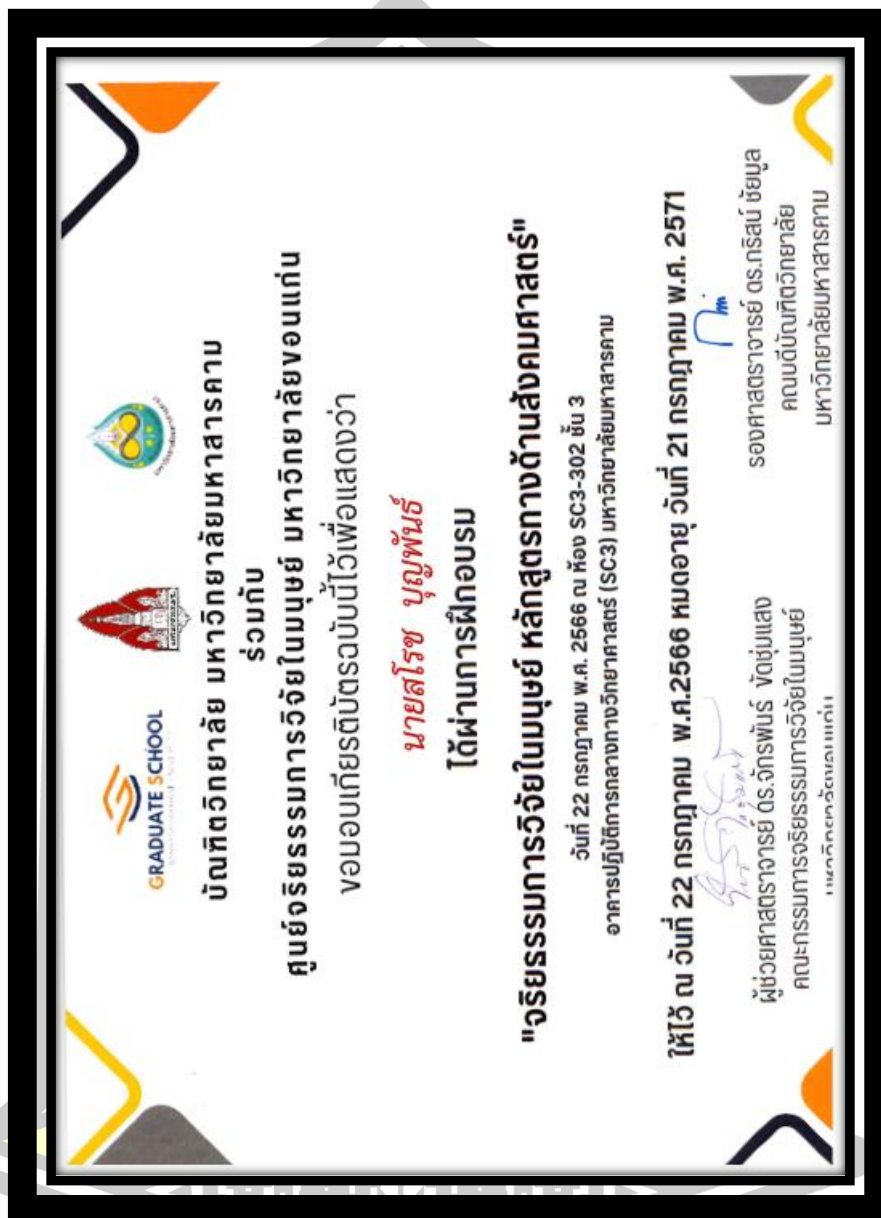
Yoder, D. E., & Denhardt, K. G. (2019). Ethics education in public administration and affairs: Preparing graduates for workplace moral dilemmas. In *Handbook of administrative ethics* (pp. 59-77). Routledge.







เกียรติบัตร จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



พูน ปณ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

### เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                   |                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ที่ ขว 0605.19/ว 2183                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<br>ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย<br>จังหวัดมหาสารคาม 44150 |
| 11 สิงหาคม 2566                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                   |                                                                                |
| เรื่อง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์               |                                                                                |
| เรียน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ                                                        |                                                                                |
| <p>ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาคณะหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้</p> <p>เพื่อให้การศึกษานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์ สัมภาษณ์ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป</p> <p>จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้</p> <p style="text-align: right;">ขอแสดงความนับถือ</p> <p style="text-align: center;"> <br/>       (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎาญ จงสมชัย)<br/>       คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน<br/>       อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม     </p> <p>       นิสิตปริญญาโท<br/>       นายสโรช บุญพันธ์<br/>       โทรศัพท์. 09095601325     </p> <p style="text-align: right;">       ได้รับต้นฉบับแล้ว<br/> <br/>  </p> |                                                                                   |                                                                                |

