

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา



นางฉัตรรัตน์ ศรีคำตัน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Risk Management in the Administration of the Office of the Supreme Court

Mrs. Thidarat Srikumtan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ ประจำศาลฎีกา
ชื่อและนามสกุล	นางชิตารัตน์ ศรีคำตัน
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

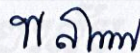
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ

ประจำศาลฎีกา

ผู้ศึกษา นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน รหัสนักศึกษ 2623003916

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา (3) ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำนวน 460 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่ายของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกันในด้านงบประมาณ และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 (3) ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากร และด้านบุคลากร โดยสามารถทำนายระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ได้ร้อยละ 86.20

คำสำคัญ การบริหารความเสี่ยง การดำเนินงาน สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

Independent Study title: Risk Management in the Administration of the Office of the Supreme Court

Author: Mrs. Thidarat Srikumtan ; **ID:** 2623003916;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this study were to explore: (1) The risk level of management in the Administration of the Office of The Supreme Court; (2) Comparatively the individual factors that have effects on the risk level of management in the Administration of the Office of The Supreme Court; (3) The administration factors that have effects on the risk level of management in the Administration of the Office of The Supreme Court.

This research is quantitative study. The population in the research was 460 working staffs in the Administration of the Office of The Supreme Court. The sample size was determined by using the Taro yamane formula. The total number of samples was 214 staffs. The tools used for data collection was a questionnaire. Statistic used in data analysis are the percentage, frequency, mean, standard deviation, T testing, analysis of one way variance and multiple linear regression.

This study finds that (1) The level of risk management in the Administration of the Office of The Supreme Court lies in the high level (2) Age and working experience factors have an impact on the risk management in the Administration of the Office of The Supreme Court, which were different in budgetary and legal conformity at statistical significance level of .05 (3) The administration factors which have the effect on the Administration of the Office of The Supreme Court are those relating to budgetary, management, and resources and personnel. All those factors ultimately lead to the prediction of 86.20 percentage of risk management in the Administration of the Office of The Supreme Court.

Keywords: Risk Management, Administration, Office of The Supreme Court

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และติดตามการทำการศึกษาดังแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาต้องกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้แนวคิด และข้อแนะนำหลายประการที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้ และคำแนะนำแก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา

ขอขอบพระคุณบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจในการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนพร้อมรับฟังปัญหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาโดยตลอด หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องและผิดพลาด ผู้ศึกษาต้องขอภัยมา ณ ที่นี้ และหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป

ธิดารัตน์ ศรีคำตัน

เมษายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	8
สมมติฐานการศึกษา	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	16
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง	23
แนวคิดเกี่ยวกับสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	45
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน.....	55
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา.....	60
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผล.....	90
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	103
ก แบบสอบถาม.....	104
ข ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	113
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	120
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	123
ประวัติผู้ศึกษา.....	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา.....	46
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม.....	55
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านบุคลากร.....	56
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านงบประมาณ.....	57
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านทรัพยากร.....	58
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการบริหารจัดการ.....	59
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม.....	60
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์.....	62
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน.....	64
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ.....	65
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม.....	66
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ย (t-test) ของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามเพศ.....	67
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามอายุ.....	71
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามตำแหน่ง.....	78
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามตำแหน่ง.....	79
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ ประจำศาลฎีกา จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	82
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับ การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา.....	88



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของประเทศไทยในปัจจุบัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเมืองการปกครอง ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง เมื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไร้พรมแดน หน่วยงานของภาครัฐและของภาคเอกชนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองกับระบบที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้การพัฒนากระบวนการของไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงช้าหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยในปัจจุบัน ความเสี่ยง คือ การวัดความสามารถที่จะดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของงานประสบความสำเร็จ ภายใต้การตัดสินใจ งบประมาณ กำหนดเวลา และข้อจำกัดด้านเทคนิคที่เผชิญอยู่ อย่างเช่น การจัดทำโครงการ โครงการ หรือกิจกรรม ที่จะดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งในอนาคต โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มาดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้กรอบเวลาอันจำกัด ซึ่งเป็นกำหนดการปฏิบัติการในอนาคต ดังนั้น ความเสี่ยงจึงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอน และความจำกัดของทรัพยากร โครงการ ผู้บริหาร โครงการจึงต้องจัดการความเสี่ยงของโครงการ เพื่อให้ปัญหาของโครงการลดน้อยลง และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการความเสี่ยงหรือการบริหารความเสี่ยง คือ การจัดการความเสี่ยงทั้งในกระบวนการในการระบุ การวิเคราะห์ การประเมิน การดูแล ตรวจสอบ และการควบคุมความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับกิจกรรม หน้าที่และกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรลดความเสี่ยงจากความเสียหายมากที่สุด อันเนื่องมาจากภัยที่องค์กรต้องเผชิญในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือเรียกว่า อุบัติภัย

การนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ มาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เป็นการนำเอาวิธีการหรือแนวทางในการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการไทย และการหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการดำเนินการตามหลักการดังกล่าว

ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานรวมถึงภาคเอกชนเป็นอย่างมาก ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงจึงถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในองค์กร โดยเป็นเครื่องมือที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยในการป้องกันและควบคุมโอกาสหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้จาก สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม อีกทั้ง ยังช่วยให้การ ดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ทั้งนี้ การบริหาร ความเสี่ยงต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ทุกระดับในองค์กร เริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานระดับต่าง ๆ เช่น หัวหน้าส่วน หัวหน้ากลุ่มงาน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงาน ที่จะต้อง มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วางแผน ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงหรือผลกระทบ ที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อลดโอกาสที่อาจเกิดปัญหา หรือลดความเสี่ยงที่อาจสร้าง ความสูญเสียหรือความเสียหายให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ได้ให้ความสำคัญกับ “การบริหารจัดการความเสี่ยง” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ในการ ผลักดันให้องค์กรภาครัฐขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) นอกจากนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงยังเป็นกระบวนการ สำคัญในการชี้ให้เห็นถึง ความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรให้บรรลุ ตามเป้าหมายประสงค์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2563)

การบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่มีระบบสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร และทุกธุรกิจ เพื่อบ่งชี้เหตุการณ์ความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง จัดลำดับความสำคัญ และจัดการ ความเสี่ยง โดยการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถพิจารณาระดับ ความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ หรือต้องการที่จะยอมรับเพื่อสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้น และกำหนด กรอบการดำเนินงานให้แก่องค์กรเพื่อให้สามารถบริหารความไม่แน่นอน ความเสี่ยง และ โอกาส ของธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติรัตน์ ณ ระนอง, 2547)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 ได้วางหลักไว้ว่า เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหาร ราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ การใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประ โยชน์สุขของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติที่ดี เป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ ประคบกับพระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจะต้องจัดให้มี การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระเบียบ

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง และการติดตามประเมินผล ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องนำหลักบริหารความเสี่ยงดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงานและจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่ได้นำการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในมาใช้เป็นเครื่องมือและกลไกของผู้บริหารในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยได้มีประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง นโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในองค์กรของสำนักงานศาลยุติธรรม ลงวันที่ 30 เมษายน 2561 เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมนำการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในมาใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันความเสี่ยงและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) เป็นความเสี่ยงหรือปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจโดยรวมตามแผนยุทธศาสตร์และนโยบายประธานศาลฎีกา หรือเป็นการกำหนดกลยุทธ์หรือปัจจัยที่จะส่งผลทำให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์และนโยบายประธานศาลฎีกาได้ 2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : O) เป็นความเสี่ยงหรือปัญหาอันเนื่องมาจากกระบวนการภายใน กระบวนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้บุคลากร ความเพียงพอของข้อมูลที่ส่งผลกระทบทำให้การปฏิบัติงานหรือการดำเนินโครงการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและหรือประสิทธิผล 3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F) เป็นความเสี่ยงอันเนื่องมาจากกระบวนการบริหารงบประมาณและการเงิน จนส่งผลต่อการบริหารงบประมาณและการเงินของศาลยุติธรรม 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk : C) เป็นความเสี่ยงอันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ต้องใช้ดุลพินิจหรือการตีความ รวมทั้งการทำนิติกรรมสัญญาและการร่างสัญญาไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน จนส่งผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ไม่ถูกต้อง หรือ

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้ข้าราชการสาขายุติธรรมและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของหน่วยงานภายใต้การตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เป็นหน่วยงานธุรการซึ่งสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ตามประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนด อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีการแบ่งงานภายในของสำนัก อำนวยการประจำศาลฎีกา ออกเป็น 14 ส่วนงาน ได้แก่ ส่วนช่วยอำนวยการ ส่วนคลัง ส่วนพัสดุ ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์วิชาการงานคดี ส่วนบริหารจัดการคดี ส่วนคำสั่งคำ ร้อง ส่วนคำพิพากษา ส่วนนิติการและงานประชุม ส่วนแผนกคดีพิเศษและยกร่างคำพิพากษา ส่วนสนับสนุนงานเลขานุการศาลฎีกา แผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล และส่วนเจ้าพนักงานคดี โดยสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีหน้าที่ เกี่ยวกับงานธุรการของศาลฎีกา ซึ่งจะต้องนำการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในตาม นโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการป้องกันความเสียหายที่อาจ เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในอนาคตได้

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำ ศาลฎีกา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกลยุทธ์ 2. ด้านการดำเนินงาน 3. ด้านการเงิน 4. ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ เพื่อนำมาข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3. ขอบเขตการศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยนำข้อมูลมาจากการศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร วารสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ข้อกฎหมาย และประกาศที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานศาลยุติธรรม และสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และการสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์

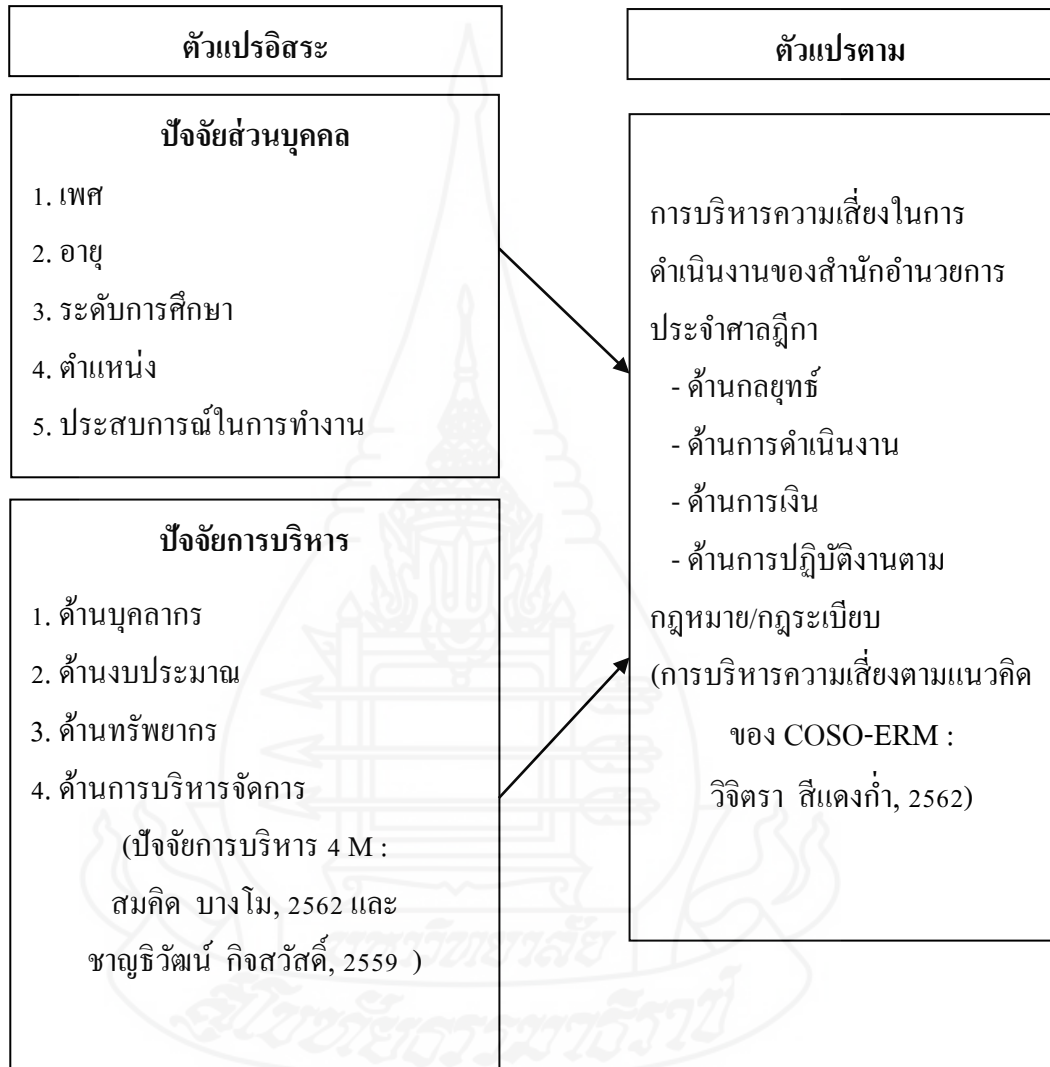
3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพื้นที่ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เท่านั้น

3.3 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 – เดือนเมษายน 2565 รวมระยะเวลา 6 เดือน

4. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. นิชยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหายทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กร และเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ

5.2 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การกำหนดนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการ เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรขององค์กรนำไปปฏิบัติในการกำหนดกลยุทธ์และปฏิบัติงานบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

5.3 การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในภาพรวม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

5.4 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์หรือปัจจัยที่ส่งผลให้สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการได้

5.5 ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน หมายถึง การจัดทำโครงสร้าง ระบบงานภายใน กระบวนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานโครงการของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดประสิทธิผล

5.6 ความเสี่ยงด้านการเงิน หมายถึง การจัดทำกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารงบประมาณและการเงินไม่เป็นไปตามแผน หรือการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณและการเงินของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.7 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ หมายถึง กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง แนวทางปฏิบัติงานหรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน หรือไม่ครอบคลุม จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

5.8 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

5.9 ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) ทรัพยากร (Material) และการบริหารจัดการ (Management)

5.9.1 ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.9.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.9.3 ปัจจัยด้านทรัพยากร (Material) หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการทำงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.9.4 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.10 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลฎีกา ประกอบด้วยส่วนงานภายใน 14 ส่วน ได้แก่ ส่วนช่วยอำนวยการ ส่วนคลัง ส่วนพัสดุ ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์วิชาการงานคดี ส่วนบริหารจัดการงานคดี ส่วนคำสั่ง คำร้อง ส่วนคำพิพากษา ส่วนนิติการและงานประชุม ส่วนแผนกคดีพิเศษและยกร่างคำพิพากษา ส่วนสนับสนุนงานเลขานุการศาลฎีกา แผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล และส่วนเจ้าพนักงานคดี

