

ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

RISK MANAGEMENT FACTORS THAT AFFECT TO OPERATIONAL EFFICIENCY OF ACCOUNTING STAFF IN BANGKOK.

สุดารัตน์ ประสงค์สุด

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 2)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบ T-Test One Way ANOVA การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเพศหญิงมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยช่วงอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 20-25 ปี และ 46-55 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าผู้ที่มียรายได้ 35,001 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้อาจมีคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความชำนาญ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวม 2 ปัจจัย คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการจัดการความเสี่ยง โดยผลรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 29 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนายเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระ ที่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากที่สุดไปตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการ เปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด พบว่าด้านการจัดการความเสี่ยงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีมากที่สุดรองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยงด้านการระบุความเสี่ยงและปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีน้อยที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานบัญชี, ในเขตกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This independent study aims to study. 1) Risk management factors that affect to operational efficiency of accounting staff in Bangkok. 2) To study the relationship, risk management that affects to operational efficiency of the accounting staff in Bangkok. Sample group used in research Accounting staff in Bangkok, 400 people. Tools used in the test using questionnaires. Data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, T-Test, One Way ANOVA test, one-way variance test, and double test by Scheffe's method and multivariate regression analysis. From this research, it was found that accounting staff in Bangkok Mostly female Whichfemales have higher levels of performance than men. Classified by age when considering each aspect Found that there were statistically significant differences at the level of 0.05 by the age range of 26-35 years have a value in terms of quantity, work performance, and speed of work, with qualifications for work more than 20-25 years of age. And 46-55 years of work efficiency in workload Quality of work and the speed of work with statistical significance at the level of 0.05. The average income per month found that those with income 35,001 or more have the average quantity of work. Quality of work and the speed of work with very effective performance. May be because of employees with high incomes often have high operational quality. The duration of the work found that the overall picture is different, which may be because the employees who have different working periods affect the performance efficiency differently depending on experience and expertise. Marital status Level of education, position, did not affect the efficiency of work performance with statistical significance at the level of 0.05. The hypothesis test found that Risk management Is related to work efficiency With statistical significance at the level of 0.05, including 2 factors which is Internal environment and Risk management. By the sum of the efficiency of both factors able to explain the variance of performance efficiency by 29 percent with standard predictive error of 0.55. When considering independent variables that have power to change the performance efficiency, sorted from the highest to the independent variable with power to change performance efficiency to a minimum found that the risk management has the greatest effect on the performance of the accounting staff. Followed by the internal environment in governance and risk control Risk identification and the risk assessment factors have the least effect on the performance of the accounting staff.

Keywords: Risk management, Operational efficiency, Accounting Staff, In Bangkok

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก หรือ ขนาดใหญ่ กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่องค์กร ต่างให้ความสำคัญมาก เนื่องจากการดำเนินธุรกิจองค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าหากมีการวางแผนการระบุความเสี่ยง ทำให้เกิดความมั่นใจว่าความเสี่ยงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากสภาพการทำงาน สามารถจัดการและบริหารความเสี่ยงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ การบริหารความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรสามารถป้องกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้นทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีส่วนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ที่สำคัญตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่ช่วยให้การบริหารงานและการตัดสินใจด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การติดตามควบคุม และวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการสูญเสียและโอกาสที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร จากความไม่แน่นอนที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเป้าหมายขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ โดยการระบุความเสี่ยงว่ามีปัจจัยเสี่ยงใดบ้างที่กระทบต่อการทำงานหรือเป้าหมายขององค์กร วิเคราะห์ความเสี่ยงจากโอกาสและผลกระทบที่เกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง กำหนดแนวทางในการจัดการความเสี่ยง และต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการป้องกัน วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม หน่วยงาน ฝ่ายงาน หรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรลดความสูญเสียให้เหลือน้อยที่สุด และเพิ่มโอกาสให้แก่ธุรกิจมากที่สุด การบริหารความเสี่ยงยังหมายความถึงการประกอบกันอย่างลงตัวของวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการและโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหาร และผลได้ผลเสียขององค์กร เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีความเสี่ยงทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรชั้นนำทั้งหลายตระหนักเรื่องการบริหารความเสี่ยง ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่

พนักงานบัญชีมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบัญชีเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางบัญชีรวมถึงการบันทึกการรายการ การจัดเก็บ การรวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางบัญชี บันทึกการรายการจ่าย ตลอดจนการจัดทำรายงานทางการเงิน นั้นย่อมมีการกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ หากไม่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงจะไม่สามารถระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ไม่สามารถทราบหากเกิดผลกระทบจากความเสียหายที่ไม่สามารถคาดเดาได้ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี จึงต้องศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามระหว่างเดือน เมษายน – พฤษภาคม 2562

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

นิยามศัพท์

ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความสูญเปล่า ความเสียหาย หรือเหตุการณ์ต่างๆ หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต มีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยความเสี่ยง หมายถึง ต้นเหตุ หรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยง ที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดที่ไหน เมื่อใดและจะเกิดขึ้นได้อย่างไรและทำไม ทั้งนี้สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการความเสี่ยง ในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง การกำหนดนโยบาย กำหนดโครงสร้าง กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารรวมไปถึงบุคลากรนำไปปฏิบัติในการกำหนดกลยุทธ์และปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ก็ต่อเมื่อประเมินสถานการณ์และกำหนดการจัดการความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพมีความถูกต้อง ได้มาตรฐานรวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คู่มีค่ากับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

พนักงานบัญชี หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการ และความชำนาญด้านการบัญชีที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงระดับความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาการทำงาน
7. ตำแหน่งงาน



การบริหารความเสี่ยง Risk Management

- ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- ด้านการระบุความเสี่ยง
- ด้านการประเมินความเสี่ยง
- ด้านการจัดการความเสี่ยง
- ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32,424 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้าข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2561) ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดและหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane) กำหนดตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมรับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% สามารถคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ

n	=	ขนาดตัวอย่าง
N	=	ขนาดของประชากร
e	=	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5%

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{32,424}{1+32,424(0.05)^2}$$
$$n = 395 \text{ คน}$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 395 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 5 คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการ โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด 2 ตัวเลือก (Two - ways Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2. อายุ มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3. สถานภาพ มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ สถานภาพ โสด, หย่า/หม้าย, สมรส

4. ระดับการศึกษา มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ,ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้มีลักษณะ มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 , 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี , 6 - 10 ปี , 11 - 15 ปี , 16 - 20 ปี , 21 - 25 ปี , 26 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่ง ลักษณะคำถามประกอบด้วยหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ , หัวหน้างานระดับต้น , หัวหน้างานระดับสูง , อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงทั้ง 5 ด้าน โดยแบ่งข้อมูล ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	5	ข้อ
ด้านการระบุความเสี่ยง	6	ข้อ
ด้านการประเมินความเสี่ยง	4	ข้อ
ด้านการจัดการความเสี่ยง	3	ข้อ
ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง	2	ข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงทั้ง 5 ด้านมีเกณฑ์ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์ สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลผลสำหรับตอนที่ 2 กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง มีปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ทั้ง 3 ด้าน โดยแบ่งข้อมูล ดังนี้

ปริมาณผลงาน	4	ข้อ
คุณภาพงาน	3	ข้อ
ความรวดเร็วในการทำงาน	5	ข้อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ทั้ง 3 ด้านมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์ สำหรับแปลความหมาย จากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปรผลสำหรับตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้คือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยท่านอาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเนื้อหา (Content validity) และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจแก้ไข โดยเน้นความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไขแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยกำหนดคะแนนพิจารณา ดังนี้

- ค่า IOC มีค่ามากกว่า +1 คือ คำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 คือ คำถามนั้นไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 คือ คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์การเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่าที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้งข้อคำถามนั้น

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง (Pre - Test) กับพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของค่าครอนบาค (Cronbrach)

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างและทำการสร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้บริการจากเว็บไซต์ <https://docs.google.com> คือ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูล ณ เวลาหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ระหว่างเดือน เมษายน – พฤษภาคม 2562 ใช้วิธีแจกแบบสอบถามสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 400 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมได้จากการค้นคว้าจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ หนังสือวารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตและจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยง และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ นำมาวิเคราะห์เพื่อออกแบบสอบถาม ได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาว่าแบบสอบถามนั้นควรนำมาวิเคราะห์ข้อมูล หรือ แบบสอบถามชุดใดควรคัดออก โดยพิจารณาจากการตรวจสอบในด้านความถูกต้อง หรือความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ เมื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามแล้วนั้น ข้อมูลในแบบสอบถามดังกล่าวจะถูกจัดนำมาลงรหัส กำหนดตัวเลขให้แก่ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการวิจัย และทำการตรวจสอบความถูกต้องของการลงรหัสก่อนการประมวลผลเพื่อให้ได้ความถูกต้องและเที่ยงตรง

