

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารจัดการความเสี่ยง
ของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

The relationship between organizational climate and risk management
of Chai Prakarn subdistrict municipality in Chiangmai Province

เสถียรวุฒิ เรือนติปิน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยง (2) เพื่อหาบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยง (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารจัดการความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 146 ราย เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม การทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบโดยใช้วิธี LSD การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยด้าน โครงสร้างองค์กรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านการชื่นชม ตามลำดับ (2) ระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการความเสี่ยงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ โดยด้านการเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3) ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) บรรยากาศองค์กร ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ (5) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, การบริหารจัดการความเสี่ยง, เทศบาลตำบลไชยปราการ

¹ นายเสถียรวุฒิ เรือนติปิน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เทศบาลตำบลไชยปราการ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the demographic factors affecting the risk management, (2) to find organizational climate affecting Risk Management (3) to find a relationship between organizational climate and risk management. The samples consist 146 employees in Chai Prakarn subdistrict municipality. The instruments were questionnaire. The statistical measures used frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation, Independent Samples T-test, One Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) method in case of the result shows a significant difference, Multiple Regressions and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of this research were (1) the employees at Chai Prakarn subdistrict municipality had overall opinion on the organizational climate in the highest level which the employees paid attention on Structure, Commitment, Support, Responsibility, Standards and Recognition respectively (2) the employees at Chai Prakarn subdistrict municipality had overall opinion on the risk management in the highest level which the employees paid attention on Operational Risk, Strategic Risk, Compliance Risk and Financial Risk respectively (3) the demographic factors showed that different education, position had different opinions on the risk management at 0.05 level (4) The organizational climate factor including Commitment had affect the risk management (5) The organizational climate had relate to the risk management.

Keywords: Organizational Climate, Risk Management, Chai Prakarn subdistrict municipality

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกกำหนดให้จัดทำขึ้นตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2562 โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ออกตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มาตรา 79 ระบุว่า “ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด” ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐตามคำนิยามศัพท์ของพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มาตรา 4 มีหน้าที่ต้องจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว

ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและอาจส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถ (กระทรวงการคลัง, 2562) โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนการ บริหารจัดการความเสี่ยง ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการความ เสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยง ของเทศบาลตำบลไชยปราการจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่จึงขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนและความร่วมมือ จากพนักงานทุกคนในหน่วยงาน โดยบรรยากาศองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมด้านต่างๆ ของคนในองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรที่ดีจะเอื้ออำนวยให้พนักงานในองค์กรให้การสนับสนุนและ ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ ซึ่ง จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่ครอบคลุมความเสี่ยงทั้งหมด และมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ พันธ กิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือช่วยลดความรุนแรงของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กรของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
5. เพื่อหาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบล ไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
6. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบล ไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีการ บริหารจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

3. บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

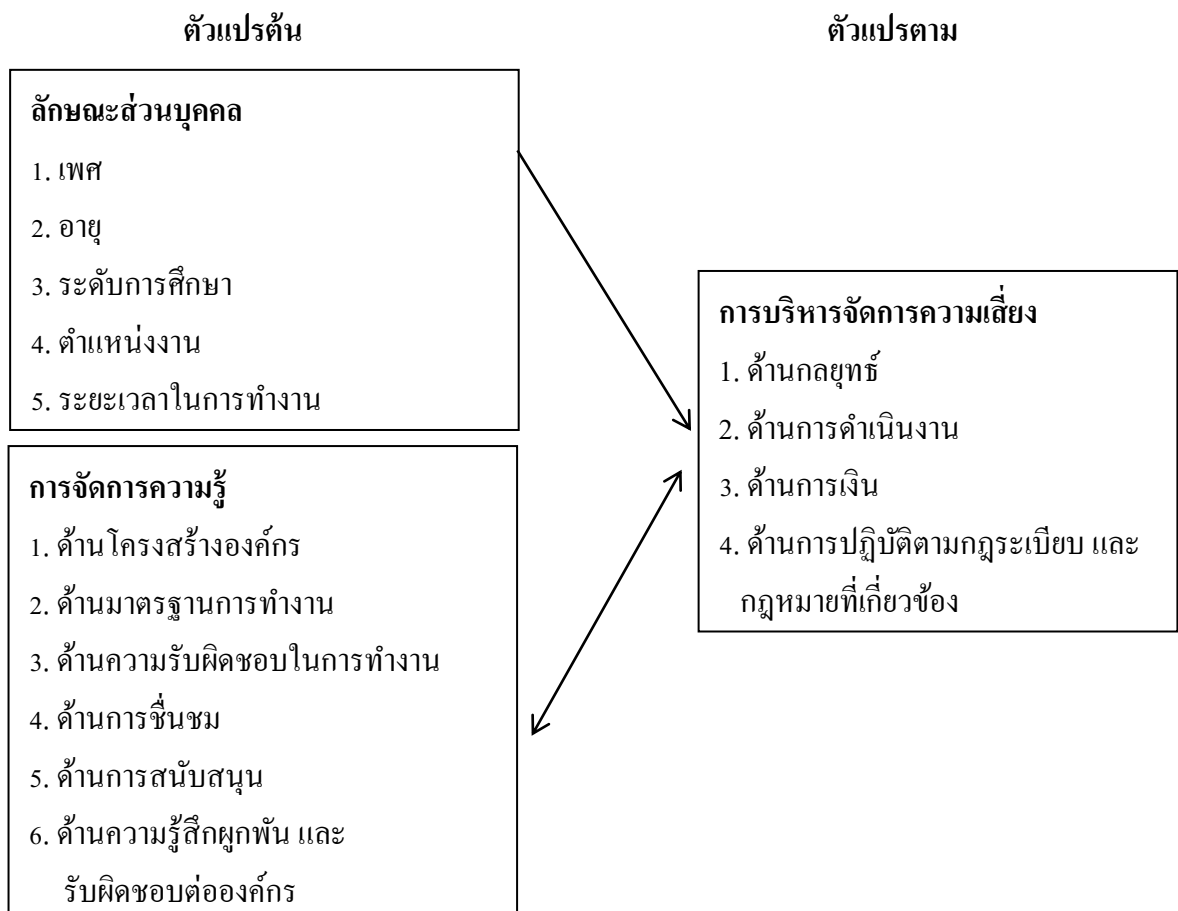
ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ บรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการความเสี่ยง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยมีประชากรการวิจัย ได้แก่ พนักงานของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 228 ราย คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2563

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถสัมผัสหรือรับรู้ได้ ทั้งด้านทางกายและจิตใจ บรรยากาศองค์กรแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ บรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานในการปฏิบัติงานโดยตรง และทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างขององค์กรของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดี พนักงานจะสับสนในบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) มาตรฐานการทำงาน (Standards) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา และวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูงทำให้พนักงานพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำ ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากหัวหน้างาน มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานออกมาดี ความรู้สึกเหล่านี้ส่งเสริมให้พนักงานกล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือทดลอง ซึ่งก็เป็นผลดีกับองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ

4) การชื่นชม (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับเนื่องจาก ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และที่สำคัญการให้รางวัล ผลตอบแทนจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

5) การสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี โดยสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือ โดยเฉพาะหัวหน้างาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีบรรยากาศการสนับสนุนการทำงานที่ต่ำ พนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว

6) ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จให้องค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกประการหนึ่ง คือ ความสำนึกในความรับผิดชอบเฉพาะงานของพนักงานเองแต่เพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้อื่นต่อองค์กร หรือในงานที่เกี่ยวข้องกันประสิทธิภาพขององค์กรจะไม่เกิด

ความเสี่ยง คือ เหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรในทางลบ ซึ่งจะทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์กรซึ่งจะได้รับผลกระทบจากเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์กร นโยบายของผู้บริหาร ปริมาณเงินทุนที่มีอยู่ หรืองบประมาณที่ได้รับความเสี่ยงทางด้านนี้ หรืออาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการไม่บรรลุผลตามเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

