



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ : ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็น
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน
ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง
ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

(A Study On Attitude Of Faulty Risk Management
Staff Towards Naresuan University Risk
Management Program)

โดยนางสาวประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ

มีนาคม 2556

สัญญาเลขที่ R2555D036

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ : ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง
ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

(A Study On Attitude Of Faulty Risk Management Staff
Towards Naresuan University Risk Management Program)

คณะผู้วิจัย สังกัด สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. นางสาวประไพรัตน์ | ไวทยกุล |
| 2. นางลัดดา | กิจนพศรี |
| 3. นายธนวรรณ | ยอดบุรี |
| 4. นายจักรฤษณ์ | สนอ่อง |
| 5. นายปรการ | นทีประสิทธิ์พร |
| 6. นายอิทธิชัย | อ่อนน้อม |
| 7. นางสาวสุดารัตน์ | สิงห์เดช |
| 8. นายณัฐเอก | แก้ววรรณดี |
| 9. นางสาวปรางทิพย์ | แก้วประสิทธิ์ |

สนับสนุนโดยกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยสถาบัน เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงานที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา อนุเคราะห์จากคณะกรรมการจัดทำวิจัยสถาบันประจำสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ที่สนับสนุนการดำเนินงานจัดทำวิจัยสถาบันเป็นอย่างดียิ่งมาโดยตลอด

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธิ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิด คำแนะนำ ช่วยเหลือในการแนะแนวทางการจัดทำงานวิจัยที่ถูกต้อง จึงทำให้งานวิจัยสถาบันดังกล่าวเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากร สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ให้กำลังใจ ความช่วยเหลือ แนะนำ ในการทำงานวิจัยสถาบันจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

นางสาวประไพรัตน์ ไวทยกุล

หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงานที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้วิจัย	คณะกรรมการจัดทำวิจัยสถาบันประจำสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธ์
คำสำคัญ	ทัศนคติ ความเสี่ยง

บทคัดย่อ

รายงานการวิจัยสถาบันฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง และปัจจัยด้านทัศนคติที่สัมพันธ์ต่อการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการสร้างสมการทำนายของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการบริหารความเสี่ยงพร้อมข้อเสนอแนะ ความเข้าใจ ทัศนคติของบุคลากรในคณะ หน่วยงาน ที่ดูแลและจัดทำบริหารความเสี่ยงภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำมาพัฒนาในระบบการจัดทำบริหารความเสี่ยง ในงานประสานงานคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (คตส.) ต่อไป โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน จำนวนกลุ่มด้วยหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และหน่วยงานสนับสนุน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติด้านความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับทัศนคติปัจจัยด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนระดับทัศนคติปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนทัศนคติกับความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.90 ความสามารถยกเลิกยุติ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.70 ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำไม่ได้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.10 สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.80

Title	Individual Factors and Attitudes of Personnel as Risk Management in Faculty, Organization on Risk Management Process o Naresuan University
Authors	Institutional Research Committee at Office of Naresuan University Council
Advisor	Assoc.Prof. Rattana Buosonte
Keywords	Attitude, Risk

ABSTRACT

The purposes of this institutional research report were to study individual factors on risk management and attitudes factors related to risk management and to create prediction equations of attitudes factors on risk management; and suggestions. Understanding, attitudes of Personnel who were care and prepare of risk management in faculty, organization, Naresuan University, This result will be developed in risk management system for coordination university audit committee and academic rank assessment committee. The samples were 554 people on their groups of study; health sciences, Science and technology, humanities and social sciences. and support organization with obtained by purposive sampling. The questionnaire was used as data collection instrument. Statistical analyses were percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D), and One-way ANOVA.

Individual factors and attitudes of personnel as risk management committee in faculty, organization on risk management process of Naresuan University found that attitude for understanding, felling, behavior, and risk management process of Naresuan University were overall at moderate level.

The attitudes and ability to risk management of Naresuan University found that The most ability of risk management all process as follow steps correctly cloud not do it about 59.90%, use Terminate Transfer Treat Take strategy cloud not do it about 52.70%, bring the guidelines on risk reduction to practice in your organization effectively and efficiently cloud not do it about 73.10%, and transfer to personnel in your organization correctly cloud not do it about 64.80%,

บทสรุปผู้บริหาร

เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ
หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

โดย....สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ คือ คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศมีแนวโน้มจะมีความแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่สังคมสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่าสามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิตโดยจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคมต้องการระบบอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมมีความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในหมวดที่ 5 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 34 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวงระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษาและระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป ดังนั้นแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพ มาตรฐานเป็นกรอบสำคัญในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา กอปรด้วยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและต้องปฏิบัติตามทุกตัวบ่งชี้ และจากองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ระบบการบริหารความเสี่ยง เพิ่มขึ้นและการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมหาวิทยาลัยนเรศวร สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร งานประสานงานคณะกรรมการตรวจสอบประจักษ์มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (คตส.) ได้เป็นผู้ดำเนินการประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้และศึกษาเกี่ยวกับระบบบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ระบบบริหารความเสี่ยง ของมหาวิทยาลัยนเรศวร และประสานงานกับคณะ หน่วยงานทุกหน่วยงานให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงในแต่ละคณะ หน่วยงานได้อย่างถูกต้อง แต่ปัญหาของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงยังทำให้ คณะ หน่วยงานต่างๆ ยังไม่เข้าใจในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง และทำ

ให้เกิดการปฏิบัติและจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงผิดพลาด ซึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจ ความสับสนของการจัดทำบริหารความเสี่ยงของ คณะ หน่วยงาน และคณะ หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงผู้ดูแลจัดทำบริหารความเสี่ยง จึงทำให้คะแนนยังไม่ผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพในบางคณะ หรือหน่วยงาน และปัจจุบันก็มีหน่วยงานใหม่ก่อตั้งเพิ่มขึ้นจากปัญหานี้ทำให้หลายคณะ หน่วยงานยังต้องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำบริหารความเสี่ยงเพิ่มขึ้นเพื่อให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มองเห็นความสำคัญจากจึงสนใจที่จะทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนางานต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยด้านทัศนคติที่สัมพันธ์ต่อการบริหารความเสี่ยง
2. เพื่อสร้างสมการทำนายของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการบริหารความเสี่ยง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง
2. ปัจจัยทัศนคติมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงความเข้าใจของกลุ่มบุคลากรในการจัดทำบริหารความเสี่ยงของคณะ และหน่วยงาน ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร และ ทัศนคติของบุคลากรในคณะ หน่วยงาน ที่ดูแลและจัดทำบริหารความเสี่ยงของคณะ และหน่วยงาน ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร
2. สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาในระบบการจัดทำบริหารความเสี่ยงภายในงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และคณะ หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร

ขอบเขตของการวิจัย

กำหนดขอบเขตการศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล และขอบเขตด้านตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยนเรศวร รวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร และตัวแปรอิสระแบ่งเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และทัศนคติ ได้แก่ ความรู้เข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ หน่วยงาน ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร รวมทั้งสิ้น 488 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม (Self-Adminstrated Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1) ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความเข้าใจ ปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านพฤติกรรม ในส่วนที่ 3) กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1.1 รวบรวมข้อมูลจำนวนของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัย

1.2 ศึกษาเอกสาร ข้อมูลหนังสือ และคู่มือบริหารความเสี่ยง ต่างๆ เพื่อที่จะนำมาออกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เพื่อที่จะได้ครอบคลุมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

1.3 ร่างแบบสอบถาม

1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.5 นำผลการทดลองมาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง

1.6 พิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป ซึ่งทำการจัดส่งเวียนไปตามคณะและหน่วยงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาลงรหัส (Coding) เพื่อไปประมวลผลและคำนวณหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

1.2 ข้อมูล ระดับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 2) กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร (ส่วนที่ 3) และความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 3 ตอน 2) ทั้งโดยรวมแต่ละด้าน และแต่ละข้อย่อย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามระดับทัศนคติของแต่ละบุคคลในการศึกษาทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ในการจัดทำบริหารความเสี่ยงและความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาลงรหัส (Coding) เพื่อไปประมวลผลและคำนวณหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

1.5 ข้อมูล ระดับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 2) กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร (ส่วนที่ 3 ตอน 1) วิเคราะห์ความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 3 ตอน 2) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามระดับทัศนคติของแต่ละบุคคลในการศึกษาทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ในการจัดทำบริหารความเสี่ยงและความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 231 คน พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.40 อยู่ในช่วงอายุ 36 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.70 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.30 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มหน่วยงานสนับสนุน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.70

ระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับทัศนคติปัจจัยด้านความเข้าใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ระดับทัศนคติปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับทัศนคติปัจจัยด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับด้านทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวรของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านทัศนคติกับความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.90 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 40.10 ส่วนใหญ่ ความสามารถยกเลิก Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.70 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 47.30 และความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.10 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 26.90 และส่วนใหญ่ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.80 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 35.20

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง ผลดังต่อไปนี้

เพศหญิง มีความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง โดยการวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง วิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง และสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงสามารถวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นจึงทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ได้ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชาย

เพศ มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง พบว่า เพศหญิงส่วนใหญ่บอกว่าทำได้

ช่วงอายุ มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และสามารถยกเลิก Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง พบว่า ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่บอกว่า (ทำได้)

ปัจจัยทัศนคติมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง ผลดังต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรมส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แก่ กระบวนการในความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง และกระบวนการในความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความเข้าใจและด้านความรู้สึก ไม่ส่งผล ต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ปัจจัยส่วนบุคคล	7
ปัจจัยทางด้านทัศนคติ.....	8
ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง.....	11
นโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยนเรศวร.....	13
กรอบโครงสร้าง COSO	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	38
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความ เสี่ยง.....	46
ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติด้านความเข้าใจ ด้านความรู้สึก ด้าน พฤติกรรมส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง.....	71
5 บทสรุป.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้.....	84
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	88
ประวัติผู้วิจัย.....	94

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =231).....	39
2 แสดงทัศนคติด้านความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =232).....	41
3 แสดงทัศนคติด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =232).....	42
4 แสดงทัศนคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =232).....	43
5 แสดงทัศนคติกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร 11 ด้าน ของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =231).....	44
6 แสดงจำนวนและร้อยละความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยงของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม (N =227).....	45
7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงโดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ one way Analysis of variance (N=229).....	46
8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลงจากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ one way Analysis of variance (N=229).....	47
9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายการการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้องโดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ one way Analysis of variance (N=229).....	48
10 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร แตกต่างระหว่างกลุ่มเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=230).....	49
11 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=226).....	51
12 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate, Transfer, Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง (N=225).....	52
13 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=226).....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=226).....	54
15 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=225).....	55
16 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง (N=224).....	56
17 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=225).....	57
18 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=225).....	58
19 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=225).....	59
20 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง (N=224).....	60
21 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลถูกต้อง (N=225).....	61
22 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=225).....	62
23 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=203).....	63
24 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง (N=202).....	64
25 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=203).....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับ ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถ ถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=203).....	66
27	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับ ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่าง ถูกต้อง (N=225).....	67
28	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับ ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่าง ถูกต้อง (N=224).....	68
29	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับ ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=225).....	69
30	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับ ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถ ถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=225).....	70
31	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความเข้าใจที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความ เสี่ยง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	71
32	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความรู้สึที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	73
33	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความ เสี่ยงโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	75
34	แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านทัศนคติทั้งหมดที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหาร ความเสี่ยง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	77

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกราฟตัวบ่งชี้ที่ 7.4.....	3
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์และองค์ประกอบของการบริหาร ความเสี่ยง.....	20
3 แสดงกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

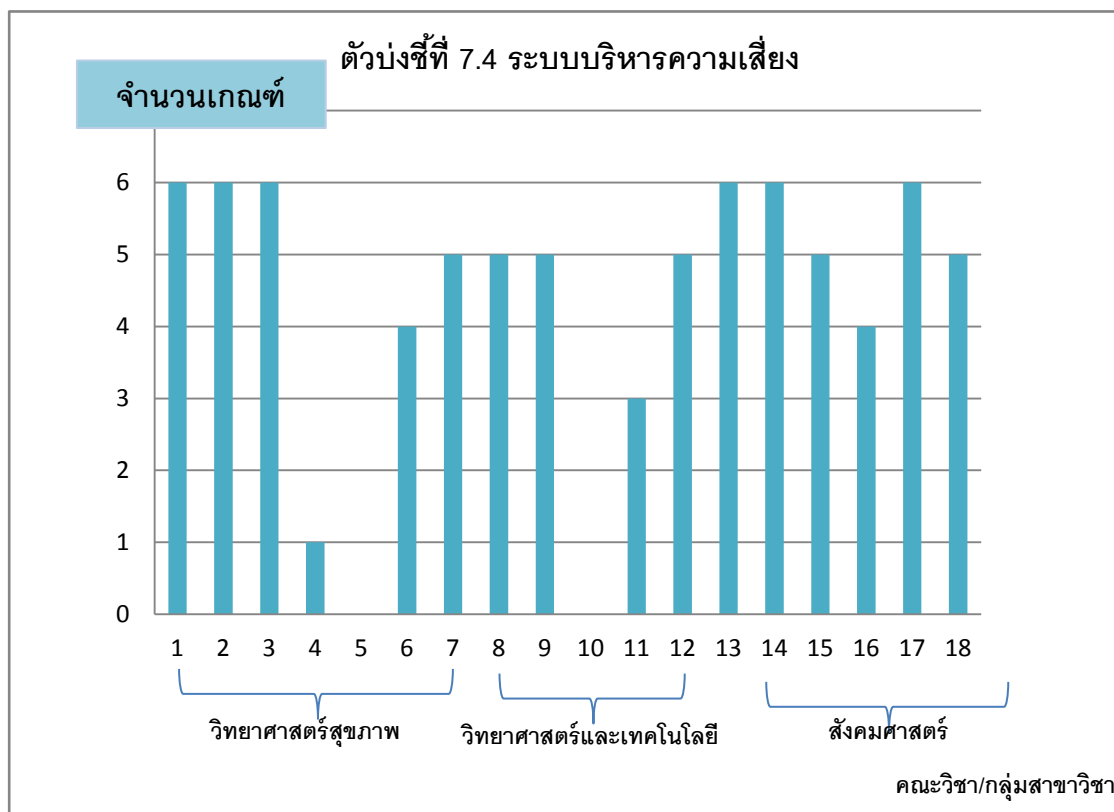
เนื่องจากภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ คือ คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศ มีแนวโน้มที่จะมีความแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่สังคม ความท้าทายของโลกาภิวัตน์ต่อการอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่าสามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิตได้ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคมต้องการระบบอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมมีความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (ที่มา : คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553, ม.ค 2554.หน้า 1-2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในหมวดที่ 5 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 34 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษาและระดับหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป มาตรฐานการอุดมศึกษาที่จัดทำขึ้นฉบับนี้ได้ใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติที่เปรียบเสมือนร่มใหญ่เป็นกรอบในการพัฒนาโดยมีสาระสำคัญที่ครอบคลุมเป้าหมายและหลักการของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยและเป็นมาตรฐานที่คำนึงถึงหลากหลายของกลุ่มหรือประเภทของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ทุกสถาบันสามารถนำไปใช้กำหนดพันธกิจและมาตรฐานของการปฏิบัติงานได้ (ที่มา : คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553, ม.ค 2554.หน้า 8)

จึงทำให้มีแนวทางการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพ มาตรฐานเป็นกรอบสำคัญในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา คือ มาตรฐานการอุดมศึกษา อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ยังต้องดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์อื่นๆที่เกี่ยวข้องอีก เช่น มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษารอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษามาตรฐานเพื่อการประเมิน

คุณภาพภายนอกของ สมศ. กรอบการปฏิบัติราชการตามมิติด้านต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในกรณีมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นต้น และตัวบ่งชี้ เป็นข้อกำหนดของการประกันคุณภาพในที่พัฒนาขึ้นในองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้านที่มีความครอบคลุมพันธกิจหลัก 4 ประการของการอุดมศึกษาและพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ (1) ประชัญ ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินการ (2) การผลิตบัณฑิต (3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา (4) การวิจัย (5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม (6) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (7) การบริหารและการจัดการ (8) การเงินและงบประมาณ และ (9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวสามารถชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานและหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพนั้นๆ ได้ทั้งหมด

จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและต้องปฏิบัติตามทุกตัวบ่งชี้ และจากองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ระบบการบริหารความเสี่ยง เพิ่มขึ้นและการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมหาวิทยาลัยนเรศวร สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร งานประสานงานคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (คตส.) ได้เป็นผู้ดำเนินการประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้ และศึกษาเกี่ยวกับระบบบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ระบบบริหารความเสี่ยง ของมหาวิทยาลัยนเรศวร และประสานงานกับคณะ หน่วยงานทุกหน่วยงานให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงในแต่ละคณะ หน่วยงานได้อย่างถูกต้อง แต่ปัญหาของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงยังทำให้ คณะ หน่วยงานต่างๆ ยังไม่เข้าใจในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง และทำให้เกิดการปฏิบัติและจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงผิดพลาด ข้อมูลจากประชุมการนำเสนอผลการดำเนินงานรอบ 9 เดือน (สกอ.) ระดับคณะวิชาและระดับมหาวิทยาลัยประจำปีการศึกษา 2553 วันพฤหัสบดีที่ 7 เมษายน พ.ศ.2554 ณ ห้องประชุมนเรศวร 6 ชั้น 3 สำนักงานอธิการบดี จากภาพ 1 (ที่มา: ภาพรวมผลการประเมินระดับคณะวิชา, วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2554)



