

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหาร ความเสี่ยงตามความคิดเห็นของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหาร 7'S ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 2) ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 4) ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต่อการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน เป็นมาตราส่วนประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.45 – 0.90 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหาร ความเสี่ยงตามความคิดเห็นของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่ม จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ระดับการบริหาร 7'S ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน รองลงมา ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านทักษะและความชำนาญ ด้านระบบและวิธีการ ปฏิบัติงาน และด้าน โครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน รองลงมาด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการช่วยในด้านวางแผนภายใน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ และด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ($r_{xy}=0.936$) ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.579$) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านวางแผนภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.568$) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.549$) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.543$) และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.469$)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหาร 7'S และประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

4.1 การบริหาร 7'S ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

4.1.1 ด้านกลยุทธ์องค์กรในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่องค์กรควรมุ่งเน้นในการจัดทำแผนการดำเนินงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน

การจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ อัตรากำลัง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ (f=10) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้กับบุคลากรและสื่อสารให้ทราบถึงการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน (f=7) และองค์กรควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานในปัจจุบัน (f=2)

4.1.2 ด้านโครงสร้างองค์กรในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานอย่างเป็นลยลักษณ์อักษรมีการกำหนดตัวบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน (f=8) องค์กรควรปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (f=4) องค์กรควรปรับปรุงระบบการประสานงานที่เป็นทางการและการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา (f=3) และองค์กรควรจัดความสำคัญของการบริหารอย่างเป็นระบบและระบบบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานของสมาชิกอย่างชัดเจน สนับสนุนให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (f=1)

4.1.3 ด้านระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่องค์กรควรมุ่งเน้นให้มีระบบต่างๆเพื่อรองรับการทำงานภายในองค์กร เช่น ระบบบัญชีการเงิน ระบบการบริหารงบประมาณ ระบบการตรวจสอบ (f=11) บุคลากรในองค์กรควรยึดมั่นในการดำเนินงานตามกฎ ระเบียบ หรือ นโยบายที่วางไว้ และสื่อสารให้ทราบทั่วทั้งองค์กร (f=7) ควรมีการประชาสัมพันธ์งานขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น (f=4) ควรมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ตระหนักถึงความรับผิดชอบงานในหน้าที่และความคาดหวังของหน่วยงาน (f=2) และควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกำหนดรูปแบบนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (f=1)

4.1.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ส่วนใหญ่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างระมัดระวังรอบคอบ (f=9) ผู้บริหารควรยึดมั่นแนวทางการเป็นผู้นำที่ดีในการพัฒนาองค์กรรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ (f=4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินความครบถ้วนเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั้งก่อนการดำเนินงานระหว่าง การดำเนินงานและสิ้นสุดการดำเนินงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีความซื่อสัตย์และจริยธรรมรวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ (f=2)

4.1.5 ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการคัดเลือกการฝึกอบรมการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นลายลักษณ์อักษร (f=4) องค์กรควรมุ่งเน้นให้มีการวิเคราะห์ที่ขึ้นความรู้ทางการศึกษา และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (f=3) และองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ในทุกตำแหน่งงาน อย่างสม่ำเสมอ (f=1)

4.1.6 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนขององค์กรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรเคร่งครัดยึดถือแนวทางการปฏิบัติ (f=10) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรรวมทั้งการทำงานเป็นทีม (f=8) และหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรตระหนักถึง การมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและมีความภาคภูมิใจอยู่เสมอที่ได้ร่วมงานกับองค์กร (f=2)

4.1.7 ด้านทักษะและความชำนาญ ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่ชัดเจนจนได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป (f=7) องค์กรควรมีระบบ และเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร (f=4) และองค์กรควรมีระบบการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้เกิดการยอมรับระหว่างบุคคลและส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของการดำเนินงาน (f=2)

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

4.2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรวางแผนการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างชัดเจน (f=5) องค์กรควรตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี เพื่อตรวจสอบความสำเร็จในการดำเนินงานว่าเป็นไปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไรแล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (f=3) และองค์กรควรสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการร่วมวางแผนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ (f=1)

4.2.2 ด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรมีการวางแผนการบริหารการเงินอย่างชัดเจนเพื่อใช้ให้เกิดความสมดุลในการบริหารงาน (f=5) องค์กรควรควบคุมการบริการเงินให้เป็นไปตามกิจกรรม โครงการที่ได้กำหนด