พูน ปณ ภิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

### เทศบาลตำบลบางขนาก



**คู่มือ**

ที่ อว 0605.19/ ว 2183

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
คำบ่อสามเรียง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

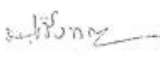
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางขนาก

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
โดยมี อาจารย์ ดร.จินวดีร์ เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุ  
ตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์  
สัมภาษณ์ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา จงสมชัย)  
 คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์: 09095601325

  
 วันที่ 12/26/66

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

### เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี



**คูฉบับ**

ที่ อว 0605.19/ ว 2183

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเือง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

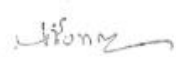
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนฉิมพลี

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาดมหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
โดยมี อาจารย์ ดร.จิณวิตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้  
เพื่อให้การศึกษานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุ  
ตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์  
สัมภาษณ์ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา จงสมชัย)  
 คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์ 09095601325

  
 ได้รับต้นฉบับแล้ว  
 อธิการบดี  
 จ.ส.ก. 11/8/66

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

### เทศบาลตำบลดอนเกาะกา



**คู่มือ**

ที่ อว 0605.19/ ว 2183

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ด้านสุขาภิบาล อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนเกาะกา

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
โดยมี อาจารย์ ดร.ชินวัตร เทื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุ  
ตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์  
สัมภาษณ์ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียงชาญ จงสมชัย)  
 คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์ 09095601325

ได้รับต้นฉบับแล้ว

  
 (สโรช บุญพันธ์)  
 วันที่ 17, 8, 66

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

### เทศบาลตำบลศาลาแดง



**คูฉบับ**

ที่ อว 0605.19/ ว 2183

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเือง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศาลาแดง

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาคณะหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
โดยมี อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้  
เพื่อให้การศึกษานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุ  
ตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์  
สัมภาษณ์ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา จงสมชัย)  
 คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
 นายสโรช บุญพันธ์  
 โทรศัพท์. 09095601325

ได้รับต้นฉบับแล้ว

๑๕/๘/๖๖

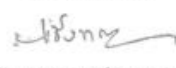
15/8/2566

พูน ปณ ทิโต ชีเว



## หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์

### เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ฉบับ</b><br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>ที่ อว 0605.19/ว 2183</p> <p>11 สิงหาคม 2566</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: right;"> <p>มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<br/>           ตำบลจามเรียง อำเภอกันทรวิชัย<br/>           จังหวัดมหาสารคาม 44150</p> </div> </div> |
| <p>เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์</p> <p>เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางน้ำเปรี้ยว</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา<br/>           การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์<br/>           เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา<br/>           เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาคณะหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต<br/>           โดยมี อาจารย์ ดร.จิรวิตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้</p> <p>เพื่อให้การศึกษานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุ<br/>           วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์<br/>           สัมภาษณ์ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป</p> <p>จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์<br/>           จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้</p> <p style="text-align: center;">ขอแสดงความนับถือ</p> <p style="text-align: center;"> <br/>           (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาย จงสมชัย)<br/>           คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน<br/>           อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม         </p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end;"> <div style="width: 45%;"> <p>นิสิตปริญญาโท<br/>           นายสโรช บุญพันธ์<br/>           โทรศัพท์ 09095601325</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: right;"> <p>ได้รับต้นฉบับแล้ว<br/> <br/> <br/>           วันที่ 17 สิงหาคม 2566         </p> </div> </div> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

พหนุ่ ปณุ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ



ที่ อว 0605.19/ว 2181

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

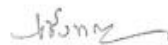
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ของการศึกษาคณะหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี  
อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์นี้สืบต่อไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูล  
ตามแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียงชาญ จงสมชัย)  
 ผู้รักษาการคณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์. 090-5601325

ได้รับแจ้งเรียบร้อยแล้ว  
  
  
 วันที่ 12 สิงหาคม 2566



## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เทศบาลตำบลบางขนาก



**ฉบับ**

ที่ ขว 0605.19/ว 2181

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเือง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

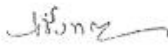
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางขนาก

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี  
อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้ศึกษาวิทยานิพนธ์นี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูล  
ตามแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาย จงสมัย)  
 ผู้รักษาการคณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
 นายสโรช บุญพันธ์  
 โทรศัพท์. 090-5601325





## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เทศบาลตำบลคอนฉิมพลี

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<br>ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย<br>จังหวัดมหาสารคาม 44150 |
| ที่ ฮว 0605.19/ว 2181                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 11 สิงหาคม 2566                                                                |
| เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                |
| เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคอนฉิมพลี                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                |
| <p>ด้วย นายโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา<br/>         การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์<br/>         เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา<br/>         เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ของการศึกษาดมหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี<br/>         อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระตุ เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้</p> <p>เพื่อให้ศึกษาวิทยานิพนธ์นิสิตดำเนินการด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์<br/>         มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายโรช บุญพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูล<br/>         ตามแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป</p> <p>จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์<br/>         จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้</p> <p style="text-align: center;">ขอแสดงความนับถือ</p> <p style="text-align: center;"> <br/>         (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมัย)<br/>         ผู้รักษาการคณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน<br/>         อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม       </p> <p>         นิสิตปริญญาโท<br/>         นายโรช บุญพันธ์<br/>         โทรศัพท์. 090-5601325       </p> <p style="text-align: right;">  </p> |                                                                                |



## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เทศบาลตำบลดอนเกาะกา



ที่ อว 0605.19/ว 2181

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนเกาะกา

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ของการศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ โดยมี  
อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้ศึกษาวิทยานิพนธ์นี้สอดคล้องกับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูล  
ตามแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชัย จงสมชัย)

ผู้อำนวยการคณะศึกษาศาสตร์และการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์. 090-5601325

ได้รับต้นฉบับแล้ว



นายก อบต.ดอนเกาะกา

วันที่ 17 ธ.ค. 66

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เทศบาลตำบลศาลาแดง



ที่ อว 0605.19/ว 2181

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศาลาแดง

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศักขิวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี  
อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระคู เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้ศักขิวิทยานิพนธ์นี้จัดทำขึ้นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูล  
ตามแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมบัติ)

ผู้อำนวยการคณะศึกษาศีการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์: 090-5601325

ได้รับมอบแล้ว  
ปวิญญา  
๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖



## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว



**ค้นพบ**

ที่ อว 0605.19/ว 2181

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม 44150

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

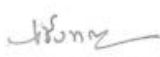
เรียน นายกเทศมนตรีนครตำบลบางน้ำเปรี้ยว

ด้วย นายสโรช บุญพันธ์ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา  
การเมืองการปกครอง (ร.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศึกษาวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา  
เทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา" ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี  
อาจารย์ ดร.ชินวัตร เชื้อสระสุข เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

เพื่อให้ศึกษาวิทยานิพนธ์นี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์  
มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นายสโรช บุญพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูล  
ตามแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่มที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาย จงสมชัย)  
 ผู้รักษาการคณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิสิตปริญญาโท  
นายสโรช บุญพันธ์  
โทรศัพท์: 090-5601325

ได้รับค้นพบแล้ว  
  
  
 วันที่ 19/8/2566





## แบบสอบถาม

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
: กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ข้อมูลที่จากการสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการในเชิงวิชาการเท่านั้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความเสี่ยง

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

##### 1.1 เพศ

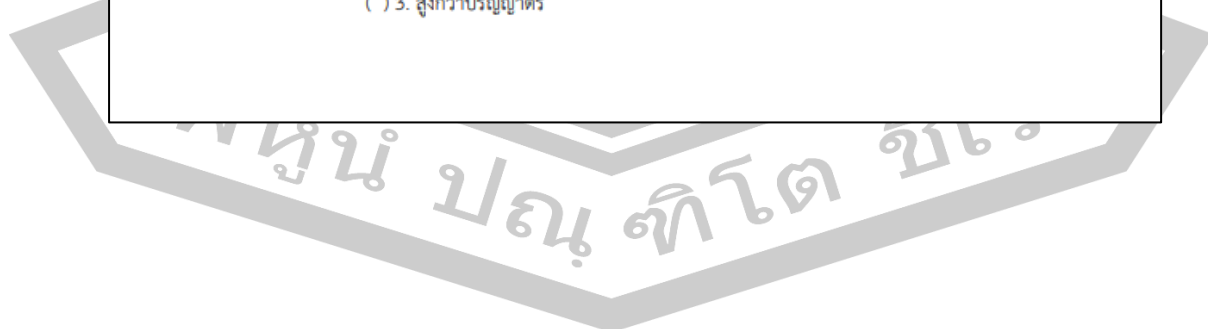
( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง ( ) 3. ไม่ระบุ

##### 1.2 อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 2. 31-40 ปี  
( ) 3. 41-50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