ภาพ 1 แสดงกราฟตัวบ่งชี้ที่ 7.4

จากภาพ 1 แสดงกราฟตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ดังกล่าวยังขาดข้อมูลระบบบริหารความเสี่ยงของคณะกลุ่มสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาทางด้านสังคมศาสตร์ ข้อมูลยังคำนวณไม่ครบทั้ง 6 ข้อ ซึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจอย่างทอ่งแท้ ความสับสนของการจัดทำบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน และคณะ หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงผู้ดูแลจัดทำบริหารความเสี่ยง จึงทำให้คะแนนยังไม่ผ่านเกณฑ์ ของประกันคุณภาพในบางคณะ หรือหน่วยงาน และปัจจุบันก็มีหน่วยงานใหม่ก่อตั้งเพิ่มขึ้นในมหาวิทยาลัยนเรศวร จากปัญหานี้ทำให้หลายคณะ หน่วยงานยังต้องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำบริหารความเสี่ยงเพิ่มขึ้นเพื่อให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร มองเห็นความสำคัญจากปัญหานี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อที่จะนำมาพัฒนาในงานการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงและทำให้คณะ หน่วยงานมีความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถพัฒนาการทำงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากสภาพดังกล่าว จึงเป็นที่น่าศึกษาว่าบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน มีทัศนคติในกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างไรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ บริหารความเสี่ยงของแต่ละคณะ หน่วยงานมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการจัดทำบริหาร ความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน และมหาวิทยาลัยนเรศวรต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่สัมพันธ์ต่อการบริหารความเสี่ยง
3. เพื่อสร้างสมการทำนายของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการบริหารความเสี่ยง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง
2. ปัจจัยทัศนคติมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความเข้าใจของกลุ่มบุคลากรในการจัดทำบริหารความเสี่ยงของคณะ และ หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคลากรในคณะ หน่วยงาน ที่ดูแลและจัดทำบริหารความเสี่ยง ของคณะ และหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร
3. สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาในระบบการจัดทำบริหารความเสี่ยง ของงานประสานงาน คณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (คตส.) และคณะ หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร

ขอบเขตของการวิจัย

ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล และ ขอบเขตด้านตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัย นเรศวร (คำสั่งมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ 3008/2554 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย คณะเกษตรศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยพลังงานทดแทน สำนักหอสมุด สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน วิทยาลัยเพื่อการค้นคว้าระดับรากฐาน สถานสัตว์ทดลองเพื่อการวิจัย สถานการศึกษาอาเซียน อุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือตอนล่าง สภาอาจารย์ กองกลาง กองกฎหมาย กองการบริหารงานบุคคล กองการศึกษาทั่วไป กองกิจการนิสิต กองคลัง กองบริการการศึกษา กองบริการวิชาการ กองบริหารงานการวิจัย กองประกันคุณภาพการศึกษา กองแผนงาน กองพัฒนากิจการต่างประเทศ กองอาคารสถานที่ สถานการศึกษาต่อเนื่อง สถาบันบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถานพัฒนาวิชาการด้านภาษา สถาบันเฉพาะวิสาหกิจ สถาบันภูมิภาค เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศภาคเหนือตอนล่าง สถานอารยธรรมศึกษาโขง-สาละวิน สำนักงานตรวจสอบภายใน โครงการหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร รวมเป็น 66 คน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ หน่วยงานต่างๆ อีกจำนวน 488 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

3.2.2 ทักษะ ได้แก่ ความรู้เข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือ เหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลกระทบต่อ การแสดงพฤติกรรมของบุคคล

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง หมายถึง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่แต่งตั้งโดย มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ วิทยาลัย สถาบัน สถาน สำนัก กอง โครงการหอพักนิสิต โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระ คราวละ 1 ปี

คณะ/หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี คณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย ศูนย์ สำนัก และหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อิทธิพล หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตนด้วยการกระทำด้วยตนเอง หรือใช้จ้างวานสนับสนุนการกระทำการใดๆ ที่ผิดกฎหมายหรืออยู่เหนือกฎหมาย ผลของการกระทำนั้นเป็นบ่อนทำลายเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของประชาชนหรือทำลายคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องดำเนินการดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ค้ำครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งจัด ระบบงานการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเท่าเทียม

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหลความสูญเสียเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน การเงินและการบริหาร ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้ โดยการวัดจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเพื่อการจัดทำวิจัยสถาบันในครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบเอกสาร เก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง ตามกรอบงานด้านการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และใช้เป็นแนวคิด ทฤษฎี ประกอบการวิเคราะห์ ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติ
3. ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง
4. นโยบายและพันธกิจมหาวิทยาลัยนเรศวร
5. กรอบโครงสร้าง COSO
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบความคิด
8. กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น เพศ ประสบการณ์ทำงานหรือมีความอาวุโส อายุ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ผลการวิจัยของ (Griffeth, Hom และ Gaerner (2000, PP.463 – 488) อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 44 - 45) ดังนี้

1. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาของ Griffeth, Hom และ Gaerner พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน หรือมีความอาวุโส (Tenure and Job Performance) จากการศึกษาของ Griffeth, Hom และ Gaerner พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตรา

การขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

3. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษาของ Griffeth, Hom และ Gaerner พบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น

4. ตำแหน่ง (Position) ประกอบด้วยหน้าที่ภารกิจและกิจกรรมย่อยๆ ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติ เช่นตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล (ปรีชา อุตระกุล และคณะ, 2550, หน้า 6)

สรุปได้ว่า ส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศกับการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน อายุกับการทำงาน และตำแหน่ง ทำให้เข้าใจลักษณะของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitudes) คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุคน หรือ เหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 62)

2.1 องค์ประกอบของทัศนคติ (Components of Attitude) ทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อของบุคคล

2.1.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การลาออกจากงาน การมองทัศนคติจากองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะช่วยให้เราเข้าใจความซับซ้อนหรือความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติกับพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

2.2 ที่มาของทัศนคติ (Success of Attitudes) ทัศนคติกับค่านิยม คือ ได้รับอิทธิพลจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคม โดยบุคคลจะสังเกตวิธีที่ครอบครัวและเพื่อนประพฤติ แล้วนำมาสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น ทัศนคติจะคงอยู่ไม่นาน เช่น ข่าวการโฆษณาต่างๆ ซึ่งพยายาม

เปลี่ยนแปลงทัศนคติของเรามีต่อสินค้าและบริการ หรือพนักงานของบริษัทหนึ่งสามารถทำให้เรารู้สึกชอบสินค้าของเขา ทัศนคตินั้นจะนำไปสู่พฤติกรรมการตัดสินใจ คือการซื้อผลิตภัณฑ์จากบริษัทนั้นได้

2.3 ความสำคัญของทัศนคติ (Importance of Attitudes) ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติบวก (Positive Affectivity) จะทำให้พนักงานมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์กรและตนเอง เช่น พุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีหรือมีทัศนคติด้านลบ (Negative Affectivity) ต่องานหรือองค์การ อาจทำให้เขาไม่ตั้งใจทำงานไม่เห็นคุณค่าของงาน และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม

โดยทั่วไปองค์การธุรกิจส่วนใหญ่กิจการอยู่ในสังคมใดๆ นั้นๆ มักจะมีการสำรวจถึงทัศนคติที่มีต่อสินค้าบริการ ตลอดจนการดำเนินการของหน่วยงานของตนเองเสมอ ในงานบริหารองค์การ นักบริหารที่ดีย่อมต้องการรู้ทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานของตนเองว่ามีความรู้สึกต่อผู้บริหารและนโยบายอย่างไรสมควรที่จะปรับปรุงหรือไม่และในด้านใด หากผู้บริหารไม่สนใจทัศนคติเหล่านั้นผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในงานโดยรวมซึ่งเป็นเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจนั่นเอง

2.4 ประเภทของทัศนคติ (Types of Attitudes) คนเรามีทัศนคติมากมาย แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้นซึ่งเป็นการประเมินพนักงานทั้งด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) ทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน (2) ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน (3) ทัศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ ในทางตรงข้ามบุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานก็จะมีทัศนคติในทางลบต่องานที่ทำ ในการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานมักจะศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มมักจะเรียกว่าขวัญและกำลังใจ (Morale)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปความพึงพอใจในการทำงาน อาจมองได้ทั้งจากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด (Overall attitudes) หรือวัดเฉพาะจากความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นรายบุคคลก็ได้ (Individual's job) แต่มีข้อเสียคือเราอาจไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงที่ซ่อนอยู่ได้ ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานจึงควรมุ่งเฉพาะเจาะจงไปในส่วนที่สำคัญ อาทิ ค่าจ้าง ชั่วโมงงาน เพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ (Multidimensional) ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีมุมมองรอบด้านเพื่อจะวัดหรือตัดสินใจเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เพราะหน้าที่การงานถือเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร

จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับงาน ครอบครัว สภาพแวดล้อม การเมือง ศาสนาและกิจกรรมนันทนาการหรืองานอดิเรกของพนักงาน พนักงานอาจไม่พอใจในงานที่เขาทำบ้างเป็นบางครั้ง แต่ไม่ได้หมายความว่าเขาไม่พอใจองค์การทั้งหมด แต่ถ้าบุคคลเกิดความไม่พอใจต้ององค์กรเมื่อใด บุคคลมักจะคิดถึงเรื่องการลาออกจากงานมากขึ้น

2.4.2 ทศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง อัตราการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า พนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง มีการขาดงาน และการลาออกน้อย โดยจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งมองว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ในการดำเนินชีวิต การมีโอกาสรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่ใดๆ นั้นหมายถึงภาพลักษณ์ของตนเอง ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Organizational Commitment) เขาจะมีความพึงพอใจ และไม่มีพฤติกรรมการขาดงานและลาออกจากงาน

2.4.3 ทศนคติด้านความผูกพันกับองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกผูกพันกับองค์การของบุคคลสามารถเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยใช้ความพอใจในงาน

2.5 ผลกระทบจากทัศนคติของพนักงาน (Effect of Employee Attitudes) ทศนคติ นับเป็นสิ่งชี้วัดถึงพฤติกรรมของบุคลากรได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือ ทศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวพนักงาน ตรงข้ามกับทัศนคติต่องานในเชิงลบ ก็จะช่วยให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน

พฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น แต่จะมีความแตกต่างกันออกไป หากพนักงานมีทัศนคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิด หรือด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (Physical withdrawal) เช่น ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป (อู้งาน) ทำงานช้าลงไปจนถึงการมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว รุนแรง และการลาออก ตรงข้ามถ้าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งดีๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประโยชน์จากการศึกษาถึงทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับพนักงาน แนวทางที่นิยมใช้ได้แก่ การออกแบบสำรวจความคิดเห็นหรือความ

พึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน การสำรวจขวัญกำลังใจ หรือการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการตรวจสอบและรู้เท่าทันความพึงพอใจและทัศนคติของพนักงานมีความรู้สึกอย่างไรต่อหน่วยงาน (Monitoring Attitudes)

2. มีประโยชน์ในด้านการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร (The Flow of Communication) ทำให้รู้ว่าพนักงานต้องการอะไร คิดอย่างไรต่องาน มีความต้องการฝึกอบรมหรือไม่ เป็นต้น

3. เป็นเครื่องมือช่วยฝ่ายบริหารในการวางแผนและจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนโครงการใหม่ๆ ขึ้นมาด้วย

2.6 ทัศนคติและความสอดคล้องกัน (Attitudes and Consistency) งานวิจัยโดยทั่วๆ ไปมักสรุปว่าบุคคลจะแสวงหาความสอดคล้องกันระหว่างทัศนคติต่างๆ และความสอดคล้องกันระหว่างทัศนคติหลายๆ อย่างของเขากับพฤติกรรมของเขา หมายความว่า บุคคลแสวงหาทัศนคติที่ตรงกันเพื่อให้เกิดการประสมกลมกลืนของทัศนคติ และทัศนคติกับพฤติกรรมของเขา เพื่อว่าสิ่งเหล่านั้นจะได้สมเหตุสมผลและมีความสอดคล้องกัน เมื่อมีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้น แรงจูงใจจะถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้บุคคลกลับสู่ภาวะความสมดุล โดยทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมมีความสอดคล้องกัน สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรม หรืออาจพัฒนาการใช้เหตุผลสำหรับความคาดเคลื่อนหรือเข้าใจผิดที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของทัศนคติ คือองค์ประกอบด้านความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ที่โยงเข้ามาทำให้เกิดทัศนคติต่างๆ ในแต่ละบุคคล

3. ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงควรเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหาร ตลาดจนบุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้ทำความเข้าใจให้ตรงกันต่อคำนิยามหรือความหมายของ “ความเสี่ยง” เพื่อให้บุคลากรสามารถบ่งชี้ความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบ ไปในทิศทางเดียวกัน (คณะทำงานจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยง, 2553, หน้า 11)

3.1 ความเสี่ยง (Risk)

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor)

ปัจจัยเสี่ยง หมายถึง ต้นเหตุ หรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดที่ไหน เมื่อใด และเกิดขึ้นได้อย่างไร และทำไม ทั้งนี้สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

3.3 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ซึ่ง

โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง และผลกระทบ (Impact) หมายถึง ขนาดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง เมื่อทำการประเมินแล้ว ทำให้ทราบระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง น้อย และน้อยมาก

3.4 การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่นำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในทุกระดับ โดยได้รับการออกแบบให้สามารถระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร และจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนด กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงมี 4 แบบ รวมเรียกว่า 4T's Strategies ดังนี้

3.4.1 Terminate การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Avoidance) การหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เช่น การหยุดดำเนินกิจกรรม การเปลี่ยนวัตถุประสงค์ หรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่เป็นความเสี่ยง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การลดขนาดของงานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการลงหรือเลือกกิจกรรมที่สามารถยอมรับได้มากกว่า เป็นต้น

3.4.2 Transfer การกระจาย/โอนความเสี่ยง (Risk Sharing/Transfer) การกระจาย/โอนความเสี่ยงทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนไปยังผู้อื่นที่มั่นใจได้ว่าจะสามารถควบคุมความเสี่ยงนั้นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพื่อลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น เช่น การทำประกันภัย การจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการแทน เป็นต้น

3.4.3 Treat การลด/ควบคุมความเสี่ยง (Risk Reduction/Control) การลดโอกาสในการเกิดความเสี่ยงและ/หรือความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยหาวิธีเพิ่มเติมเพื่อจัดการความเสี่ยง เช่น การออกแบบระบบการควบคุมภายในปรับปรุงแก้ไขกระบวนการงาน/การปฏิบัติงาน/การตรวจติดตาม การจัดทำแผนฉุกเฉินการจัดทำมาตรฐานความปลอดภัย การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เป็นต้น

3.4.4 Take การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) การยอมรับให้มีความเสี่ยงปรากฏอยู่ เป็นความเสี่ยงที่หน่วยงานสามารถยอมรับได้ เนื่องจากมีกิจกรรมการควบคุมภายในที่ดีอยู่แล้ว เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมจัดการกับความเสี่ยงไม่มีความคุ้มค่าเพียงพอ หรือทรัพยากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการในงบประมาณ เป็นต้น

3.5 การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management)

การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การบริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบโดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านกลยุทธ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงิน และชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงจากหน่วยงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

3.6 การควบคุม (Control)

การควบคุม หมายถึง นโยบาย แนวทาง หรือขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ ซึ่งกระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ แบ่งได้ 4 ประเภท คือ

3.6.1 การควบคุมเพื่อการป้องกัน (Preventive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดตั้งแต่แรก

3.6.2 การควบคุมเพื่อให้ตรวจพบ (Detective Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อค้นพบข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว

3.6.3 การควบคุมโดยการชี้แนะ (Directive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่ส่งเสริมหรือ กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3.6.4 การควบคุมเพื่อการแก้ไข (Corrective Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้อง หรือเพื่อหาวิธีการแก้ไขไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำอีกในอนาคต

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความเสี่ยงส่วนสำคัญ คือ ความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งโลก การควบคุม ซึ่งจะทำให้แต่ละบุคคลสามารถ ดำเนินการจัดทำความเสี่ยงได้

4. นโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัยนเรศวร

4.1 นโยบายการบริหารความเสี่ยง

เพื่อให้มหาวิทยาลัยนเรศวรมีระบบในการบริหารความเสี่ยง โดยการบริหารปัจจัย และควบคุม กิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่มหาวิทยาลัยนเรศวรจะ เกิดความเสียหาย ให้ระดับความเสี่ยงและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่ ยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยนเรศวร ตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญ จึงกำหนด นโยบายการบริหารความเสี่ยงดังนี้

4.1.1 ให้มีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรแบบบูรณาการ โดยมีการจัดการอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง

4.1.2 ให้มีการกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้ง องค์กร

4.1.3 ให้มีการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงที่มีการทบทวนและปรับปรุงอย่าง สม่ำเสมอ

4.1.4 ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการที่ดี

4.1.5 ให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ

4.2 พันธกิจของมหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวรต้องเร่งปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อปฏิรูปภารกิจ หลักที่สำคัญ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ที่มีการประกันคุณภาพทาง การศึกษาตลอดจนมีการประเมินแผนและโครงการต่างๆ ที่เป็นระบบโดยมุ่งกระจายโอกาสและความเสมอ

ภาคทางการศึกษาให้กับประชากรในภูมิภาคโดยเฉพาะในเขตภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร สุโขทัย กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ ตาก นครสวรรค์ อุทัยธานี และจังหวัดพะเยา โดยการจัดการเรียนการสอน ในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งกลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งมหาวิทยาลัยนเรศวร จะต้องเคลื่อนเข้าไปให้บริการในชุมชนให้ได้อย่างทั่วถึง โดยการตั้งวิทยาเขตสารสนเทศหรือศูนย์วิทยบริการเพื่อให้บริการทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

4.2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวรมีภารกิจหลักที่ต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการชักนำให้เกิดความเจริญยั่งยืนนาน และการหลีกเลี่ยงภาวะชะงักงันเส้นทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ มหาวิทยาลัยนเรศวรจะต้องมุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้มีความรู้ และสามารถไปทำงานได้ทุกแห่งในโลก การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโท – เอก จะดำเนินการโดยการมีหุ้นส่วน (Partnership) หรือสร้างเครือข่าย (Networking) ทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมด้านอาจารย์ของเราควบคู่ไปกับมาตรฐานทางวิชาการด้วย นอกจากนี้จะต้องปรับตัวให้มีพลวัตและความหลากหลายมากขึ้นในอนาคต ทั้งในเชิงวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งเพื่อพัฒนาทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพ ในฐานะแรงงานทางเศรษฐกิจของประเทศ และเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและคุณธรรมในฐานะมนุษย์และพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก กลุ่มเป้าหมายอุดมศึกษาต้องมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ครอบคลุมทั้งกลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มเป้าหมายในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการปรับตัวเกี่ยวกับเรื่องวิธีการและเนื้อหาสาระอีกด้วย

4.2.2 ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยนเรศวรจะมุ่งการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะการวิจัยประยุกต์ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใช้ทุนปัญญามากกว่าทุนแรงงานหรือทุนวัตถุดิบ การวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและการฟื้นฟู และการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม การวิจัยเชิงอุตสาหกรรม การวิจัยและพัฒนากระบวนการด้านสาธารณสุข เป็นต้น ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยนเรศวรจะให้ความสำคัญสูงขึ้นแก่การวิจัยพื้นฐานควบคู่ไปกับการวิจัยประยุกต์ โดยมุ่งให้การพัฒนาศักยภาพการวิจัยพื้นฐานในสาขาต่างๆ เป็นฐานนำไปสู่การวิจัยประยุกต์ที่มีประสิทธิภาพและการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านความรู้ของประเทศไทยได้อย่างแท้จริงในระยะยาว โดยจะต้องสร้างผู้นำในการทำวิจัย ดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership) หรือการสร้างเครือข่าย (Networking) กับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ไปสู่ความเป็นสากลได้เร็วขึ้นด้วย

4.2.3 ด้านการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร จะมุ่งเน้นการบริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น การให้บริการบางประเภทควรจะเน้นแหล่งเงินทุนที่สำคัญยิ่งขึ้นของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะการให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายที่มีกำลังซื้อสูง เช่น ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม รวมทั้งควรได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับการลงทุนและดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนในการบริการวิชาการบางประเภท โดยเฉพาะการจัดตั้งหน่วยทดสอบมาตรฐานในสาขาต่างๆ เพื่อให้บริการทั่วไป

เป็นต้น การดำเนินการอาจจะต้องใช้ระบบหุ้นส่วน (Partnership) และการสร้างเครือข่าย (Networking) เข้ามาช่วยในการสร้างจุดแข็งและการยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

4.2.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยนเรศวร ตระหนักดีว่าภารกิจด้านนี้กว้างขวางยิ่งขึ้นในอนาคต เนื่องจากแนวโน้มการผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกในด้านเศรษฐกิจมากขึ้น ทำให้การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ การทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไม่ควรถูกจำกัดอยู่แต่ในการอนุรักษ์มรดกทางศิลปะและวัฒนธรรมไทยเท่านั้น แต่ควรหมายรวมถึงการศึกษาให้เข้าใจความเป็นไทยอย่างถ่องแท้เพื่อนำไปสู่การส่งวนความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กร และสังคมอีกด้วย

5. กรอบโครงสร้าง COSO

5.1 คำจำกัดความ

ทุกองค์กรต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน ความท้าทายของผู้บริหารก็คือ การจะต้องตัดสินใจว่าความไม่แน่นอนมากน้อยเพียงใดที่องค์กรพร้อมที่จะรับ ในขณะที่จะต้องฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร การบริหารความเสี่ยงขององค์กรทำให้ผู้บริหารสามารถระบุประเมินและจัดการกับความเสี่ยงภายใต้ความไม่แน่นอนได้ และยังผสมผสานเข้าไปอยู่ในการสร้างและดำรงคุณค่าขององค์กรอีกด้วย การบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นผลมาจากคณะกรรมการผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ขององค์กรได้ร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นกลยุทธ์และใช้ทั่วทั้งองค์กร การบริหารความเสี่ยงได้ถูกออกแบบมาเพื่อระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบต่อองค์กรและเพื่อจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นให้อยู่ในระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ การบริหารความเสี่ยงประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน องค์ประกอบเหล่านี้จะผสมผสานเข้าเป็นอันหนึ่งประกอบมีความเชื่อมโยงกันและทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการวัดว่าการบริหารความเสี่ยงขององค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่

วัตถุประสงค์หลักของกรอบโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงนี้ คือ การช่วยให้ฝ่ายบริหารของธุรกิจและองค์กรอื่นๆ จัดการกับความเสี่ยงให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดีขึ้น แต่ว่าต่างบุคคลก็เห็นการบริหารความเสี่ยงต่างกันไปแล้วยังมีชื่อเรียกและความหมายที่หลากหลายทำให้ไม่อาจสร้างความเข้าใจที่ตรงกันได้ ดังนั้น เป้าหมายสำคัญคือ การรวมเอาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงแนวต่างๆ เข้าเป็นกรอบการบริหารความเสี่ยงที่มีการกำหนดคำจำกัดความร่วมกันขึ้นมีการระบุองค์ประกอบและอธิบายแนวคิดที่สำคัญไว้ กรอบการบริหารความเสี่ยงนี้ใช้ได้กับมุมมองต่างๆ และเป็นจุดเริ่มต้นของการประเมินความเสี่ยงของแต่ละองค์กรและการส่งเสริมให้มีการบริหารความเสี่ยงขององค์กรที่ดีขึ้น อีกทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของความคิดริเริ่มในอนาคตขององค์กรผู้ออกกฎระเบียบ และแวดวง

การศึกษาด้วย (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (no date) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า17 –หน้า40)

5.2 ความไม่แน่นอนและคุณค่าของกรอบโครงสร้าง COSO

หลักการพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร คือ องค์กรทุกแห่งดำรงอยู่เพื่อเพิ่มค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงกำไรหรือไม่แสวงหากำไร หรือหน่วยงานของรัฐ ทุกองค์กรล้วนต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนอย่างน้อยเพียงใดที่องค์กรเตรียมพร้อมที่จะยอมรับในขณะที่ต้อง ฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ความไม่แน่นอนดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบของความเสียหายหรือโอกาสซึ่งอาจจะเพิ่มหรือลดคุณค่าขององค์กรได้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะทำให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนความเสี่ยง และโอกาสที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนความสามารถขององค์กรในการสร้างคุณค่าได้

คุณค่าจะเกิดขึ้นได้สูงสุดเมื่อผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างเป้าหมายการเจริญเติบโต เป้าหมายผลตอบแทนและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่สุดในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารความเสี่ยงขององค์กรหมายรวมถึง

5.2.1 การกำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกัน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ขององค์กรเป็นอันดับแรกในการประเมินทางเลือกต่างๆ ของกลยุทธ์ แล้วจึงกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือก รวมทั้งพัฒนากลไกที่จะจัดการกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

5.2.2 การตัดสินใจตอบสนองต่อความเสี่ยงถ้าดีขึ้น การบริหารความเสี่ยงขององค์กรทำให้เกิดความแม่นยำในการระบุและการเลือกทางเลือกเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การหาผู้ร่วมรับความเสี่ยง ละการยอมรับความเสี่ยง

5.2.3 การลดเหตุการณ์ไม่ได้คาดคิดและความเสียหายในการปฏิบัติงาน องค์กรต่างๆ จะมีศักยภาพดีขึ้นในการระบุเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดมาตรการตอบสนองต่อความเสี่ยงเพื่อช่วยลดการเกิดสิ่งที่ไม่คาดคิด และต้นทุนที่เกี่ยวข้อง หรือความเสียหายที่จะตามมา

5.2.4 การระบุและการจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ทุกองค์กรต้องเผชิญกับความเสียหายที่ส่งผลกระทบต่อส่วนงานต่างๆ ในองค์กร ผู้บริหารไม่เพียงแต่จะต้องจัดการกับความเสี่ยงแต่ละเรื่องเท่านั้น แต่จะต้องเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

5.2.5 การจัดให้มีการตอบสนองเชิงบูรณาการต่อความเสี่ยงที่มีหลากหลาย กระบวนการทางธุรกิจมีความเสี่ยงตามธรรมชาติ อยู่มาภายใต้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะทำให้มีทางแก้ปัญหาแบบบูรณาการสำหรับการจัดการกับความเสี่ยงเหล่านั้น

5.2.6 การขยายโอกาส ในการพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างครบองค์ประกอบ แทนที่จะพิจารณาแค่ความเสี่ยงเพียงอย่างเดียว ฝ่ายบริหารบางครั้งอาจจะเห็นเหตุการณ์ที่เป็นโอกาสทางธุรกิจด้วย

5.2.7 การพัฒนาการใช้เงินทุนให้ดีขึ้น การได้รับข้อมูลความเสี่ยงที่มีคุณภาพดีจะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินเงินทุนทั้งหมดที่ต้องการใช้และส่งเสริมให้มีการจัดสรรเงินทุนที่ดีขึ้นได้

ความสามารถที่ดีเหล่านี้มีอยู่ในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารบรรลุเป้าหมายในด้านผลประกอบการและความสามารถในการทำกำไรขององค์กร รวมทั้งป้องกันการสูญเสียทรัพยากร การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าการรายงานมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยให้เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ โดยไม่เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือผลกระทบอื่นๆ ที่จะตามมา กล่าวโดยสรุปการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางที่องค์กรประสงค์และหลีกเลี่ยงกับดักหลุมพรางต่างๆ รวมทั้งเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดในระหว่างการดำเนินกิจการนั้นได้ด้วย

5.3 เหตุการณ์ – ความเสี่ยงและโอกาส (Events-Risks and Opportunities)

เหตุการณ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นหรือการเกิดขึ้นของเหตุการณ์ต่างๆ จากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการบริหารเป้าหมายขององค์กร เหตุการณ์ต่างๆ ดังกล่าวสามารถส่งผลในเชิงลบคือ ความเสี่ยง

ความเสี่ยง คือ ความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เหตุการณ์ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบ จะเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างคุณค่าหรือบั่นทอนคุณค่าที่องค์กรมีอยู่ ตัวอย่างเช่น เครื่องจักรไฟไหม้หรือการสูญเสียความน่าเชื่อถือ เหตุการณ์ซึ่งส่งผลในเชิงลบอาจเกิดจากสิ่งที่ไม่ดี เหตุการณ์ที่ส่งผลในเชิงบวกอาจหักกลบลบกันกับผลกระทบในเชิงลบก็ได้หรืออาจสร้างโอกาสให้กับกิจการก็ได้

โอกาส คือ ความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจะเกิดขึ้นและส่งผลดีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โอกาสจะส่งเสริมการสร้างและการรักษาคุณค่า เมื่อมีโอกาสเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องนำโอกาสนั้นกลับไปพิจารณาในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อที่จะวางแผนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะฉวยโอกาสนั้นไว้

5.4 คำจำกัดความของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

การบริหารความเสี่ยงขององค์กร จัดการกับความเสี่ยงและโอกาส เพื่อสร้างหรือรักษาคุณค่าขององค์กร ดังนั้น คำจำกัดความของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เป็นดังนี้

บริหารความเสี่ยงขององค์กร คือ กระบวนการซึ่งคณะกรรมการผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ขององค์กรกำหนดขึ้นและนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร การบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้รับการออกแบบมาเพื่อให้สามารถระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อองค์กร รวมทั้งจัดการความเสี่ยงนั้นให้อยู่ภายใต้ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับ (Risk Appetite) เพื่อช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้อย่างสมเหตุสมผลว่าองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายไว้

คำจำกัดความนี้ถูกกำหนดโดยจงใจให้กว้างเข้าไว้ด้วยเหตุผลหลายประการ กล่าวคือ มีการนำเอาแนวคิดพื้นฐานของวิธีการที่บริษัทหรือองค์กรต่างๆ ใช้ในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กรทุกอุตสาหกรรม และทุกภาคส่วน คำจำกัดความนี้มุ่งเน้นให้ความสนใจโดยตรงไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง นอกจากนี้แล้วคำจำกัด

ความยากก่อให้เกิดแนวทางในการระบุถึงประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไปในบทนี้ ส่วนแนวคิดพื้นฐานตามที่ได้กล่าวมาคร่าวๆ ข้างต้นนั้นจะได้อธิบายในย่อหน้าถัดไป

5.5 กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

การบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นกระบวนการที่ไม่คงที่ แต่เป็นการกระทำซึ่งเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน และต้องการกระทำอย่างต่อเนื่องหรือทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ซึ่งการกระทำเหล่านั้นจะกระจายและมีอยู่ในทุกวิถีทางของการดำเนินธุรกิจของผู้บริหาร

ผู้สังเกตการณ์บางคนอาจจะมองการบริหารความเสี่ยงขององค์กรแตกต่างไปจากที่อธิบายข้างต้น โดยมองว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนเพิ่มของกิจกรรมขององค์กร แต่นั่นไม่ได้หมายความว่า การบริหารความเสี่ยงที่ได้ผลจะไม่ต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น เพราะบางครั้งก็อาจเป็นเช่นนั้นได้ ตัวอย่างเช่น การพิจารณาความเสี่ยงด้านการให้สินเชื่อ (Credit Risk) หรือความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน อาจจำเป็นต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการพัฒนาโมเดลที่ต้องการ รวมทั้งการวิเคราะห์และการคำนวณต่างๆ ที่จำเป็น

บุคลากรขององค์กรหมายถึง คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร ถึงแม้ว่าโดยพื้นฐานกรรมการขององค์กรจะทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลแต่ยังต้องกำหนดทิศทางการทำงานและอนุมัติกลยุทธ์ รวมทั้งรัฐธรรมนูญและนโยบายที่สำคัญบางประการด้วย ดังนั้น คณะกรรมการขององค์กรจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

5.6 การนำหลักการบริหารความเสี่ยงไปใช้ทั่วทั้งองค์กร

ในการนำเอาหลักการบริหารความเสี่ยงขององค์กรไปประยุกต์ใช้นั้น องค์กรควรคำนึงถึงขอบเขตของกิจกรรมทั้งหมด การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะพิจารณากิจกรรมในทุกๆ ระดับขององค์กร เริ่มตั้งแต่กิจกรรมระดับองค์กร ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการจัดสรรทรัพยากรต่อไปยังกิจกรรมในระดับหน่วยธุรกิจ ได้แก่ การตลาด ทรัพยากรบุคคล ไปจนถึงระดับกระบวนการทางธุรกิจซึ่งได้แก่ การผลิตการสอบทานเครดิตของลูกค้ารายใหม่ ในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร องค์กรต้องพิจารณาภาพรวมของความเสี่ยง (Portfolio View of Risk) ของทั้งองค์กร ซึ่งอาจเกี่ยวพันไปถึงความรับผิดชอบ หน้าที่ กระบวนการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการแต่ละคนของหน่วยธุรกิจหรือกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการประเมินความเสี่ยงสำหรับกิจกรรมของตน การประเมินอาจอยู่ในระหว่างการประเมินความเสี่ยงสำหรับกิจกรรมของตน การประเมินอาจอยู่ในรูปแบบเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้

5.7 ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite)

ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ คือ ปริมาณความเสี่ยงในระดับกว้างๆ ซึ่งองค์กรเต็มใจที่จะยอมรับในการมุ่งสู่คุณค่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นปรัชญาการบริหารความเสี่ยงขององค์กร และมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการปฏิบัติงานหลายๆ องค์กรพิจารณาระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในเชิงคุณภาพ ซึ่งแบ่งเป็นระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ ในขณะที่อีกหลายองค์กรใช้วิธีการเชิงปริมาณซึ่งสะท้อนและถ่วงดุลระหว่างเป้าหมายการเจริญเติบโต ตอบแทนและความเสี่ยง บริษัทที่มีระดับความเสี่ยงสูง เช่น ตลาดใหม่ (Newly Emerging Markets) ในทางตรงข้ามบริษัทที่มีระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ต่ำ อาจจะ

กำหนดขีดจำกัดความเสี่ยงระยะสั้นจากการสูญเสียเงินลงทุนก้อนใหญ่โดยการลงทุนเฉพาะในตลาดที่เติบโตเต็มที่และมีเสถียรภาพแล้ว

5.8 องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

การบริหารความเสี่ยงขององค์กร ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน 8 องค์ประกอบ สิ่งเหล่านี้ได้มาจากวิถีทางที่ผู้บริหารดำเนินธุรกิจ และผนวกรวมอยู่ในกระบวนการบริหารงาน องค์ประกอบเหล่านี้คือ

5.8.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างปรัชญาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและกำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นพื้นฐานของวิธีการที่บุคลากรขององค์กรจะมองภาพความเสี่ยงและการควบคุมว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งจะจัดการเรื่องดังกล่าวได้อย่างไร

5.8.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ได้ก่อนที่จะระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้บริหารได้เลือกนั้นจะสนับสนุนและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้

5.8.3 การระบุเหตุการณ์ องค์กรต้องระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อองค์กร โดยการระบุถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมี ผลกระทบต่อองค์กร โดยการระบุถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากแหล่งภายในหรือภายนอก ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการจำแนกระหว่างเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง โอกาส หรือเป็นทั้งความเสี่ยงและโอกาส

5.8.4 การประเมินความเสี่ยง ความเสี่ยงต่างๆ ที่ได้ระบุนั้น จะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อสร้างเกณฑ์การพิจารณาสำหรับตัดสินว่าความเสี่ยงเหล่านั้นควรจะได้รับการอย่างไร ความเสี่ยงจะมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ซึ่งอาจเกิดผลกระทบจึงต้องมีการประเมินความเสี่ยงทั้งความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (inherent risk) และความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (residual risk) โดยคำนึงถึงทั้งความเป็นไปได้ที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงนั้นๆ

5.8.5 การตอบสนองต่อความเสี่ยง บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้ระบุและประเมินแนวทางการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เป็นไปได้ ซึ่งได้แก่ การหลีกเลี่ยง การยอมรับ การลด หรือการหาผู้ร่วมรับความเสี่ยง ผู้บริหารจะเป็นผู้เลือกแนวทางที่จะจัดการกับความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับช่วงความเบี่ยงเบนของความเสี่ยงที่ยอมรับได้และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ขององค์กร

5.8.6 กิจกรรมการควบคุม นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ จะถูกกำหนดและนำมาบังคับใช้เพื่อช่วยให้มั่นใจว่า การตอบสนองต่อความเสี่ยงซึ่งผู้บริหารเลือกมานั้นได้มีการนำไปใช้ดำเนินการจนเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

5.8.7 สารสนเทศและการสื่อสาร สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกันจะต้องได้รับการระบุ จัดเก็บ และนำไปสื่อสารในรูปแบบและกรอบเวลาที่เอื้อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้ สารสนเทศเป็นสิ่งที่ทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องใช้ในการระบุ การประเมิน และการตอบสนองต่อความเสี่ยง

5.8.8 การติดตามประเมินผล กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรทั้งหมดจะต้องมีการติดตามประเมินผลและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น วิธีการเช่นนี้จะทำให้องค์กรสามารถตอบโต้ได้ในทุกสถานการณ์ และปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ การติดตามประเมินผลสามารถกระทำโดยผ่านกิจกรรมทางการบริหารซึ่งมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหรือแยกประเมินผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรต่างหากหรือทั้งสองวิธีรวมกันก็ได้

5.9 ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์และองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง

วัตถุประสงค์ ซึ่งก็คือ สิ่งที่ต้องการต้องฝ่าฟันเพื่อให้บรรลุผล จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งแสดงถึงสิ่งที่จำเป็นในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถแสดงเป็นภาพ 3 มิติ ในรูปลูกบาศก์ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์และองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง

วัตถุประสงค์มี 4 ประเภท คือ กลยุทธ์ การปฏิบัติการ การรายงานและการปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งแสดงอยู่ในแนวตั้ง

5.9.1 องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบแสดงอยู่ในแถวแนวนอน

5.9.2 องค์กรและระดับหน่วยธุรกิจขององค์กรแสดงอยู่ในมิติที่ 3 ของรูปลูกบาศก์

แต่ละแถวขององค์ประกอบที่ “ตัดผ่านตามแนวขวาง” ใช้กับวัตถุประสงค์ได้ ทั้ง 4 ประเภท ตัวอย่างเช่น ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินที่เกิดจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบด้านสารสนเทศและการสื่อสารนั้น จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบริหารงานธุรกิจให้ได้ผล เพื่อบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อตัดสินใจว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือไม่

ในทำนองเดียวกันเมื่อดูที่ประเภทของวัตถุประสงค์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 8 ล้วนมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์แต่ละประเภท หากหยิบยกเอาวัตถุประสงค์มาหนึ่งประเภท คือ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานองค์ประกอบทั้ง 8 ส่วน ก็สามารถนำมาใช้ได้และมีความสำคัญในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นทั้งสิ้น

การบริหารความเสี่ยงขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับทั้งองค์กรหรือแต่ละหน่วยงานใดขององค์กรก็ได้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวถูกอธิบายในมิติที่สาม ซึ่งแสดงให้เห็นถึง บริษัทย่อย และหน่วยงานธุรกิจอื่นๆ ดังนั้น องค์กรจึงสามารถให้ความสนใจเฉพาะแต่ละช่องของเมทริกซ์ ตัวอย่างเช่น องค์กรอาจพิจารณาช่องขวาบนสุดด้านหลัง ซึ่งแสดงถึงสภาพแวดล้อมภายในที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของบริษัทย่อยขององค์กร พิจารณาคอลัมน์แนวตั้ง 4 คอลัมน์แสดงถึงแต่ละประเภทของวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ไม่ใช่เป็นเพียงส่วนหนึ่งหรือหน่วยหนึ่งขององค์กร ตัวอย่างเช่น เมื่อกำลังพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการรายงาน ความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายของสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรย่อมเป็นสิ่งจำเป็น แต่ในกรณีดังกล่าวควรมุ่งความสนใจไปที่คอลัมน์แนวตั้งช่องกลางด้านขวาของเมทริกซ์ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ด้านการรายงานมากกว่าวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติการ

5.10 ประสิทธิภาพ

ในขณะการบริหารความเสี่ยงขององค์กร คือ กระบวนการ ประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าวก็คือ สภาพหรือสภาวะ ณ ขณะใดขณะหนึ่ง การที่จะตัดสินว่าการบริหารความเสี่ยงขององค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น เป็นการตัดสินใจจากผลการประเมินว่าองค์ประกอบทั้ง 8 มีอยู่และทำหน้าที่อย่างไรได้ผลหรือไม่เพียงใด ดังนั้นองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงจึงเป็นเกณฑ์สำหรับวัดความมีประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรด้วยเช่นกัน การที่องค์กรประกอบนั้นยังคงอยู่และทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้องจึงไม่ควรจะมีจุดอ่อนที่สำคัญ และจำเป็นต้องจำกัดความเสี่ยงให้อยู่ภายใต้ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (risk appetite)

5.11 การบริหารความเสี่ยงขององค์กรและกระบวนการบริหาร

เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร จึงได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของกรอบโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กรในแง่ของสิ่งที่ผู้บริหารกระทำในการดำเนินธุรกิจหรือในกิจการอื่นๆ ขององค์กรแต่ไม่ใช่ว่าทุกการกระทำของผู้บริหารจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร การใช้ดุลยพินิจหลายๆ อย่างในการตัดสินใจของผู้บริหารและการกระทำอื่นๆ ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกัน แม้จะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารก็ตามแต่ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ตัวอย่างเช่น

5.11.1 การทำให้มั่นใจได้ว่ามีกระบวนการที่เหมาะสมในการกำหนดวัตถุประสงค์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร แต่วัตถุประสงค์เฉพาะบางอย่างที่ผู้บริหารเลือกไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

5.11.2 การตอบสนองต่อความเสี่ยงโดยมีพื้นฐานมาจากการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร แต่การตอบสนองต่อความเสี่ยงเฉพาะอย่างที่ไม่

ผู้บริหารเลือกและการจัดการทรัพยากรขององค์กรที่เกี่ยวข้องกันนั้น ไม่ใช่การบริหารความเสี่ยงขององค์กร

5.11.3 การกำหนดและการดำเนินกิจกรรมการควบคุมภายในต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ผู้บริหารเลือกมานั้นได้มีการดำเนินการจนสำเร็จ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร แต่กิจกรรมการควบคุมเฉพาะเรื่องที่ถูกเลือกมานั้นไม่ใช่การบริหารความเสี่ยงขององค์กร

กล่าวโดยทั่วไป การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะเกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆ ของกระบวนการบริหารที่ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงบนพื้นฐานของข้อมูล แต่การตัดสินใจใดที่ได้เลือกมาจากทางเลือกที่เหมาะสมซึ่งมีอยู่หลากหลายนั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่บอกว่าการบริหารความเสี่ยงขององค์กรนั้นได้ผลหรือไม่ อย่างไรก็ตาม แม้วัตถุประสงค์ถ้าเฉพาะเจาะจง การตอบสนองต่อความเสี่ยง และกิจกรรมการควบคุมที่เลือกใช้ จะเป็นเรื่องของการใช้ดุลยพินิจทางการบริหาร แต่ทางเลือกต่างๆ ต้องส่งผลให้การลดความเสี่ยงไปสู่ระดับที่ยอมรับได้ตามที่กำหนดไว้และทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้อย่างสมเหตุสมผลว่าองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์

5.12 ขั้นตอนของกรอบโครงสร้าง COSO

การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะนำไปใช้โดยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายแต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นกรรมการ (โดยตรงหรือผ่านคณะกรรมการ) ฝ่ายบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในและบุคลากรอื่นๆ ล้วนมีส่วนสำคัญในการบริหารความเสี่ยง สำหรับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เช่น ผู้สอบบัญชีและหน่วยงานกำกับดูแลจะเกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในบางครั้ง ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างระหว่างผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร แต่การกระทำของบุคคลเหล่านี้อาจมีผลต่อกระบวนการหรืออาจช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างไรก็ตามไม่ว่าบุคคลภายนอกเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยตรงหรือทางอ้อมก็ไม่ได้ให้พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งหรือมีความรับผิดชอบต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กรแต่อย่างใด

ขั้นตอนของกรอบโครงสร้าง COSO เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้จัดการกับการบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอน 8 ขั้นตอน ได้แก่

5.12.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ครอบคลุมท่าที (Tone) ขององค์กรโดยรวมซึ่งมีอิทธิพลต่อความตระหนักถึงความเสี่ยงของบุคลากรขององค์กรและเป็นพื้นฐานขององค์ประกอบอื่นๆ ทั้งหมดของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรและช่วยก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติและโครงสร้างของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ปัจจัยของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วยปรัชญาในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ระดับความเสี่ยง ที่องค์กรยอมรับได้ การกำกับดูแลของคณะกรรมการ ความซื่อสัตย์ คุณค่าแห่งจริยธรรม และความสามารถของบุคลากร ตลอดจนวิธีการที่ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการจัดโครงสร้างและการพัฒนาบุคลากรองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นพื้นฐานขององค์ประกอบอื่นของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรและช่วยก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติและโครงสร้างของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อวิธีการกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ วิธีการกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมทางธุรกิจ รวมทั้งการระบุการประเมิน และวิธีการจัดการความเสี่ยง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการออกแบบและการดำเนินการของกิจกรรมการควบคุม ระบบสารสนเทศและการสื่อสารรวมทั้งกิจกรรมต่อการติดตามประเมินผลด้วย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากประวัติความเป็นมาและวัฒนธรรมขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีส่วนประกอบหลายอย่าง ซึ่งรวมถึงคุณค่าทางจริยธรรมขององค์กร ความสามารถในการพัฒนาของบุคลากร ปรัชญา การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร และวิธีการที่ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบคณะกรรมการขององค์กรถือเป็นส่วนสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อส่วนประกอบอื่นๆ ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ถึงแม้ว่าทุกๆ ส่วนประกอบของสภาพแวดล้อมภายในจะมีความสำคัญ แต่ระดับของการจัดการจะแตกต่างกันไปแล้วแต่กรณี ตัวอย่างเช่น หัวหน้าผู้บริหารของบริษัทแห่งหนึ่ง ที่มีจำนวนพนักงานไม่มากนัก และปฏิบัติการแบบรวมศูนย์ อาจไม่จำเป็นต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นทางการ และไม่จำเป็นต้องมีนโยบายการปฏิบัติงานอย่างละเอียด บริษัทก็สามารถมีสภาพแวดล้อมภายในซึ่งก่อให้เกิดพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรที่เหมาะสมได้ (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 41-42)

5.12.2 การกำหนดวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับกลยุทธ์ เป็นพื้นฐานของการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติการ การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทุกองค์กรจะเผชิญอยู่กับความเสี่ยงที่หลากหลายทั้งจากแหล่งภายในและภายนอก การกำหนด วัตถุประสงค์เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะทำให้สามารถระบุเหตุการณ์ ประเมินความเสี่ยง และตอบสนองต่อความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) ซึ่งเป็นตัวกำหนดระดับของช่วงความเบี่ยงเบนของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ขององค์กร (Risk Tolerance Levels)

การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการระบุเหตุการณ์ การประเมินความเสี่ยง และการตอบสนองต่อความเสี่ยง และการตอบสนองต่อความเสี่ยง วัตถุประสงค์จึงต้องกำหนดขึ้นก่อนที่ผู้บริหารจะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการที่จำเป็นเพื่อบริหารความเสี่ยงดังกล่าว

พันธกิจขององค์กรกำหนด ถึงสิ่งซึ่งองค์กรปรารถนาจะบรรลุไว้อย่างกว้างๆ ดังนั้น ไม่ว่าจะใช้ถ้อยคำอะไร เป็นต้นว่า พันธกิจ วิสัยทัศน์ หรือ เป้าหมาย ก็ตามฝ่ายบริหารภายใต้การกำกับดูแลโดยคณะกรรมการขององค์กรจำเป็นต้องกำหนดเหตุผลในการดำรงอยู่ขององค์กรที่ครอบคลุมและชัดเจนต่อจากนั้น ผู้บริหารจึงกำหนดวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ สร้างกลยุทธ์ และกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติการ การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรต่อไป โดยทั่วไปแล้วพันธกิจและวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ขององค์กรมักจะเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ แต่กลยุทธ์และวัตถุประสงค์ที่

เกี่ยวข้องทั้งหลายมักจะมีการเปลี่ยนแปลงและต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์

วัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์เป็นเป้าหมายในระดับสูงซึ่งสอดคล้องสนับสนุน พันธกิจ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร วัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ จะสะท้อนถึงทางเลือกของฝ่ายบริหารว่าจะหาวิธีสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรได้อย่างไร

ในการพิจารณาทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ฝ่ายบริหารจะระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแต่ละทางเลือกของกลยุทธ์และพิจารณาถึงผลต่อเนื่องของความเสี่ยงดังกล่าว เทคนิคที่ใช้ในการระบุเหตุการณ์และการประเมินความเสี่ยงหลายๆ วิธีที่จะกล่าวถึงต่อไปในบทนี้และบทต่อไป สามารถนำไปใช้ในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ได้ ด้วยเหตุนี้ เทคนิคในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจึงถูกนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ด้วย (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 55–56)

5.12.3 การระบุเหตุการณ์

ฝ่ายบริหารจะระบุเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นว่า หากเหตุการณ์เหล่านั้นเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบที่เป็นโอกาส หรือเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการดำเนินกลยุทธ์ให้สำเร็จและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เหตุการณ์ที่มีผลกระทบในเชิงลบหรือเป็นอุปสรรคคือ ความเสี่ยง ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องประเมินและตอบสนองเหตุการณ์ที่มีผลกระทบในเชิงบวกคือโอกาส ซึ่งฝ่ายบริหารจะนำโอกาสนั้นไปพิจารณาในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ในการระบุเหตุการณ์ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงและโอกาส โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

เหตุการณ์ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหรือเรื่องที่เกิดขึ้นจากแหล่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินการตามกลยุทธ์หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เหตุการณ์อาจให้ผลกระทบในเชิงบวกหรือเชิงลบ หรือทั้งสองอย่างในคราวเดียวกันก็ได้ ในการระบุเหตุการณ์ฝ่ายบริหารจะทราบว่ามีความไม่แน่นอนอยู่ แต่ไม่ทราบว่าเหตุการณ์ใดจะเกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้นเมื่อใด หรือมีผลกระทบมากน้อยเพียงใด ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งหมด ทั้งที่เกิดจากภายในและภายนอกองค์กร โดยไม่ต้องสนใจว่าเหตุการณ์นั้นให้ผลกระทบในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อองค์กร ด้วยวิธีนี้ฝ่ายบริหารจึงไม่เพียงแต่ระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นที่มีผลในเชิงลบแต่ยังระบุเหตุการณ์ ซึ่งเป็นโอกาสที่องค์กร

เหตุการณ์อาจมีตั้งแต่เหตุการณ์ที่มีความชัดเจนไปจนถึงเหตุการณ์ที่ยังคลุมเครือและมีผลกระทบตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงรุนแรงมาก วิธีระบุเหตุการณ์ที่ดีที่สุด เพื่อหลีกเลี่ยงการมองข้ามเหตุการณ์ที่มีสาระสำคัญ คือ มองแยกจากการประเมินโอกาส (likelihood) ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้นและผลกระทบ (Impact) ของเหตุการณ์นั้น ซึ่งเป็นประเด็นในหัวข้อการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติอยู่ และบ่อยครั้งยากที่จะขีดเส้นแบ่งได้อย่างชัดเจน การระบุเหตุการณ์ไม่

ควรละเลยเหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้ต่ำกว่าจะเกิดขึ้นถ้าเหตุการณ์นั้นจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญขององค์กร (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 67-68)

5.12.4 การประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงจะช่วยให้แต่ละองค์กรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ฝ่ายบริหารจะประเมินเหตุการณ์จาก 2 มุมมอง ซึ่งได้แก่ โอกาสที่จะเกิดและผลกระทบ ซึ่งโดยปกติแล้วจะใช้ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกันองค์กรควรพิจารณาผลกระทบทั้งในเชิงบวก เชิงลบจากเหตุการณ์ ตลอดจนทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้จะต้องมีการประเมินความเสี่ยงบนพื้นฐานของความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent Risk) และความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (residual risk)

ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกจะมีอิทธิพลต่อขนาดและประเภทของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลประสงค์ขององค์กร แม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะมีลักษณะเหมือนกันกับบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันแต่ผลจากเหตุการณ์ต่างๆ มักจะมีลักษณะเฉพาะองค์กรนั้นๆ เนื่องจากแต่ละองค์กรจะกำหนดวัตถุประสงค์และเลือกใช้ทางเลือกที่แตกต่างกันในการประเมินความเสี่ยงนั้นฝ่ายบริหารจะพิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนดความเสี่ยงทั้งหมดขององค์กร (entity's risk profile) เช่น ขนาดขององค์กร ความซับซ้อนของการปฏิบัติการ และระดับความเข้มงวดของระเบียบข้อบังคับในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ในการประเมินความเสี่ยง ฝ่ายบริหารจะพิจารณาทั้งเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดและไม่คาดว่าจะเกิดขึ้นเหตุการณ์หลายๆ เหตุการณ์เกิดขึ้นเป็นประจำและเกิดขึ้นซ้ำๆ จะได้รับการระบุไว้ในโครงการบริหารงานและงบประมาณการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ในขณะที่เหตุการณ์อื่นๆ อาจจะไม่ได้อธิบายเอาไว้จึงไม่ได้รับระบุไว้ในโครงการบริหารงานและงบประมาณการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องประเมินความเสี่ยงของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นแต่ไม่ได้คาดหมายไว้และเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งยังไม่ได้ประเมินความเสี่ยงไว้ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงต่อองค์กร ในบางครั้งคำว่า “การประเมินความเสี่ยง” จะใช้กับกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ในความหมายของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรนั้นองค์ประกอบทางด้านการประเมินความเสี่ยงจะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กันและเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีกทั่วทั้งองค์กร (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 79-80)

5.12.5 การตอบสนองต่อความเสี่ยง

เมื่อได้ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้บริหารจะพิจารณาว่าจะตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างไร วิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยง รวมถึงการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การหาผู้ร่วมรับความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง ในการพิจารณาว่าจะตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างไรมานั้นฝ่ายบริหารจะประเมินผลกระทบที่มีโอกาสที่จะเกิดและผลกระทบของความเสี่ยง รวมทั้งต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อเลือกวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ทำให้ความเสี่ยงที่เหลืออยู่อยู่ในช่วงความ

เปี่ยงเบนของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ฝ่ายบริหารจะระบุโอกาสที่อาจจะมีอยู่ และมองความเสี่ยงในระดับองค์กรหรือความเสี่ยงในภาพรวมแล้วจึงพิจารณาว่าความเสี่ยงที่เหลืออยู่โดยรวมนั้นอยู่ในระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้หรือไม่ การตอบสนองต่อความเสี่ยงสามารถจำแนกออกเป็นประเภทได้ ดังนี้

5.12.5.1 การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Avoidance) คือ การเลิกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง อาจเกี่ยวกับการยกเลิกสายการผลิต การปฏิเสธที่จะขยายธุรกิจสู่ตลาดในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์แห่งใหม่ หรือการขยายสายงานบางสายงาน

5.12.5.2 การลดความเสี่ยง (Reduction) คือ การกระทำการใดๆ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบของความเสี่ยงหรือลดทั้งสองด้านการตอบสนองต่อความเสี่ยงประเภทนี้ มักจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางธุรกิจที่เกิดขึ้นมากมายทุกวัน

5.12.5.3 การหาผู้ร่วมรับความเสี่ยง (Sharing) คือ การลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหรือลดผลกระทบของความเสี่ยงโดยการโอนความเสี่ยง หรือมีฉะนั้นก็โดยการหาผู้ร่วมรับความเสี่ยงไปบางส่วน เทคนิคที่ใช้กันโดยทั่วไป รวมถึงการซื้อประกันภัยประเภทต่างๆ การเข้าไปทำสัญญาป้องกันความเสี่ยง (hedging transactions) หรือการว่าจ้างให้บุคคลภายนอกเป็นผู้กระทำการกิจกรรมแทนในบางกิจกรรม (outsourcing)

5.12.5.4 การยอมรับความเสี่ยง (Acceptance) คือ ไม่กระทำการใดๆ ที่จะมีผลเปลี่ยนแปลงต่อโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง หรือผลกระทบของความเสี่ยง (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 91-92)

5.12.6 กิจกรรมการควบคุม

กิจกรรมวิธีปฏิบัติที่จะช่วยให้มั่นใจว่า ได้มีการดำเนินการตามแนวทางการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ได้วางไว้ กิจกรรมการควบคุมเกิดขึ้นในทุกระดับ ทุกหน้าที่งานทั่วทั้งองค์กรกิจกรรมการควบคุมประกอบไปด้วยกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมที่แตกต่างกัน เช่น การอนุมัติ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การยืนยันความถูกต้อง การกระหายอด การสอบทานผลการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาสินทรัพย์ และการแบ่งแยกหน้าที่งาน

กิจกรรมการควบคุม คือ นโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่บุคลากรนำไปถือปฏิบัติไม่ว่าจะเป็น การปฏิบัติโดยตรงหรือโดยการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการดำเนินการตามแนวทางการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้ กิจกรรมการควบคุมสามารถจัดประเภทได้ตามลักษณะของความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์ การปฏิบัติการ การรายงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ถึงแม้ว่ากิจกรรมการควบคุมบางชนิดจะสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ประเภทเดียว แต่โดยทั่วไปแล้วมักจะมีการทับซ้อนกัน กิจกรรมการควบคุมหนึ่งอาจช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แวดล้อม ตัวอย่างเช่น การควบคุมการปฏิบัติงานบางอย่างช่วยให้การรายงานถูกต้องและเชื่อถือได้ ขณะเดียวกันกิจกรรมการควบคุมด้านการรายงานช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ฯลฯ (Committee of Sponsoring Organizations

of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 101)

5.12.7 สารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงจะต้องถูกระบุบันทึกและจัดเก็บไว้ (captured) และสื่อสารในรูปแบบและกรอบเวลาที่ช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบของตนได้ ระบบสารสนเทศใช้ข้อมูลทั้งที่ผลิตภายในองค์กรและข้อมูลจากแหล่งภายนอกซึ่งช่วยสนับสนุนสารสนเทศสำหรับการบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของสารสนเทศซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นจากผู้บริหารไปสู่พนักงานในระดับล่างข้ามหน่วยงาน และขึ้นสู่ระดับบนขององค์กร บุคลากรทุกคนต้องได้รับข่าวสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงว่าความรับผิดชอบในเรื่องการบริหารความเสี่ยงขององค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ทุกคนต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร รวมทั้งต้องเข้าใจว่ากิจกรรมของแต่ละบุคคลเกี่ยวข้องกับงานของบุคคลอื่นๆ อย่างไร ทุกคนต้องมีช่องทางและวิธีการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญย้อนกลับไปสู่ระดับบน (upstream) นอกจากนั้นยังต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับกลุ่มบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ขาย หน่วยงานกำกับดูแล และผู้ถือหุ้น

ทุกองค์กรจะระบุและจัดเก็บสารสนเทศที่หลากหลายและสัมพันธ์กับเหตุการณ์ทั้งจากภายนอกและภายใน รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กร สารสนเทศดังกล่าวจะถูกส่งให้บุคลากรอย่างเป็นรูปแบบและภายในช่วงเวลาที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารความเสี่ยงและหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆ ได้ (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 113 - หน้า 114)

5.12.8 การติดตามประเมินผล

การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะต้องมีการติดตามประเมินผลและประเมินผลแต่ละองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรที่มีอยู่จริงและยังทำหน้าที่ได้ตามที่กำหนดตามช่วงเวลา การติดตามประเมินผลสามารถทำได้โดยใช้วิธีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องในแต่ละกิจกรรม หรือการประเมินแยกต่างหาก (Separate Evaluation) หรือใช้ทั้งสองวิธีร่วมกัน การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมทางการบริหารตามปกติ ส่วนการประเมินแยกต่างหากนั้นการกำหนดขอบเขตและความถี่จะขึ้นอยู่กับ การประเมินความเสี่ยงและประสิทธิภาพของวิธีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ข้อบกพร่องที่พบจากการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะรายงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยข้อบกพร่องที่มีสาระสำคัญจะรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ

บริหารความเสี่ยงขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา วิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เคยใช้ได้ผลในอดีตอาจจะใช้ไม่ได้อีกต่อไป กิจกรรมการควบคุมต่างๆ อาจมีประสิทธิภาพน้อยลงหรืออาจไม่ได้ถือปฏิบัติแล้ว หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรอาจเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้นอาจเกิดจากการมีบุคลากรใหม่เข้ามา มีการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างหรือทิศทางขององค์กร หรือจากการนำ

กระบวนการใหม่ๆ มาใช้ จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจว่าการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะมีประสิทธิผลอยู่หรือไม่

การติดตามประเมินผลสามารถทำได้ 2 วิธีคือ ทำเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง หรือกระทำแยกต่างหากกลไกของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรมักจะถูกออกแบบไว้ให้ทำการติดตามประเมินผลตัวเองอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย ณ ระดับหนึ่ง ยิ่งระดับและประสิทธิผลของการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องมีมากเท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องทำการประเมินแยกต่างหากก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น ความถี่ของการประเมินแยกต่างหากที่จะทำให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นสมเหตุสมผลในเรื่องของการบริหาร (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า 125-126)

5.13 บทบาทและความรับผิดชอบ

ทุกคนในองค์กรต่างก็มีความรับผิดชอบต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กรประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีความรับผิดชอบสูงสุดและควรรับหน้าที่เป็นเจ้าของเรื่องดังกล่าว ผู้จัดการคนอื่นๆมีหน้าที่สนับสนุนปรัชญาการบริหารความเสี่ยงและส่งเสริมให้มีการบริหารความเสี่ยงสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ รวมถึงบริหารความเสี่ยงภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนให้อยู่ในช่วงความเปี่ยงเบนของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ส่วนบุคลากรอื่นๆในองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการบริหารความเสี่ยงขององค์กรให้เป็นไปตามข้อกำหนด ทิศทาง และกติกาที่ได้กำหนดไว้ คณะกรรมการมีหน้าที่ในการสอดส่องดูแลการบริหารความเสี่ยงขององค์กร สำหรับบุคคลภายนอกแล้วมักเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กร แต่บุคคลเหล่านี้ไม่ต้องรับผิดชอบต่อความมีประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

การบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะนำไปใช้โดยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายแต่ละฝ่ายมีความรับผิดชอบที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการ (โดยตรงหรือผ่านคณะอนุกรรมการ) ฝ่ายบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในและบุคลากรอื่นๆ ล้วนมีส่วนสำคัญในการบริหารความเสี่ยง สำหรับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เช่น ผู้สอบบัญชีและหน่วยงานกำกับดูแลจะเกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในบางครั้งถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างระหว่างผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งและผู้ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร แต่การกระทำของบุคคลเหล่านี้อาจมีผลต่อกระบวนการหรืออาจช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างไรก็ตามไม่ว่าบุคคลภายนอกเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยตรงหรือทางอ้อม ก็ไม่ได้ทำให้พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งหรือมีความรับผิดชอบต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กรแต่อย่างใด

ทั้งหมด 8 ขั้นตอนของกรอบโครงสร้าง COSO เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้จัดการกับการบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (nodate) อ้างอิงใน วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, 2551, หน้า137-138)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวรนั้น คณะผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

กันยารัตน์ ม้าวิไล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของพฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (2) ปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อการบริหารความเสี่ยง และทักษะการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วย (3) ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อการบริหารความเสี่ยง และทักษะการติดต่อสื่อสารกับพฤติกรรม การบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ (4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ทำนายพฤติกรรม การบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 309 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อการบริหารความเสี่ยง ทักษะการติดต่อสื่อสารและ พฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้เท่ากับ .94, .90 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (2) ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการบริหารความเสี่ยงและทักษะการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการ บริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับการ อบรมไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับเจตคติมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและทักษะการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ พฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) เจตคติต่อการบริหารความเสี่ยง และทักษะการติดต่อสื่อสารสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมบริหารความเสี่ยง ได้ร้อยละ 44 ($R^2=.440$) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

นิศานาถ ภูมิติ (2549) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ต่อการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน ใหญ่ ต่อการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร ประการที่สอง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ต่อการบริหารความเสี่ยงภายใน องค์กร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประการสุดท้าย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับ ความ คิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ต่อการบริหารความเสี่ยง ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด

สำนักงานใหญ่ จำนวน 354 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัย อายุ ตำแหน่ง รายได้รวม และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัย เพศ และระดับการศึกษา ส่วนการรับรู้ปัจจัยเกี่ยวกับความเสี่ยงภายในองค์กร และความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร

สิริมาศ หมั่นสาย และคณะ (2553) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ การบริหารความเสี่ยงเป็นประเด็นที่สำคัญเรื่องหนึ่งสำหรับผู้บริหารในนโยบายการวางแผนพัฒนาสถาบันการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความเสี่ยง และองค์ประกอบการบริหารความเสี่ยง ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสำรวจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ จำนวน 12 คน บุคลากรจ้างพิเศษ จำนวน 10 คน นักศึกษา จำนวน 405 คน และอาจารย์ จำนวน 70 คน

ผลการศึกษาสภาพปัญหาความเสี่ยงที่ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มพบว่าเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์มีสภาพปัญหาการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน และงบประมาณ ด้านระบบการบัญชี ด้านระบบเอกสารและประชาสัมพันธ์ และศักยภาพในการให้บริการกับนักศึกษาในกลุ่มบุคลากรจ้างพิเศษ ได้แก่ แม่บ้าน คนสวน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่าสภาพปัญหาการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบได้แก่พื้นที่ในการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่เหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี สภาพไม่สมบูรณ์และมีจำนวนไม่เพียงพอ การขาดการบันทึกการเบิกจ่ายและการใช้อุปกรณ์ การควบคุมบัญชีเบิกจ่ายไม่มีการบันทึกข้อมูลให้ครบถ้วนและขาดการจัดทำตารางการตรวจสอบรอบมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน สภาพปัญหาการบริหารความเสี่ยงของนักศึกษาและอาจารย์ทั้งหมดพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาปริญญาตรีพบว่า ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งเอกสารตำราเรียนและผลสอบล่าช้า ขาดเอกสารตำราเรียนจำหน่ายในวันลงทะเบียนและวันสมัคร การให้บริการห้องสมุดและห้องคอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอ ในกลุ่มนักศึกษาระดับชั้นปริญญาโทพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาระบบสแกนลายนิ้วมือเข้าชั้นเรียน เนื่องจากนักศึกษาสแกนไม่ผ่าน ระบบสัญญาณภาพและเสียงไม่ชัดเจนในบางครั้ง ในกลุ่มนักศึกษาปริญญาเอก พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา การจัดส่งเอกสารและการบริหารให้คำปรึกษาในระหว่างการเรียนรู้ สำหรับกลุ่มอาจารย์ผู้สอนปริญญาตรี

มีปัญหาที่พบคือ ระยะเวลาการบรรยายสรุปน้อยเกินไป ตารางการบรรยายสรุปจัดตารางในกระบวนวิชาที่มีคนลงทะเบียนน้อย แต่จัดอาจารย์มาสอน ส่วนกระบวนวิชาที่นักศึกษาลงทะเบียนมากแต่ไม่มีอาจารย์มาบรรยายสรุปในภาคการศึกษานั้น ในกลุ่มอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประสานงานในระดับปริญญาโทพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาความเสี่ยง 4 ด้าน คือ ระบบการเรียนการสอน การให้บริการจากเจ้าหน้าที่ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทั่วไป โดยเฉพาะปัญหาที่พบได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับนักศึกษาในระหว่างที่มีการเรียนการสอนล่าช้า ระบบไม่ชัดเจน ทำให้อาจารย์ผู้สอนติดต่อกับนักศึกษาในเครือข่ายได้ช้า

สภาพปัญหาการบริหารความเสี่ยงและองค์ประกอบที่พบจากตัวอย่างทุกกลุ่มในงานวิจัยนี้ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในมหาวิทยาลัย ข้อมูลนี้จะใช้เป็นแนวทางในการช่วยลดสภาพปัญหาการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งช่วยเป็นแนวทางในการหามาตรการในการพัฒนางานบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดผลสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ ในอนาคตต่อไป

อิติกัณฑ์ สุตมาศ (2548) ได้ศึกษาการรับรู้ของพนักงานต่อปัจจัยระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร กรณีศึกษา บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) การศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานต่อปัจจัยระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ปัจจัยระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยเกี่ยวกับงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด(มหาชน)ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานกรุงเทพ และสำนักงานระยอง จำนวน 454 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามข้อเสนอแนะของ ไพรัชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส (2546) เพื่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การใช้คำเพื่อให้เข้าใจแบบเดียวกัน การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง กระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดผลการบริหารความเสี่ยง การฝึกอบรมและกลไกด้านทรัพยากรบุคคล และการติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิในบริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) และได้นำไปทดสอบกับพนักงาน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 แล้วนำไปให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 18-28 ธันวาคม 2547

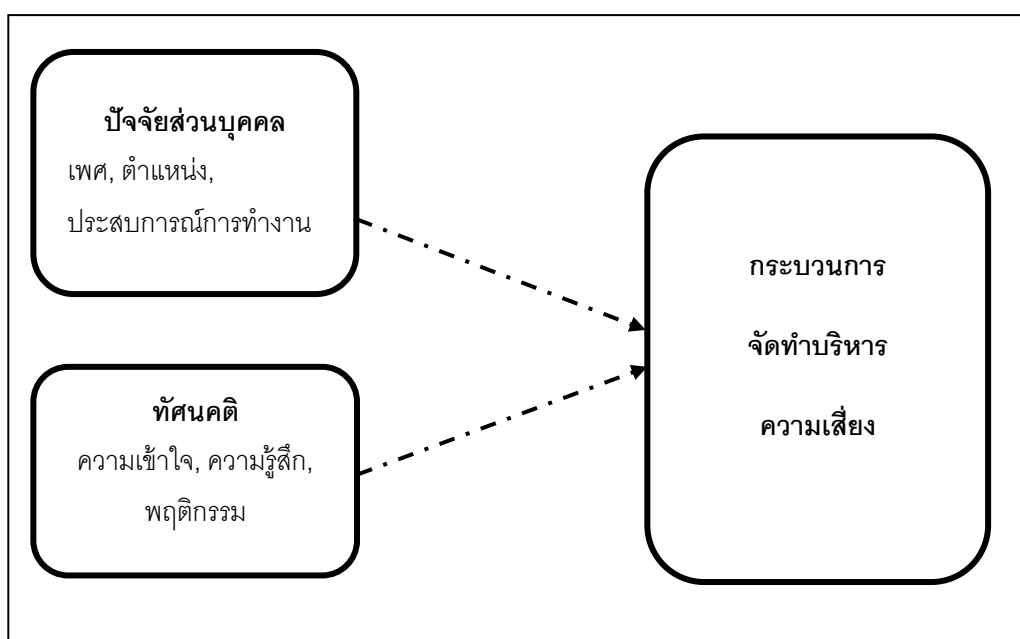
ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานมีการรับรู้ปัจจัยการบริหารระบบโดยภาพรวมในระดับปานกลาง 2. พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน มีการรับรู้ปัจจัยในการบริหารระบบไม่แตกต่างกัน 3. พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ปัจจัยในการบริหารระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง 4. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยในการบริหารระบบไม่แตกต่างกัน 5. พนักงานที่เคยได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่ต่างกัน มีการรับรู้ปัจจัยในการบริหารระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง

ไพรวลัย คุณาสถิตยชัย (2553) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงด้านการเงินของมหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความเสี่ยงของงานด้านการเงินของมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) เพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของงานด้านการเงินของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารความเสี่ยงของงานด้านการเงินของมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ยกเว้นการติดตามผลและการประเมินความเสี่ยงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” 2. แนวทางการบริหารความเสี่ยงของงานด้านการเงินของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ 1) กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง ต้องเป็นนโยบายและบังคับผู้บริหารออกแนวทางปฏิบัติ การกำหนดในเรื่องของการบริหารความเสี่ยง 2) มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน 3) มีหน่วยงานให้คำปรึกษาส่วนกลาง การปฏิบัติต้องมีการปรับปรุงกระบวนการเพื่อลดความเสี่ยง 4) เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะในด้านการให้บริการ และควรคัดเลือกผู้ปฏิบัติทางด้านการเงินและบัญชีอย่างรอบคอบ 5) การสื่อสารให้ข้อมูลความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ประเด็นความเสี่ยงที่ควรต้องได้รับการจัดการทันที และการปรับปรุงแผนการดำเนินงานที่จำเป็น 6) การจัดให้มีการฝึกอบรมและใช้กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่เหมาะสม 7) จัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติและการพัฒนาความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของพนักงาน 8) ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กร มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการความเสี่ยง และในกรณีที่จำเป็นผู้ตรวจสอบภายในควรเสนอแนะประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุง

มนสิชา แสวง (2553) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ต้องการศึกษาระดับความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) ศึกษาแนวทางในการจัดการการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 36 คน ซึ่งเป็นประชากรระดับผู้บริหารของ ส่วนงาน ของคณะ สถาบัน สำนัก ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นในประเด็นความเสี่ยง การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยเรียบเรียงบรรยายตามความเป็นจริง ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ด้านการดำเนินงาน ด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ มีความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าทั้ง 3 ประเด็นผู้บริหารระดับสูงของส่วนงานสามารถยอมรับความเสี่ยงได้แต่ต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว ส่วนความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณมีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง แสดงว่าในประเด็นนี้ ผู้บริหารระดับสูงของส่วนงานไม่สามารถยอมรับความเสี่ยงได้ ต้องมีการจัดการกับความเสี่ยงในด้านการเงินและงบประมาณ ในภาพรวมการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทั้ง 4 ด้าน มีความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าสามารถยอมรับความเสี่ยงได้ แต่ต้องมิกิจกรรมควบคุมในทุกๆด้าน 2) แนวทางในการจัดการการบริหารความเสี่ยงของ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีแนวทางในเรื่องดังต่อไปนี้ 1.1) จัดการอบรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ 1.2) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงโดยให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ ซึ่งมีประเด็นต่อการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลลดลงในอนาคต

7. กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีรายละเอียดของวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในระดับมหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วยรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการวิทยาลัย สถาบัน สถาน สำนัก กอง โครงการหอพักนิสิตในมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยนเรศวร (คำสั่งมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ 3008/2554 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 66 คน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับ คณะ หน่วยงานต่างๆ จำนวน 488 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 554 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย คณะเกษตรศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยพลังงานทดแทน สำนักหอสมุด สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน วิทยาลัยเพื่อการค้นคว้าระดับรากฐาน สถานสัตว์ทดลองเพื่อการวิจัย สถานการศึกษาอาเซียน อุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือตอนล่าง สภาอาจารย์ กองกลาง กองกฎหมาย กองการบริหารงานบุคคล กองการศึกษาทั่วไป กองกิจการนิสิต กองคลัง กองบริการการศึกษา กองบริการวิชาการ กองบริหารงานการวิจัย กองพัฒนาคุณภาพการศึกษา กองแผนงาน กองพัฒนากิจการต่างประเทศ กองอาคารสถานที่ สถานการศึกษาต่อเนื่อง สถานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร สถานพัฒนาวิชาการด้านภาษา สถาบันเฉพาะวิสาหกิจ สถาบันภูมิภาคเทคโนโลยีอวกาศและ
ภูมิสารสนเทศภาคเหนือตอนล่าง สถานอารยธรรมศึกษาโขง-สาละวิน สำนักงานตรวจสอบภายใน
โครงการหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร รวมทั้งสิ้น 488 คน โดยใช้
วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็น
ผู้กรอกแบบสอบถาม (Self-Adminstrated Questionnaire) เพื่อทราบระดับทัศนคติของแต่ละบุคคล
และความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่าน
ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัย และกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน มีจำนวน 5 ข้อ โดย
ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นแบบสอบถามเช็ครายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมในการ
จัดทำบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความเข้าใจ ปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านพฤติกรรม
จำนวนด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

โดยแต่ละคำถามแบ่งระดับทัศนคติออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอัตราภาคชั้น
(Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5
ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบมาก	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 4
ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 3
ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบน้อย	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 2
ระดับทัศนคติที่ตรงกับผู้ตอบน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้ค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่า
พิสัย (ค่ามากที่สุด-ค่าน้อยสุด) และการใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ค่าอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้น ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ เกี่ยวกับ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม สามารถ
กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับทัศนคติได้ดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับน้อยที่สุด

ในส่วนที่ 3 กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความสามารถได้ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

3.1 รวบรวมข้อมูลจำนวนของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัย

3.2 ศึกษาเอกสาร ข้อมูลหนังสือ และคู่มือบริหารความเสี่ยง ต่างๆ เพื่อที่จะนำมาออกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เพื่อที่จะได้ครอบคลุมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

3.3 ร่างแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 นำผลการทดลองใช้ตามข้อ 5 มาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง

3.6 พิมพ์แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป ซึ่งทำการจัดส่งเวียนไปตามคณะและหน่วยงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงต่อไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาลงรหัส (Coding) เพื่อไปประมวลผลและคำนวณหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 ข้อมูล ระดับปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 2) กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร (ส่วนที่ 3) และความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (ส่วนที่ 3 ตอน 2) ทั้งโดยรวมแต่ละด้าน และแต่ละข้อย่อยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามระดับทัศนคติของแต่ละบุคคลในการศึกษาทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ในการจัดทำบริหารความ

เสี่ยงและความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประเมินเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาวิเคราะห์สรุปและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่าน ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัย และกลุ่ม หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อจัดลำดับค่าสูงสุด และต่ำสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบ

5.2.1 การทดสอบ T แบบสองหาง การทดสอบ T อิสระ (T-test Independent และ 2-tail ใช้ทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นการบริหารความเสี่ยงจำแนกตามตัวแปร)

5.2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีต่อการบริหารความเสี่ยงจำแนกตามอายุ, ตำแหน่งและกลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ one way Analysis of variance

5.2.3 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม “ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะหน่วยงานที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร” จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 46 คน กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 18 คน กลุ่มมนุษยและสังคมศาสตร์ จำนวน 31 คน หน่วยงานสนับสนุน จำนวน 135 คน รวมทั้งสิ้น 554 คน ซึ่งมีการสรุปดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =231)

	รายการ	จำนวน (n)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	66	28.60
	หญิง	165	71.40
อายุ	อายุ 20 – 25 ปี	14	6.10
	อายุ 26 – 30 ปี	53	23.00
	อายุ 31 -35 ปี	50	21.70
	อายุ 36 -40 ปี	59	25.70
	อายุ 41-45 ปี	28	12.20
	อายุ 46 ปี ขึ้นไป	26	11.30
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ลูกจ้างชั่วคราว	35	15.20
	พนักงานมหาวิทยาลัย	125	54.30
	พนักงานราชการ	10	4.30
	ข้าราชการ	57	24.80
	อื่นๆ	3	1.30
ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร	น้อยกว่า 5 ปี	68	32.90
	มากกว่า 5 ปี	139	67.10
กลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	46	20.00
	กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	18	7.80
	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	31	13.50
	หน่วยงานสนับสนุน	135	58.70

จากตาราง 1 พบว่า ในกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 231คน เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และเป็นเพศหญิง 165 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุในช่วง 20 – 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุ 31 -35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 11.30 ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.20 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 พนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ข้าราชการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และอื่นๆ

จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ประสบการณ์ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และมากกว่า 5 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอยู่หน่วยงานที่สังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และกลุ่มหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70

ตาราง 2 แสดงทัศนคติด้านความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =232)

รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพ
ปัจจัยด้านความเข้าใจ			
1. ความเข้าใจหน้าที่ และบทบาทคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานของท่าน	3.21	0.81	ปานกลาง
2. ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง นโยบายการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร	3.10	0.77	ปานกลาง
3. ความเข้าใจเพียงใด เมื่อมีการจัดทำบริหารความเสี่ยงเมื่อทำเสร็จแล้ว ต้องนำแผนและผลของการจัดทำบริหารความเสี่ยงมาตอบในองค์ประกอบที่ 7.4 การบริหารความเสี่ยงการศึกษา (สกอ.)	3.19	0.78	ปานกลาง
4. ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำการบริหารความเสี่ยง	3.07	0.80	ปานกลาง
5. ความเข้าใจในเนื้อหาของคู่มือการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร	2.98	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ทัศนคติของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความเข้าใจ ใน 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ทัศนคติด้านความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดีที่สุด คือ ความเข้าใจหน้าที่ และบทบาทคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.21$, S.D.=0.8) รองลงมาได้แก่ ความเข้าใจเพียงใด เมื่อมีการจัดทำบริหารความเสี่ยงเมื่อทำเสร็จแล้ว ต้องนำแผนและผลของการจัดทำบริหารความเสี่ยงมาตอบในองค์ประกอบที่ 7.4 การบริหารความเสี่ยงการศึกษา (สกอ.) ($\bar{X} = 3.19$, S.D.=0.78) และความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง นโยบายการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร ($\bar{X} = 3.10$, S.D.=0.77) ส่วนทัศนคติด้านความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามได้น้อยที่สุด คือ ความเข้าใจในเนื้อหาของคู่มือการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร ($\bar{X} = 2.98$, S.D.=0.77)

ตาราง 3 แสดงทัศนคติด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =232)

รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพ
ปัจจัยด้านความรู้สึก			
6. ความรู้สึกกังวลเมื่อได้รับมอบหมายในการจัดทำบริหารความเสี่ยง	3.19	0.93	ปานกลาง
7. ความรู้สึกไม่แน่ใจในเรื่องกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง	3.21	0.84	ปานกลาง
8. ความรู้สึกไม่กล้าซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง	2.55	0.88	น้อย
9. ความรู้สึกที่ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงยังน้อยไป	3.35	0.86	ปานกลาง
10. ความรู้สึกว่าการจัดทำบริหารความเสี่ยง ทางมหาวิทยาลัย นครสวรรค์ต้องการจัดอบรมแบบเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่านี้	3.84	0.85	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ทัศนคติของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความรู้สึกใน 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ทัศนคติด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดีที่สุด คือ มีความรู้สึกว่าการจัดทำบริหารความเสี่ยง ทางมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ต้องการจัดอบรมแบบเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่านี้ (\bar{X} =3.84, S.D.=0.85) รองลงมา ได้แก่ มีความรู้สึกที่ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงยังน้อยไป (\bar{X} =3.35, S.D.=0.86) และมีความรู้สึกไม่แน่ใจในเรื่องกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง (\bar{X} =3.21, S.D.= 0.84) ส่วนทัศนคติด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามได้น้อยที่สุด คือ มีความรู้สึกไม่กล้าซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง (\bar{X} =2.55, S.D.=0.88)

ตาราง 4 แสดงทัศนคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =232)

รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพ
ปัจจัยด้านพฤติกรรม			
11. สามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ครบตามกระบวนการขั้นตอนอย่างถูกต้อง	2.97	0.82	ปานกลาง
12. สามารถทำแผนบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง	2.88	0.84	ปานกลาง
13. เมื่อทำแผนบริหารความเสี่ยงได้เสร็จแล้ว สามารถจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นตามแผนความเสี่ยงที่ระบุไว้ได้	3.05	0.79	ปานกลาง
14. สามารถรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง	2.97	0.82	ปานกลาง
15. สามารถลงมือทำบริหารความเสี่ยงได้ด้วยตนเองตามคู่มือบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร	2.96	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ทัศนคติของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านพฤติกรรม 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ทัศนคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดีที่สุด คือ เมื่อทำแผนบริหารความเสี่ยงได้เสร็จแล้ว สามารถจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นตามแผนความเสี่ยงที่ระบุไว้ได้ (\bar{X} =3.05, S.D.=0.79) รองลงมาได้แก่ สามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ครบตามกระบวนการขั้นตอนอย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.97, S.D.=0.82) และสามารถรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.97, S.D.=0.82) ส่วนทัศนคติด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามได้น้อยที่สุด คือ สามารถทำแผนบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.88, S.D.=0.84)

ตาราง 5 แสดงทัศนคติกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร 11 ด้าน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม (N =231)

รายการ	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพ
กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร			
1. ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง	2.84	0.76	ปานกลาง
2. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง	2.87	0.79	ปานกลาง
3. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง	2.86	0.78	ปานกลาง
4. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง	2.83	0.78	ปานกลาง
5. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบและมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง	2.85	0.78	ปานกลาง
6. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง	2.87	0.83	ปานกลาง
7. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง	2.86	0.81	ปานกลาง
8. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง	2.86	0.80	ปานกลาง
9. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง	2.84	0.79	ปานกลาง
10. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง	2.90	0.83	ปานกลาง
11. ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.87	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ทัศนคติของผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร 11 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ทัศนคติด้านกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวรของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดีที่สุด คือ ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.90, S.D.=0.83) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.87, S.D.=0.79) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับ

ของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.87, S.D.=0.83) และความสามารถ
 ทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ (\bar{X} =2.87, S.D.=0.81) ส่วนทัศนคติด้านกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัย
 นเรศวร ของผู้ตอบแบบสอบถามได้น้อยที่สุด คือ ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยง
 ตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} =2.83, S.D.=0.78)

**ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยงของข้อมูล
 ผู้ตอบแบบสอบถาม (N =227)**

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอน ได้อย่างถูกต้อง	ได้	91	40.10
	ไม่ได้	136	59.90
ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate, Transfer, Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง	ได้	107	47.30
	ไม่ได้	119	52.70
ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงาน ของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ได้	61	26.90
	ไม่ได้	166	73.10
ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความ เสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง	ได้	80	35.20
	ไม่ได้	147	64.80

จากตาราง 6 พบว่า ในกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 227 คน ความสามารถ
 จัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ที่บอกว่าทำได้ จำนวน 91 คน คิด
 เป็นร้อยละ 40.10 และที่บอกว่าทำไม่ได้ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 ความสามารถใช้กลยุทธ์
 Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้องที่บอกว่าได้ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ
 47.30 และที่บอกว่าทำไม่ได้ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ความสามารถนำแนวทางในการลด
 ความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่บอกว่าได้ จำนวน 61
 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และที่บอกว่าทำไม่ได้จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 ความสามารถนำ
 ความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของความ
 ได้อย่างถูกต้อง ที่บอกว่าได้ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และที่บอกว่าทำไม่ได้ จำนวน 147 คน คิด
 เป็นร้อยละ 64.80

ทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงโดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ one way Analysis of variance (N=229)

กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนครสวรรค์		\bar{X}	S.D	F	F-Sig.
อายุ	อายุ 20 – 25 ปี	24.07	7.42	1.568	0.170
	อายุ 26 – 30 ปี	24.19	7.15		
	อายุ 31 – 35 ปี	25.86	7.25		
	อายุ 36 – 40 ปี	27.00	5.61		
	อายุ 41 -45 ปี	24.64	6.98		
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	27.35	6.99		
ตำแหน่ง	ลูกจ้างชั่วคราว	23.69	7.35	1.798	0.130
	พนักงานมหาวิทยาลัย	25.39	6.82		
	พนักงานราชการ	26.10	7.77		
	ข้าราชการ	27.42	5.97		
	อื่นๆ	27.00	9.00		
กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	26.85	6.60	1.647	0.179
	กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	23.53	7.79		
	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	27.06	7.92		
	หน่วยงานสนับสนุน	25.23	6.45		

หมายเหตุ * คือ Sig. \leq 0.05

จากตาราง 7 พบว่าในช่วงอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดของแต่ละบุคคลไม่ส่งผลต่อความเข้าใจในกระบวนการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลงจากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ one way Analysis of variance (N=229)

ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์ แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		\bar{X}	S.D	F	F-Sig.
อายุ	อายุ 20 – 25 ปี	2.64	0.84	1.128	0.346
	อายุ 26 – 30 ปี	2.77	0.82		
	อายุ 31 – 35 ปี	2.86	0.81		
	อายุ 36 – 40 ปี	3.00	0.74		
	อายุ 41 -45 ปี	2.75	0.93		
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.08	0.80		
ตำแหน่ง	ลูกจ้างชั่วคราว	2.69	0.80	1.803	0.129
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2.82	0.81		
	พนักงานราชการ	2.80	0.79		
	ข้าราชการ	3.11	0.84		
	อื่นๆ	3.00	0.00		
กลุ่มหน่วยงาน ที่สังกัด	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	2.93	0.80	1.213	0.272
	กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	2.650	0.99		
	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.13	0.88		
	หน่วยงานสนับสนุน	2.82	0.77		

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 8 พบว่าในช่วงอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดของแต่ละบุคคล ไม่ส่งผลต่อความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้องโดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ one way Analysis of variance (N=229)

ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง		\bar{X}	S.D	F	F-Sig.
อายุ	อายุ 20 – 25 ปี	2.71	0.83	0.833	0.528
	อายุ 26 – 30 ปี	2.75	0.87		
	อายุ 31 – 35 ปี	2.90	0.80		
	อายุ 36 – 40 ปี	3.02	0.73		
	อายุ 41 -45 ปี	2.89	1.07		
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.04	0.77		
ตำแหน่ง	ลูกจ้างชั่วคราว	2.66	0.87	2.064	0.087
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2.85	0.78		
	พนักงานราชการ	2.90	0.88		
	ข้าราชการ	3.14	0.88		
	อื่นๆ	3.00	1.00		
กลุ่มหน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	3.04	0.92	1.598	0.191
	กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	2.88	1.05		
	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.10	0.91		
	หน่วยงานสนับสนุน	2.81	0.75		

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 9 พบว่าในช่วงอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และกลุ่มหน่วยงานที่สังกัดของแต่ละบุคคล ไม่ส่งผลต่อความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 10 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวรแตกต่างระหว่างกลุ่มเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=230)

กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร	ชาย		หญิง		Sig.
	Mean	S.D	Mean	S.D	
1. ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง	2.64	0.91	2.91	0.69	0.027*
2. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง	2.68	0.97	2.94	0.71	0.052
3. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง	2.67	0.92	2.93	0.70	0.036*
4. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง	2.64	0.95	2.90	0.69	0.043*
5. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง	2.64	0.94	2.93	0.69	0.022*
6. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสียหาย (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง	2.70	0.94	2.95	0.77	0.061
7. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง	2.68	0.96	2.93	0.73	0.059
8. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง	2.67	0.95	2.93	0.72	0.043*
9. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง	2.65	0.95	2.92	0.70	0.04*
10. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง	2.76	0.95	2.95	0.78	0.144
11. ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.65	0.95	2.96	0.74	0.021*

จากตาราง 10 พบว่ากระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวรส่งผลไม่แตกต่าง และแตกต่างกันดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน สรุปดังต่อไปนี้

สรุปผลได้ว่า ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.052), ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. =0.061), ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. =0.059) และความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. =0.144)

กลุ่มที่แตกต่างกัน สรุปดังต่อไปนี้

สรุปผลได้ว่า ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.027*, เพศหญิง S.D=0.69), ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.036*, เพศหญิง S.D=0.70), ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.043*, เพศหญิง S.D=0.069), ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.022*, เพศหญิง S.D=0.69), ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.043*, เพศหญิง S.D=0.72), ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.04*, เพศหญิง S.D=0.70) และความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sig.=0.021*, เพศหญิง S.D=0.74)

ตาราง 11 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=226)

ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง		เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	36	55	91
	ร้อยละ	54.50 %	34.40 %	40.30 %
ได้	จำนวน (คน)	30	105	135
	ร้อยละ	45.50 %	65.50 %	59.70 %
รวม	จำนวน (คน)	66	160	226
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.005*				

หมายเหตุ * คือ Sig. \leq 0.05

จากตาราง 11 พบว่ากลุ่มเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง รายละเอียดดังนี้

ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำไม่ได้) มากที่สุดเป็นเพศ หญิง จำนวน 55 คน (ร้อยละ 34.40) และรองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 36 คน (ร้อยละ 54.50)

สำหรับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องผู้ที่ตอบว่า (ทำได้) มากที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน (ร้อยละ 65.50) และรองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 30 คน (ร้อยละ 45.50)

ตาราง 12 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง (N=225)

ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate, Transfer, Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง		เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	38	69	107
	ร้อยละ	57.6%	43.4%	47.6%
ได้	จำนวน (คน)	28	90	118
	ร้อยละ	42.4%	56.6%	52.4%
รวม	จำนวน (คน)	66	159	225
	ร้อยละ	100%	100%	100%
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.052				

หมายเหตุ * คือ Sig. \leq 0.05

จากตาราง 12 พบว่ากลุ่มเพศไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 13 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=226)

ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติใน หน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	24	37	61
	ร้อยละ	36.40%	23.10%	27.00 %
ได้	จำนวน (คน)	42	123	165
	ร้อยละ	63.60%	76.90%	73.00%
รวม	จำนวน (คน)	66	160	226
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.041*				

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 13 พบว่ากลุ่มเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รายละเอียดดังนี้

ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ที่ตอบว่า (ทำไม่ได้) มากที่สุดเป็นเพศ ชาย จำนวน 24 คน (ร้อยละ 36.40) และรองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 23.10)

สำหรับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ที่ตอบว่า (ทำได้) มากที่สุดเป็นเพศ หญิง จำนวน 123 คน (ร้อยละ 76.90) และรองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 42 คน (ร้อยละ 63.60)

ตาราง 14 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการ
จัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง
(N=226)

ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหาร ความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้ อย่างถูกต้อง		เพศ		
		ชาย	หญิง	รวม
ไม่ได้	จำนวน (คน)	31	49	80
	ร้อยละ	47.00%	30.60%	35.40%
ได้	จำนวน (คน)	35	111	146
	ร้อยละ	53.00%	69.40%	64.60%
รวม	จำนวน (คน)	66	160	226
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.019*				

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 14 พบว่ากลุ่มเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง รายละเอียดดังนี้

ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำไม่ได้) มากที่สุดเป็นเพศ หญิง จำนวน 49 คน (ร้อยละ 30.60) และรองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 31 คน (ร้อยละ 47.00)

สำหรับความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำได้) มากที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน (ร้อยละ 69.40) และรองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 35 คน (ร้อยละ 53.00)

ตาราง 15 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=225)

ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง		อายุ						รวม
		อายุ 20-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31-35 ปี	อายุ 36-40 ปี	อายุ 41-45 ปี	อายุ 46 ปีขึ้นไป	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	5	30	19	16	13	7	90
	ร้อยละ	35.70%	57.70%	39.60%	27.60%	48.10%	26.90%	40.00%
ได้	จำนวน (คน)	9	22	29	42	14	19	135
	ร้อยละ	64.30%	42.30%	60.40%	72.40%	51.90%	73.10%	60.00%
รวม	จำนวน (คน)	14	52	48	58	27	26	225
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.021*

หมายเหตุ * คือ Sig. \leq 0.05

จากตาราง 15 พบว่ากลุ่มอายุมีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง รายละเอียดดังนี้

ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำไม่ได้) มากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 26 -30 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 57.70) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 39.60) และช่วงอายุ 36 -40 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 27.6)

สำหรับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำได้) มากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 36 -40 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 72.40) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 60.40) และช่วงอายุ 26 -30 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 42.30)

ตาราง 16 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง (N=224)

ความสามารถใช้กลยุทธ์		อายุ						รวม
Terminate	Transfer Treat	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31-35 ปี	อายุ 36-40 ปี	อายุ 41-45 ปี	อายุ 46 ปี ขึ้นไป	
และTake ได้อย่างถูกต้อง								
ไม่ได้	จำนวน (คน)	7	33	23	20	15	8	106
	ร้อยละ	50.00%	63.50%	47.90%	35.10%	55.60%	30.80%	47.30%
ได้	จำนวน (คน)	7	19	25	37	12	18	118
	ร้อยละ	50.00%	36.50%	52.10%	64.90%	44.40%	69.20%	52.70%
รวม	จำนวน (คน)	14	52	48	57	27	26	224
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.029*								

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 16 พบว่ากลุ่มอายุมีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง รายละเอียดดังนี้

ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate, Transfer, Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำไม่ได้) มากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 26 -30 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 63.50) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 47.90) และช่วงอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 35.10)

สำหรับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง ผู้ที่ตอบว่า (ทำได้) มากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 36 -40 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 64.90) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 52.10) และช่วงอายุ 26 -30 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 36.50)

ตาราง 17 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=225)

ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		อายุ						รวม
		อายุ 20-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31-35 ปี	อายุ 36-40 ปี	อายุ 41-45 ปี	อายุ 46 ปี ขึ้นไป	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	4	16	12	13	9	6	60
	ร้อยละ	28.6%	30.8%	25%	22.4%	33.3%	23.1%	26.7%
ได้	จำนวน (คน)	10	36	36	45	18	20	165
	ร้อยละ	71.4%	69.2%	75%	77.6%	66.7%	76.9%	73.3%
รวม	จำนวน (คน)	14	52	48	58	27	26	225
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.86

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มอายุไม่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 18 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=225)

ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง		อายุ						รวม
		อายุ 20-25 ปี	อายุ 26-30 ปี	อายุ 31-35 ปี	อายุ 36-40 ปี	อายุ 41-45 ปี	อายุ 46 ปี ขึ้นไป	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	4	23	21	15	9	7	79
	ร้อยละ	28.6%	44.2%	43.8%	25.9%	33.3%	26.9%	35.1%
ได้	จำนวน (คน)	10	29	27	43	18	19	146
	ร้อยละ	71.4%	55.8%	56.2%	74.1%	66.7%	73.1%	64.9%
รวม	จำนวน (คน)	14	52	48	58	27	26	225
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.24

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 18 พบว่ากลุ่มอายุไม่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 19 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถจัดการบริหาร
ความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=225)

ความสามารถจัดการบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง		ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน					รวม
		ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	อื่นๆ	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	18	48	3	19	1	89
	ร้อยละ	51.4%	39%	33.3%	34.5%	33.3%	39.6%
ได้	จำนวน (คน)	17	75	6	36	2	136
	ร้อยละ	48.6%	61%	66.7%	65.5%	66.7%	60.4%
รวม	จำนวน (คน)	35	123	9	55	3	225
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.583

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 19 พบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดการบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 20 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง (N=224)

ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง		ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน					รวม
		ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ข้าราชการ การ	อื่นๆ	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	20	61	3	20	1	105
	ร้อยละ	57.1%	50%	33.3%	36.4%	33.3%	46.9%
ได้	จำนวน (คน)	15	61	6	35	2	119
	ร้อยละ	42.9%	50%	66.7%	63.6%	66.7%	53.1%
รวม	จำนวน (คน)	35	122	9	55	3	224
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.259

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 20 พบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 21 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถูกต้อง (N=225)

ความสามารถนำแนวทางในการลด ความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของ ท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล		ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน					รวม
		ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ข้าราชการ การ	อื่นๆ	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	12	32	3	13	0	60
	ร้อยละ	34.3%	26%	33.3%	23.6%	0.00%	26.7%
ได้	จำนวน (คน)	23	91	6	42	3	165
	ร้อยละ	65.7%	74%	66.7%	76.4%	100%	73.3%
รวม	จำนวน (คน)	35	123	9	55	3	225
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.623

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 21 พบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 22 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=225)

ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยงสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง		ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน					รวม
		ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	อื่นๆ	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	17	43	3	15	0	78
	ร้อยละ	48.6%	35%	33.3%	27.3%	0.00 %	34.7%
ได้	จำนวน (คน)	18	80	6	40	3	147
	ร้อยละ	51.4%	65%	66.7%	72.7%	100 %	65.3%
รวม	จำนวน (คน)	35	123	9	55	3	225
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.205

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 22 พบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 23 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง (N=203)

ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง		ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร		
		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี	รวม
ไม่ได้	จำนวน (คน)	31	49	80
	ร้อยละ	46.3%	36%	39.4%
ได้	จำนวน (คน)	36	87	123
	ร้อยละ	53.7%	64%	60.6%
รวม	จำนวน (คน)	67	136	203
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.16

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 23 พบว่าประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 24 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง (N=202)

ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง		ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร		
		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี	รวม
ไม่ได้	จำนวน (คน)	37	60	97
	ร้อยละ	55.2%	44.4%	48%
ได้	จำนวน (คน)	30	75	105
	ร้อยละ	44.8%	55.6%	52%
รวม	จำนวน (คน)	67	135	202
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.149				

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 24 พบว่าประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 25 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (N=203)

ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร		
		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี	รวม
ไม่ได้	จำนวน (คน)	19	37	56
	ร้อยละ	28.4%	27.2%	27.6%
ได้	จำนวน (คน)	48	99	147
	ร้อยละ	71.6%	72.8%	72.4%
รวม	จำนวน (คน)	67	136	203
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.863				

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 25 พบว่าประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 26 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรกับความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=203)

ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง		ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร		รวม
		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	26	46	72
	ร้อยละ	38.8%	33.8%	35.5%
ได้	จำนวน (คน)	41	90	131
	ร้อยละ	61.2%	66.2%	64.5%
รวม	จำนวน (คน)	67	136	203
	ร้อยละ	100 %	100 %	100 %
Pearson Chi-Square , Sig. = 0.485				

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 26 พบว่าประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 27 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับความสามารถ
จัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง(N=225)

ความสามารถจัดทำบริหาร ความเสี่ยงได้ทุกระบวน การตามขั้นตอนได้อย่าง ถูกต้อง		กลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน				รวม
		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	หน่วยงาน สนับสนุน	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	14	9	10	57	90
	ร้อยละ	30.4%	60%	32.3%	42.9%	40%
ได้	จำนวน (คน)	32	6	21	76	135
	ร้อยละ	69.6%	40%	67.7%	57.1%	60%
รวม	จำนวน (คน)	46	15	31	133	225
	ร้อยละ	100%	100%	100%	100%	100%

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.14

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 27 พบว่ากลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบันไม่ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 28 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง (N=224)

ความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง		กลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน				รวม
		กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	หน่วยงานสนับสนุน	
ไม่ได้	จำนวน (คน)	18	10	13	65	106
	ร้อยละ	40%	66.7%	41.9%	48.9%	47.3%
ได้	จำนวน (คน)	27	5	18	68	118
	ร้อยละ	60%	33.3%	58.1%	51.1%	52.7%
รวม	จำนวน (คน)	45	15	31	133	224
	ร้อยละ	100%	100%	100%	100%	100%

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.295

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 28 พบว่ากลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง

ตาราง 29 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับความสามารถ
นำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล(N=225)

ความสามารถนำแนวทางใน การลดความเสี่ยงไปปฏิบัติใน หน่วยงานของท่านได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล		กลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน				
		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	กลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	หน่วยงาน สนับสนุน	รวม
ไม่ได้	จำนวน (คน)	9	7	6	39	61
	ร้อยละ	19.6%	46.7%	19.4%	29.3%	27.1%
ได้	จำนวน (คน)	37	8	25	94	164
	ร้อยละ	80.4%	53.3%	80.6%	70.7%	72.9%
รวม	จำนวน (คน)	46	15	31	133	225
	ร้อยละ	100%	100%	100%	100%	100%

Pearson Chi-Square , Sig. = 0.139

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 29 พบว่ากลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบันไม่ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

ตาราง 30 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันกับความสามารถ นำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรใน องค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง (N=225)

ความสามารถนำความรู้และ ความเข้าใจในการจัดทำ บริหารความเสี่ยง สามารถ ถ่ายทอดให้บุคลากรใน องค์กรของท่านได้อย่าง ถูกต้อง		กลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน				
		กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	กลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี	กลุ่มมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	หน่วยงาน สนับสนุน	รวม
ไม่ได้	จำนวน (คน)	12	8	7	52	79
	ร้อยละ	26.1%	53.3%	22.6%	39.1%	35.1%
ได้	จำนวน (คน)	34	7	24	81	146
	ร้อยละ	73.9%	46.7%	77.4%	60.9%	64.9%
รวม	จำนวน (คน)	46	15	31	133	225
	ร้อยละ	100%	100%	100%	100%	100%
Pearson Chi-Square, Sig. = 0.12						

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05

จากตาราง 30 พบว่ากลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบันไม่ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรใน องค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติด้านความเข้าใจ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมส่งผลต่อ
กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความเข้าใจที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง
โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยด้านความเข้าใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.882	.677		10.161	.000
1. ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง	.303	.612	.067	.496	.620
2. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง	-.947	1.024	-.216	-.926	.356
3. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง	1.309	1.270	.294	1.030	.304
4. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง	-.753	.640	-.171	-1.178	.240
5. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบและมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง	1.153	.789	.261	1.461	.145
6. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง	.760	.746	.181	1.019	.309
7. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง	.040	.866	.009	.046	.963
8. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง	.944	.808	.219	1.169	.244
9. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง	.676	.916	.154	.738	.462
10. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง	-.910	.603	-.218	-1.510	.133
11. ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.473	.486	.112	.974	.331

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05 , ค่า $R = .695$, $R^2 = .483$, F-test (ANOVA) = .000

จากตาราง 31 พบว่าในปัจจัยด้านความเข้าใจไม่ส่งผลต่อความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.620) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.356) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง

(NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.304) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.240) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการ
 กำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง
 (Sig.=.145) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6)
 ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.309) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่าง
 ถูกต้อง (Sig.=.963) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง
 (Sig.=.244) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง
 (Sig.=.462) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้
 อย่างถูกต้อง (Sig.=.133) และความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหาร
 ความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sig.=.331)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 6.882 + 0.303(X_1) + -0.947(X_2) + 1.309(X_3) + -0.753(X_4) + 1.153(X_5) + 0.760(X_6) \\ + 0.040(X_7) + 0.944(X_8) + 0.676(X_9) + -0.910(X_{10}) + 0.473(X_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 6.882 + 0.067(Z_1) + -0.216(Z_2) + 0.294(Z_3) + -0.171(Z_4) + 0.261(Z_5) + 0.181(Z_6) \\ + 0.009(Z_7) + 0.219(Z_8) + -0.154(Z_9) + -0.218(Z_{10}) + 0.112(Z_{11})$$

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความรู้สึกที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยด้านความรู้สึก	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.079	.820		23.278	.000
1. ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง	-.488	.740	-.118	-.659	.511
2. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง	1.550	1.239	.388	1.252	.212
3. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง	-1.765	1.537	-.436	-1.148	.252
4. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง	-.315	.774	-.078	-.406	.685
5. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง	.990	.955	.246	1.037	.301
6. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง	-1.091	.902	-.285	-1.209	.228
7. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง	-.036	1.048	-.009	-.034	.973
8. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง	.772	.977	.196	.790	.431
9. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง	-.005	1.109	-.001	-.005	.996
10. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง	-.530	.729	-.139	-.727	.468
11. ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ดำเนินการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-.120	.588	-.031	-.203	.839

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05 , ค่า R = .294, $R^2 = .087$, F-test (ANOVA) = .044

จากตาราง 32 พบว่าในปัจจัยด้านความรู้สึกไม่ส่งผลต่อความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.511) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.212) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.252) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลัก

ธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.685) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. =.301) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.228) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.973) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.431) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.996) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.468) และความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sig.=.839)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 19.079 + -0.488(X_1) + 1.550(X_2) + -1.765(X_3) + -0.315(X_4) + 0.990(X_5) + -1.091(X_6) + -0.036(X_7) + 0.772(X_8) + -0.005(X_9) + -0.530(X_{10}) + -0.120(X_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 19.079 + -0.118(Z_1) + 0.388(Z_2) + -0.436(Z_3) + -0.078(Z_4) + 0.246(Z_5) + -0.285(Z_6) + -0.009(Z_7) + 0.196(Z_8) + -0.001(Z_9) + -0.139(Z_{10}) + -0.031(Z_{11})$$

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง
โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยด้านพฤติกรรม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.039	.680		7.407	.000
1. ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง	-.050	.614	-.010	-.082	.935
2. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง	-.927	1.028	-.198	-.902	.368
3. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง	1.747	1.276	.368	1.369	.172
4. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง	-.938	.642	-.199	-1.460	.146
5. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง	.536	.793	.114	.676	.500
6. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง	.718	.749	.160	.958	.339
7. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง	-.022	.870	-.005	-.026	.980
8. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง	1.213	.811	.263	1.496	.136
9. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง	-1.166	.920	-.249	-1.268	.206
10. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง	1.315	.605	.295	2.172	.031*
11. ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.968	.488	.214	1.984	.049*

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05 , ค่า R = .543, $R^2 = .519$, F-test (ANOVA) = .000