ไว้อย่างชัดเจน (f=2) องค์กรควรมีการวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณฉุกเฉินสำหรับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต และองค์กรควรส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (f=1)

4.2.3 ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรมีการเตรียมความพร้อมด้านการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (f=4) องค์กรควรมีการประชุมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นหรือสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (f=3) และองค์กรควรมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (f=2)

4.2.4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรมีการบริหารโดยเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแต่สามารถบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (f=3) องค์กรควรมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณในแต่ละหน่วยงานเพื่อกำหนดงบประมาณในการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (f=2) องค์กรควรสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และองค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงานมีการเรียนรู้งานที่หลากหลายสามารถพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับตำแหน่งงานที่สูงได้ (f=1)

4.2.5 ด้านการช่วยในด้านวางแผนภายในของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรควรมีการวางแผนงานก่อนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน (f=4) องค์กรควรนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินงานในอนาคต และองค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานร่วมมือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ (f=1)

4.2.6 ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ ส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรควรมีการเตรียมความพร้อมด้านการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (f=4) องค์กรควรมีการประชุมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นหรือสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (f=3) และองค์กรควรมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (f=2)

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้พบประเด็นที่มีความเหมาะสมสำหรับการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการบริหาร 7'S ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน รองลงมา ด้านค่านิยมร่วมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านทักษะและความชำนาญ ด้านระบบและวิธีการปฏิบัติงาน และด้าน โครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้ให้ความสำคัญกับระบบการบริหารตามหลักการบริหาร 7'S ซึ่งลักษณะการบริหารนั้นจะเน้น ตัวบุคคลที่มาทำหน้าที่ในองค์กร ดังนั้นการจัดบุคคลเข้าทำงานที่สอดคล้องกับงาน จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพราะถือว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดระเบียบ กิจกรรม ภาระหน้าที่ รวมทั้งบุคลากร เข้าร่วมร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้านค่านิยมร่วมซึ่งค่านิยมจะปลูกฝังให้สมาชิกทุกคนยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ความเป็นผู้นำในการสั่งการ บริหารและกำหนด โครงสร้างองค์กร จัดสรรทรัพยากรต่างๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายการบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคนรวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางไว้ ด้านระบบและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการจัดกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เป็นไป ด้วยความสะดวกเรียบร้อยและเข้ากันได้ดี และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นลักษณะและวิธีการจัดการ หรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง สอดคล้องกับการวิจัย กฤตยาวัตติ เถตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าผู้ตรวจสอบ ภายในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการบริหารองค์กร โดยรวมและเป็นราย ด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านกลยุทธ์องค์กร อยู่ในระดับมาก จันทิมา วงศ์วรรณ (2555 : 117 – 118) ได้ศึกษาผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็น ด้วยเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านค่านิยมด้านความเป็น

ผู้นำองค์กร และด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านกลยุทธ์องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผน หน่วยงานมุ่งมั่นในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และหน่วยงานให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการ ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยทั่วไปจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรดำเนินไปตามที่ได้กำหนดไว้ บุคลากรพนักงานมีความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7-S Framework (1980 : 178) ได้กล่าว กลยุทธ์ขององค์กร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถาม ที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจคืออะไร พันธกิจควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการ การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อ ได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายใน องค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับการวิจัยของสุวิทย์ รันนันท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารความเสี่ยงของธนาคารออมสินในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และ กฤตยาวิดี เกตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีการบริหารองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยได้ส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อจะได้ให้บุคลากรเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและมอบหมายงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร หน่วยงานให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หน่วยงาน มุ่งเน้นการกำหนดสายงานภายในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน และหน่วยงานยึดมั่นการรายงานผล การปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา เพราะว่าหากมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคคลในองค์กร บุคคลต่าง ๆ เหล่านั้นจะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด โดยไม่ก้าวล่วงในหน้าที่อื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถสั่งการได้

อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะเห็นว่าองค์กรต่างๆในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ และมีความ สลับซับซ้อนมาก โครงสร้างที่จะทำให้องค์กรดำเนินงาน ได้มีประสิทธิภาพดี คือ โครงสร้างที่มี ลักษณะยืดหยุ่น หรือแบบชั่วคราว ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานเป็นทีมที่มีลักษณะเป็นกลุ่มย่อย ๆ และในแต่ละกลุ่มสามารถ ตัดสินใจในขอบเขตที่กลุ่มงานของตนรับผิดชอบได้ทันที จะเป็น การทำงานที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของพัคตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2545 : 162) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์กรว่าเป็นการจัดสายงาน และความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการทำให้ทราบว่าใคร เป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงานใดบ้าง มีหน้าที่อะไร โครงสร้างองค์กรแสดงถึงการจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ สายการบังคับบัญชา ของหน่วยงานต่าง ๆ และการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรและกฤษฎายวดี เกตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการบริหารองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กรอยู่ในระดับมาก เพราะ โครงสร้างองค์กรเป็นการบอกหรือระบุบทบาท หน้าที่ของบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้