##### 1.3 ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) 2. ปริญญาตรี  
( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับแบบสอบถามการบริหารความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละช่องมีคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยง ปฏิบัติบ่อยครั้งมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยง ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยง ปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยง ปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยง ปฏิบัติน้อยมาก

| ปัจจัยด้านความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน                                                                                                       | มีการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                                                             | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านกลยุทธ์</b>                                                                                                                                          |              |   |   |   |   |
| 1. มีการนำกลยุทธ์ โดยวิเคราะห้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสที่เชื่อมโยกับวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนงานที่เกี่ยวข้อง                                                  |              |   |   |   |   |
| 2. มีการวางกลยุทธ์ในการจัดการตำแหน่งต่างๆภายในหน่วยงานตามความสามารถของแต่ละบุคลากร                                                                          |              |   |   |   |   |
| 3. มีการปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง                                                                         |              |   |   |   |   |
| <b>ด้านการเงิน</b>                                                                                                                                          |              |   |   |   |   |
| 4. มีความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณ หรือมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการจัดสรร                                                                                |              |   |   |   |   |
| 5. มีการจัดสรรงบประมาณ มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อหาทางออกร่วมกัน หากจุดร่วมที่ทุกคนเห็นพ้องกันให้เกิดประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย |              |   |   |   |   |
| 6. ระบบการเบิกจ่ายเงินเพื่อความวามคล่องตัวในการดำเนินการ                                                                                                    |              |   |   |   |   |
| <b>ด้านปฏิบัติงาน</b>                                                                                                                                       |              |   |   |   |   |
| 7. มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส                                                                                           |              |   |   |   |   |
| 8. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และเอื้อต่อการทำงาน                                                                                          |              |   |   |   |   |
| 9. มีการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน คู่มือ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมีระบบการควบคุมและการตรวจสอบที่ดี                                                       |              |   |   |   |   |
| <b>ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ</b>                                                                                                                                 |              |   |   |   |   |
| 10. หน่วยงานของท่านออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน                                                                                  |              |   |   |   |   |
| 11. มีการเผยแพร่เอกสาร กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ให้ได้รับทราบ                                                                                                   |              |   |   |   |   |
| 12. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ                                                                                          |              |   |   |   |   |



| ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ต่อ)                                                                  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                          | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>คุณภาพงาน</b>                                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 7. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์กรทำให้การทำงานของ<br>ท่านมีคุณภาพ ถูกต้อง แม่นยำ                         |                  |   |   |   |   |
| 8. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง<br>ครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ     |                  |   |   |   |   |
| 9. ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้ท่านมีคุณภาพ<br>มากขึ้นกว่าเดิม                                  |                  |   |   |   |   |
| <b>ความคุ้มค่าของทรัพยากร (ค่าใช้จ่าย)</b>                                                               |                  |   |   |   |   |
| 10. ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ<br>องค์กร                                           |                  |   |   |   |   |
| 11. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น วัสดุอุปกรณ์ ใน<br>ปริมาณที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย        |                  |   |   |   |   |
| 12. ภายใต้งบประมาณขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถ<br>ใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ |                  |   |   |   |   |



## แบบสัมภาษณ์

### แบบสัมภาษณ์

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
: กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา**

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ปลัดเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างและส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยมีแนวทางข้อคำถาม ดังนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล**

ชื่อ-นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

พจนานุกรม ปณ จก โต ช

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยง**

ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยง ในปัจจุบันในด้านต่างๆอย่างไร

**1. ด้านกลยุทธ์**

---

---

---

---

---

**2. ด้านการเงิน**

---

---

---

---

---

**3. ด้านปฏิบัติงาน**

---

---

---

---

---

**4. ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ**

---

---

---

---

---



## 5. ด้านนโยบาย

---

---

---

---

## ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นเช่นไร

## 1. ด้านคุณภาพงาน

---

---

---

---

---

## 2. ด้านปริมาณงาน

---

---

---

---

---

## 3. ด้านเวลา

---

---

---

---

---

พหุ ประสิทธิภาพ



4. ด้านค่าใช้จ่าย

---

---

---

---

---

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

---

---

---

---

---



## ประวัติผู้เขียน

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ                 | สโรช บุญพันธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| วันเกิด              | 19 มิถุนายน พ.ศ.2540                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| สถานที่เกิด          | โรงพยาบาลกาฬสินธุ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน  | บ้านเลขที่ 95/1 ต.โพนทอง อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์ 46000                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | องค์การบริหารส่วนตำบลสิงโตทอง อ.บางน้ำเปรี้ยว จ.ฉะเชิงเทรา 24150                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ประวัติการศึกษา      | ปี 2555 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี<br>ปี 2558 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ จังหวัดกาฬสินธุ์<br>ปี 2563 ปริญญาตรี หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<br>ปี 2566 ปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| ทุนวิจัย             | ทุนอุดหนุนและส่งเสริมโครงการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) ประจำปี 2567                                                                                                                                                                                                                                     |
| ผลงานวิจัย           | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

พูน ปณ จิตโต ชีวะ