จากตาราง 33 พบว่าในปัจจัยด้านความเข้าใจไม่ส่งผลต่อความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.935) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.368) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง

(NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.172) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลัก
 ธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.146) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการ
 กำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง
 (Sig.=.500) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6)
 ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.339) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่าง
 ถูกต้อง (Sig.=.980) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง
 (Sig.=.136) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง
 (Sig.=.206)

แต่ส่งผลในเรื่องความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง
 (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=.031*) และความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์
 แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sig.=.049*)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 5.039 + -0.05(X_1) + -0.927(X_2) + 1.747(X_3) + -0.938(X_4) + 0.536(X_5) + 0.718(X_6) \\ + -0.022(X_7) + 1.213(X_8) + -1.166(X_9) + 1.315(X_{10}) + 0.968(X_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 5.039 + -0.010(Z_1) + -0.198(Z_2) + 0.368(Z_3) + -0.199(Z_4) + 0.114(Z_5) + 0.160(Z_6) \\ + -0.005(Z_7) + 0.263(Z_8) + -0.249(Z_9) + 0.295(Z_{10}) + 0.214(Z_{11})$$

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยด้านทัศนคติทั้งหมดที่มีผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยด้านพฤติกรรม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.807	1.189		26.070	.000
1. ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง	-0.234	1.074	-0.029	-0.218	0.827
2. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง	-0.324	1.797	-0.042	-0.180	0.857
3. ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง	1.291	2.230	0.163	0.579	0.563
4. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง	-2.006	1.123	-0.256	-1.786	0.075
5. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง	2.679	1.386	0.342	1.934	0.054
6. ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง	0.386	1.309	0.052	0.295	0.768
7. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง	-0.018	1.521	-0.002	0.12	0.991
8. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง	2.929	1.418	0.382	2.066	0.040*
9. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง	-0.496	1.608	-0.064	-0.308	0.758
10. ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง	-0.126	1.058	-0.017	-0.119	0.906
11. ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.322	0.853	0.175	1.549	0.123

หมายเหตุ * คือ Sig. ≤ 0.05 , ค่า $R = .704$, $R^2 = .495$, F-test (ANOVA) = .000

จากตาราง 34 พบว่าในปัจจัยด้านทัศนคติทั้งหมดไม่ส่งผลต่อความสามารถวิเคราะห์ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง (Sig.=0.827) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.857) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.563) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.075) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.054) ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.768) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.991) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. =0.758) ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.906) และความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sig. = 0.123)

แต่ส่งผลในเรื่องความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง (Sig. = 0.040)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 31.807 + -0.234(X_1) + -0.324(X_2) + 1.291(X_3) + -2.006(X_4) + 2.679(X_5) + 0.386(X_6) + -0.018(X_7) + 2.929(X_8) + -0.496(X_9) + -0.126(X_{10}) + 1.322(X_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 31.807 + -0.029(Z_1) + -0.042(Z_2) + 0.163(Z_3) + -0.256(Z_4) + 0.342(Z_5) + 0.052(Z_6) + -0.002(Z_7) + 0.382(Z_8) + -0.064(Z_9) + -0.017(Z_{10}) + 0.175(Z_{11})$$

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง ศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง และเพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความเสี่ยงต่อไป โดยทำการเก็บตัวอย่างทั้งหมดจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมีจำนวน 554 คน และซึ่งเมื่อนำส่งกลับมา จำนวน 230 ชุด จากนั้นสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามด้านทัศนคติปัจจัยทางด้านความเข้าใจ ปัจจัยทางด้านความรู้สึก ปัจจัยทางด้านพฤติกรรม ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลสำรวจจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 231 คน พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.40 อยู่ในช่วงอายุ 36 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.70 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.30 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มหน่วยงานสนับสนุน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.70

ตอนที่ 2 ระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ระดับทัศนคติปัจจัยด้านความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ความเข้าใจหน้าที่ และบทบาทคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานของท่าน ความเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง นโยบายการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร ความเข้าใจเพียงใด เมื่อมีการจัดทำบริหารความเสี่ยงเมื่อทำเสร็จแล้ว ต้องนำแผนและผลของการจัดทำบริหารความเสี่ยงมาตอบในองค์ประกอบที่ 7.4 การบริหารความเสี่ยงการศึกษา (สกอ.) ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำการบริหารความเสี่ยงและความเข้าใจในเนื้อหาของคู่มือการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระดับปานกลาง

สรุป ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติด้านความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับทัศนคติปัจจัยด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ความรู้สึกว่าจัดทำบริหารความเสี่ยง ทางมหาวิทยาลัยนเรศวรต้องมีการจัดอบรมแบบเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่านี้ อยู่ในระดับมาก

ความรู้สึกกังวลเมื่อได้รับมอบหมายในการจัดทำบริหารความเสี่ยง ความรู้สึกไม่แน่ใจในเรื่องกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง ความรู้สึกที่ความรู้อยู่และเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงยังน้อยไป อยู่ในระดับปานกลาง

ความรู้สึกไม่กล้าซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับน้อย

สรุป ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติด้านความรู้สึก อยู่ในระดับ ปานกลาง

2.3 ระดับทัศนคติปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ครบตามกระบวนการขั้นตอนอย่างถูกต้อง ความสามารถทำแผนบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง เมื่อทำแผนบริหารความเสี่ยงได้เสร็จแล้ว ความสามารถจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นตามแผนความเสี่ยงที่ระบุไว้ได้ ความสามารถรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้องและ ความสามารถสามารถลงมือจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ด้วยตนเองตามคู่มือบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระดับปานกลาง

สรุป ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 ทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังต่อไปนี้

ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง, ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง และสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

สรุป ค่าเฉลี่ยรวมทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 ทศนคติกับความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลสำรวจจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.90 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 40.10 ส่วนใหญ่ ความสามารถยกเลิก Terminate Transfer Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.70 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 47.30 และความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.10 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 26.90 และส่วนใหญ่ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง ทำไม่ได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.80 และทำได้ คิดเป็นร้อยละ 35.20

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง

1. เพศ มีความแตกต่างกับกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังต่อไปนี้
 - 1.1 เรื่อง ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.91$))
 - 1.2 เรื่อง ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.93$))
 - 1.3 เรื่อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.90$))
 - 1.4 เรื่อง ความสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.93$))
 - 1.5 เรื่อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.93$))
 - 1.6 เรื่อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.92$))
 - 1.7 เรื่อง ความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (แตกต่างในเพศหญิง ($\bar{X} = 2.96$))

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Giffeth, Hom และ Gaerner (2000, PP.463 – 488) อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 44 – 45) ได้กล่าวว่า เพศกับการทำงาน มีความแตกต่างกันน้อยมาก ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิด วิเคราะห์แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขันแรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะ คล้อยตามมากกว่าเพศชาย

2. อายุ มีความแตกต่างกับเรื่อง ความสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและ จัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ในช่วงอายุ ระหว่าง อายุ 46 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.04$))

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Giffeth, Hom และ Gaerner (2000, PP.463 - 488) อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 44 - 45) ได้กล่าวว่า อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงาน ของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้

3. ตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกับเรื่อง ความสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยง ตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ในตำแหน่งข้าราชการ ($\bar{X} = 3.07$))

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Giffeth, Hom และ Gaerner (2000, PP.463 - 488) อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 44 - 45) ได้กล่าวว่า พบว่าตำแหน่งผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานใน องค์การมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ หรือตำแหน่งงานที่มั่นคงจะมี อัตราการขาดงานน้อยและการลาออกออกน้อยซึ่งความเป็นอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

4. เพศ มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตาม ขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คือ

4.1 เพศชายส่วนใหญ่บอกว่า (ทำไม่ได้) ร้อยละ 54.50

4.2 เพศหญิงส่วนใหญ่บอกว่า (ทำได้) ร้อยละ 65.50

5. เพศ มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติใน หน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คือ

5.1 เพศชายส่วนใหญ่บอกว่า (ทำไม่ได้) ร้อยละ 36.40

5.2 เพศหญิงส่วนใหญ่บอกว่า (ทำได้) ร้อยละ 76.90

6. เพศ มีความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหาร ความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.019 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คือ

6.1 เพศชายส่วนใหญ่บอกว่า (ทำไม่ได้) ร้อยละ 47.00

6.2 เพศหญิงส่วนใหญ่บอกว่า (ทำได้) ร้อยละ 69.40

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Giffeth, Hom และ Gaerner (2000, PP.463 – 488) อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 44 – 45) ได้กล่าวว่า เพศกับการทำงาน มีความแตกต่างกันน้อยมาก ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิด วิเคราะห์แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขันแรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะ คล้อยตามมากกว่าเพศชาย

7. ช่วงอายุ มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตาม ขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.021 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คือ

7.1 ช่วงอายุ 26-30 ปี ส่วนใหญ่บอกว่า (ทำไม่ได้) ร้อยละ 57.70

7.2 ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่บอกว่า (ทำได้) ร้อยละ 73.10

8. ช่วงอายุ มีความสัมพันธ์ระหว่าง ท่านสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate, Transfer, Treat และ Take ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.029 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 คือ

8.1 ช่วงอายุ 26-30 ปี ส่วนใหญ่บอกว่า (ทำไม่ได้) ร้อยละ 63.50

8.2 ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่บอกว่า (ทำได้) ร้อยละ 69.20

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Giffeth, Hom และ Gaerner (2000, PP.463 - 488) อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 44 - 45) ได้กล่าวว่า อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงาน ของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยทัศนคติมีผลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยง

1. ด้านความเข้าใจ ไม่ส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ด้านความรู้สึกละ ไม่ส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ด้านพฤติกรรมส่งผลต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร คือ กระบวนการในความสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเท่ากับ 0.031 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และกระบวนการในความสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 0.49 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 62) กล่าวว่า ผลกระทบจาก ทัศนคติของพนักงาน (Effect of Employee Attitudes) ทัศนคตินับเป็นสิ่งชี้วัดถึงพฤติกรรมของ บุคลากรได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือ ทัศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวพนักงาน ตรงข้ามกับ ทัศนคติต่องานเชิงลบ ก็จะช่วยให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรม/ Work shop เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวรในทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญสำหรับการจัดการบริหารความเสี่ยงและเพื่อให้ทุกคนได้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องบริหารความเสี่ยงให้ดียิ่งขึ้น โดยให้ดำเนินการเป็นระยะๆ

2. การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ควรอยู่ภายใต้กรอบเวลา คือ สกอ. จัดทำส่งตามปีการศึกษาของทุกปี และการประกันคุณภาพภายในขณะที่ประเภทความเสี่ยงก็ควรจะต้องได้ตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลด้วย แผนการบริหารความเสี่ยงจะต้องผ่าน งานประสานงาน คณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ สำนักงาน สภามหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและให้ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาจึงจะครบในขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยง

3. เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้หน่วยงานเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรับให้คำปรึกษาในกรณีที่หน่วยงานที่ยังไม่เข้าใจ เกี่ยวกับ คำปรึกษาต่างๆ ในการจัดทำบริหารความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยง ของบุคลากรที่มีหน้าที่ ด้านการจัดทำความเสี่ยงภายในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ศึกษาการจัดลำดับความเสี่ยงของหน่วยงานต่างๆ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2537). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- วันชัย มีชาติ. (2544). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะทำงานจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร. (2553). **คู่มือการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร**. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO. (no date). **กรอบโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเชิงบูรณาการ**. (วิชัย กิตติวิทยากุลและคณะ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ต้นฉบับภาษาอังกฤษ พิมพ์ ม.ป.ป.)
- กันยารัตน์ ม้าวิไล. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารความเสี่ยงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- นิศานาถ ภูมิดี. (2549). **ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ต่อการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุดม เศษโพธิ์ และคณะ. (2553). **การบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์**. , มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จิตติภณธ์ สุตมาศ. (2548). **การรับรู้ของพนักงานต่อปัจจัยระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ปีโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ กจ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ไพรวลัย คุณาสถิตยชัย. (2553). **การบริหารความเสี่ยงด้านการเงินของมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- มนสิชา แสงวัง. (2553). **การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร.บ.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล. (2546). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น: กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้**. รายงานการวิจัย, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้, สงขลา.

ปรีชา อุยตระกูล และคณะ. (2550). การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่งและกำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ภาคผนวก



แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
ประจำคณะ หน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงประจำคณะ หน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีประเด็นคำถามต่างๆ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเสี่ยงในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม ให้ท่านเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

1. เพศ

[] 1. ชาย

[] 2. หญิง

2. อายุ

[] 1. อายุ 20 – 25 ปี

[] 2. อายุ 26 – 30 ปี

[] 3. อายุ 31 -35 ปี

[] 4. อายุ 36 -40 ปี

[] 5. อายุ 41-45 ปี

[] 6. อายุ 46 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน

[] 1. ลูกจ้างชั่วคราว

[] 2. พนักงานมหาวิทยาลัย

[] 3. พนักงาน

ราชการ

[] 4. ราชการ

[] 5. อื่นๆระบุ.....

4. ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวรปี

5. กลุ่มหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน
- [] 1. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- [] 2. กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
- [] 3. กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- [] 4. หน่วยงานสนับสนุน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ เกี่ยวกับ ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม ในการจัดทำบริหารความเสี่ยง

คำถาม	ระดับทัศนคติของแต่ละบุคคล				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ปัจจัยด้านความเข้าใจ					
1.ท่านเข้าใจหน้าที่ และบทบาทคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านเข้าใจในประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่องนโยบายการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร					
3. ท่านเข้าใจเพียงใด เมื่อมีการจัดทำบริหารความเสี่ยงเมื่อทำเสร็จแล้ว ต้องนำแผนและผลของการจัดทำบริหารความเสี่ยงมาตอบในองค์ประกอบที่ 7.4 การบริหารความเสี่ยงการศึกษา (สกอ.)					
4. ท่านเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำการบริหารความเสี่ยง					
5.ท่านเข้าใจในเนื้อหาของคู่มือการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร					

คำถาม	ระดับทัศนคติของแต่ละบุคคล				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<u>ปัจจัยด้านความรู้สึ</u>					
6. ท่านมีความรู้สึกกังวลเมื่อได้รับมอบหมายในการจัดทำบริหารความเสี่ยง					
7. ท่านมีความรู้สึกไม่แน่ใจในเรื่องกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง					
8. ท่านมีความรู้สึกไม่กล้าซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง					
9. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงยังน้อยไป					
10. ท่านมีความรู้สึกว่าการจัดทำบริหารความเสี่ยงทางมหาวิทยาลัยควรต้องมีการจัดอบรมแบบเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่านี้					
<u>ปัจจัยด้านพฤติกรรม</u>					
11. ท่านสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ครบตามกระบวนการขั้นตอนอย่างถูกต้อง					
12. ท่านสามารถทำแผนบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง					
13. เมื่อทำแผนบริหารความเสี่ยงได้เสร็จแล้ว ท่านสามารถจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นตามแผนความเสี่ยงที่ระบุไว้ได้					
14. ท่านสามารถรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง					
15. ท่านสามารถสามารถลงมือทำบริหารความเสี่ยงได้ด้วยตนเองตามคู่มือบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยนเรศวร					

ส่วนที่ 3 กระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำถาม	ระดับทัศนคติของแต่ละบุคคล				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1. ท่านสามารถวิเคราะห์ตารางผลพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดทำลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือ (NU.RM1) ได้อย่างถูกต้อง					
2. ท่านสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NU.RM.2) ได้อย่างถูกต้อง					
3. ท่านสามารถวิเคราะห์กระบวนการและจัดทำในตาราง (NURM.3) ได้อย่างถูกต้อง					
4. ท่านสามารถวิเคราะห์จัดทำตารางการระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (NURM.4) ได้อย่างถูกต้อง					
5. ท่านสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดค่าประเมินผลกระทบ และมาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง (NU.RM.5) ได้อย่างถูกต้อง					
6. ท่านสามารถวิเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) (NU.RM.6) ได้อย่างถูกต้อง					
7. ท่านสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินความเสี่ยง (NU.RM.7) ได้อย่างถูกต้อง					
8. ท่านสามารถวิเคราะห์จัดทำการประเมินการควบคุม (NURM.8) ได้อย่างถูกต้อง					
9. ท่านสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง (NURM.9) ได้อย่างถูกต้อง					
10. ท่านสามารถวิเคราะห์จัดทำรายงานการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.10) ได้อย่างถูกต้อง					
11. ท่านสามารถทำให้ความเสี่ยงลดลง จากที่ท่านทำการวิเคราะห์แผนการบริหารความเสี่ยง (NU.RM.9) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 ตอน 2 ความสามารถในการจัดทำบริหารความเสี่ยง

คำถาม	ได้	ไม่ได้
12. ท่านสามารถจัดทำบริหารความเสี่ยงได้ทุกระบวนการตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง		
13. ท่านสามารถใช้กลยุทธ์ Terminate, Transfer, Treat และTake ได้อย่างถูกต้อง		
14. ท่านสามารถนำแนวทางในการลดความเสี่ยงไปปฏิบัติในหน่วยงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		
15. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจในการจัดทำบริหารความเสี่ยง สามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้อย่างถูกต้อง		

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

1. นางสาวประไพรัตน์ ไวทยกุล (หัวหน้าโครงการ)

ระดับการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-2391

2. นายจักรกฤษณ์ สนอ่อง (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-2313

3. นายณัฐเอก แก้ววรรณดี (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-2391

4. นายธนวรรณ ยอดบุรี (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต (ประกันคุณภาพการศึกษา)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-2392

5. นายปรการ นทีประสิทธิ์พร (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-1151

6. นางสาวปรางทิพย์ แก้วประสิทธิ์ (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีชีวภาพ)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-1151

7. นางลัดดา กิจนพศรี (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-2313

8. นางสาวสุภารัตน์ สิงหเดช (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา : บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)
 สถานที่ติดต่อ : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
 โทรศัพท์ 0-5596-1151

9. นายอิทธิชัย อ่อนน้อม (ผู้ร่วมวิจัย)

ระดับการศึกษา :

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)

สถานที่ติดต่อ :

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร

โทรศัพท์ 0-5596-2391