1.3 ด้านระบบและวิธีการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษา เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก หน่วยงานยึดมั่นในการดำเนินงานตามกฎ ระเบียบ หรือนโยบายที่วางไว้ หน่วยงานมุ่งเน้นให้มีระบบต่างๆ เพื่อรองรับการทำงานภายในองค์กร และหน่วยงานให้ ความสำคัญกับการกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ เนื่องจากการมีระบบและ วิธีการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบถึงขั้นตอนก่อนหลังสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่องาน เนื่องจากระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเข้าใจการปฏิบัติ โดยมี ขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบนอกจากนี้ ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นแผนกำหนดทิศทางของธุรกิจ ซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการควบคุมติดตามประเมินผลในการทำงาน ตั้งแต่บุคลากรใน หน่วยงานจนถึงหัวหน้างานในแต่ละแผนก และจัดให้มีการประชุมในแต่ละฝ่ายงานอย่าง สม่าเสมอ การจัดตั้งรางวัลพิเศษเพื่อเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามเป้า สำหรับ บุคลากรที่ทำงานคือคุณภาพหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่บ่อยครั้ง ควรมีการตักเตือนและ จำเป็นที่จะต้องตัดค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่เคยได้ เพื่อจะได้ลดความเฉื่อยชาและพัฒนาตนเองให้มี คุณภาพสู้กับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2549 : 42) ได้กล่าวถึงระบบและวิธีการปฏิบัติว่าระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึง วิธีการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กร เพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของระบบต่างๆ เช่น ระบบข้อมูล

ข่าวสาร ระบบการงบประมาณ ระบบการให้บริการ ระบบการควบคุมคุณภาพและระบบการวัดผล
งาน ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ (2548 : 2) ได้กล่าวถึงระบบและวิธีการปฏิบัติเป็นระบบและวิธีการ
ปฏิบัติงานเป็นการทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน และรวดเร็วสุเมธี ทาวิชัย (2546 : 69) ได้ศึกษา
การบริหารความเสี่ยงของธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคเหนือ พบว่า ในการบริหารความเสี่ยงด้านกล
ยุทธ์ของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ ในการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานของธนาคาร
พาณิชย์ในเขตภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสุวิทย์ รันันท์ (2550 :
บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารความเสี่ยงของธนาคารออมสินในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสิน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ด้านปฏิบัติการอยู่ใน
ระดับมาก และรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 74 – 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหาร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์กรบริหาร
ส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระบบและวิธีการ
บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งใน 7 ด้านที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารขององค์กรในระดับมาก

1.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้
เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความเสี่ยง ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรในทุกกิจกรรมเป็นอย่างดี และผู้บริหารยึดมั่น
ในทัศนคติที่ดีในการพัฒนาองค์กร รับฟังข้อเสนอแนะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมิน
ความครบถ้วน เพียงพอของทรัพยากรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารองค์กรที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์
และจริยธรรมรวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีเพราะการมีภาวะผู้นำจะทำให้บุคคลเข้าใจในอำนาจการสั่ง
การ เป็นผู้ที่มีความช่วยเหลือให้กำลังใจ และสามารถช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ได้ นอกจากนี้
ผู้บริหารขององค์กรควรบริหารงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรในทุกฝ่ายของโรงเรียน ควรเป็นผู้ที่
คอยให้คำปรึกษาและไม่ควรเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงาน และได้
แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ การกำหนดวัฒนธรรมขององค์กรก็สำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้า
เรากำหนดเป้าหมายหลักหรือกรอบแนวคิดหลักไว้เป็นที่ชัดเจนแล้วบุคลากรทุกฝ่ายจะได้ยึดเป็น
แนวปฏิบัติ และที่สำคัญที่สุดคือเมื่อมีปัญหา ต้องมีการแก้ไขอย่างทันทีในระยะเวลาที่รวดเร็วทัน
เหตุการณ์ ทั้งนี้ทุกฝ่ายควรให้เกียรติเคารพ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในฝ่ายงานที่ตน
รับผิดชอบอยู่ โดยรับฟังและช่วยแก้ปัญหาอย่างจริงจังและไม่ทำให้ผู้ซักถามเกิดความกลัวในการ
ได้ตอบเพื่อที่จะแก้ปัญหา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7-S Framework
(1980 : 178) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือ
ล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการ
เชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น และ Neagley, Even and

Lynn อ้างถึงใน กวี วงศ์พูน (2548 : 14-15) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Figure) การที่ผู้นำกลุ่มเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่ม และสอดคล้องกับจันทิมา วงศ์วรรณ (2555 : 117 – 118) ได้ศึกษาผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงด้านภาวะผู้นำในองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 74 – 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านลักษณะการบริหารหรือด้านผู้นำ เป็นปัจจัย 1 ใน 7 ด้าน ที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารขององค์กรในระดับมาก

1.5 ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานส่งเสริมให้มีระบบการสร้างผู้บริหารทดแทนในตำแหน่งที่สำคัญ รวมทั้งเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และหน่วยงานยึดมั่นในกระบวนการประเมินความรู้ ความชำนาญ จากการปฏิบัติงาน หน่วยงานส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในทุกตำแหน่งเพราะการจัดบุคคลเข้าทำงานเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาคุณภาพบุคคลให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเป็นสุข

นอกจากนี้องค์กรควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ปฏิบัติงานได้จริงและมีคุณวุฒิตามที่องค์กรต้องการ มีการพัฒนาศักยภาพหรือพนักงานในแต่ละกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลดียิ่งขึ้นและจัดให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมว่า องค์กรต้องการเป็นผู้นำในทิศทางใด ก็ให้ทุกคนมีทิศทางในการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน หัวหน้าในแต่ละฝ่ายงานก็ควรพัฒนาศักยภาพของตนอยู่เสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนา การแต่งตั้งหัวหน้าในแต่ละฝ่ายงานควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ ถ้ามีความสามารถถึงแม้จะมีอายุน้อยหรืออายุงานน้อยแต่มีศักยภาพในการทำงานสูงและสามารถทำงานสำคัญได้ รวมทั้งมีลักษณะเป็นผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้บริหารก็ไม่ควรลังเลที่จะเลือกเข้าดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรจะดีไม่ได้เลยถ้าบุคลากรในที่ทำงานไม่มี บุคลากรต้องเป็นนักคิดค้นความนำสมัยให้กับการศึกษานักวิชาการที่จะมีลักษณะนี้ได้จะต้องมีอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกเป็นกิจการของตน (Autonomy and Entrepreneurship) โดยผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ส่งเสริม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7-S Framework (1980 : 178) ได้กล่าวว่า การจัดบุคคลเข้าทำงาน เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรองค์กรจะประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับจันทิมา วงศ์วรรณ (2555 : 117 – 118) ได้ศึกษาผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความเสี่ยง ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับมาก และรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 74 – 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาของกิจการบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารขององค์กรในระดับมาก

1.6 ด้านค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากหน่วยงานมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร รองลงมาหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานให้ความสำคัญกับการกำหนดปรัชญาและค่านิยม ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้ความสำคัญกับหลักปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม หน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดจิตสำนึกร่วมขององค์กร เพื่อเป็นปรัชญาพื้นฐานในการทำงานของบุคลากรครูและบุคลากรในส่วนอื่น ๆ ขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7-S Framework (1980 : 178) ได้กล่าวว่า ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร และพัคตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์ (2545 : 164) ได้กล่าวว่า ค่านิยมร่วมเป็นความคาดหวัง ความคิด ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนยึดถือในการปฏิบัติทั้งที่ไม่ได้กำหนดเป็นทางการ ค่านิยมร่วมนี้มี ความหมายและความสำคัญกว่าวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม แต่ค่านิยมร่วมเป็นแนวคิดพื้นฐานแต่ละองค์กร และรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 74 – 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาของกิจการบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัด

เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารขององค์กรในระดับมาก

1.7 ด้านทักษะและความชำนาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่ชัดเจน รองลงมา หน่วยงานมุ่งเน้นในการสร้างเอกลักษณ์ขององค์กรที่เด่นชัด แตกต่างไปจากคู่แข่ง และหน่วยงานให้ความสำคัญกับการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดทักษะ หรือความชำนาญที่โดดเด่นขององค์กร ในที่นี้ทักษะที่โดดเด่นก็ต้องเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรด้วย ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบและพัฒนาทักษะนั้น ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อที่องค์กรจะเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ เพียงหนึ่งเดียว และองค์กรควรมุ่งเน้นสร้างคุณลักษณะที่พิเศษให้กับพนักงานตรงตามเอกลักษณ์ที่องค์กรกำหนด โดยคำนึงถึงศักยภาพของพนักงานและถือว่าสำคัญที่สุด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7-S Framework (1980 : 178) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ และจินตนา สาขากร (2548 : 44-52) ได้กล่าวถึง ความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากร เป็นสิ่งที่องค์กรต้องกำหนดระดับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและความสามารถที่เหมาะสมสำหรับแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการจัดทำข้อกำหนดคุณลักษณะงาน (Job Description) ทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และรุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 74 - 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทักษะการบริหาร เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารขององค์กรในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการลด โอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน รองลงมาด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการช่วยในด้านวางแผนภายใน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ และด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พยายามกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพ ของการบริหารเพื่อลด โอกาสที่จะเกิดผลเสียหายต่อองค์กร มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ มีการประชุมเพื่อดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการรายงานการดำเนินเป็นระยะ ๆ นอกจากนี้ใน

การบริหารความเสี่ยงขององค์กรนั้นสามารถช่วยให้ฝ่ายบริหารจัดการกับความไม่แน่นอนและลดโอกาสที่จะเกิดความล้มเหลว หรือการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร สามารถยกระดับการขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยง ไปสู่การบริหารเชิงรุกอย่างเป็นระบบ จนสามารถไปสู่การบริหารความเสี่ยงที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรในเรื่องของการวางแผนภายในองค์กร การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมถึงการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสีย จากการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพทั้งองค์กรซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับการวิจัยของ เมธี ทาวิชัย (2546 : 69) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ พบว่า ในการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก พรตพร อาคมยะพันธ์ (2550 : 82) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สุวิทย์ รันนันท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารความเสี่ยงของธนาคารออมสินในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสินมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จุฑามาศ พิมพา (2553 : 67) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแลกิจการที่ดี กับความเชื่อมั่นของบการเงิน ในมุมมองของผู้ใช้งบการเงิน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดของ COSO ERM มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ Beasley, Clune and Hermanson (2005 : 203) ได้สำรวจสัดส่วนของบริษัทชั้นนำของโลกที่อยู่ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงในองค์กร “Enterprise Risk Management” พบว่า องค์กร ต่าง ๆ ทั่วโลกได้ให้ความสนใจกับการบริหารความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น ประโยชน์ของการบริหารความเสี่ยง นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นได้แล้ว ยังช่วยเพิ่มความแน่นอนในการบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรได้อีกด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ และแผนการปฏิบัติงานประจำปีได้ หน่วยงานมีผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทุกครั้ง และหน่วยงานสามารถนำการบริหารความเสี่ยงมาช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรจะสำเร็จได้การดำเนินงานต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของกฤตยาวัตติ เกตุวงศา (2553 : 98)

ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร ความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงด้านการบรรเทาเป้าหมายและวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก นิธินันท์ ทองอุ้น (2553 : 78) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงทางการเงินที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงทางการเงินโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรเทาเป้าหมาย และจันทิมา วงศ์สุวรรณ (2555 : 117 – 118) ได้ศึกษาผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การบริหารความเสี่ยง ด้านการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก หน่วยงานสามารถนำเอาการบริหารความเสี่ยงมาช่วยให้องค์กรมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ หน่วยงานสามารถรักษาระดับของรายได้ และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร และหน่วยงานสามารถประมาณรายรับของหน่วยงานได้ใกล้เคียงกับรายรับจริง สอดคล้องกับแนวคิดของสุมาลี จิระมิตร (2548 : 4-6) ได้กล่าวว่าการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้เป็นการบริหารการเงินได้มุ่งความสนใจไปยังเรื่องการใช้เงินทุนไปลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ และมีการรักษาระดับของรายได้และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต และธนฐพร พันธุ์อุดม และคณะ (2549 : 110) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้เป็นการบริหารและวางแผน ด้านการรับ - จ่ายให้เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทอย่างทันเวลาและมีต้นทุนต่ำ รวมทั้งความสามารถในการจัดหาเงินได้จากแหล่งที่ประหยัดที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดสภาพคล่องที่พอเหมาะและมีความเสี่ยงน้อยที่สุดเพื่อรักษาระดับของรายได้และสร้างความมั่นคงต่อสถาบัน และ กฤตยาวิดี เกตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการบริหารองค์กรด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้อยู่ในระดับมาก เพราะองค์กรมีการดำเนินงานที่รัดกุมมีการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีการประเมินและตรวจสอบผลอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก หน่วยงานสามารถนำเอาการบริหารความเสี่ยงมาช่วยให้องค์กรลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน หน่วยงานสามารถลดเหตุการณ์ หรือปัจจัยที่จะทำให้เกิดการสูญเสีย และหน่วยงานมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2547 : 6 - 7) ได้กล่าวว่าการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานเป็นการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน ซึ่งการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ วรวิทย์ พดุกษาคุณันท์ (2550 : 79) กล่าวว่า การลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานเป็นความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

2.4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก หน่วยงานสามารถบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำ หน่วยงานมีการคำนวณต้นทุนของแต่ละกระบวนการดำเนินงาน และหน่วยงานสามารถนำเอาการบริหารความเสี่ยงมาช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของปรีดา เปี่ยมวารี (2546 : 29) ได้กล่าวว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นการทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง อัครินทร์ พาพเสวต (2546 : 5) ได้กล่าวว่าเป็นการใช้ความรู้ความสามารถ ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ สร้างความร่วมแรงร่วมใจมีความรับผิดชอบต่อสังคม ใช้ในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาและมีความใส่ใจในคุณภาพ และ โคมทอง ถานอาดนา (2548 : 37) ได้กล่าวว่าเป็นการดำเนินงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ภายใต้ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีต้นทุนต่ำหรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีความทันเวลา และกฤตยาวัตติเกตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี การบริหารองค์กรด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการช่วยในด้านวางแผนภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก หน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการวางแผน หน่วยงานนำข้อมูลทั้งในอดีตปัจจุบัน มาคิดวิเคราะห์ เพื่อการดำเนินการในอนาคต และหน่วยงานมีการวางแผนฯ โดยการพิจารณาวัตถุประสงค์ เป้าหมายทรัพยากรที่มีรวมทั้ง ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของโคมทอง ถานอาดนา (2548 : 41) ได้กล่าวว่าการช่วยในด้านวางแผนภายในเป็นกระบวนการที่ช่วยกำหนดและตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะดำเนินการ และวิธีปฏิบัติในอนาคตเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการทำได้ตามกำหนดเวลาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า มนฤทัย ฤกษ์เฉลิม

พงค์ (2548 : 11) ได้กล่าวว่าการช่วยในด้านวางแผนภายในเป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านกายภาพที่มีอยู่ปัจจุบัน และทักษะความรู้ ความสามารถที่เป็นจุดเด่นของทีมงานหลัก เพื่อให้การวางแผนงานทุกอย่างสามารถปฏิบัติได้ที่องค์กรคาดหวัง และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากหน่วยงานมีความสามารถในการลดโอกาสหรือ ปริมาณของความสูญเสีย หน่วยงานสามารถลด หรือแก้ไขสิ่งผิดปกติ อันจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานได้หน่วยงานสามารถลดสิ่งที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมา จากคน, เครื่องจักร, วัสดุอุปกรณ์และวิธีการทำงานได้ทัน และหน่วยงานสามารถลด หรือแก้ไขสิ่งผิดปกติ อันจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานได้และหน่วยงานมีตัวชี้วัดที่สามารถระบุถึง โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย สอดคล้องกับแนวคิดของโคมทอง ฉานอาดนา (2548 : 46) ได้กล่าวว่าการแก้ไขปัญหาได้ทันการเป็นสถานการณ์ที่หรือคำถามที่ผู้แก้ปัญหาต้องค้นคว้าหาวิธีการมาแก้ปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบโดยไม่มี ระบุ วิธีการในการแก้ปัญหาไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการ การใช้ความรู้ประสบการณ์และการตัดสินใจของผู้แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม และได้ให้แนวทางแก้ไขปัญหา และกฤตยาวิดี เกตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี การบริหารองค์กร ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง ของ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่ม จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ($r_{xy}=0.936$) ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.579$) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านวางแผนภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.568$) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่ม จังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.549$) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของ

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.543$) และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy} = 0.469$) ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากเนื่องจากหัวใจหลักในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรหรือ นโยบายผู้บริหาร ได้นั้น คือกำลังคนที่จะคอยสนับสนุนและขับเคลื่อนแรงกายแรงใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนทุกภารกิจหลักขององค์กร หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มีศักยภาพ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องมีการวางแผนและควบคุมการทำงานเพื่อมิให้เกิดความเสี่ยงหรือสูญเสียทรัพยากรที่เปล่าประโยชน์ได้ ดังนั้น หากสหกรณ์ออมทรัพย์ใดที่มีการจัดสรรคนอย่างมีอาชีพ มีศักยภาพในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเฉพาะได้ พร้อมทั้งเป็นส่วนหนึ่งให้กับออมทรัพย์ในการวางแผนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จต่อไป สอดคล้องกับการศึกษา กฤตยาวัตดี เกตุวงศา (2553 : 98) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จันทิมา วงศ์วรรณ (2555 : 117 – 118) ได้ศึกษาผลกระทบของวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.81$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจุฑามาศ พิมพา (2553 : 67) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแลกิจการที่ดี กับความเชื่อมั่นของงบการเงินในมุมมองของผู้ใช้งบการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับความเชื่อมั่นของงบการเงินในมุมมองของผู้ใช้งบการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{xy} = 0.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านกลยุทธ์องค์กร จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ควรสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อปรึกษาหารือในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดนโยบายสำหรับการปฏิบัติที่ชัดเจน

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมุ่งเน้นการกำหนดสายงานภายในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน และหน่วยงานยึดมั่นการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรมีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดสายงานภายในองค์กรให้มีความชัดเจน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงานตามความรู้ความสามารถ และควรกำหนดแนวทางการรายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนสามารถตรวจสอบคุณภาพ และนำผลการรายงานดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในองค์กรได้จริง

1.3 ด้านระบบและวิธีการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรมีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตามระบบของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำปัญหาที่พบมาแก้ไขปรับปรุงระบบและวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรสืบไป

1.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในระบบการติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเคร่งครัด โดยไม่ลำเอียง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในองค์กร

1.5 ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรตรวจสอบความต้องการของบุคลากรต้องการพัฒนาคุณภาพการทำงานในด้านใดเป็นพิเศษเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

คุณภาพ เพื่อองค์กรจะสามารถจัดโครงการอบรมพัฒนาที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.6 ด้านค่านิยมร่วม จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรมีการประชุมทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อสร้างความตระหนักในงาน

1.7 ด้านทักษะและความชำนาญ จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ควรมีการตรวจสอบคุณลักษณะของบุคคลก่อนเข้าปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการทดลองปฏิบัติแล้วทำการประเมินคุณภาพการทำงานก่อนการรับเข้าปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

1.8 ด้านการบรรจุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานสามารถนำการบริหารความเสี่ยงมาช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมพัฒนาความรู้ในการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงเพื่อจะได้ใช้ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

1.9 ด้านการสร้าง ความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานสามารถประมาณรายรับของหน่วยงาน ได้ใกล้เคียงกับรายรับจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตรวจสอบการใช้งบประมาณต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อควบคุมปัญหาการเบิกจ่ายงบประมาณที่อาจเกินความเป็นจริงในอนาคต

1.10 ด้านการลด โอกาสที่จะเกิดการสูญเสียจากการดำเนินงาน จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรมีการทบทวนการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้สามารถกำหนดความสำเร็จของงานได้

1.11 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานสามารถนำเอาการบริหารความเสี่ยงมาช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ควรนำระบบการบริหารความ

เสี่ยงมาใช้ในหน่วยงานอย่างจริงจังเพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวเข้ากับระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.12 ด้านการช่วยในด้านวางแผนภายใน จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีการวางแผนฯ โดยการพิจารณาวัตถุประสงค์ เป้าหมายทรัพยากรที่มีรวมทั้ง ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการวางแผนงานที่เป็นระบบที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างสมบูรณ์

1.13 ด้านการแก้ไขปัญหาได้ทันการ จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานสามารถนำเอาการบริหารความเสี่ยงมาช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของด้าน ดังนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ควรมีการประชุมสัมพันธสร้างควมเข้าใจให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้ระบบการบริหารความเสี่ยง เพื่อลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร 7'S ด้านด้าน โครงสร้างองค์กรกับ ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร เจตคติ ทักษะคน เป็นต้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้การบริหารความเสี่ยงประสบผลสำเร็จ และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป