

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาล

ยุติธรรมประจำภาค 2

Factors Affecting The Operational Risk of Court Personnel Under The Office of The Chief Judge of Region 2

มานีรัตน์ ทองกลับ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2566

E-mail: maneerat.coj@gmail.com

ผศ.ดร.จิราพร ระโหฐาน

อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

E-mail: Jiraporn37@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความเสี่ยงโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือนักวิชาการของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 2 ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดสระแก้ว ทั้ง 21 ศาล โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 315 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง ด้านระดับตำแหน่ง ด้านประเภทตำแหน่ง ด้านส่วนงาน/กลุ่มงาน และ ด้านรายได้ 2) ปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 2 ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความเสี่ยง มีผลในเชิงบวกกับ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ด้านกฎระเบียบ ด้านสวัสดิการ และด้านองค์กร

คำสำคัญ: ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน, การจัดการความเสี่ยง, บุคลากรศาล

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare risk management classified by individual factors and 2) to study the operational risk factors of personnel that influence the type of risk. The sample group of this research is the personnel of the court under the Office of the Judiciary Region 2, consisting of court officials Government officials, court of justice, employees in 8 provinces, namely Chanthaburi Province Chachoengsao Province Chonburi Province Trat Province Nakhon Nayok Province Prachinburi Province, Rayong Province, and Sa Kaeo Province, all 21 courts, using the method of sampling according to the formula of Taro Yamane, a number of 315 people. Statistics used in data analysis were frequency, mean, test of variance. and analysis of multiple regression equations. The results showed that 1) respondents had demographic factors that affected risk management. position level position type side 2) Operational risks of court personnel under the Office of the Judiciary Region 2 influencing risk management Has a positive effect on social aspects, technology aspects, financial budget management, regulatory, material resources and organization

Keywords: Operational risk, Court personnel

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การกระทำทุกอย่างบนโลกนี้ล้วนแล้วแต่มีความเสี่ยงทั้งสิ้น ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร จึงทำให้ปัจจุบันนี้แทบทุกองค์กรทั้งภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐ มีการพูดถึงเรื่องความเสี่ยง และการบริหารจัดการความเสี่ยงอยู่เสมอ การที่องค์กรมีการบริหารความเสี่ยงจะทำให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดโอกาสที่จะทำให้เกิดการสูญเสียหรือความเสียหายจากการดำเนินงานได้มากขึ้น การบริหารความเสี่ยงจึงมีความสำคัญหลายประการ คือ ความสอดคล้องกันระหว่างความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และกลยุทธ์ขององค์กร ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ คือ ความไม่แน่นอนโดยรวมที่องค์กรยอมรับได้โดยยังคงให้ธุรกิจสามารถบรรลุเป้าหมาย ความเสี่ยงที่ยอมรับได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการประเมินทางเลือกในการดำเนินกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาความเสี่ยงที่ยอมรับได้ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบ่งชี้เหตุการณ์ ประเมินความเสี่ยง และจัดการความเสี่ยงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านการเติบโตและผลตอบแทนของธุรกิจ การบริหารความเสี่ยงครอบคลุมเหตุการณ์ทั้งหมดที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องจำกัด เพียงแต่สิ่งที่เป็นความเสียหาย จึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถบ่งชี้และใช้ประโยชน์จากเหตุการณ์ในเชิงบวกได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังลดความสูญเสียและสิ่งที่ไม่คาดหวังจากการดำเนินงาน เพราะการบริหารความเสี่ยงช่วยให้องค์กรตระหนักถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในทางเสียหาย ประเมินความเสี่ยง และกำหนดวิธีจัดการ นอกจากนี้การบริหารความเสี่ยงยังช่วยให้เห็นว่าความเสี่ยงมีความเชื่อมโยงกันกับหน่วยงานและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนั้น การจัดการความเสี่ยงทั้งหมดจึงควรมองความเสี่ยงในภาพรวมขององค์กร เกิดเป็นการสร้างโอกาสให้กับองค์กร (ไพรัชวอเดอร์เฮาส์ คูเปอร์ส์, 2547)

การที่องค์กรต่าง ๆ นำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ จะช่วยเป็นหลักประกันในการดำเนินการต่าง ๆ ว่าจะมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไร เนื่องจากการบริหารความเสี่ยง เป็นทิศทางการทำนายอนาคตอย่างมีเหตุผลมีหลักการ และหาวิธีทางลดหรือป้องกัน ความเสียหายอันที่จะเกิดขึ้น ในการ

ทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้า หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น ๆ ที่ไม่มีการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เพราะการที่ได้มีการเตรียมการและตั้งมือรับเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ไว้ล่วงหน้า ในขณะที่องค์กรอื่นไม่มีการนำแนวคิดของกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตขึ้น องค์กรเหล่านั้นจะประสบกับปัญหาและ ความเสียหายที่ตามมาโดยยากที่จะแก้ไข ดังนั้น การที่นำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาช่วยในการบริหารงาน จะช่วยให้บรรลุ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการป้องกันโอกาสที่จะเกิดความสูญเสีย (ชร สุทธยาอุท, 2550, หน้า 18)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ได้ให้ความสำคัญกับ “การบริหารจัดการความเสี่ยง” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ในการผลักดันให้องค์กรภาครัฐขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) นอกจากนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงยังเป็นกระบวนการสำคัญในการชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 62)

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสำนักงานศาลยุติธรรมได้มีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่องนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในองค์กรของสำนักงานศาลยุติธรรม ลงวันที่ 30 เมษายน 2561 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมนำการบริหารความเสี่ยงการควบคุมภายในมาใช้เป็นเครื่องมือ และกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงการคลัง, 2561)

สำนักงานศาลยุติธรรมได้จำแนกประเภทของความเสี่ยงเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) หมายถึง ความเสี่ยงที่ส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรในภาพรวม 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : O) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เป็นความเสี่ยงที่มักเกิดจากระบบงานภายในองค์กร กระบวนการ เทคโนโลยี นวัตกรรม บุคลากร ข้อมูล ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลในการดำเนินงาน 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน อันเนื่องมาจากการจัดการ ข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ การเงิน 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ (Compliance Risk : C) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจน ไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎ ระเบียบ เหล่านี้ (ศาลยุติธรรม, 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 2 เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาแนวทางในการบริหารงานของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 2 ให้มีความเสี่ยงลดลง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเพิ่มขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อราชการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความเสี่ยงโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- (2) เพื่อศึกษาปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความเสี่ยง

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความเสี่ยง

ฉันทวรรณ ใจมั่น (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสหรือความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นและมีต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยทำให้การบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือประสบความสำเร็จหรือก่อให้เกิดการทุจริต

สุนันทกิจ เทียงเดช (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นในอนาคต หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

กรมบัญชีกลาง (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์/การกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักที่กำหนด

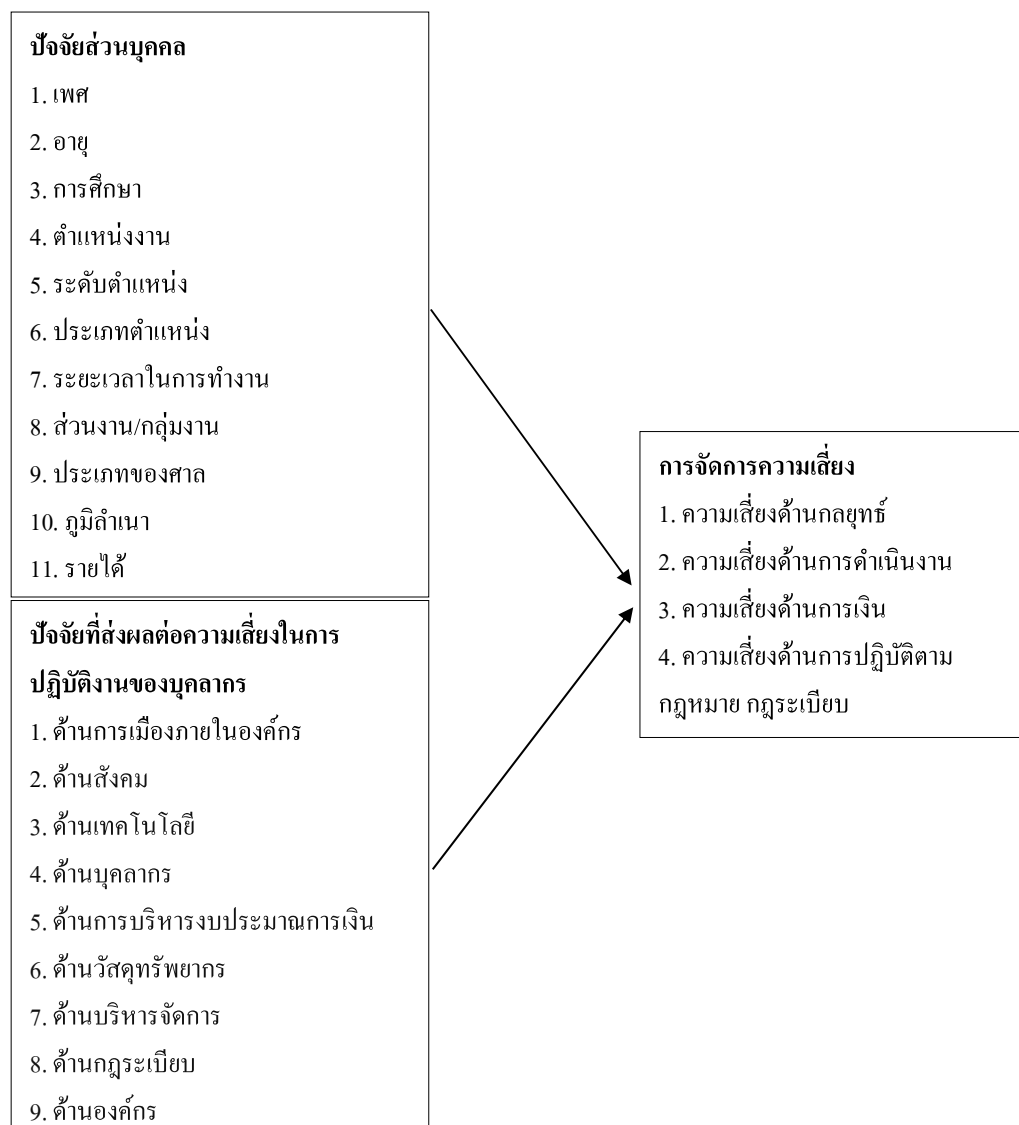
ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

ฉันทวรรณ ใจมั่น (2554, หน้า 4 - 6) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง วิธีการบริหารจัดการที่เป็นไปเพื่อการคาดการณ์และลดผลเสียของความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นกระบวนการซึ่งร่วมกันทำตั้งแต่ ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ขององค์กร เพื่อจัดการกับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

สุนันทกิจ เทียงเดช (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) คือ การจัดการความเสี่ยง ทั้งในกระบวนการในการวิเคราะห์ ประเมิน ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมความเสี่ยง ที่สัมพันธ์กับกิจกรรม หน้าที่และกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรลดความเสียหายจากความเสี่ยงมากที่สุด อันเนื่องมาจากภัยที่องค์กรต้องเผชิญในช่วงเวลาในเวลานั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2563 : 5) ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) การจัดการความเสี่ยงต้องมองปัญหาความเสี่ยงแบบองค์รวม ดังนั้น การจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการจากทุกระดับร่วมกัน พิจารณาทั้งความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับ

ไม่ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นพ้องร่วมกันทั่วทั้งองค์กร จึงจะสามารถควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 สมมติฐานการวิจัย

(1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนงาน/กลุ่มงาน ประเภทของศาล ภูมิฐานะ และ รายได้ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการจัดการความเสี่ยงที่แตกต่าง

(2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความเสี่ยงที่แตกต่าง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 2 ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด จันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และ จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 21 ศาล จำนวนบุคลากรทั้งหมด 872 คน โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามหลักการ ของ (taro yamane, 1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 315 คน

4.2 เครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาจาก ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็น คำตอบแบบเลือกตอบ จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกับความเสี่ยง ประกอบด้วย 9 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง จำนวน 14 ข้อ

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบเครื่องมือปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการจัดการความเสี่ยง

Cronbach's Alpha ปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร		Cronbach's Alpha การจัดการความเสี่ยง	
1.ปัจจัยด้านการเมืองภายในองค์กร	0.732	1.ด้านกลยุทธ์	0.778
2.ปัจจัยด้านสังคม	0.731	2.ด้านการดำเนินงาน	0.803
3.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	0.706	3.ด้านการเงิน	0.726
4.ปัจจัยด้านบุคลากร	0.750		
5.ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณการเงิน	0.769		
6.ปัจจัยด้านวัสดุทรัพยากร	0.754		
7.ปัจจัยด้านบริหารจัดการ	0.772		
8.ปัจจัยด้านกฎระเบียบ	0.725		
9.ปัจจัยด้านองค์กร	0.747		

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดรายชื่อบุคคลที่ต้องการเก็บแบบสอบถามแบบเฉพาะเจาะจงโดยทำการกำหนดรายชื่อผู้ที่ต้องการเก็บแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามต้องการมากที่สุด จากนั้นผู้วิจัยจึงเข้าไปพบผู้ให้ข้อมูลทุกคนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามแบบไม่ใส่ชื่อ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วทำการส่งกลับคืนให้ผู้ทำการวิจัยเพื่อทำการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

4.4 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและนำข้อมูลไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ (1) สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและ สมการพหุคูณ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1: วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
หญิง	225	71.4
41 – 50 ปี	124	39.4
ปริญญาตรีขึ้นไป	284	90.2
เจ้าหน้าที่สายยุติธรรม	101	32.1
ปฏิบัติงาน	92	29.2
ข้าราชการสายยุติธรรม	240	76.2
5 – 10 ปี	118	37.5
บริหารจัดการคดี	75	23.8
กลุ่มศาลจังหวัด	219	69.5
ภาคตะวันออก	180	57.1
35,001 – 45,000 บาท	124	39.4
รวม	315	100.0

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.4 มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 90.2 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่สายยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 32.1 มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีประเภทตำแหน่งข้าราชการสายยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 76.2 มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 ส่วนงานบริหารจัดการคดี คิดเป็นร้อยละ 23.8 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มศาลจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีภูมิลำเนาภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 57.1 และส่วนใหญ่มีรายได้ 35,000 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	N = 315		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านการเมืองภายในองค์กร	2.24	0.91	น้อย	8
2.ด้านสังคม	2.75	0.95	ปานกลาง	7
3.ด้านเทคโนโลยี	4.07	0.64	มาก	6
4.ด้านบุคลากร	4.17	0.55	มาก	3
5.ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน	4.30	0.52	มากที่สุด	1
6.ด้านวัสดุทรัพยากร	4.01	0.71	มาก	5
7.ด้านบริหารจัดการ	4.15	0.64	มาก	4
8.ด้านกฎระเบียบ	4.26	0.61	มากที่สุด	2
9.ด้านองค์กร	4.17	0.69	มาก	3
รวม	3.79	0.42	มาก	

โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนอันดับแรก คือ ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านกฎระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) อันดับสาม คือ ด้านองค์กรและด้านบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) อันดับสี่ คือ ด้านบริหารจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) อันดับห้าคือ ด้านวัสดุทรัพยากร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) อันดับหก คือ ด้านเทคโนโลยีตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) อันดับเจ็ด คือ ด้านสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.75$) และ อันดับแปด คือ ด้านการเมืองภายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.24$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3: วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง

การจัดการความเสี่ยง	N = 315		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านกลยุทธ์	4.01	0.78	มาก	4
2. ด้านการดำเนินงาน	4.10	0.76	มาก	3
3. ด้านการเงิน	4.20	0.72	มากที่สุด	2
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย	4.29	0.66	มากที่สุด	1
รวม	4.15	0.60	มาก	

โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ด้านการเงิน

โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.20$) อันดับสาม คือ ด้านการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.10$) และอันดับสี่ คือ ด้านกลยุทธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง

การจัดการความเสี่ยง	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	ระดับตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ส่วนงาน	รายได้
1. ด้านกลยุทธ์	0.17	0.11	0.04*	0.00*
			ศาลแขวง	35,001–45,000
			$\bar{X} = 4.20$	$\bar{X} = 4.18$
			ศาลจังหวัด	25,001–35,000
			$\bar{X} = 3.95$	$\bar{X} = 3.79$
2. ด้านการดำเนินงาน	0.17	0.36	0.00*	0.00*
			ศาลแขวง	35,001–45,000
			$\bar{X} = 4.37$	$\bar{X} = 4.27$
			ศาลจังหวัด	25,001–35,000
			$\bar{X} = 4.03$	$\bar{X} = 3.84$
3. ด้านการเงิน	0.05*	0.03*	0.00*	0.04*
	ปฏิบัติการ	ช่วยพิจารณาคดี	ศาลแขวง	35,001–45,000
	$\bar{X} = 4.04$	$\bar{X} = 4.43$	$\bar{X} = 4.57$	$\bar{X} = 4.34$
	ชำนาญงาน	ช่วยอำนวยความสะดวก	ศาลจังหวัด	25,001–35,000
	$\bar{X} = 4.43$	$\bar{X} = 4.04$	$\bar{X} = 4.12$	$\bar{X} = 4.07$
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย	0.15		0.03*	0.09
			ศาลแขวง	
			$\bar{X} = 4.48$	
			ศาลจังหวัด	
			$\bar{X} = 4.27$	

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านประเภทตำแหน่ง ด้านส่วนงาน/กลุ่มงาน และ ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 2 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความเสี่ยง

ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร	การจัดการความเสี่ยง							
	กลยุทธ์		การดำเนินงาน		การเงิน		การปฏิบัติตามกฎหมาย	
	β	p	β	p			β	p
1.ด้านการเมืองภายในองค์กร	0.00	0.92	0.07	0.12	-0.07	0.06	-0.05	0.13
2.ด้านสังคม	0.02	0.62	-0.01	0.73	0.11	0.00*	0.08	0.01*
3.ด้านเทคโนโลยี	0.09	0.15	-0.02	0.66	0.11	0.01*	0.06	0.15
4.ด้านบุคลากร	-0.00	0.96	0.01	0.86	0.06	0.43	-0.03	0.62
5.ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน	0.34	0.00*	0.15	0.14	0.28	0.00*	0.27	0.00*
6.ด้านวัสดุทรัพยากร	0.11	0.13	0.24	0.00*	0.16	0.01*	0.02	0.64
7.ด้านบริหารจัดการ	-0.04	0.64	0.13	0.13	0.01	0.82	0.18	0.00*
8.ด้านกฎระเบียบ	0.29	0.00*	0.33	0.00*	0.16	0.00*	0.05	0.30
9.ด้านองค์กร	0.18	0.02*	0.05	0.52	0.22	0.00*	0.32	0.00*

จากตารางที่ 2 ปัจจัยความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขาสังเกตสำนักงานกฤษฎีกรมประจำภาค 2 ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกัน มีผลในเชิงบวกกับ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ด้านกฎระเบียบ ด้านวัสดุทรัพยากร และด้านองค์กร มีผลต่อการจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

1. ด้านกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความเสี่ยง สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ($\beta = 0.22$) รองลงมา ด้านกฎระเบียบ ($\beta = 0.23$) อันดับ 3 ด้านองค์กร ($\beta = 0.16$) อันดับ 4 ด้านวัสดุทรัพยากร ($\beta = 0.10$) อันดับ 5 ด้านเทคโนโลยี ($\beta = 0.07$) อันดับ 6 ด้านสังคม ($\beta = 0.02$) อันดับ 7 ด้านการเมืองภายในองค์กร ($\beta = 0.00$) อันดับ 8 ด้านบุคลากร ($\beta = -0.00$) และ อันดับ 9 ด้านบริหารจัดการ ($\beta = -0.03$) ตามลำดับ

2. ด้านการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความเสี่ยง สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านกฎระเบียบ ($\beta = 0.26$) รองลงมา ด้านวัสดุทรัพยากร ($\beta = 0.22$) อันดับ 3 ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ($\beta = 0.10$) อันดับ 4 ด้านบริหารจัดการ ($\beta = 0.11$) อันดับ 5 ด้านการเมืองภายในองค์กร ($\beta = 0.09$) อันดับ 6 ด้านองค์กร ($\beta = 0.04$) อันดับ 7 ด้านบุคลากร ($\beta = 0.00$) อันดับ 8 ด้านสังคม ($\beta = -0.02$) และ อันดับ 9 ด้านเทคโนโลยี ($\beta = -0.02$) ตามลำดับ

3. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความเสี่ยง สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ($\beta = 0.20$) รองลงมา ด้านองค์กร ($\beta = 0.21$) อันดับ 3 ด้านวัสดุทรัพยากร ($\beta = 0.16$) อันดับ 4 ด้านกฎระเบียบ ($\beta = 0.14$) อันดับ 5 ด้านสังคม ($\beta = 0.15$)

อันดับ 6 ด้านเทคโนโลยี ($\beta = 0.10$) อันดับ 7 ด้านบุคลากร ($\beta = 0.05$) อันดับ 8 ด้านบริหารจัดการ ($\beta = 0.01$) และอันดับ 9 ด้านการเมืองภายในองค์กร ($\beta = -0.09$) ตามลำดับ

4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความเสี่ยง สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับ 1 ด้านองค์กร ($\beta = 0.33$) รองลงมา ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ($\beta = 0.21$) อันดับที่ 3 ด้านบริหารจัดการ ($\beta = 0.18$) อันดับ 4 ด้านสังคม ($\beta = 0.12$) อันดับ 5 ด้านเทคโนโลยี ($\beta = 0.06$) อันดับ 6 ด้านกฎระเบียบ ($\beta = 0.05$) อันดับ 7 ด้านวัสดุทรัพยากร ($\beta = 0.02$) อันดับ 8 ด้านบุคลากร ($\beta = -0.03$) และ อันดับ 9 ด้านการเมืองภายในองค์กร ($\beta = -0.08$) ตามลำดับ

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาลในสังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2 สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านกลยุทธ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ด้านกฎระเบียบ และด้านองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ดันดีอานวย (2554 : หน้า 102-104) ได้ศึกษาปัจจัยกำหนดความเสี่ยงในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะวิชา มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์

2. ด้านการดำเนินงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านวัสดุทรัพยากร และ ด้านกฎระเบียบ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐวรรณ ใจมั่น (2554 : หน้า 91 - 107) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกำแพงเพชร

3. ด้านการเงิน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ด้านวัสดุทรัพยากร ด้านกฎระเบียบ และด้านองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวสุตา ศรีสุระพลกิจ (2554 : หน้า 125-126) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น

4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการบริหารงบประมาณการเงิน ด้านบริหารจัดการ และ ด้านองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐรพี ลิ้มธรรมมหิศร (2562 : หน้า 57) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงที่ดี ตามแนวคิด COSO ERM 2017: กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) ด้านการเมืองภายในองค์กร มีความจำเป็นต้องจัดการและปรับปรุงประเด็นต่างๆ ที่แพร่หลายภายในแผนกของคุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงกรณีที่พนักงานอาจรู้สึกว่าการข่มเหงหรือปฏิบัติไม่ดีจากผู้บังคับบัญชา การเจาะลึกในเรื่องเหล่านี้และการใช้มาตรการที่เหมาะสม เป็นไปได้ที่จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพและเอื้ออำนวยมากขึ้นสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

(2) ด้านบุคลากร สิ่งสำคัญคือต้องกำหนดระดับความเชี่ยวชาญและความสามารถที่จำเป็นสำหรับแต่ละบทบาทงาน และตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ที่จำเป็นและได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

(3) ด้านบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการสื่อสารภายในและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาการวิจัยที่กว้างขวางมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาล สิ่งสำคัญคือต้องสำรวจตัวแปรเพิ่มเติมที่มีส่วนทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้ เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป

(2) ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ประเด็นในความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยังไม่ถูกค้นพบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรชั้นสูงในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2556). *การบริหารความเสี่ยง*. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก:

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER20/DRAWER058/GENERAL/DATA0001/00001867.PDF>

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). *การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

ณัฏฐวรรณ ใจมั่น. (2554). *แนวทางพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ทิวสุตา ศรีสุระพลกิจ. (2554). *การบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น* : กรณีศึกษาโรงเรียนอมตวิทยา. ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พนิดา ดันติอำนาจ. (2554). *การศึกษาปัจจัยกำหนดความเสี่ยงในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะวิชา มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์*. วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐรพีศ ถัมภธรรมนิศ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงที่ดี ตามแนวคิด COSO ERM 2017*: กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สงวน ช่างฉัตร. (2547). *การบริหารความเสี่ยงโครงการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ. พิบูลสงคราม. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2563). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก: <https://psdg.mof.go.th/th/view/attachment>.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. NY: New York: Harper. & Row.