5.11 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และหัวหน้าส่วนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

5.12 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

6.1 ได้ทราบระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

6.2 ได้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

6.3 ได้ทราบปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

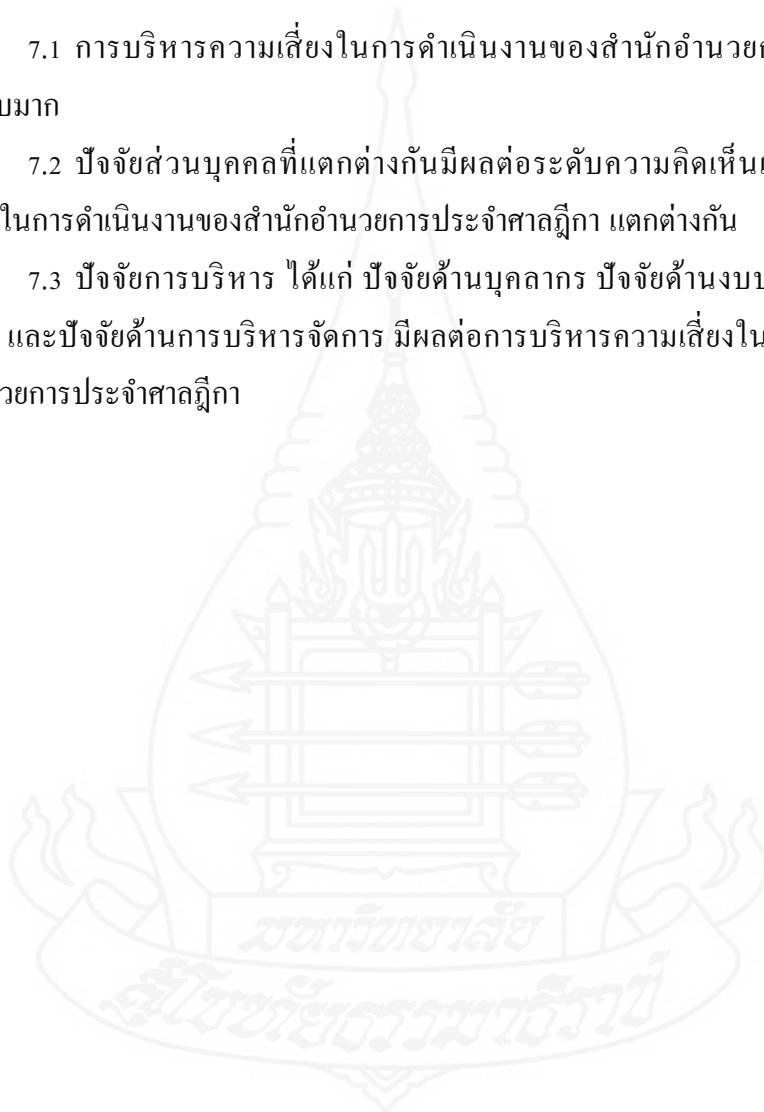
6.4 ได้ทราบแนวทางการพัฒนาและการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

7. สมมติฐานการศึกษา

7.1 การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อยู่ในระดับมาก

7.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

7.3 ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ผู้ศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง
4. แนวคิดเกี่ยวกับสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

องค์การถือเป็นหน่วยทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการผลิตสินค้าหรือบริการตามที่สังคมต้องการ เมื่อสังคมมีการขยายตัวจนทำให้มีขนาดใหญ่ขึ้น สังคมก็จะสร้างองค์การขึ้นมาเป็นจำนวนมากเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายมากขึ้นตามไปด้วย สังคมจึงประกอบไปด้วยองค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การ ซึ่งการจัดโครงสร้างขององค์การจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานออกเป็นแผนกหรือหน่วยย่อยต่าง ๆ การประสานงาน การตัดสินใจ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ดังนั้น การศึกษาทฤษฎีองค์การจึงเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงโครงสร้าง หน้าที่ และการจัดองค์การเพื่อนำไปเป็นหลักในการนำไปปฏิบัติในองค์การ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การได้มีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1800 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยังมีการนำมาใช้ในการบริหารองค์การจนถึงปัจจุบัน ซึ่งทฤษฎีองค์การนิยมแบ่งออกเป็น 3 สมัย คือ ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Theory of Organization) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization) และทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

1.1 ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม ให้ความสำคัญกับรูปแบบ โครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในของหน่วยงานย่อยในองค์การ เป้าหมาย บทบาท และอำนาจ เป็นการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์กับการจัดองค์การ เช่น ทฤษฎีองค์การของเฮนรี ฟาโย ที่ได้เสนอหลักการจัดองค์การ 5 ประการ หรือที่เรียกว่า OSCAR ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) อำนาจหน้าที่ (Authority) และ 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และทฤษฎีองค์การของแมกซ์ เวเบอร์ ที่เสนอทฤษฎีระบบราชการ โดยมีหลักการจัดองค์การประกอบด้วย 1) การแบ่งงานตามความชำนาญ 2) การจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น 3) การปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และ 4) การจัดทำบันทึกเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1.2 ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม โดยเป็นการนำทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์มาประยุกต์กับการจัดองค์การ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญที่ประกอบด้วย บุคคล (Individual) กลุ่มงาน (Work Group) การบริหารงานโดยการมีส่วนร่วม (Participation Management) และขวัญกำลังใจ (Morale) เช่น ทฤษฎีสมดุลเชื่อมโยงของเรสซิส ไลเคิร์ต ซึ่งเป็นการจัดรูปองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ โดยเห็นว่า 1) การทำงานเป็นกลุ่มทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) การทำงานเป็นกลุ่มนำไปได้ในทุกระดับขององค์การ และ 3) การวางแผนและการแก้ปัญหาเป็นเรื่องของกลุ่มซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญที่ต้องยึดถือ ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์การจะต้องเป็นการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเป็นกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย และเชื่อมโยงระหว่างกันทั่วทั้งองค์การ ฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างกลุ่มงาน ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหนึ่งจะเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอีกกลุ่มหนึ่งที่อยู่สูงขึ้นไป และเป็นเช่นนี้ตลอดทั้งองค์การ

1.3 ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน เป็นการพัฒนาจากแนวความคิดของทฤษฎีสมัยดั้งเดิมและทฤษฎีสมัยใหม่ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา โดยนำแนวความคิดของทฤษฎีในสาขาวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์หรือผสมผสานกัน ได้แก่ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ เป็นต้น เช่น ทฤษฎีองค์การของบาร์นาร์ด ที่เห็นว่า องค์การเป็นระบบของสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ระบบหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้การตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งบาร์นาร์ดได้พิจารณาว่าแต่ละบุคคล ผู้ขาย ลูกค้า และองค์การ เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม ซึ่งแนวความคิดนี้สามารถนำไปใช้ได้กับองค์การที่เป็นทางการและองค์การ

ที่ไม่เป็นทางการ และทฤษฎีองค์การของวินเนอร์ ที่เห็นว่า องค์การเป็นระบบที่ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลย้อนกลับ และ 5) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันเน้นการบริหารตามวัตถุประสงค์โดยมุ่งเน้นที่ระบบและผลผลิตขององค์การเป็นหลัก เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การคงอยู่ต่อไป

1.4 ความหมายขององค์การ

ราพรธน์ พวงพุ่ม (2555) กล่าวว่า องค์การคือกลุ่มสังคมซึ่งมีการประสานกันอย่างมีจิตสำนึกโดยมีขอบเขตที่แน่ชัด และทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลิตภัณฑ์ขององค์การ โดยมีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบและทุกคนในองค์การตระหนักถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ และประการสุดท้ายคือ จะต้องมีบุคคลที่มาร่วมตัวเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุธีรา แก้วพิจิตร (2558) กล่าวว่า องค์การคือสถานที่ที่บุคคลซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดำเนินกิจกรรมหนึ่ง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการร่วมกัน ซึ่งในองค์การนั้น ๆ จะต้องมีการจัดรูปแบบขององค์การ ซึ่งเป็นการตัดสินใจเพื่อแบ่งงานกันทำ และการจัดสรรทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

พิพัฒน์ ไทอารีย์ (2559) กล่าวว่า องค์การหมายถึงการรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้ กิจกรรมที่องค์การดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการได้เอง

ประคอง วีระศักดิ์ (2558) กล่าวว่า องค์การเป็นกระบวนการที่ทำให้ภารกิจที่ซับซ้อนให้เป็นระบบโดยการจัดระเบียบการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้ทุกส่วนขององค์การดำเนินไปสู่จุดประสงค์ขององค์การที่วางไว้ และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การด้วย

Lewis (1987, p. 11 อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555) กล่าวว่า องค์การคือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน ณ สถานที่แห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ร่วมกัน มีระเบียบแบบแผนในการอยู่ร่วมกัน และมีการแบ่งงานกันทำตามความรับผิดชอบเพื่อให้งานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า องค์การคือกลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายขององค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน ณ สถานที่แห่งหนึ่ง ที่มีการกำหนด โครงสร้างและรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ในการร่วมกันทำกิจกรรมตามหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดไว้

1.5 ประเภทขององค์การ

องค์การแบ่งออกเป็น 3 ประเภท โดยยึดหลักการ ดังนี้

1. ประเภทขององค์การ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1 องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ของสมาชิกโดยตรง ได้แก่ สมาคมวิชาชีพ สโมสร พรรคการเมือง และสหกรณ์ เป็นต้น

1.2 องค์การทางธุรกิจ เป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม และธนาคาร เป็นต้น

1.3 องค์การเพื่อบริการ เป็นองค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณชนทั่วไป ได้แก่ สมาคมเพื่อการสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ โรงเรียน และโรงพยาบาล เป็นต้น

1.4 องค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ที่ส่วนรวมของประชาชน ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม กองทหาร และสถานีตำรวจ เป็นต้น

2. ประเภทขององค์การ โดยยึดโครงสร้างเป็นหลัก มี 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 องค์การแบบเป็นทางการ (Formal Organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระเบียบ มีกฎหมายรองรับในการจัดตั้งองค์การ ได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัท มูลนิธิ โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น

2.2 องค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์เป็นลักษณะส่วนตัว มีการรวมตัวกัน โดยไม่ได้มีการจัดระเบียบหรือการจัดโครงสร้างภายใน และอาจมีการเลิกสั้มองค์การได้ง่าย ได้แก่ ชมรมหรือกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น

3. ประเภทขององค์การ โดยยึดการกำเนิด แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 องค์การแบบปฐม (Primary Organization) เป็นองค์การที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สมาชิกมีความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่กำเนิด มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัวและด้วยความสมัครใจ มุ่งผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่าระเบียบข้อบังคับที่กำหนด องค์การประเภทนี้ ได้แก่ ครอบครัว หมู่บ้าน หรือศาสนา เป็นต้น

3.2 องค์กรแบบมัธยม (Secondary Organization) เป็นองค์กรที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น โดยสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการตามข้อผูกพันที่ได้กำหนดขึ้นในองค์กร สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะเป็นแบบส่วนตัว การจัดตั้งองค์กรแบบนี้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์กร ไปพร้อมกัน องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ สโมสร โรงเรียน โรงพยาบาล สมาคม บริษัท ห้างหุ้นส่วน และหน่วยงานราชการต่าง ๆ เป็นต้น

1.6 วัตถุประสงค์ขององค์กร

1. เพื่อสร้างคุณค่าที่สังคมปรารถนา องค์กรที่ทางราชการจัดตั้งขึ้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน สร้างสรรค์ความอยู่ดีกินดีให้แก่ประชาชน ตลอดจนคุ้มครองความปลอดภัยต่าง ๆ และพัฒนาประเทศ ส่วนองค์กรธุรกิจจะมีวัตถุประสงค์หลักในการมุ่งแสวงหาผลกำไรเป็นหลัก แต่ทั้งนี้ องค์กรธุรกิจจะต้องให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม และให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกและสังคมอีกด้วย

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร สมาชิกในองค์กรแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งองค์กรจะดำรงอยู่ได้ และมีความเจริญรุ่งเรือง ก็จะต้องให้ผลตอบแทนแก่สมาชิกอย่างสมเหตุสมผลเป็นที่น่าพึงพอใจ

3. เพื่อความดำรงอยู่และความเจริญขององค์กร ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

1.7 หลักการจัดองค์กร

การจัดองค์กรเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรตามโครงสร้างขององค์กร โดยมีหลักการจัดองค์กรที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดหน้าที่การงาน เป็นการกำหนดภารกิจและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมถึงเป้าหมาย ลักษณะ และขนาดขององค์กรอีกด้วย

2. การแบ่งงาน เป็นการแยกงานหรือรวมหน้าที่งานตามลักษณะเฉพาะของงาน แล้วตั้งเป็นหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบ

3. หน่วยงานสำคัญขององค์กร เป็นการแบ่งหน่วยงานย่อยภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) หน่วยงานหลัก เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยตรง 2) หน่วยงานที่ปรึกษา เป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ หรือคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่ง

จะช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานหลักเป็นไปด้วยความราบรื่น 3) หน่วยงานอนุกร เป็นหน่วยงานด้านธุรการ และด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา

4. สายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจการบังคับบัญชา เป็นการตัดสินใจหรือการสั่งการซึ่งมี 2 ลักษณะคือการรวมอำนาจ โดยการตัดสินใจในการดำเนินการใด ๆ จะอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพียงจุดเดียว และการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจโดยให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจดำเนินการตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้ทันที เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ช่วงการควบคุม เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่ต้องควบคุมดูแลรับผิดชอบ ทั้งนี้ ช่วงของการควบคุมจะมีความสัมพันธ์กับสายการบังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา การได้รับการฝึกฝนอบรมของพนักงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

7. เอกภาพในการบังคับบัญชา เป็นอำนาจการควบคุมบังคับบัญชาที่จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยหน่วยงานต่างๆจะต้องระบุให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบงานใดในขอบเขตเพียงใด

8. แผนภูมิองค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจในโครงสร้างขององค์กร อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงสายบังคับบัญชาในองค์กรนั้น ๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

8.1 แผนภูมิโครงสร้างหลัก เป็นแผนภูมิที่แสดงการจัดโครงสร้างทั้งหมดขององค์กร ทำให้ทราบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เนื่องจากจะเป็นการแสดงหน่วยงานย่อยทั้งหมดและไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

8.2 แผนภูมิแสดงตัวบุคคล เป็นแผนภูมิที่แสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อย โดยจะระบุชื่อบุคคลและตำแหน่ง หรืออาจติดรูปไว้ด้วย

8.3 แผนภูมิแสดงหน้าที่การงาน เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อย โดยจะระบุหน้าที่โดยย่อของแต่ละตำแหน่งไว้ด้วย

1.8 ขั้นตอนการจัดองค์กร

การจัดองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดรายละเอียดของงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นเบื้องต้นในการจัดองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. การแบ่งงานและหน้าที่ให้แต่ละคนในองค์การรับผิดชอบตามความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสม

3. การประสานงาน เป็นการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึงช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) ซึ่งมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” หมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ นั่นคือ รัฐมนตรี ความหมายเดิมของคำว่า Administer จะหมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหาผลกำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profitis) โดยผลประโยชน์ที่ตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือผลพลอยได้ (By Product) ดังนั้น จึงมีความแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะ (Public Service) แก่ประชาชน

ปัจจุบันการบริหารภาครัฐ หรือการบริหารจัดการ (Management Administration) จะมีความเกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น โดยได้มีการนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดพิธีการที่ไม่มีความจำเป็น รวมถึงการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด บางโม (2562) ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อกล่าวถึงคำว่าการบริหาร ส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ ซึ่งคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย และอีกคำศัพท์หนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ แต่ทั้งนี้ คำว่า การบริหาร กับ คำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ และมีความหมายเหมือนกัน

2.1 ความหมายของการบริหาร

มัลลิกา ต้นสอน (2554) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

นัยนา ตรงบรรทัด (2557) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คุณาวุฒิ คำลือสาย (2555) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการกิจกรรมร่วมกันในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เช่น วิชาการความรู้ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ และมีทรัพยากรด้านบุคคลเป็นหลัก ซึ่งการทำงานร่วมกันนี้เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่คิดร่วมกัน โดยมีผู้บริหาร/ผู้นำ ในการใช้ทั้งศาสตร์ (มีขั้นตอน มีระบบ วางแผน คิด ปฏิบัติ ตรวจสอบ) และศิลป์ (การบริหารต้องมี การยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนภายใต้ “หลักการ”) บริหารองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พิทยา บวรวัฒนา (2556) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอา กฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อรรณณ ลีลาเกียรติวิณิช (2560) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารขั้นพื้นฐานของการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยผสมผสานบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารเข้าด้วยกัน

ปีเตอร์ ดรึคเกอร์ (Peter Drucker อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2562) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การจัดการคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันผู้อื่น

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า การจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่า การจัดการมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การจัดการเป็นศิลปะในการใช้คนทำงาน ที่ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของการบริหาร หมายถึง ศิลปะและกระบวนการในการดำเนินงานร่วมกัน โดยการใช้เครื่องมือที่เป็นปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารที่ประกอบด้วยบุคคล งบประมาณ ทรัพยากร และการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ปัจจัยทางการบริหาร

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า ในด้านการจัดการหรือการบริการกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัย

สำคัญของการจัดการ มีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนาม 4M อีกทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการก็ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1. คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
3. วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้ง

อาคารสถานที่ด้วย

4. ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึงความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ชาลวชิวัฒน์ กิจสวัสดิ์ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยการบริหาร ได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4M,s โดยนำปัจจัยเหล่านี้มาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมือง ส่งผลให้วิวัฒนาการในด้านวิชาการเกี่ยวกับการบริหารมีเพิ่มขึ้น อีกทั้ง ด้านการบริหารธุรกิจก็มีการขยายปัจจัยการบริหารเพิ่มขึ้น จึงมีการประยุกต์ใช้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตตามความจำเป็นและความต้องการในการใช้ทรัพยากรการบริหารของแต่ละองค์กร จากที่ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ หรือ 4M ได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นจาก 4M ไปจนถึง 11M ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) อ้างถึงใน เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร, 2559) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหาร คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายในองค์กร โดยใช้ 11 M ดังต่อไปนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การวางแผนกำลังคน การแสวงหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาและจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การบริหารงบประมาณ (Money) หมายถึง การจัดให้มีงบประมาณ การควบคุม การตรวจสอบด้านการเงิน การพัฒนาระบบบัญชี การเสนอความต้องการ การจัดหางบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการบันทึกและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ

3. การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหาร กระบวนการปฏิบัติขององค์กร คือ การวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคล การประสานงานภายในองค์กร การรายงาน และการประเมินภายในหน่วยงาน

4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การประมาณการและเสนอความต้องการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเก็บรักษา การแจกจ่ายและการใช้วัสดุอุปกรณ์ และการจำหน่ายจากบัญชี

5. การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การนำหลักธรรมในการบริหาร การมีจิตสำนึกดีงามในการปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงาน การวางตนที่เหมาะสม

6. การให้บริการประชาชน (Market) หมายถึง ให้ประชาชนมาเลือกรับบริการ การจัดการต้อนรับในการให้บริการ การบริการที่ประทับใจ และการบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ

7. การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) หมายถึง การกำหนดความต้องการข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น การรวบรวมข่าวสาร การดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสารที่ได้มาด้วยการประเมินค่าและตีความ การกระจายการใช้ข่าวสารให้ทันสมัยและทันเวลาที่ต้องการใช้

8. วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) หมายถึง การเตรียมข้อมูลและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่ทันสมัย

9. การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) หมายถึง มีแผนการใช้เวลาอย่างรัดกุมและชัดเจน การกำกับเวลาที่ทันสมัยในการติดตามแผนงานที่ได้วางไว้

10. การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อประชาชน เช่น ประสานด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประสานการเงินและวัสดุอุปกรณ์ และประสานความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น

11. การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) หมายถึง มีระบบการติดตามงานระหว่างปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลที่เป็นจริงและทันสมัยประกอบตัวชี้วัดที่ชัดเจนให้ผลเที่ยงตรง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร เป็นการวิเคราะห์ถึงหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารเพื่อยึดเป็นหลักสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเรื่องกระบวนการบริหารไว้ดังนี้

2.3.1 แนวคิดการบริหารของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้เสนอกระบวนการบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ หรือที่เรียกว่า POCCC ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผน ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลในปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนทางการปฏิบัติงานไว้

O = Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย และกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมเพื่อให้การทำงานบรรลุความสำเร็จ

C = Commanding หมายถึง การสั่งการบังคับบัญชา เป็นการสั่งให้คนทำงานต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

C = Coordinating หมายถึง การประสานงาน เป็นการจกระเบียบการทำงานในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในองค์การให้เป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ขัดแย้งกัน

C = Controlling หมายถึง การควบคุม เป็นการกำกับดูแล ควบคุมผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ เฮนรี ฟาโยล ได้กำหนดหลักในการบริหาร 14 ประการ สำหรับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ดังนี้

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยความชำนาญจะเกิดจากการมอบหมายงานให้พนักงานทำ ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะพัฒนาเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority) เป็นอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการของผู้บริหาร นอกจากนี้ต้องมีความรับผิดชอบทั้งของผู้สั่งการและผู้รับคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ และผลของการปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วย

3) ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์กำหนดไว้ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การ และพนักงานทุกคนจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

4) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) เป็นการสั่งการโดยคน ๆ เดียว ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะต้องรับฟังคำสั่งการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพียงคนเดียว และการรายงานผลก็จะต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชานั้นเท่านั้น

5) เอกภาพทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) คือ การทำงานของทุกคนในองค์การมีทิศทางหรือเป้าหมายเดียวกันเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน

6) ผลประโยชน์ส่วนตัวต้องมาทีหลัง (Subordination of Individual Interest) ในการทำงานโดยผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว

7) ค่าตอบแทนการทำงาน (Remuneration) เป็นการจ่ายตอบแทนในการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่พนักงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปของการยกย่องเชิดชู การให้ของรางวัล หรือผลประโยชน์ และการฝึกอบรม ก็ถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานด้วยเช่นกัน

8) สมดุลของการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization) เป็นการพิจารณาความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจที่ขึ้นอยู่กับกิจกรรมและขนาดของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ การรวมอำนาจจะใช้ได้ผลดีกับองค์กรขนาดเล็ก เนื่องจากการควบคุมทั่วถึงกว่าองค์กรขนาดใหญ่ที่จะต้องใช้การกระจายอำนาจเพื่อให้สามารถประสานงานกันได้

9) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ภายใต้อาคารสร้างของแต่ละองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดลงมาถึงระดับต่ำสุด

10) ความพร้อมและความเป็นระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบในสถานที่ทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การจัดวางสิ่งของอุปกรณ์ในการทำงานให้เป็นระเบียบ มีความเหมาะสมและปลอดภัย และการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติ

11) ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารควรมีทั้งความยุติธรรมและความโอบอ้อมอารีต่อพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และเกิดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน

12) เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในการรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานของพนักงานให้เกิดความรู้สึกรักงานที่ทำ มีความมั่นคงเพื่อลดอัตราการเลิกจ้าง

13) เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน

14) ความเข้าใจและไว้วางใจ (Esprit De corps) ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานแต่ละคนมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างบุคคลและทีมงาน มีการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

2.3.2 แนวคิดการบริหารของลูเทอร์ กุลิก และ ลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick)

ลูเทอร์ กุลิก และ ลินดอลล์ เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้เสนอกระบวนการบริหารที่ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร 7 ประการ หรือที่เรียกว่า POSDCoRB ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน เป็นการจัดวางแผนในการปฏิบัติงานหรือจัดวางโครงการไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และมีขั้นตอนอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

O = Organizing หมายถึง การจัดหน่วยงาน เป็นการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน ส่วนงานและสายงานในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลในด้านการจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นสภาพการทำงาน

D = Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน เป็นการประสานงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R = Reporting หมายถึง การรายงาน เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของงานดำเนินงาน

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ เป็นการบริหารเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงินของหน่วยงาน

2.3.3 แนวคิดการบริหารแบบ PDCA (deming cycle)

วอร์นักร์ ฎุ้เจริณู (2541 อ้างถึงใน พิมพ์พร จารูจิตร, 2559) กล่าวว่ำ การบริหารงานตามระบบวงจรคุณภาพประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งมีการพัฒนางจอย่างต่อเนื่อง เรียกว่ำ PDCA แต่ละขั้นตอนมีการปฏิบัติดังนี้

- 1) การวางแผน (plan) คือ การวางแผนงานจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น
- 2) การปฏิบัติ (do) คือ การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนงานที่ได้เขียนไว้ว่าเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง
- 3) การตรวจสอบ (check) คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใด
- 4) การปรับปรุงแก้ไข (action) คือ การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหาหรือถ้าไม่มี ปัญหาใด ๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

เมื่อได้วางแผนงาน (P) นำไปปฏิบัติ (D) ระหว่างการปฏิบัติก็ดำเนินการตรวจสอบ (C) พบปัญหาที่ทำการแก้ไขหรือปรับปรุง (A) การปรับปรุงก็เริ่มจากการวางแผนก่อนวนไปได้เรื่อย ๆ จึงเรียกว่ำวงจร PDCA ซึ่งแนวคิดคุณภาพนี้วอด้ทเตอร์ชีวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ เอควาร์ด์เดมมิง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ทำให้นิยมเรียกว่ำวัฏจักรนี้ในอีกชื่อหนึ่งว่ำ “วัฏจักรเดมมิง” (deming cycle)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

3.1 ความหมายของความเสี่ยง

พิศมัย ชลภักตร์ (2554) กล่าวว่ำ ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ถ้าหากเกิดขึ้นแล้วและเกิดผลกระทบจะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้

จารุณี พงศ์เพชร (2556) กล่าวว่ำ ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สิทธิชัย ยาแก้ว (2560) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง ภาวะหรือสถานการณ์ที่มีอุปสรรคหรือการสูญเสียโอกาส ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำนักงานศาลยุติธรรม (2562) ได้ให้ความหมายของความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบในเชิงลบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

วิจิตรา สีแดงกำ (2562) กล่าวว่า ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหายหรือล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของความเสี่ยง หมายถึง โอกาสหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบต่อการทำงานทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการบริหารจัดการ โดยความเสี่ยงจะถูกวัดด้วยผลกระทบที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิดขึ้นของเหตุการณ์

3.2 ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

กอบศักดิ์ ภูตระกูล (2545, อ้างถึงใน จารุณี พงศ์เพชร, 2556) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับผลที่ดีและลดโอกาสที่เราจะได้รับความเสียหายที่ไม่ดี โดยการควบคุมสาเหตุความเสี่ยงในส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน และการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบจากความผันผวนของปัจจัยภายนอกที่เราควบคุมไม่ได้

พิศมัย ชลภักตร์ (2554) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบและได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อลดหรือป้องกันความผิดพลาดหรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการขาดเงินหรืออันตรายต่อบุคคลและองค์กร

รำพรรณ พวงพุ่ม (2555) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการสร้างการรับรู้และความพยายามที่จะลดหรือจำกัดความเสี่ยงของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบก่อให้เกิดความเสียหายในด้านต่าง ๆ ต่อองค์กร บุคลากร และระบบการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และถือเป็นการบริหารเฉพาะเจาะจงและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร

วิจิตรา สีแดงกำ (2562) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือการกำหนดวิธีการจัดการที่เหมาะสมขององค์กรที่เป็นระบบ และต่อเนื่องช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความ

เสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีการประเมินผลกระทบได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบเพื่อป้องกัน หรือลดโอกาสการเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย หรือความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร

3.3 ประเภทของความเสี่ยง

จารุณี พงศ์เพชร (2556) กล่าวว่า ความเสี่ยงสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทที่สำคัญ ดังนี้

1. ความเสี่ยงที่เป็นอันตราย (Hazard) เหตุการณ์ที่หากเกิดขึ้นแล้วอาจเป็นอันตราย หรือสร้างความเสียหายแก่องค์กร เช่น กิจกรรมผลิตสินค้าอาจมีความเสี่ยงจากการขาดแคลนวัตถุดิบ เทคโนโลยีก่อสร้างล้ำสมัย คนงานไม่มีความเชี่ยวชาญ คู่แข่งเพิ่มมากขึ้น การเกิดอุบัติเหตุในโรงงาน เป็นต้น

2. ความเสี่ยงที่เป็นความไม่แน่นอน (Uncertainty) เหตุการณ์ที่ทำให้ผลที่องค์กรได้รับเหตุการณ์จริงไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ราคา คู่คู่แข่งไม่ได้ ลูกค้ายึดเวลาชำระเงินนานเกินไป เป็นต้น

3. ความเสี่ยงที่เป็นโอกาส (Opportunity) เหตุการณ์ที่ทำให้องค์กรเสียหายในการแข่งขัน การดำเนินงานและการเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้น เช่น การไม่สามารถนำสินค้าใหม่ออกสู่ตลาดในเวลาที่เหมาะสม การไม่ตัดสินใจลงทุนในธุรกิจใหม่เพื่อช่วยขยายธุรกิจ เป็นต้น

ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ โดยธุรกิจมักประสบเหตุการณ์เหล่านี้ เช่น แผนธุรกิจไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ การพลาดโอกาสทางธุรกิจ การลงทุนทางธุรกิจไม่ให้ผลตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ผลประโยชน์ของพนักงานไม่จูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานการผลิตภัณฑที่ไม่ได้คุณภาพออกจากโรงงานการละเลยกระบวนการทางธุรกิจ ที่สำคัญ ผู้จัดการไม่มีความสามารถเพียงพอในการรับผิดชอบดูแลผลิตภัณฑใหม่ เป็นต้น

ประเสริฐ อัครประดมพงศ์ ชารชุดา อมรเพชรกุล และเชียร ศรีไพจิตร (2547, อ้างถึงใน สิทธิชัย ยาแก้ว, 2560) ได้กล่าวว่า ความเสี่ยงแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ตามแหล่งกำเนิด คือ

1. ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน

1.1 ความเสี่ยงจากการดำเนินงาน (Operational Risk) เกิดจากขั้นตอน อุปกรณ์ รวมถึงบุคลากรในการปฏิบัติงาน (Human Resource Risk)

1.2 ความเสี่ยงจากการเงิน (Financial Risk) เกิดจากความไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณ การเงิน ความผิดพลาดจากการเบิกจ่าย สภาพคล่องทางการเงิน

1.3 ความเสี่ยงในด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) เกิดจากกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารงาน

2. ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก

2.1 ความเสี่ยงจากการแข่งขัน (Competitive Risk) เกิดจากสถานะการแข่งขันของบริษัทคู่แข่ง

2.2 ความเสี่ยงจากผู้ขายหรือผู้ให้บริการ (Supplier Risk) เกิดจากบริษัทคู่ค้าและผู้ส่งมอบงานให้เรา

2.3 ความเสี่ยงจากกฎ ระเบียบ (Regulatory Risk) เกิดจากกฎหมาย กฎระเบียบราชการ

2.4 ความเสี่ยงจากภาวะเศรษฐกิจและการเมือง (Economic/Political Risk) เกิดจากภาวะเศรษฐกิจและการเมือง

สิทธิชัย ยาแก้ว (2560) กล่าวว่า ความเสี่ยงในองค์กรมีหลายประเภท โดยสามารถแยกลักษณะและประเภทของความเสี่ยงออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้ คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน และความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก

อัจฉริยา อนันตพงศ์ (2550, อ้างถึงใน ราพรรณ พวงพุ่ม, 2555) ได้จำแนกประเภทของความเสี่ยงออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความเสี่ยงจากปัจจัยภายใน มี 3 ประเภท คือ

1.1 ความเสี่ยงจากการเงิน (Financial Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพทางการเงินเช่น งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม การขาดสภาพคล่องทางการเงิน

1.2 ความเสี่ยงจากการดำเนินงาน (Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากระบบการปฏิบัติงาน การบริหารการดำเนินงาน รวมถึงระบบการบริหารบุคคล (Human Resource) เช่น การวางระบบการปฏิบัติงานในการรับช่วงงานไม่มีความต่อเนื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่พอเพียงหรือไม่เหมาะสมกับการใช้งาน บุคลากรขาดความรู้/ขาดทักษะในการปฏิบัติงานและการลดจำนวนบุคลากรภายในองค์กร

1.3 ความเสี่ยงในด้านนโยบายหรือกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยง (Policy/Strategic Risk) เช่น นโยบายของผู้บริหารแต่ละส่วนงานไม่มีความสอดคล้องกัน เพราะไม่คำนึงถึงนโยบายหรือวิสัยทัศน์ในภาพรวมขององค์กรเป็นหลัก หรือนั้นกลยุทธ์เดิม

โดยไม่มีการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการให้คู่สัญญา ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร

2. ความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก มี 4 ประเภท คือ

2.1 ความเสี่ยงจากการแข่งขัน (Competitive Risk) เช่น ความเสี่ยงจากการที่มีคู่แข่งในลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันเกิดขึ้นใหม่ ความเสี่ยงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ต้องพัฒนาเพื่อแข่งขันกับเทคโนโลยีด้วย

2.2 ความเสี่ยงจากผู้ขายหรือผู้ให้บริการ (Supplier Risk) เช่น บริษัทส่งมอบสินค้า หรือบริการล่าช้ากว่ากำหนด หรือคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามสัญญา

2.3 ความเสี่ยงจากกฎ ระเบียบ (Regulatory Risk) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องต่าง ๆ

2.4 ความเสี่ยงจากภาวะเศรษฐกิจหรือการเมือง (Economic/Policy Risk) เช่น ความเสี่ยงจากการผันผวนของราคาน้ำมันทำให้ต้นทุนสินค้าเปลี่ยนแปลง ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง

จารุณี พงศ์เพชร (2556) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงออกเป็น 2 วัตถุประสงค์หลัก คือ วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงก่อนและหลังความสูญเสีย

1. วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงก่อนความสูญเสีย (Pre-loss Objectives) เป็นวัตถุประสงค์สำหรับการเตรียมการขององค์กรเพื่อวางแผนป้องกันความสูญเสียในด้าน ยุทธศาสตร์ กระบวนการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งเรื่องธรรมาภิบาล เช่น การวิเคราะห์ ความเสี่ยงขององค์กร การวิเคราะห์ต้นทุนของการจัดการความเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนในการทำ ประกันภัย ต้นทุนในการจัดจ้างผู้รับเหมาโครงการ เป็นต้น นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการบริหาร ความเสี่ยงก่อนความสูญเสียยังรวมถึงความพยายามที่จะลดความกลัวและความกังวลของผู้บริหาร และบุคลากรก่อนที่จะเกิดความสูญเสีย เพราะกลัวและความกังวลที่สูงเกินไปอาจนำไปสู่การเสีย โอกาสในการทำกำไร หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ลดลง และวัตถุประสงค์ ของการบริหารความเสี่ยงก่อนความสูญเสีย ควรจะต้องคำนึงถึงระเบียบข้อบังคับ ต่าง ๆ ในการ ดำเนินงานที่ทางองค์กรต้องปฏิบัติตาม เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อระดมทุนหารายได้ของ หน่วยงานภาครัฐ การจัดซื้อจัดจ้างที่ปรึกษา หรือผู้รับเหมาโครงการ การตั้งงบประมาณสำหรับ โครงการหรือกิจกรรม เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงหลังความสูญเสีย (Post-loss Objectives) ครอบคลุมการวางแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดจากความผิดพลาด บกพร่อง หรือความสูญเสียต่อองค์กร อันรวมถึงแผนการแก้ไขข้อผิดพลาดความสูญเสียแผนการดำเนินงาน หลังเกิดความสูญเสีย การพิจารณาถึงความมั่นคงของกระแสเงินสดหลังเกิดความสูญเสีย และ โอกาสความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมหลังเกิดความสูญเสีย ซึ่งประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงหลังความสูญเสีย คือ การวางแผนเพื่อความอยู่รอดขององค์กรเมื่อเกิดความสูญเสียขึ้น โดยต้องมีการวางแผนรองรับความสูญเสีวล่วงหน้าว่า เมื่อเกิดความสูญเสียขึ้น จะมีการดำเนินการอย่างไรให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้ แม้จะเป็นการดำเนินงานต่อไป เพียงบางส่วนก็ตาม องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์นี้มากกว่าองค์กร ภาคเอกชน เพราะการบริการของหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของ ประชาชน ความอยู่รอดของท้องถิ่น และความอยู่รอดของประเทศ

3.5 กระบวนการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดของ COSO-ERM

COSO เป็นชื่อย่อขององค์กรพิเศษของสหรัฐอเมริกา ย่อมาจาก “The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission” ที่สถาบันทางวิชาการบัญชีและการตรวจสอบของสหรัฐอเมริกา ร่วมมือกันตั้งขึ้นมาและได้พัฒนาแนวความคิดและหลักการ ควบคุมภายใน โดยจำแนกส่วนประกอบของการควบคุมที่สำคัญออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามตรวจสอบ ต่อมาได้มีการพัฒนาปรับปรุงแนวความคิดของการควบคุม ภายในจากเดิม โดยเน้นแนวคิดในเรื่องการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management) และได้กำหนดมาตรฐานแยกการบริหารความเสี่ยงออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ประกอบด้วยความเสี่ยง 4 ด้าน คือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยง ด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

มิติที่ 2 ประกอบด้วยความเสี่ยงระดับองค์กร และความเสี่ยงระดับหน่วยงานย่อย

มิติที่ 3 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุเหตุการณ์เสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมควบคุมความเสี่ยง การสื่อสารและระบบสารสนเทศ และการติดตามผล

วิจิตร สีสแดงกำ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง ตามแนวคิดของ COSO-ERM ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ครอบคลุมแนวทางการ กำหนดนโยบายการบริหารงานการดำเนินงาน และการบริหารความเสี่ยงมาบูรณาการของทั้ง 3 มิติ เข้าด้วยกัน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น จริยธรรม วิธีการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงปรัชญาและวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงและความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) เป็นส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำไปดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลตอบแทนและการเติบโต นอกจากนี้องค์กรอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนดำเนินงาน ที่นำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกอันส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือสถานะขององค์กร แหล่งที่มาของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์

1.2 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากความเสียหายอันเนื่องมาจากการกำกับดูแล ติดตามภารกิจที่ดีหรือขาดธรรมาภิบาลในองค์กรและขาดการควบคุมที่ดี โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานภายในบุคคล ระบบ หรือเหตุการณ์ภายนอก

1.3 ความเสี่ยงด้านการเงินและการรายงาน (Financial & Reporting Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน งบประมาณถูกตัดงบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดสรรไม่พอเพียง ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

1.4 ความเสี่ยงด้านการกำกับปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ (Compliance Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎระเบียบ หรือกฎหมายที่มีอยู่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) คือ ขั้นตอนแรกสำหรับกระบวนการบริหารความเสี่ยง องค์กรควรมั่นใจว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงให้หมดไปจากองค์กร หรืออยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งวัตถุประสงค์มักจะเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และควรประชาสัมพันธ์ทุกคนรับทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกัน

3. การระบุเหตุการณ์ที่เสี่ยง (Event Identification) เป็นขั้นตอนของการบริหารความเสี่ยงในการระบุเหตุการณ์ที่สามารถแฝงอยู่ในกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงาน โดยเป็นเหตุการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบทำให้งานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ที่วางไว้

4. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) คือ การประเมิน โอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อวัตถุประสงค์ขณะที่การเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในระดับต่ำหรือระดับสูง ดังนั้น องค์กรต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) คือ การวิเคราะห์ผลกระทบของความเสี่ยงที่มีต่อองค์กรและ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ โอกาสที่อาจเกิดขึ้น (Likelihood) เหตุการณ์มีโอกาสดังขึ้นมากน้อยเพียงใด และผลกระทบ (Impact) หากมีเหตุการณ์เกิดขึ้นองค์กรจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด

4.2 การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Exposure) คือ การจัดลำดับระดับความเสี่ยงมากไปน้อย เพื่อดำเนินการในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงต่อไป

การประเมินระดับความเสี่ยงสามารถทำได้ทั้งการประเมินเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยพิจารณาทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในองค์กร นอกจากนี้การประเมินระดับความเสี่ยงคร่าเนินการทั้งก่อนจัดการความเสี่ยง (Inherent Risk) และหลังจากที่มีการจัดการความเสี่ยงแล้ว (Residual Risk) ซึ่งปัจจัยที่ควรใช้ในการพิจารณาการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน การกระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการรายงาน หรือวิธีการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์กร การวัดผลการปฏิบัติงานและการติดตามผล สัญญาและพันธมิตรในปัจจุบัน ทักษะและแนวทางของผู้บริหารเกี่ยวกับความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน และพฤติกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีและที่มีอยู่ในปัจจุบัน

5. การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) ภายหลังจากการประเมินระดับความเสี่ยง ต้องกำหนดการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เหมาะสม สอดคล้องกับระดับความรุนแรงของความเสี่ยง แนวทางในการตอบสนองความเสี่ยงมี 4 แนวทาง ดังนี้

5.1 การหลีกเลี่ยง (Avoid) หรือยกเลิก (Terminate) เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้ มีผลกระทบกับองค์กร แผนงาน/โครงการ กระบวนการ กิจกรรมอย่างสูงแต่ไม่สามารถจัดการได้ด้วยวิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องพิจารณาโดยการหยุด ยกเลิกโครงการ หรือเปลี่ยนวัตถุประสงค์

5.2 การโอน (Transfer) หรือ การกระจาย (Share) ร่วมรับความเสี่ยงกับองค์กรอื่นหรือคนอื่น เป็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูงมาก คาดเดาได้ยาก ป้องกันได้ยาก เช่น การเกิดวินาศภัย หรือภัยธรรมชาติ หรือเป็นการดำเนินการในเรื่องที่ไม่มีความชำนาญ หรือต้องปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากในเวลาจำกัด จัดการโดยการทำประกันภัย

5.3 การควบคุม (Control) หรือ การลด (Reduction) เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้แต่อยู่ในวิสัยที่ควบคุมให้ลดระดับความรุนแรงลงจนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ต้องหาวิธีจัดการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเกิดจากปัจจัยภายในลดความเสี่ยงด้วยการควบคุมภายในแต่ถ้าเกิดจากปัจจัยภายนอกก็เลือกมาตรการต่าง ๆ มาใช้ตามแต่กรณี

5.4 การยอมรับ (Accept, Take) เป็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบไม่มากหรือค่าใช้จ่ายในการจัดการสูง หรือมีสาเหตุจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมไม่สามารถเลือกใช้วิธีอื่นได้โดยการขออนุมัติยอมรับความเสี่ยงและไม่ต้องกระทำการใด ๆ

6. กิจกรรมควบคุมความเสี่ยง (Control Activities) คือ นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการจัดการความเสี่ยง มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยป้องกันและบ่งชี้ให้เห็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ กิจกรรมควบคุมแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

- การควบคุมเพื่อป้องกัน (Preventive Control)
- การควบคุมเพื่อให้ตรวจพบ (Detective Control)
- การควบคุมเพื่อการชี้แนะ (Directive Control)
- การควบคุมเพื่อการแก้ไข (Corrective Control)

7. การสื่อสารและระบบสารสนเทศ (Information and Communication) การสื่อสารมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง โดยเข้าใจและมีข้อมูลความเสี่ยงขององค์กร ทางเลือกในการลดปัญหาความเสี่ยง ข้อมูลความเสี่ยงในลักษณะต่าง ๆ และทำการตัดสินใจได้ดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัดของแต่ละองค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญของแต่ละขั้นตอนในกระบวนการบริหารความเสี่ยง

8. การติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการความเสี่ยงมีคุณภาพและมีความเหมาะสม และการบริหารความเสี่ยงได้นำไปประยุกต์ใช้ในระดับขององค์กร ความเสี่ยงทั้งหมดที่มีผลกระทบสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้รับการรายงานต่อผู้บริหารที่รับผิดชอบ ซึ่งการติดตามการบริหารความเสี่ยงสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือการติดตามอย่างต่อเนื่องหรือการติดตามเป็นรายครั้ง การติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทั่วถึงและถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์กรควรมีการจัดทำรายงานความเสี่ยงเพื่อการติดตามการบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.6 ประโยชน์ของการบริหารความเสี่ยง

บริหารความเสี่ยงตามแนวคิดของ COSO ช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์ ดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2555 อ้างถึงใน ปรากฏศรี ไวยอรุณ, 2562)

1. ช่วยสร้างความมั่นใจว่ากลยุทธ์ที่กำหนด มีแผนงานที่มีวัตถุประสงค์เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร และได้รับการบริหารจัดการเพื่อเพิ่ม โอกาสความสำเร็จที่ดี ฝ่ายบริหารในยุคปัจจุบัน จะต้องเลือกกลยุทธ์เกี่ยวกับสินค้าและบริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยกำหนดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

2. ช่วยในการตัดสินใจ เลือกวิธีการจัดการตอบสนองความเสี่ยงที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้าในทุกส่วนงาน โดยบุคลากรทุกระดับในองค์กร ไม่ใช่ทำเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

3. เป็นการบริหารเชิงรุก การคาดการณ์ป้องกันที่ต้นเหตุทำให้ทราบสัญญาณเตือนล่วงหน้า ไม่ใช่การบริหารเชิงรับ คือรอให้เกิดปัญหาแล้วจึงจัดการแก้ไข ซึ่งอาจไม่ทันกาลหรือเกิดผลกระทบลุกลามเกินกว่าที่ควร

4. เป็นเครื่องมือในการบริหารสมัยใหม่ และเป็นเรื่องต้องปฏิบัติและเปิดเผยตามหลักการการกำกับดูแลที่ดี

3.7 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง

กระบวนการบริหารความเสี่ยงจะประสบความสำเร็จได้ มีปัจจัยที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้ (วิจิตร สีสแดงกำ, 2562)

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การปฏิบัติตามกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะประสบความสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับเจตนากรรมการสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร คณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ทั่วไปต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจความสำคัญและคุณค่าของการบริหารความเสี่ยงต่อองค์กร มิฉะนั้นแล้วการบริหารความเสี่ยงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การบริหารความเสี่ยงต้องเริ่มต้นจากการที่ผู้นำสูงสุดขององค์กรต้องการให้ระบบนี้เกิดขึ้น โดยกำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติรวมถึงการกำหนดให้ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการตัดสินใจและบริหารงาน

2. ความเข้าใจความหมายความเสี่ยงตรงกัน การใช้คำนิยามเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงแบบเดียวกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย กระบวนการ เพื่อใช้ในการบ่งชี้และประเมินความเสี่ยง และกำหนดวิธีการจัดการ

ความเสี่ยงที่เหมาะสม การจัดทำกรอบและนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจนจะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนเข้าใจความเสี่ยงในแนวทางเดียวกันและมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยง

3. กระบวนการบริหารความเสี่ยงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การที่องค์กรทั่วไปจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงได้นั้น รูปแบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจะต้องมีการกำหนดขึ้น และเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารในทุกระดับที่จะนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติได้อย่างทั่วทั้งองค์กร และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. มีการชี้แจงการบริหารการเปลี่ยนแปลง การนำเอากระบวนการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติจำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารความเสี่ยงให้เข้ากับทุกระดับขององค์กร แล้วต้องให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง และทราบผลกระทบที่จะเกิดกับองค์กรและบุคคลที่มาจากการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์กรประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

- กำหนดความคาดหวังที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น
- กำหนดระยะเวลาของกระบวนการเปลี่ยนแปลงและสื่อให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

- กำหนดลักษณะและระดับของความพยายามที่ต้องการ
- ดำเนินการเพื่อให้เห็นใจว่ามีการสื่อสารไปยังทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

- ระบุปัญหา อุปสรรคที่ต้องดำเนินการแก้ไขตั้งแต่เริ่มแรก

5. การสื่อสารที่มีคุณภาพเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การสื่อสารเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงและวิธีปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมากเพราะการสื่อสารจะเน้นให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับกลยุทธ์องค์กร การชี้แจงทำความเข้าใจต่อพนักงานทุกคนถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลต่อกระบวนการบริหารความเสี่ยงจะช่วยให้เกิดการยอมรับในกระบวนการและนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยง โดยการได้รับการสนับสนุนทั้งทางวาจา และในทางปฏิบัติจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องให้มั่นใจได้ว่า

- ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ถูกต้องและทันเวลา
- ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเสี่ยงตามลำดับความสำคัญ หรือตามการเปลี่ยนแปลงหรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ได้ทันท่วงที

- การติดตามแผนการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารองค์กรและจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากที่สุด

6. การวัดผลการบริหารความเสี่ยงควบคู่กับกระบวนการด้านบุคลากร การวัดความเสี่ยงในรูปแบบของผลกระทบและ โอกาสที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและดำเนินการให้กระบวนการทั้งหมดเกิดความสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและเป็นการลดความแตกต่างระหว่างความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับการวัดความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงโดยอาศัยดัชนีวัดผลการดำเนินงาน ซึ่งอาจกำหนดเป็นระดับองค์กร ฝ่ายงาน เรือของแต่ละบุคคล การใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงานนี้อาจปฏิบัติร่วมกับกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล

7. การฝึกอบรม ความรู้ ความรับผิดชอบต่อการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร ควรต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจกรอบการบริหารความเสี่ยงและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการจัดการความเสี่ยง เพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยง การฝึกอบรมในองค์กรคว้นต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้

- ความแตกต่างกันของระดับความรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยง
- ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงที่มีอยู่แล้วในองค์กร

พนักงานใหม่ทุกคนควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความเข้าใจในความรับผิดชอบต่อความเสี่ยงและกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้วยเช่นกัน

8. การติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง คือ การกำหนดวิธีที่เหมาะสมในการติดตามการบริหารความเสี่ยง การติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงควรมีการพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้

- การรายงาน และสอบทานขั้นตอนตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง
- ความชัดเจนและสม่ำเสมอของการมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นของผู้บริหาร

ระดับสูง

- บทบาทของผู้นำในการสนับสนุน และติดตามการบริหารความเสี่ยง
- การประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

3.6 แนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารความเสี่ยง

อุดม เศษโพธิ์, สุริย์พันธ์ วรพงศธร และสิริมาส หมื่นสาย (2553) ได้เสนอแนวปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย

1. การนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างเหมาะสม
2. การบริหารความเสี่ยงแบบใหม่ควรครอบคลุมถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวมและความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนเพิ่มความเสี่ยงทั้งที่เป็นความเสี่ยงหาย ความไม่แน่นอน การเสียโอกาส การสูญเปล่า ความเสียหาย ซึ่งต่างจากการบริหารความเสี่ยงแบบเดิมที่เน้นเฉพาะความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบเท่านั้น
3. การบริหารความเสี่ยงควรสอดคล้องและรวมอยู่ในกระบวนการดำเนินงานที่มีอยู่ในปัจจุบันขององค์กร ทั้งนี้ รวมถึงกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นขั้นตอนหนึ่งในการจัดทำแผนงาน การกำหนดงบประมาณ การตัดสินใจลงทุนและการบริหาร โครงการขององค์กรหรือหน่วยงาน
4. ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริม สนับสนุน และเน้นถึงความสำคัญและเน้นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง
5. การให้คำนิยามเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เป็นภาษาที่เข้าใจ และใช้ร่วมกันในองค์กร
6. การมีกระบวนการในการบ่งชี้ วิเคราะห์ จัดการ ติดตาม และรายงานความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและยึดถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรมี
7. องค์กรต้องมีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจังในการบ่งชี้และบริหารความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำการบริหารความเสี่ยงเข้าปรับใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
8. มีการสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ประเด็นความเสี่ยงที่ต้องได้รับการจัดการทันที และการปรับปรุงแผนการดำเนินงานที่จำเป็น
9. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยใช้กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่ทันสมัย ความรับผิดชอบต่อการบริหารความเสี่ยงในภาระงานของแต่ละบุคคล

10. การวัดผลความเสี่ยงควรมีทั้งในเชิงคุณภาพ เช่น ชื่อเสียง การขาดบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และเชิงปริมาณ เช่น ผลการขาดทุน มูลค่ารายได้ หรือค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบที่เกิดขึ้น

11. การจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยงในองค์กร เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือในการดำเนินการ การสนับสนุนเพื่อนำมาปฏิบัติและการพัฒนาความสามารถในการบริหารความเสี่ยงบุคลากร แต่ไม่มีหน้าที่โดยตรงในการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

12. ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรมีความควบคุมภายในที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการความเสี่ยง มีการเสนอแนะประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนา ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีบทบาทโดยตรงต่อการเป็นผู้นำในการพัฒนากรอบการบริหารความเสี่ยง

4. แนวคิดเกี่ยวกับสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม และเป็นหน่วยงานธุรการของศาลฎีกา โดยมีผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และคำสั่ง ให้ปฏิบัติราชการตามกฎหมายของเลขาธิการศาลฎีกา โดยขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา ซึ่งสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจการของศาลฎีกา
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลฎีกา
3. ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการคดี ของศาลฎีกา
4. ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีของศาลฎีกา
5. รายงานเกี่ยวกับคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของประธานศาลฎีกา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา สำนักประธานศาลฎีกา และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล
7. บริหารงานทั่วไปของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

8. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

9. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แบ่งงานภายในออกเป็น 14 ส่วนงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ส่วนช่วยอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสารบรรณทั่วไป และสารบรรณคดี บริหารงานบุคคลเบื้องต้นและงานสวัสดิการของสำนักอำนวยการ ประจำศาล ดำเนินการราชพิธีรัฐพิธีงานพิธีการ งานเลขานุการนักบริหาร ประสานความร่วมมือ ด้านการยุติธรรม ตลอดจนการประชุมเกี่ยวกับการบริหาร จัดการด้านธุรการของศาล ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณ ของสำนักอำนวยการประจำศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดอบรมสัมมนา และพัฒนาบุคลากร ของสำนักอำนวยการประจำศาล ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงระบบงานศาล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายประธานศาลฎีกา ปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนใด โดยเฉพาะ ดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ส่วนคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการเงินงบประมาณ และการเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชี ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน งบประมาณ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจเก็บรักษาเบิกจ่าย จัดทำทะเบียนคุมพัสดุ และทรัพย์สิน ตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ วิเคราะห์ประเมินคุณภาพของพัสดุบริหารสัญญา วางแผนดำเนินงาน และการจัดทำพัสดุประจำปี ดำเนินการรักษาความปลอดภัยบุคคล เอกสาร และอาคารสถานที่ ดำเนินงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้ง ดูแลระบบสาธารณูปโภค ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลรวมถึงจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศทางด้านคดีและด้านการบริหารของหน่วยงาน ให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดูแลบำรุงรักษาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของระบบงาน ระบบฐานข้อมูล

ระบบเครือข่ายระบบคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศที่มีอยู่ของหน่วยงานให้สามารถรองรับ การปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการใช้งานบน ระบบเครือข่ายที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ระบบสื่อสารทางไกลผ่านจอภาพ การให้บริการ เว็บไซต์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน บริหารจัดการระบบรักษาความปลอดภัยในการ สื่อสารข้อมูลผ่านเครือข่าย และการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายของหน่วยงาน กับหน่วยงานกับ หน่วยงานภายนอก ให้คำปรึกษาแนะนำ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในการดูแล บำรุงรักษาแก้ไข ปัญหาการใช้งาน โปรแกรมปฏิบัติงานต่างๆและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์แก่บุคลากร ของหน่วยงาน ศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน ระบบ เครือข่ายและระบบคอมพิวเตอร์เพื่อจัดทำคำของบประมาณประจำปีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ หน่วยงาน ศึกษา วิเคราะห์ออกแบบและพัฒนาโปรแกรมระบบงานคอมพิวเตอร์ และระบบ เครือข่ายของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของหน่วยงาน ดำเนินการ ประสานงานกับสำนักงานศาลยุติธรรมและปฏิบัติงานร่วมกับ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. ศูนย์วิชาการงานคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการ ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์สรุปข้อกฎหมายเอกสารทางประวัติศาสตร์ กฎหมายเพื่อจัดทำ ข้อมูลวิชาการกฎหมาย ให้คำปรึกษา แนะนำความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบและเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย ดำเนินการสืบค้นข้อมูลด้านกฎหมายและ คำพิพากษาศาลฎีกาเพื่อสนับสนุนผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดี ดำเนินการงานเอกสาร กฎหมาย จัดทำบทความวิชาการ ศึกษา ค้นคว้า ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายในประเทศและ ต่างประเทศ ดำเนินการย่อและพิมพ์ข้อกฎหมายจากคำพิพากษาศาลฎีกา ดำเนินการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลข้อกฎหมายจากคำพิพากษา ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา บำรุงรักษา และการบริการ ทรัพยากร สารสนเทศ ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมของประธานศาลฎีกา รองประธานศาลฎีกา ประธานแผนกคดีในศาลฎีกา และเลขานุการศาลฎีกา ดำเนินการประสานงานการประชาสัมพันธ์ กับสื่อมวลชนทั้งภายในและภายนอก ดำเนินการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ดำเนินการด้าน โสตทัศนูปกรณ์ ปฏิบัติงานห้องสมุด ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของ ส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

6. ส่วนบริหารจัดการคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความรวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำด้านกฎหมาย และสร้างความเข้าใจที่ดีแก่ประชาชน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประชาชนตามกฎหมาย ดำเนินการตรวจรับสำนวนความและคำคู่ความต่างๆ การตรวจสอบ จัดเก็บ และจ่ายสำนวนความ และเอกสาร ดำเนินการจัดทำสถิติและรายงานความ ดำเนินการจัดทำใบสรุปสำนวน เพื่อเสนอจ่าย ดำเนินการเกี่ยวกับการไต่ถามและประนอมข้อพิพาท ปฏิบัติงานอื่นเกี่ยวกับการไต่ถามและประนอมข้อพิพาท ดำเนินการตรวจสอบและคัดแยกสำนวน ดำเนินการยกร่างคำพิพากษากรณีที่ศาลฎีกาเห็นว่าข้อกฎหมาย หรือข้อเท็จจริงที่อุทธรณ์หรือฎีกานั้นจะไม่เป็นสาระอันควรแก่การพิจารณา ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. ส่วนคำสั่งคำร้อง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำคำสั่งคำร้องทั่วไป คำสั่งคำร้องขอปล่อยชั่วคราว การรับคำร้องอุทธรณ์คำสั่งที่ศาลอุทธรณ์หรือศาลอุทธรณ์ภาคไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. ส่วนคำพิพากษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิมพ์ร่างคำพิพากษาและพิมพ์คำพิพากษา งานรับร่าง - จ่ายร่างคำพิพากษา ดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีแสดงผลงานข้าราชการตุลาการ ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับร่างคำพิพากษาที่ส่งออก ดำเนินการเกี่ยวกับสารบบคำพิพากษา ดำเนินการเกี่ยวกับสถิติคดีและผลคดีที่ส่งออก ดำเนินการคัดแยก คำพิพากษา และสำนวนเตรียมส่งคืนศาลชั้นต้น ปฏิบัติงานธุรการคำพิพากษา ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. ส่วนนิติการและงานประชุม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อกฎหมายและย่อข้อกฎหมายให้แก่ผู้พิพากษา ปฏิบัติงานนิติกรองค์คณะ ผู้พิพากษา ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชุม ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ สนับสนุนการประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบระเบียบและข้อบังคับ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. ส่วนแผนกคดีพิเศษและยกร่างคำพิพากษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของแผนกคดีพิเศษ บริหารสำนวนคดีพิเศษ

สนับสนุน ในการจัดทำร่างคำพิพากษา ยกร่างคำพิพากษาในคดีที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชุมแผนกคดีพิเศษ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. ส่วนสนับสนุนงานเลขานุการศาลฎีกา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำนโยบาย กำหนดแนวทาง เร่งรัด ติดตาม รวบรวม และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายของประธานศาลฎีกาในศาลฎีกา ปฏิบัติงานสนับสนุนการบริหารสำนวนตามคำสั่งของประธานศาลฎีกา งานตอบข้อร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา จัดทำคำสั่งและเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานคดี รวบรวมและจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารคดี สนับสนุนข้อมูลการปฏิบัติงานแก่ผู้พิพากษา การประชุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีของศาลฎีกา ประสานความร่วมมือภายในและภายนอกเกี่ยวกับกิจการของผู้บริหารในศาลฎีกา และผู้พิพากษาในศาลฎีกา ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. แผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการ ปฏิบัติงานเลขานุการและงานประชุม ดำเนินการรับฟ้องคดีที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำเนินการรับคำคู่ความและออกหมาย ตรวจสอบเก็บรักษา และแจกจ่ายสำนวนความและเอกสารของแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ปฏิบัติงานหน้าบัลลังก์ ดำเนินการตามคำสั่งศาลของแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในศาลฎีกา ดำเนินการพิมพ์คำพิพากษา ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผนงบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13. ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยบุคคลและทรัพย์สินในบริเวณศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในบริเวณศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและคุ้มครองข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พนักงาน และลูกจ้างของศาลและสำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งกระทำการตามหน้าที่หรือเพราะเหตุที่จะกระทำหรือได้กระทำการตามหน้าที่ รวมทั้งอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของศาลและสำนักงานศาลยุติธรรม ปฏิบัติตามคำสั่งศาลในการแจ้งให้พนักงาน

ฝ่ายปกครองหรือตำรวจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ได้รับการปล่อยชั่วคราวโดยศาลแล้วหนีหรือจะหลบหนี ปฏิบัติตามคำสั่งศาลเกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการตามหมายจับ หรือเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้จัดการตามหมายจับตามคำสั่งศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจศาล ตามพระราชบัญญัติเจ้าพนักงานตำรวจศาล พ.ศ. 2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณและรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

14. ส่วนเจ้าพนักงานคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการตรวจสำนวน รายงานสรุปปัญหาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ศีกษา คั่นคว่ำ และทำความเข้าใจตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการประชุมคดี ประชุมแผนคดี และประชุมใหญ่ตามระเบียบ ในคดีที่กฎหมายกำหนดให้อื่นฟ้องต่อศาลฎีกา ตรวจคำคู่ความ คำร้อง คำแถลง สำนวนการสอบสวน สำนวนคดี รวบรวมพยานหลักฐาน ตรวจพยานหลักฐาน รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกร่างคำพิพากษาและคำสั่งคำร้อง ดำเนินการเกี่ยวกับคดีที่ศาลมีคำสั่งให้ดำเนินคดีแบบกลุ่ม หรือคดีอื่นใดที่ได้รับมอบหมาย คั่นคว่ำข้อกฎหมาย คำวินิจฉัย คำพิพากษาศาลฎีกา ข้อมูลทางวิชาการ ย่อข้อกฎหมายและทำความเข้าใจต่อศาล ปฏิบัติงานบันทึกคำพยาน ดำเนินการจัดทำสถิติและรายงานความ ดำเนินงานเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณภัทรรณ ใจมั่น (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้คงไว้ ส่วนด้านที่มีสภาพการบริหารความเสี่ยงน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการปรับปรุง ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงมาพัฒนา และปรับปรุง เช่น การสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน การจัดการประชุมชี้แจงผลการศึกษาปัญหาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารจึงควรรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้คงไว้ ส่วนด้านที่มีปัญหาการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด ได้แก่ การดำเนินการตามแผน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงมาพัฒนาและ

ปรับปรุง เช่น การสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติงานในมาตรฐานเดียวกัน การประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางพัฒนา สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร ผู้บริหารควรนำ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชรในทุกด้านมาเป็นแนวทางพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ธนัฐพงษ์ ปวงดี (2555) ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนตำบลสรอย อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสรอยได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าการปฏิบัติอยู่ระดับเป็นประจำ คือ การประเมินมาตรการการควบคุม นอกนั้นมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับบางครั้ง โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริหาร/จัดการความเสี่ยง การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบาย ตามลำดับ ด้านปัญหาในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การติดตามผล และทบทวน การประเมินความเสี่ยง การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบาย ส่วนแนวทางของผู้บริหารต่อการพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงมีดังนี้ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้ความรู้ความเข้าใจและการมอบหมายงานให้บุคคลรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในและมีการติดตามประเมินผลอยู่เป็นประจำ

จารุณี พงศ์เพชร (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความเสี่ยงของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตรัง ด้านกลยุทธ์ ที่เป็นความเสี่ยงระดับสูง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและผลสำเร็จตามตัวชี้วัดไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความเสี่ยงระบบทบทวนการทำงานเพื่อพัฒนางานไม่ต่อเนื่อง ด้านการเงิน เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก ได้แก่ งบประมาณรายจ่ายประจำปีใช้จ่ายไม่ทันในปีงบประมาณ ความเสี่ยงระดับสูง ได้แก่ แผนการใช้จ่ายเงินไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่จัดทำตามแผนการเบิกจ่ายเงินล่าช้า/ไม่เป็นไปตามแผน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นความเสี่ยงระดับปานกลาง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และ 2. แนวทางที่เสนอเพื่อบริหารความเสี่ยง ได้แก่ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และกำกับ

ติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สายฝน วงศ์สุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง การจัดการความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1.ระดับความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1.1 ระดับความเสี่ยงภาพรวมอยู่ในระดับความเสี่ยงน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.47 แสดงให้เห็นว่าความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นนั้นไม่มีความรุนแรงมากเกินไปที่จะควบคุมไม่ได้ 1.2 ระดับความเสี่ยงตามยุทธศาสตร์ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับความเสี่ยงน้อย 1.3 ระดับความเสี่ยงตามประเด็น จำนวน 14 ประเด็น ส่วนใหญ่มีระดับความเสี่ยงน้อย 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 โดยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้ 2.1 ปัจจัยเสี่ยงภายในที่มีผลต่อความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.24 2.2 ปัจจัยเสี่ยงภายนอกที่มีผลต่อความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.97 และ 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ ระดับความเสี่ยงในการจัดการด้านการเงินอยู่ในระดับมาก สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงด้านการเงินต่อระดับความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ ความเสี่ยงด้านการเงินไม่มีผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

วรรณวิภา จันทร์หอมกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเสี่ยงด้านปฏิบัติการ คือ บุคลากร ระบบการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการที่สำคัญ คือ การกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน และการฉ้อฉลในองค์กร 3) ระดับความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) การปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงควรมีการควบคุมภายในที่ดีและมีหลักธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ขวัญแก้ว จันทรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านการเงิน ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการปฏิบัติงาน 2. การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จรรยาธรรม์ อินนพคุณ และ เฉลิมพร เย็นเยือก (2563) ศึกษาเรื่อง การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าการจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านนโยบาย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน และการจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ และด้านนโยบายที่แตกต่างส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 460 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำนวน 214 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน อรรวรรณ ลีลาเกียรติวิมล, 2560) โดยกำหนดค่า ความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

E = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{460}{1+460(0.05)^2}$$

$$N = 214$$

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำนวน 14 ส่วนงาน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ส่วนงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ส่วนช่วยอำนวยการ	19	9
2. ส่วนคลัง	10	5
3. ส่วนพัสดุ	34	16
4. ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	11	5
5. ศูนย์วิชาการงานคดี	31	14
6. ส่วนบริหารจัดการคดี	56	26
7. ส่วนคำสั่งคำร้อง	31	14
8. ส่วนคำพิพากษา	60	28
9. ส่วนนิติการและงานประชุม	87	40
10. ส่วนแผนกคดีพิเศษและยกร่างคำพิพากษา	56	26
11. ส่วนสนับสนุนงานเลขานุการศาลฎีกา	29	14
12. แผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ในศาลฎีกา	28	13
13. ส่วนเจ้าพนักงานตำรวจศาล	6	3
14. ส่วนเจ้าพนักงานคดี	2	1
รวม	460	214

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่การบริหารมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ประกอบด้วยการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนด กรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างข้อคำถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - 1) รศ.ดร.วีระ เลิศสมพร
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

2) ดร.ปิยะวดี โรหิตารชุน

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

3) ดร.สุธินี ชุตินากุลทวี

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

คะแนน	+1	เมื่อข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์
คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์
คะแนน	-1	เมื่อข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์

4. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

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

โดย	IOC	=	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	=	ผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องจากการคำนวณจากสูตร ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือตัดออก

5. นำแบบสอบถามที่ผลการวิเคราะห์หามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยเลือกใช้กับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้เท่ากับ 0.971 ซึ่งมากกว่า 0.80 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ จำนวน 214 คน และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองครบตามจำนวน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้หลักการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้อง และการสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้แล้วทำการประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistecs) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และแบบสอบถามส่วนที่ 3 การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mena) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ ประจำ ศาลฎีกา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 214 คน โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัย การบริหารที่มีผล ต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	42.99
หญิง	122	57.01
รวม	214	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	6	2.80
อายุ 25 – 35 ปี	78	36.45
อายุ 36 – 45 ปี	95	44.39
อายุ 46 – 55 ปี	22	10.28
อายุ 55 ปี ขึ้นไป	13	6.07
รวม	214	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	141	65.89
ปริญญาโท	58	27.10
สูงกว่าปริญญาโท	3	1.40
อื่น ๆ	12	5.61
รวม	214	100.0
4. ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา		
ข้าราชการ	102	47.66
พนักงานราชการ	68	31.78
ลูกจ้างประจำ	8	3.74
ลูกจ้างชั่วคราว	36	16.82
รวม	214	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.21
1 – 5 ปี	84	39.25
6 – 10 ปี	45	21.03
11 – 15 ปี	45	21.03
15 ปี ขึ้นไป	31	14.49
รวม	214	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.99 และเป็น เพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.39 รองลงมาอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 อายุ 46 – 55 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 อายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 65.89 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ระดับการศึกษาอื่นๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 และระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.66 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ 11 – 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 เช่นเดียวกัน ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.49 และ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
ที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา**

ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัย การบริหาร
ที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ประกอบด้วย
ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
นำเสนอในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหาร
ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม**

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหาร
ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัย
การบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ
ประจำศาลฎีกา ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านบุคลากร	3.80	0.82	มาก	3
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.86	0.84	มาก	2
3. ปัจจัยด้านทรัพยากร	3.75	0.79	มาก	4
4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	3.92	0.99	มาก	1
ผลรวม	3.83	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อ
การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมา

คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และปัจจัยด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกเป็นรายด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านบุคลากร ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านบุคลากร

ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านบุคลากร	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน	3.80	0.91	มาก	3
2. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และตรงกับตำแหน่ง	3.69	1.00	มาก	4
3. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.85	0.96	มาก	2
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.94	มาก	1
ผลรวม	3.80	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 บุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและตรงกับตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านงบประมาณ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านงบประมาณ

ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานด้านงบประมาณ	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีความ ถูกต้องของตัวเลขงบประมาณ	3.85	0.91	มาก	2
2. ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการ ดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ	3.84	0.92	มาก	3
3. มีการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณแต่ละ กิจกรรมที่ได้รับจัดสรร	3.92	0.87	มาก	1
4. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และมีความถูกต้องตามระเบียบ	3.82	1.04	มาก	4
ผลรวม	3.86	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณแต่ละกิจกรรมที่ได้รับจัดสรร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีความถูกต้องของตัวเลขงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีความถูกต้องตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านทรัพยากร ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านทรัพยากร

ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านทรัพยากร	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม	3.74	0.94	มาก	2
2. มีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ของแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.89	มาก	3
3. มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.68	0.98	มาก	4
4. มีมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.87	0.86	มาก	1
ผลรวม	3.75	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านทรัพยากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มาตรการและแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ มีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 มีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ของแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการบริหารจัดการ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการบริหารจัดการ

ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายหรือแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.90	0.98	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.91	1.02	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	3.91	1.12	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	3.97	1.11	มาก	1
ผลรวม	3.92	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ผู้บังคับบัญชามีนโยบายหรือแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงานด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยนำเสนอในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในภาพรวม	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านกลยุทธ์	3.79	0.86	มาก	4
2. ด้านการดำเนินงาน	3.83	0.81	มาก	3
3. ด้านการเงิน	3.88	0.97	มาก	2
4. ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ	3.94	1.02	มาก	1
ผลรวม	3.86	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของ สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกเป็นรายด้าน

3.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนัก อำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
ด้านกลยุทธ์

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านกลยุทธ์	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการ โดยให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วม	3.83	0.89	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ	3.77	0.97	มาก	4
3. แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการมีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ ชัดเจน	3.78	1.06	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ให้ความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผน ปฏิบัติการให้แก่บุคลากรได้รับทราบ	3.79	0.96	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผน ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.86	มาก	3
6. หน่วยงานของท่านมีการทบทวนและปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	3.79	0.93	มาก	2
ผลรวม	3.79	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ โดยให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้แก่บุคลากรได้รับทราบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งเท่ากันกับความคิดเห็น หน่วยงานของท่านมีการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.79 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งเท่ากันกับความคิดเห็น หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

3.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน	3.94	0.99	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.99	มาก	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสม	3.71	0.99	มาก	7
การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
อยู่เสมอ				
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมทบทวนขั้นตอน การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.96	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.86	0.93	มาก	3
6. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานได้	3.76	0.87	มาก	6
7. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูล ที่สำคัญ และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ	3.96	1.02	มาก	1
ผลรวม	3.83	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญ และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่

ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 หน่วยงานของท่านมีการประชุมทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

3.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนัก อำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านการเงิน	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	3.89	0.97	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณ	3.85	0.99	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน และประจำปีงบประมาณ ภายในกำหนดระยะเวลา	3.86	1.05	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.93	1.13	มาก	1
ผลรวม	3.88	0.97	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน และประจำปีงบประมาณ ภายในกำหนดระยะเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ตามลำดับ

3.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ในการปฏิบัติงาน	3.96	1.14	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.93	0.97	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ	3.93	1.14	มาก	2
ผลรวม	3.94	1.02	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งเท่ากับกับความคิดเห็น หน่วยงานของท่านมีการควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์สมมติฐาน ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในภาพรวม

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในภาพรวม	Mean	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านกลยุทธ์	3.79	0.86	มาก	4
2. ด้านการดำเนินงาน	3.83	0.81	มาก	3
3. ด้านการเงิน	3.88	0.97	มาก	2
4. ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ	3.94	1.02	มาก	1
ผลรวม	3.86	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของ สำนัก

อำนาจการประจำศาลฎีกา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานการศึกษาเป็นรายด้าน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ย (t-test) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา จำแนกตามเพศ

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา	เพศ	n	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านกลยุทธ์	ชาย	92	3.75	0.84	-0.471	0.638
	หญิง	122	3.81	0.88		
ด้านการดำเนินงาน	ชาย	92	3.74	0.89	-1.403	0.162
	หญิง	122	3.90	0.74		
ด้านการเงิน	ชาย	92	3.92	0.96	0.439	0.661
	หญิง	122	3.86	0.99		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	เพศ	n	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ	ชาย	92	3.93	1.03	-0.145	0.885
	หญิง	122	3.95	1.02		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 จากการทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยการใช้การทดสอบทางสถิติ t-test เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามเพศ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.638 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.162 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.661 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.885 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามอายุ

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	อายุ	n	Mean	S.D
ด้านกลยุทธ์	ต่ำกว่า 25 ปี	6	4.06	0.17
	อายุ 25 – 35 ปี	78	3.92	0.74
	อายุ 36 – 45 ปี	95	3.69	0.94
	อายุ 46 – 55 ปี	22	3.73	0.90
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	13	3.68	0.99
รวม		214	3.79	0.86

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	อายุ	n	Mean	S.D
ด้านการดำเนินงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	6	4.29	0.36
	อายุ 25 – 35 ปี	78	3.94	0.75
	อายุ 36 – 45 ปี	95	3.76	0.80
	อายุ 46 – 55 ปี	22	3.66	0.97
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	13	3.79	1.02
รวม		214	3.83	0.81
ด้านการเงิน	ต่ำกว่า 25 ปี	6	4.17	0.63
	อายุ 25 – 35 ปี	78	4.13	0.81
	อายุ 36 – 45 ปี	95	3.71	1.07
	อายุ 46 – 55 ปี	22	3.70	0.99
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	13	3.79	1.03
รวม		214	3.88	0.97
ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฏระเบียบ	ต่ำกว่า 25 ปี	6	4.39	0.44
	อายุ 25 – 35 ปี	78	4.24	0.87
	อายุ 36 – 45 ปี	95	3.76	1.13
	อายุ 46 – 55 ปี	22	3.64	0.94
	อายุ 55 ปี ขึ้นไป	13	3.72	0.98
รวม		214	3.94	1.02

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับ
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ
 ประจำศาลฎีกา จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.89	4	0.72	0.98	0.42
	ภายในกลุ่ม	154.69	209	0.74		
	รวม	157.58	213			
ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.35	4	0.84	1.30	0.27
	ภายในกลุ่ม	135.05	209	0.65		
	รวม	138.39	213			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	9.06	4	2.27	2.45	0.05*
	ภายในกลุ่ม	193.27	209	0.93		
	รวม	202.33	213			
ด้านการปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	13.78	4	3.45	3.43	0.01**
	ภายในกลุ่ม	209.77	209	1.00		
	รวม	223.54	213			

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 และตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ภาพรวมด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 โดยอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.17 รองลงมาคือ อายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 อายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 อายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 และอายุ 55 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.99 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 0.98 และ ค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.42 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

2. ภาพรวมด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 โดยอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 รองลงมาคือ อายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 อายุ 55 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 อายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 และอายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 1.30 และ ค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.27 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาพรวมด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 โดยอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมา คือ อายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 อายุ 55 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 อายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.07 และอายุ อายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 2.45 และค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับ

ความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน แตกต่างกัน

4. ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 โดยอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 รองลงมาคือ อายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 อายุ 55 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.98 และอายุ อายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 3.43 และ ค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการ ดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่า Sig. = 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ สมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำ ศาลฎีกา แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และด้านการปฏิบัติตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ และ ด้านการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 4.2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ระดับการศึกษา	n	Mean	S.D
ด้านกลยุทธ์	ปริญญาตรี	141	3.79	0.83
	ปริญญาโท	58	3.79	0.99
	สูงกว่าปริญญาโท	3	3.56	0.77
	อื่น ๆ	12	3.79	0.57
รวม		214	3.79	0.86
ด้านการดำเนินงาน	ปริญญาตรี	141	3.81	0.82
	ปริญญาโท	58	3.84	0.82
	สูงกว่าปริญญาโท	3	3.81	0.87
	อื่น ๆ	12	4.05	0.65
รวม		214	3.83	0.81
ด้านการเงิน	ปริญญาตรี	141	3.87	1.01
	ปริญญาโท	58	3.91	0.93
	สูงกว่าปริญญาโท	3	3.50	1.32
	อื่น ๆ	12	4.00	0.77
รวม		214	3.88	0.97
ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ	ปริญญาตรี	141	3.95	1.10
	ปริญญาโท	58	3.92	0.90
	สูงกว่าปริญญาโท	3	3.22	0.69
	อื่น ๆ	12	4.11	0.74
รวม		214	3.94	1.02

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับ
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ
 ประจำศาลฎีกา จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	0.07	0.98
	ภายในกลุ่ม	157.41	210	0.75		
	รวม	157.58	213			
ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.21	0.32	0.81
	ภายในกลุ่ม	137.77	210	0.66		
	รวม	138.39	213			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.23	0.24	0.87
	ภายในกลุ่ม	201.64	210	0.96		
	รวม	202.33	213			
ด้านการปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	1.93	3	0.64	0.61	0.61
	ภายในกลุ่ม	221.61	210	1.06		
	รวม	223.54	213			

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

1. ภาพรวมด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับการศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 0.99 และ 0.57 ตามลำดับ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 การทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ได้ค่า F เท่ากับ 0.07 และค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์

ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.98 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน

2. ภาพรวมด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 โดยระดับการศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และ 0.87 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 0.32 และ ค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.81 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาพรวมด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 โดยระดับการศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 และระดับสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.32 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 0.24 และค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.87 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านการเงินไม่แตกต่างกัน

4. ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 โดยระดับการศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และระดับสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 0.61 และ ค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.61 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2.4 ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

H_0 : ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ตำแหน่ง	n	mean	S.D
ด้านกลยุทธ์	ข้าราชการ	102	3.71	0.98
	พนักงานราชการ	68	3.79	0.72
	ลูกจ้างประจำ	8	4.25	0.31
	ลูกจ้างชั่วคราว	36	3.88	0.79
รวม		214	3.79	0.86
ด้านการดำเนินงาน	ข้าราชการ	102	3.79	0.91
	พนักงานราชการ	68	3.82	0.59
	ลูกจ้างประจำ	8	4.21	0.44
	ลูกจ้างชั่วคราว	36	3.88	0.90
รวม		214	3.83	0.81
ด้านการเงิน	ข้าราชการ	102	3.76	1.15
	พนักงาน ราชการ	68	3.94	0.71
	ลูกจ้างประจำ	8	4.19	0.62
	ลูกจ้างชั่วคราว	36	4.03	0.92
	รวม		214	3.88
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ	ข้าราชการ	102	3.76	1.19
	พนักงาน ราชการ	68	4.03	0.78
	ลูกจ้างประจำ	8	4.33	0.71
	ลูกจ้างชั่วคราว	36	4.18	0.90
	รวม		214	3.94

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามตำแหน่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	1.16	0.33
	ภายในกลุ่ม	155.01	210	0.74		
	รวม	157.58	213			
ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.45	3	0.48	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	136.94	210	0.65		
	รวม	138.39	213			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.32	3	1.11	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	199.02	210	0.95		
	รวม	202.33	213			
ด้านการปฏิบัติงานตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	6.92	3	2.31	2.24	0.09
	ภายในกลุ่ม	216.62	210	1.03		
	รวม	223.54	213			

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 และตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา พบว่า

1. ภาพรวมด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 โดยตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 1.16 และ ค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.33 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

2. ภาพรวมด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 โดยตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 0.74 และ ค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.53 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาพรวมด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 โดยตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 1.17 และ ค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.32 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน

4. ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 โดยตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 2.24 และ ค่า df เท่ากับ 3/210 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.09 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2.5 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ประสบการณ์ ในการทำงาน	จำนวน	mean	S.D
ด้านกลยุทธ์	ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.37	0.44
	1 – 5 ปี	84	3.80	0.84
	6 – 10 ปี	45	3.77	0.92
	11 – 15 ปี	45	3.66	0.82
	15 ปี ขึ้นไป	31	3.78	0.93
	รวม		214	3.79
ด้านการดำเนินงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.43	0.39
	1 – 5 ปี	84	3.89	0.78
	6 – 10 ปี	45	3.81	0.78
	11 – 15 ปี	45	3.75	0.77
	15 ปี ขึ้นไป	31	3.65	1.00
	รวม		214	3.83
ด้านการเงิน	ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.69	0.33
	1 – 5 ปี	84	4.03	0.90
	6 – 10 ปี	45	3.74	1.07
	11 – 15 ปี	45	3.65	0.93
	15 ปี ขึ้นไป	31	3.79	1.07
	รวม		214	3.88
ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ	ต่ำกว่า 1 ปี	9	4.59	0.60
	1 – 5 ปี	84	4.12	0.92
	6 – 10 ปี	45	3.87	1.18
	11 – 15 ปี	45	3.67	1.03
	15 ปี ขึ้นไป	31	3.76	1.02
	รวม		214	3.94

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ
ประจำศาลฎีกา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.79	4	0.95	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	153.78	209	0.74		
	รวม	157.58	213			
ด้านการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.73	4	1.18	1.85	0.12
	ภายในกลุ่ม	133.66	209	0.64		
	รวม	138.39	213			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	11.24	4	2.81	3.07	0.02*
	ภายในกลุ่ม	191.10	209	0.91		
	รวม	202.33	213			
ด้านการปฏิบัติงานตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	10.93	4	2.73	2.69	0.03*
	ภายในกลุ่ม	212.61	209	1.02		
	รวม	223.54	213			

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.20 และตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1. ภาพรวมด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 โดยประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 และประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 1.29 และ ค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.28 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

2. ภาพรวมด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 โดยประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 1.85 และ ค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.12 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาด้านการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาพรวมด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 โดยประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 3.07 และ ค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. 0.02 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่าง

ที่มีประสพการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการเงิน แตกต่างกัน

4. ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 โดยประสพการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 ประสพการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 และประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า F เท่ากับ 2.69 และค่า df เท่ากับ 4/209 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig. 0.03 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ และด้านการดำเนินงาน

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ผู้ศึกษาได้ทดสอบตัวแปรตามเงินใจหรือข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.1 ตัวแปรอยู่ในระดับตัวแปรต่อเนื่อง คือ Interval scale

1.2 ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) มีค่าเท่ากับ จากค่า Residual Mean ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0

2. ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นปกติ คือมีการกระจายตัวอยู่ในแนวเส้นตรง
3. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน

3.1 ตรวจสอบความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน จากกราฟ Scatterplot มีแบบแผนการกระจายที่คงที่ (Homoscedasticity)

3.2 ตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 2 อยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ไม่มี Autocorrelation สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.969

4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity)

การตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

4.1 ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .200 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้มีค่า Tolerance น้อยที่สุด เท่ากับ 0.284

4.2 ค่า VIF ที่เหมาะสมควรมีค่าไม่เกิน 4 หรือ 5 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้มีค่า VIF สูงสุดเท่ากับ 3.518 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 4

จากการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่าอยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) (ปัทมา สุพรรณกุล, 2563)

ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t-test
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย
Adjust R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแล้ว
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์

การวิเคราะห์สมการถดถอยหรือสมการพหุคูณ ผู้ศึกษาได้นำเอาตัวแปรและกลุ่มตัวแปรมาวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยหรือสมการพหุคูณเป็นสมการที่สร้างขึ้น เพื่อทำนายหรืออธิบายค่าของตัวแปรตาม โดยอาศัยค่าของตัวแปรอิสระทั้งหลาย กับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระเหล่านั้น ซึ่งจะอยู่ในรูปสมการ ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ Y เป็นค่าประมาณของตัวแปรตาม

b_0 เป็นค่าคงที่

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ เป็นค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, 3, ..., k

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$ เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, ..., k

จากการใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อคัดเลือกสมการถดถอยที่ดีที่สุด วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยอาศัยค่าของตัวแปรอิสระทั้งหลายกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ แสดงผลการศึกษา ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

H_1 : ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ ไม่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

โดยในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้

ตัวแปรอิสระ

X_1 = ด้านบุคลากร

X_2 = ด้านงบประมาณ

X_3 = ด้านทรัพยากร

X_4 = ด้านการบริหารจัดการ

ตัวแปรตาม

Y = ระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร
ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับการบริหาร
ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ลำดับ	ตัวแปร	B	Beta	t	Sig.
	ค่าคงที่ (Constant)	0.445		4.126	0.000
1.	ด้านบุคลากร X_1	0.124	0.132	2.663	0.008
2.	ด้านงบประมาณ X_2	0.353	0.384	8.294	0.000
3.	ด้านทรัพยากร X_3	0.125	0.129	3.101	0.002
4.	ด้านการบริหารจัดการ X_4	0.290	0.377	7.900	0.000
R = 0.928 $R^2 = 0.862$ Adjusted $R^2 = 0.859$					
F = 308.901					

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) ด้านทรัพยากร (X_3) และด้านการบริหารจัดการ (X_4) มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ในการทำนายการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวมเท่ากับ 0.928 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.862 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร ด้านการบริหารจัดการ สามารถทำนายการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวม ได้ร้อยละ 86.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.859 หมายความว่า ในการทำนายการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ถ้าใช้ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร ด้านการบริหารจัดการ ในการวิเคราะห์จะสามารถทำนายปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร ด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ได้ร้อยละ 85.90 เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารทุกด้านมีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อ

ระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยที่ด้านงบประมาณ (X_2) มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา มากที่สุด (Beta = 0.384) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ (X_4) (Beta = 0.377) ด้านทรัพยากร (X_3) (Beta = 0.129) และด้านบุคลากร (X_1) (Beta = 0.132) ตามลำดับ ซึ่งจากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.445 + 0.353(X_2) + 0.290(X_4) + 0.125(X_3) + 0.124(X_1)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ผู้ศึกษาได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผล

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.99 และเป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.39 รองลงมาคือ อายุ 25 - 35 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 อายุ 46 - 55 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 อายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07 และอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 65.89 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ระดับการศึกษาอื่นๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.66 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 เช่นเดียวกัน ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.49 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ตามลำดับ

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

1.4 ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้ง 4 ตัวแปร มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ในการทำนายการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวมเท่ากับ 0.928 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.862 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร ด้านการบริหารจัดการ สามารถทำนายการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวมได้ร้อยละ 86.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ (X_2) มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา มากที่สุด (Beta = 0.384) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ (X_4) (Beta = 0.377) ด้านทรัพยากร (X_3) (Beta = 0.129) และด้านบุคลากร (X_1) (Beta = 0.132) ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

2.1 อภิปรายจากผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้านการเงิน ด้านการดำเนินงาน และด้านกลยุทธ์ ทั้งนี้ เป็นเพราะหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน โดยได้มีการกำหนดนโยบาย โครงสร้าง กระบวนการ และขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌักสุวรรณ ใจมั่น (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สภาพการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้คงไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญแก้ว จันทรัตน์ (2562) เรื่อง การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านการเงิน ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรย์ศรีศม์ อินนพคุณ และ เฉลิมพร เขือกเย็น (2563) เรื่อง การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ และด้านนโยบายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อภิปรายจากผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของ

สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน ในด้านการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา แตกต่างกัน ในด้านการเงินและด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจาก สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีอัตราการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายตามวาระโดยตลอด ทำให้มีบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีทัศนคติและประสบการณ์ในการทำงาน ที่ทำให้การมองเห็นและเข้าใจปัญหา หรือสามารถคาดการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อีกทั้ง การปฏิบัติงานด้านการเงินต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงกับตำแหน่งโดยเฉพาะ ประกอบกับได้มีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรยาธรรม์ อินนพคุณ และ เฉลิมพร เขียวเย็น (2563) เรื่อง การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 อภิปรายจากผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยการบริหารได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านงบประมาณ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ทำให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีระบบการควบคุมการเบิกจ่ายเงินที่ถูกต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาทุกระดับมีภาวะของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมแก่การบริหารงานทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การประสานงาน การสั่งการ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านทรัพยากร ทั้งนี้ เนื่องจาก สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์เพียงพอต่อการใช้งาน และมีการบำรุงรักษาครุภัณฑ์สำนักงานอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และ 4. ปัจจัยด้านบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจาก สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ อีกทั้ง ยังส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยทางการบริหารของ สมคิด บางโม (2562) และ ชาญวิวัฒน์ กิจสวัสดิ์ (2559) ที่เห็นว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของหรืออุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือที่เรียกกันว่า “ปัจจัยการบริหาร 4M” โดยในการนำปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน มาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ภายใต้กระบวนการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของลูเทอร์ กูลิค และลินคอล์น เออร์วิก ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดหาบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Reporting) หรือที่เรียกกันว่า POSDCoRB

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาในด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านการเงิน ดังนั้น สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จึงควรกำหนดคนโยบายในการบริหารความเสี่ยง โดยเน้นในด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ และด้านการเงินให้มากขึ้น

3.1.2 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรนำผลการศึกษาไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน โดยนำปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานต่อไป

3.1.3 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรกำหนดนโยบายให้การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้มีการประเมินความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และจัดทำแผนสำหรับการบริหารความเสี่ยงในปีต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.4 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จะประสบความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารจะต้องแสดงทัศนคติและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาให้เข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งสร้างทัศนคติให้เห็นว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและนโยบายของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3.1.5 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ควรมีการวัดผลการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน เพื่อชี้วัดความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเป็นประจำ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการบริหารความเสี่ยง อีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาในประเด็นใดที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.2.1 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรจัดกิจกรรมการอบรม การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้ ทักษะ และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยยึดหลักการบริหารความเสี่ยง สร้างทัศนคติและความตระหนักของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3.2.2 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดเห็นในการประเมินตนเองของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการประเมินภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการโดยภาพรวมของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3.2.3 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรมีการฝึกอบรมการเพิ่มความรู้ในการบริหารความเสี่ยง แนวทางการดำเนินการ และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการประเมินกำกับ

ดูแลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3.2.4 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรควรมีความเข้าใจในองค์ประกอบการบริหารความเสี่ยงและตระหนักรับรู้มากขึ้นว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะนำเสนอแนวคิดผ่านการวางแผนเพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.5 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรมีการจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงในการดำเนินงานทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน เพื่อการกำหนดนโยบายในการบริหาร การปฏิบัติงาน และการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานต่อไป

3.2.6 สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรจัดทำข้อกำหนด หลักการปฏิบัติ และแนวทางการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรนำไปใช้ในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และสามารถนำหลักการปฏิบัติดังกล่าวมาใช้ได้อย่างทันที่

3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาผลการบริหารความเสี่ยง หรือ ประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถกำหนดนโยบายและแผนในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ควรการศึกษา วิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยง และประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหา หรือจัดทำนโยบายเพื่อป้องกันปัญหา และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด

3.3.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หรือปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

3.3.2 ควรศึกษากระบวนการและปัญหาในการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อสภาพการณ์ในอนาคตต่อไป

3.3.3 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความเหมือนหรือความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป

3.3.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิตติรัตน์ ฌ ระนอง. (2547). *แนวทางการบริหารความเสี่ยง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพฯ ฯ :
ไฟร์ชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์.
- ขวัญแก้ว จันทรัตน์. (2562). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. (สารนิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- คุณาวุฒิ คำลือสาข. (2555). *การบริหารความเสี่ยงส่วนงาน โยธาขององค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- จารุณี พงศ์เพชร. (2557). *การบริหารความเสี่ยงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง*.
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จรรยาธรรม อินนพคุณ, และเฉลิมพร เชือกเย็น. (2563). *การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ
กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี*. (วารสารรัชต์เกล้าฯ),
14(33), 91-104.
- ชาญธิวัฒน์ กิจสวัสดิ์. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่
ประชาชน กรณีศึกษา เทศบาลเมือง ไร่จิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*.
(วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ชูรัตน์ พิมพ์เกณา. (2551). *ปัญหาการใช้ทรัพยากรการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
หนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม
- ณภัทรวรรณ ใจมัน. (2554). *แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ธนัฐพงษ์ ปวงดี. (2555). *กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนตำบลสรอย
อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

- นัยนา ตรงบรรทัด. (2557). *การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ปัทมา สุพรรณกุล. (2563). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยด้านสาธารณสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประคอง วีระศักดิ์. (2558). *การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ ฯ.
- ประกาศรี ไวยอรรถ. (2562). *การบริหารความเสี่ยงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ ฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ไทอารีย์. (2559). “ทฤษฎีองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/18X59f166eaA52195991.pdf>
- พิศมัย ชลภักดิ์. (2554). *การบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2554). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รำพรรณ พวงพุ่ม. (2555). *กระบวนการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์การเกษตรแม่พริกจำกัด อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- วิจิตรา สีแดงกำ. (2562). *การบริหารความเสี่ยงขององค์กรในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <http://journalgrad.ssr.u.ac.th/index.php/miniconference/article/view/2050>
- วรรณวิภา จันทร์หอมกุล. (2559). *การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.

- สายฝน วงศ์สุวรรณ. (2558). *การจัดการความเสี่ยงด้านการเงินของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สิทธิชัย ขาแก้ว. (2560). *การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาของสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสดมฟอร์ด, กรุงเทพฯ ฯ.
- เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร. (2557). *ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาสถาบันบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ ฯ.
- สุธีรา แก้วพิจิตร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการอาหารกลางทะเล*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ ฯ.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2562). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของสำนักงานศาลยุติธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*.
- _____. (2563). *แผนบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*.
- _____. (2560, 1 มีนาคม). *เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม*. ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม.
- _____. (2562, 28 พฤศจิกายน). *เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 11)*. ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม.
- _____. (2564, 28 มิถุนายน). *เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 16)*. ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อุดม เศษโพธิ์, สุริย์พันธ์ วรพงศธร, และสิริมาศ หมื่นสาย. (2553). *การบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ ฯ.

- อรวรรณ ลีลาเกียรติวณิช. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. (สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ ฯ.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) . กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

“การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ของ นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา” โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านผู้ให้ข้อมูล แต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้คำตอบในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และผู้ศึกษาขอขอบคุณท่านในความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

อายุ 25 – 35 ปี

อายุ 36 – 45 ปี

อายุ 46 – 55 ปี

อายุ 55 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่งในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราว

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

15 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง
ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
1	มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน					
2	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและตรงกับตำแหน่ง					
3	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
4	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านงบประมาณ						
5	การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีความถูกต้อง ของตัวเลขงบประมาณ					
6	ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการ ดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ					
7	มีการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณแต่ละกิจกรรม ที่ได้รับจัดสรร					
8	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีความถูกต้องตามระเบียบ					
ด้านทรัพยากร						
9	มีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ เพียงพอและเหมาะสม					
10	มีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และ ครุภัณฑ์ของแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ					
11	มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
12	มีมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
ด้านการบริหารจัดการ						
13	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายหรือแนวทางในการปรับปรุง การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
14	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
16	ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ
ประจำศาลฎีกา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านกลยุทธ์						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือ แผนปฏิบัติการ โดยให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วม					
2	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการ					
3	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการมีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ ชัดเจน					

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้แก่บุคลากรได้รับทราบ					
5	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง					
6	หน่วยงานของท่านมีการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน					
ด้านการดำเนินงาน						
7	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
8	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา					
9	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ					
10	หน่วยงานของท่านมีการประชุมทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
11	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น					
12	หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้					
13	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญ และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ					

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเงิน						
14	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผน การใช้จ่ายงบประมาณ					
15	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณ					
16	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน และประจำปีงบประมาณ ภายในกำหนดระยะเวลา					
17	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ						
18	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ในการปฏิบัติงาน					
19	หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
20	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การแปลผลค่า IOC จากแบบสอบถาม

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำ
ศาลฎีกา

ผู้วิจัย : นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน

ตัวแปรต้น

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนัก
อำนวยการประจำศาลฎีกา

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านบุคลากร						
1. มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและตรงกับตำแหน่ง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการเงิน						
5. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณมีความถูกต้องของตัวเลขงบประมาณ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6. ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงานหรือ โครงการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7. มีการจัดทำทะเบียนคุมเงินงบประมาณแต่ละกิจกรรมที่ได้รับจัดสรร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีความถูกต้องตามระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านทรัพยากร						
9. มีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. มีการสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ของแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. มีมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการ						
13. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
15. ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะความเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตัวแปรตาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน
ของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านกลยุทธ์						
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการโดยให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. แผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานงบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้แก่บุคลากรได้รับทราบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. หน่วยงานของท่านมีการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการดำเนินงาน						
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. หน่วยงานของท่านมีการประชุมทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
11. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญ และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการเงิน						
14. หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผน การใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน และประจำปีงบประมาณภายในกำหนดระยะเวลา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
17. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ กฎระเบียบ						
18. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งให้แก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. หน่วยงานของท่านมีการควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบความ ถูกต้องของการดำเนินงานตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 รศ.ดร.วีระ เลิศสมพร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ดร.ปิยะวัติ โรหิตารชุน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ดร.สุธินี ชุติมากุลทวี



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านบุคลากร	135.13	431.499	.388	.972
ด้านบุคลากร	134.93	422.478	.669	.971
ด้านบุคลากร	134.87	422.809	.625	.971
ด้านบุคลากร	135.13	417.982	.709	.971
ด้านงบประมาณ	135.03	419.551	.792	.970
ด้านงบประมาณ	135.00	417.172	.795	.970
ด้านงบประมาณ	134.97	416.585	.791	.970
ด้านงบประมาณ	134.83	417.247	.743	.970
ด้านทรัพยากร	135.27	430.754	.441	.972
ด้านทรัพยากร	135.70	429.941	.444	.972
ด้านทรัพยากร	135.63	426.171	.494	.972
ด้านทรัพยากร	135.83	421.730	.612	.971
ด้านการบริหารจัดการ	134.77	421.082	.828	.970
ด้านการบริหารจัดการ	135.07	417.168	.801	.970
ด้านการบริหารจัดการ	134.87	420.671	.734	.970
ด้านการบริหารจัดการ	134.87	419.982	.757	.970
ด้านกลยุทธ์	135.63	416.999	.643	.971
ด้านกลยุทธ์	135.80	415.338	.605	.971
ด้านกลยุทธ์	135.37	421.551	.655	.971
ด้านกลยุทธ์	135.60	421.076	.582	.971

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านกลยุทธ์	135.60	417.559	.708	.971
ด้านกลยุทธ์	135.67	422.023	.565	.971
ด้านการดำเนินงาน	134.87	416.051	.756	.970
ด้านการดำเนินงาน	134.53	418.602	.743	.970
ด้านการดำเนินงาน	135.03	414.240	.866	.970
ด้านการดำเนินงาน	135.33	421.954	.733	.970
ด้านการดำเนินงาน	134.63	422.033	.650	.971
ด้านการดำเนินงาน	134.77	419.357	.693	.971
ด้านการดำเนินงาน	134.60	425.352	.542	.971
ด้านการเงิน	134.87	418.878	.709	.971
ด้านการเงิน	134.77	415.220	.816	.970
ด้านการเงิน	134.77	415.978	.793	.970
ด้านการเงิน	134.70	414.631	.812	.970
ด้านการปฏิบัติงานตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	135.10	416.162	.816	.970
ด้านการปฏิบัติงานตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	135.20	419.959	.791	.970
ด้านการปฏิบัติงานตาม กฎหมาย/กฎระเบียบ	135.10	418.369	.792	.970

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๐๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิเศษชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๔๓๓-๑๒๑๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๐๐๐



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.ปิยะชาติ โรหิตาตารชุน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชัยชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๔๓๓-๑๒๑๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๐๐๐



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุธินี ชูติมากุลทวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙๙-๔๓๓-๑๒๑๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ น. ๑๑๑๐



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางอติรัตน์ ศรีคำตัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารความเสี่ยง
ในการดำเนินงานของสำนักงานอำนวยการประจำศาลฎีกา” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิเศษชัย
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมา
เพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๔๓๓-๑๒๑๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางธิดารัตน์ ศรีคำตัน
วัน เดือน ปีเกิด	9 กันยายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ