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จำแนกตามวิธีทางสถิติที่นำมาใช้และทำการประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูลสถิติ สามารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยศึกษาและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาและนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย (Hypothesis Testing) มีการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ผลทางสถิติแบบ Independent Sample (T-test) และ One way ANOVA (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่าง

(2) การวิเคราะห์ผลทางสถิติแบบพหุคูณถดถอย Regression Analysis ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีอายุระหว่าง 26 – 35 จำนวน 187 คิดเป็นร้อยละ 46.75 สถานภาพการสมรส โสด จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 132 คิดเป็นร้อยละ 33 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการระบุความเสี่ยง ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการจัดการความเสี่ยง ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับ 1 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.52 ด้านการระบุความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.47 ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านการจัดการความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านการประเมินความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับ 1 ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.77 คุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 3.74 และปริมาณผลงาน ค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยช่วงอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 20-25 ปี และ 46-55 ปี จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มียาได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท และ 30,001 – 35,000 บาท จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านปริมาณผลงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี และ 26ปีขึ้นไป ด้านคุณภาพงาน ผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี

6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 21 - 25 ปี จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการระบุความเสี่ยง ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านผลรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวม 2 ปัจจัย คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการจัดการความเสี่ยง โดยผลรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 29 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนายเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากที่สุดไปตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด พบว่าด้านการจัดการความเสี่ยงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการกำกับและควบคุมความเสี่ยง ด้านการระบุความเสี่ยง และปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ผลการศึกษาที่ได้อยู่ในขอบเขตจำกัดผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

- 1) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) ควรทำการศึกษาวิจัยซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบัญชีในกลุ่มภูมิภาคอื่นๆ เพื่อทดสอบตามทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมืออื่นในการเก็บรวบรวมมาใช้ในการเก็บข้อมูลร่วมด้วย เช่น แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านรองศาสตราจารย์ณัฐชลัยย์ ตรีกรวิฑูรศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดที่เป็นประโยชน์พร้อมทั้งตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญอย่างมากในการทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ขอขอบพระคุณพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทุกท่านได้สละเวลาอันมีค่าให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง ครอบครัว และเพื่อนๆ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้โดยตลอดระยะเวลาในการศึกษา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จในที่สุด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับข้อคิดเห็น

และข้อวิจารณ์จากผู้อ่านทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหาการศึกษาครั้งนี้มีข้อบกพร่องหรืองานไม่สมบูรณ์แต่ประการใด ผู้วิจัยขอกราบอภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

กรอบโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเชิงบูรณาการ : บทสรุปสำหรับ ผู้บริหารและกรอบโครงสร้าง, (2551).

สืบค้นเมื่อวันมีนาคม 31,2562 จาก <https://elibrary.maruey.com/book-detail/123#.XOJMbsgzblU>

กันตยา เพิ่มผล. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์จำกัด. สืบค้นเมื่อวัน

มีนาคม 31,2562 จาก <http://clm.up.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=310426>

จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2557).การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน.

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันมีนาคม 31,2562 จาก

<https://koha.library.tu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=633629>

จารุณี อภิวัฒน์ไพศาล.(2555).ปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีกลุ่มธุรกิจบริการ

ในประเทศไทย.บทความวารสารวิชาชีพบัญชี. สืบค้นเมื่อวันมีนาคม 31,2562 จาก

http://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/article_detail.php?ArticleID=103686

จิตราวรรณ ชานาญเวช.(2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงานระดับ2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.มหาวิทยาลัยศิลปากร.สืบค้นเมื่อวันเมษายน

1,2562 จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000006910

จุฑามาศ พิมพ์.(2553).การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแล กิจการที่ดีกับความเชื่อมั่น

ของงบการเงินในมุมมองของผู้ใช้งบการเงิน.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.สืบค้นเมื่อวัน

เมษายน1,2562 จาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/0470/03chapter2.pdf>

ติน ปรัชญพฤทธิ (2555).ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่าตาล อำเภอบาง

กระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก.สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก <https://www.spu.ac.th/>

<account/files/2016/06/1.%E0%B8%A8%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%8D%E0%B8%88%E0%B8%99%E0%B9%8C-NCBA%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88-4.pdf>

ธงชัย สันติวงษ์ (2556).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน

สระแก้ว.สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก

<http://www.gspa.buu.ac.th/journalgspa/images/stories/journal/y5-1/6.pdf>

นัยน์ปพร ยุทธนาวา.(2554).ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราจังหวัด

ฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ธัญบุรี.สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/807/124342.pdf?sequence=1>

นิคม ศรีมูล.(2554).การประเมินประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง แบบ COSO-ERM : กรณีศึกษากระบวนการ

พิจารณาสินเชื่อสำนักงานธุรกิจขนาดย่อมของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).การศึกษาค้นคว้าอิสระ

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก
<http://eprints.utcc.ac.th/2319/2/2319fulltext.pdf>

พัชรินทร์ ขำวงษ์.(2554).การบริหารความเสี่ยงงานการเงินบัญชีและพัสดุของสถานศึกษาภาครัฐแห่งหนึ่ง.การค้นคว้า
อิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิชาเอกการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/1014/127261.pdf?sequence=1>

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัทแอมพาส
อินดัสตรีจำกัดจังหวัดสมุทรปราการ.ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสตร์)
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก http://www.research-system.siam.edu/images/independent/Factors_Affected_to_the_Implementation_of_four_Principle_Virtues_on_Human_Resource_Management_of_the_Secondary_Schools_Taling_Chan_District_Bangkok/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%97_2.pdf

ภูษณิศา จันทา.(2559).การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.สืบค้นเมื่อวันเมษายน
1,2562 จาก file:///C:/Users/160617/Downloads/fulltext_thesis_45%20(3).pdf

มัทรียา เอี่ยมพินิจ.(2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแพรวกษาอำเภอเมือง
สมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อวัน
เมษายน1,2562 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2555_1380165731_17.pdf

เมธี ไพรัชิต.(2556).การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา:บริษัท
สุธานี จำกัด.สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. สืบค้นเมื่อ
วันเมษายน1,2562 จาก http://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_4.pdf

ลีลาศ คุณฟอง.(2557).การศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงตามกรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรตาม
กรอบแนวคิด COSO-ERM กรณีศึกษา:บริษัท เจ เอส โด (เอเชีย) จำกัด.สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบัญชีคณะการบัญชีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นเมื่อวันเมษายน1,2562 จาก
<http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/158669.pdf>

ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์.(2552).ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อินเดโอล์เลนส์(ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อวันเมษายน12,2562 จาก
<http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=7963>

ศุภกร สุวรรณางกูร.(2552).การวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการอนุมัติโครงการ ERP:การระบุและลำดับความสำคัญ
ปัจจัย.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวัน
เมษายน12,2562 จาก <http://203.131.219.242/cdm/singleitem/collection/thesis/id/2673/rec/5>

สมใจ ลักษณะ.(2552).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาคณะวิทยาการ
จัดการ.สืบค้นเมื่อวันเมษายน12,2562 จาก

http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771

สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเซีย มาร์ติน
เซอร์วิส จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
สืบค้นเมื่อวันเมษายน12,2562 จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Somyot_Y.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2556).การพัฒนารูปแบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา.วารสารศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยนเรศวร.สืบค้นเมื่อวันเมษายน12,2562 จาก
[file:///C:/Users/160617/Downloads/16919-Article%20Text-36476-1-10-20140315%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/160617/Downloads/16919-Article%20Text-36476-1-10-20140315%20(2).pdf)

สิริวดี ชูเชิด (2556).การพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษาเทศบาลตำบลขุนแก้ว
อำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม.สืบค้นเมื่อวันเมษายน12,2562 จาก

http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771

อภิชัย จตุพรวาที.(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.สืบค้นเมื่อวันเมษายน12,2562 จาก

<http://it.mcu.ac.th/userfiles/file/thesis/Public-Administration/57-2-12-006.pdf>

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล.(2557).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์กรณีศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.วิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต(การบริหารการพัฒนาสังคม).คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สืบค้นเมื่อวันพฤหัสบดี 1,2562 จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20099.pdf>

อัครเดช ไม้จันทร์.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร
สายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อวันเมษายน 1,2562 จาก

<https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>

อุษณา ภัทรมนตรี, (2552).การตรวจสอบภายในสมัยใหม่:กรณีศึกษาModern internal auditing.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์คณะบริหารธุรกิจภาควิชาการบัญชี.สืบค้นเมื่อวันพฤหัสบดี 1,2562 จาก

<https://research.ku.ac.th/forest/Invent.aspx?InventID=185&Type=3>

Mager, R.F. and Beach, K.M. 1967. Developing Vocational Instruction Belmont :FearonPublishing. สืบค้นเมื่อ
วันมีนาคม 31,2562 จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20099.pdf>