2) ด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากประเด็นปัญหาการปฏิบัติงานประจำวันหรือการดำเนินงานปกติที่องค์กรต้องเผชิญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

3) ด้านการเงิน (Financial Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารและควบคุมทางการเงินและการงบประมาณขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลกระทบการเงินที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร

4) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้ หรือกฎระเบียบที่มีอยู่ไม่เหมาะสมหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่สามารถปฏิบัติตามได้ทันตามเวลาที่กำหนดและอาจมีผลต่อการลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 228 คน ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane และวัดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ราย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือ การจัดแบ่งพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ตามตำแหน่งงาน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มจากบัญชีรายชื่อพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเกี่ยวข้องกับบริบทงานวิจัยจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่าที่ได้จะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับ 10% ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยค่าที่ได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.7

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของเทศบาลตำบลไชยปราการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบ สอบถามส่วนที่ 1 และใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้ T-test และ One Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 โดยมากมีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ส่วนมากมีตำแหน่งพนักงานจ้าง (ภารกิจทั่วไป) จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

2. ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กรของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านมาตรฐานในการทำงาน และด้านการชื่นชม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร สรุปรวม

บรรยากาศองค์กร สรุปรวม	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลค่า
1 ด้าน โครงสร้างองค์กร	4.78	.394	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 ด้านมาตรฐานในการทำงาน	4.68	.387	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.69	.372	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร สรุปรวม (ต่อ)

บรรยากาศองค์กร สรุปรวม	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลค่า
4 ด้านการชื่นชม	4.40	.648	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5 ด้านการสนับสนุน	4.73	.378	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6 ด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร	4.76	.359	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมบรรยากาศองค์กร	4.67	.287	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การบริหารจัดการความเสี่ยงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ โดยด้านการเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ดังตารางที่ 2

การบริหารจัดการความเสี่ยง สรุปรวม	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลค่า
1 ด้านกลยุทธ์	4.71	.375	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 ด้านการดำเนินงาน	4.72	.352	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3 ด้านการเงิน	4.55	.520	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.55	.467	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมการบริหารจัดการความเสี่ยง	4.63	.343	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ลักษณะส่วนบุคคล	การบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่				
	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	การเงิน	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รวม
เพศ	t-Test=.091 Sig=.928 ไม่แตกต่าง	t-Test=1.229 Sig=.221 ไม่แตกต่าง	t-Test=1.260 Sig=.210 ไม่แตกต่าง	t-Test=.191 Sig=.849 ไม่แตกต่าง	t-Test=-.882 Sig=.379 ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกัน (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	การบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่				รวม
	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	การเงิน	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
อายุ	ANOVA=1.140 Sig=.335 ไม่แตกต่าง	ANOVA=.653 Sig=.582 ไม่แตกต่าง	ANOVA=1.503 Sig=.216 ไม่แตกต่าง	ANOVA=0.550 Sig=.649 ไม่แตกต่าง	ANOVA=1.198 Sig=.313 ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	ANOVA=6.253 Sig=.002* แตกต่าง	ANOVA=6.279 Sig=.002* แตกต่าง	ANOVA=4.925 Sig=.009* แตกต่าง	ANOVA=9.502 Sig=.000* แตกต่าง	ANOVA=10.675 Sig=.000* แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	ANOVA=6.592 Sig=.000* แตกต่าง	ANOVA=7.050 Sig=.000* แตกต่าง	ANOVA=3.379 Sig=.020* แตกต่าง	ANOVA=9.626 Sig=.000* แตกต่าง	ANOVA=10.205 Sig=.000* แตกต่าง
ระยะเวลาในการทำงาน	ANOVA=.017 Sig=.997 ไม่แตกต่าง	ANOVA=.957 Sig=.415 ไม่แตกต่าง	ANOVA=.699 Sig=.554 ไม่แตกต่าง	ANOVA=.642 Sig=.589 ไม่แตกต่าง	ANOVA=.451 Sig=.717 ไม่แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.239	.437		2.834	.005
โครงสร้างองค์กร	.075	.071	.087	1.066	.288
มาตรฐานการทำงาน	.137	.080	.155	1.707	.090
ความรับผิดชอบในการทำงาน	.141	.082	.153	1.716	.088
การชื่นชม	.071	.043	.135	1.658	.099
การสนับสนุน	.125	.070	.138	1.796	.075
ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร	.174	.080	.182	2.179	.031

6. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยบรรยากาศ องค์กร	การบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่				รวม
	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	การเงิน	การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
โครงสร้างองค์กร	R = .357** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .303** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .181* Sig = .029 สัมพันธ์	R = .269** Sig = .001 สัมพันธ์	R = .336** Sig = .000 สัมพันธ์
มาตรฐานการทำงาน	R = .312** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .389** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .320** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .365** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .431** Sig = .000 สัมพันธ์
ความรับผิดชอบใน การทำงาน	R = .381** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .465** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .236** Sig = .004 สัมพันธ์	R = .346** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .431** Sig = .000 สัมพันธ์
การชื่นชม	R = .187* Sig = .024 สัมพันธ์	R = .401** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .303** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .326** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .380** Sig = .000 สัมพันธ์
การสนับสนุน	R = .298** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .329** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .232** Sig = .005 สัมพันธ์	R = .240** Sig = .004 สัมพันธ์	R = .336** Sig = .000 สัมพันธ์
ความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และ รับผิดชอบ ต่อองค์กร	R = .291** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .540** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .246** Sig = .003 สัมพันธ์	R = .326** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .423** Sig = .000 สัมพันธ์
รวม	R = .431** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .594** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .381** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .462** Sig = .000 สัมพันธ์	R = .573** Sig = .000 สัมพันธ์

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กรของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวรรณ ก้นวิเชญ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนตามความเห็นของครู ด้านโครงสร้างองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก

2. ระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวัฒน์ สุขศรีสวัสดิ์ (2559) ศึกษาการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้สำหรับธุรกิจขนส่ง หิน ดิน ทราซด้วยรถบรรทุก ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับ ความเห็นเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัด เชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ต่างกันมีการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีการ บริหารจัดการความเสี่ยงโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของระเบียบ สวนพันธุ์ (2560) ศึกษาการรับรู้การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความ เสี่ยงของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของของขวัญญานันท์ แก้วนุชนาวีชร (2559) ศึกษาการบริหารจัดการ ความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครู จำ แนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน

4. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กร ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กรมี อิทธิพลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานเทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้อง กับงานวิจัยของวรรณวิภา จันทร์หอมกุล (2559) ศึกษาการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในทุกๆระดับ จะส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันและเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

5. ทดสอบสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาล ตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมมิตร สิงห์ใจ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงาน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมโดยรวมในการบริหารจัดการความเสี่ยงของพนักงานใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบรรยากาศองค์กร ด้านการชื่นชม เช่น การร่วมกันกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน การยกย่องชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ควรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้านให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารจัดการความเสี่ยงจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

3. เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานในตำแหน่งต่างกัน เช่น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร

4. เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เช่น การรักษาพนักงานด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจ การดูแลพนักงานด้วยการมอบสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทเสียสละและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานให้ความร่วมมือกับองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากการบริหารจัดการความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

5. เทศบาลตำบลไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความเอาใจใส่ในงานที่ตนปฏิบัติ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติและการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และทำให้ตัวพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2562). **หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562**. ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2563, จาก <https://www.cgd.go.th/cs>

ขวัญญานันท์ แก้วอนุชนาวัชร. (2559). *การบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.*

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ระเบียบ สวนพันธุ์. (2560). *การรับรู้การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณวิภา จันทร์หอมกุล. (2559). *การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐ.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สมมิตร สิงห์ใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมใน
การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์สาธารณสุข
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิริวัฒน์ สุขศรีสวัสดิ์. (2559). *การจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับธุรกิจขนส่ง หิน
ดิน ทราบดีด้วยรถบรรทุก ในจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

อภิวรรณ ก้นวิเชียร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบกดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.