

**สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มี
ความสัมพันธ์กับผลการบริหารความเสี่ยง
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**

**The Competence of the Risk Management That Relates To The Risk
Management Results : Case Study, Nakhon Ratchasima
Rajabhat University, Nakhonratchasima**

นิภาเพ็ญ เสาวพันธุ์¹, ดร.บุษยา วงษ์สวัสดิกุล² และรองศาสตราจารย์ชูศักดิ์ อุดมศรี³

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 340 ถ.สุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

โทร 0-4424-2328 โทรสาร 0-4424-4739 E-mail : kukik-mo@hotmail.com

²มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 84 ถนนมิตรภาพ-หนองคาย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

³จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ควรมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ในหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (2) เพื่อศึกษาผลการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่ควรมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกับผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 157 ตัวอย่าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่า t-test และ F- test/ANOVA และทดสอบรายคู่ Least Significant Difference (LSD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยตัวแปรอิสระของงานวิจัยนี้ คือ (1) ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน (2) สมรรถนะที่ควรมี 7 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน สมรรถนะด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน ด้านการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรตาม คือ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 157 คน ส่วนมากพบว่าเป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากร (สายสอน) ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ 16 - 20 ปี คณะกรรมการส่วนใหญ่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง 1-2 ครั้ง และมีระยะเวลาเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานส่วนใหญ่ 1-2 ปี

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเห็นว่ากรรมการควรมีสมรรถนะหลักในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่ควรมี ด้านการวิเคราะห์

และการวางแผนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

3. สมรรถนะที่ควรมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การบริหารความเสี่ยง

Abstract

The purpose of this research was to study the competency of Nakornratchasima Rajabhat University risk management committee, to study the results of risk management undertaken by Nakornratchasima Rajabhat University committee and to study the relationship between the expected competency of the risk management committee and the risk management results. Questionnaires were used to collect data. The samples were 157 members of Nakornratchasima Rajabhat University committee. The obtained data were processed by statistical software and analyzed by means of frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. A comparison between mean, t-test and f-test/ANOVA was analyzed. The significance of Pearson's product movement correlation coefficient and the least significant different method were also determined. The independent variables were divided into (1) demographic characteristics such as gender, educational background, current job position and work experience, (2) seven expected competencies, including team work and cooperative competency, communication competency, change management competency, problem solving and decision-making competency, analytical and planning competency, management competency and leadership competency. The dependent variables were the results of risk management.

The research revealed that:

1. The majority of respondents were female. Most respondents had a master's degree and were employed as lecturers with 16-20 years of experience. Most of the committee members had only a little management training and had been committee members for 1-2 years.

2. It was found that the risk management committee should have all seven expected competencies at a high level. Analytical and planning competency was ranked as the most important, followed by team work and corporate competency, while communication competency was ranked the least important.

3. It was found that team work and cooperative competency and leadership competency had a positive relation with the results of risk management.

Keyword: Competency, Risk Management

1. บทนำ

การบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่จำเป็นและมีความสำคัญในการนำพาให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่ามกลางปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันสูงเช่นในปัจจุบัน ทั้งนี้ การมีระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้ อันเป็นรากฐานที่สำคัญซึ่งจะทำให้ธนาคารเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

สืบเนื่องมาจากปี พ.ศ. 2544 คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้ออกระเบียบโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 มาตรา 15 (3) (ก) (ค) ตามระเบียบฯ ข้อ 5 และข้อ 6 กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐ (ผู้รับตรวจ) นำมาตรฐานการควบคุมภายในที่ออกตามระเบียบนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายใน แล้วรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อปรับปรุงการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ (ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน , 2544)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ มีผลทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร ที่เป็นกรรมการบริหารความเสี่ยงใน 7 ด้าน ได้แก่ 1. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และการให้ความร่วมมือในทีมงาน 2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5. ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน 6. ด้านการบริหารจัดการ 7. ด้านภาวะผู้นำ ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การใช้ทักษะ หรือความคิดสร้างสรรค์ในงานปฏิบัติงาน รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาสมรรถนะและความสามารถด้านต่างๆของบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ-นครราชสีมา ว่าสมรรถนะใดที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเพื่อนำมาเป็นแนวคิดในการปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ควรจะมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาผลการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่ควรจะมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกับผลการบริหารความเสี่ยง ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) คือ กระบวนการระบุหาความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร ประเมินผลกระทบของความเสี่ยง พัฒนาแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการ (Integrated Risk Management) และเน้นความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ บุคลากร กระบวนการและเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มคุณค่าสูงสุดให้กับองค์การกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการระบุหาและควบคุมความเสี่ยง ซึ่งมีผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนเกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในฐานะที่เป็นผู้ระบุมามีความเสี่ยงอะไรบ้าง ในหน่วยงาน/โครงการหรืองานของตน ฝ่ายบริหารของหน่วยงาน เจ้าของหรือเจ้าภาพความเสี่ยง (Risk Owners) ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน เจ้าของโครงการ/เจ้าของงาน ผู้ที่ได้รับมอบหมายเฉพาะ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management and Review Committee) ผศ.ดร.นฤมล สะอาดโณม (2551)

Competency ในภาษาไทยได้แก่สมรรถนะ สมรรถภาพ ความสามารถ จิตความสามารถ เป็นต้น โดยมีผู้ให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการแต่ละสถาบัน การหาความหมาย

พยัค วุฒิรงค์ (2553 : 40) กล่าวถึง “ Competency ” ค่อย ๆ ปรากฏขึ้นให้เห็นอย่างชัดเจนในช่วงหลายปีที่

ผ่านมาโดยจำกัดความในช่วงต้นทฤษฎีโดย McClelland (1973) ซึ่งบอกว่า Competencies เป็นองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของสิ่งที่ต้องการ “Clusters of Life Outcomes” McClelland (1973) มีคำถามกับการวัดความสามารถแบบดั้งเดิมและการทดสอบดีขึ้น โดยได้พัฒนาการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมเพื่อเป็นเทคนิคในการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียด โดยพยายามเลือกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (Superior Performer) และแยกคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากคนที่มีผลการปฏิบัติงานปกติจนสร้างเป็นแนวคิด Competency (Klemp, 1978)

David McClelland (1993 อ้างใน สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ: 4) สมรรถนะ Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผล การปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ประโยชน์ (1) สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ขององค์กร จะช่วยในการสร้างกรอบแนวความคิด พฤติกรรม ความเชื่อและทัศนคติของคนในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน และสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพชัดเจน (2) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ นำมาใช้ในการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นการกำหนดเกรด หรือระดับของตำแหน่งในองค์กร ตามโครงการสร้างเงินเดือนและน้ำหนักของงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ โดยการพิจารณาประเมินค่างานจาก 1) ระดับความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่เริ่มตั้งแต่ระดับวุฒิการศึกษา ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ความรู้ที่ต้องเข้าใจทฤษฎีหรือหลักการ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง 2) ระดับความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ขอบเขตความรับผิดชอบของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในเนื้อหา ระดับการตัดสินใจ (Decision Making) 3) ระดับผลกระทบ (Impacts) โดยใช้เป็นข้อพิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรมาก - น้อยเพียงใด โดยอาจพิจารณาผลกระทบว่าเป็นเม็ดเงิน กำไร ยอดขาย มูลค่าสินทรัพย์ อัตราการเติบโตของผลผลิต หรือส่วนแบ่งทางการค้า/การตลาด (3) ประโยชน์ต่อการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กร/หน่วยงานสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะ (Competency) จะเป็นสิ่งช่วยกำหนด หรือออกแบบวิธีการการคัดเลือก หรือสรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับการกิจขององค์กร หรือเหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ทั้งด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ นอกจากนี้แล้วสมรรถนะ (Competency) จะช่วยประโยชน์ในการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการได้อย่างชัดเจนมากขึ้น (4) ประโยชน์ต่อการพัฒนาและฝึกอบรม (Training & Development) การนำเอาข้อมูลในคำพรรณนางาน (Job Description) และตัวแบบสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการมาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Path) ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ควรต้องมีความสามารถในเรื่องใดบ้าง และมีช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการ และแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละตำแหน่ง (Individual Development) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรการอบรม/พัฒนาที่มีองค์ประกอบครอบคลุมด้านความรู้ทักษะในเรื่องงานและการบริหารจัดการที่เป็นบทบาทของผู้ครองตำแหน่งนั้นๆ พึงมี (5) เพื่อใช้ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง (Promotion) โดยพิจารณาในเรื่องความสามารถในงาน (Technical Competency) และความสามารถทั่วไป (General Manager) เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management) ด้านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น (Teamwork) ด้านระบบการคิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking) และภาวะผู้นำ (Leadership) (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) ข้อคำถามหรือคำถามที่เป็นประเด็นสำคัญที่ว่า อะไรก็ตามที่วัดไม่ได้เราจะไม่สามารถจัดการกับสิ่งนั้นๆ ได้เช่นกัน จะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาตัวชี้วัดผลงานซึ่งในระบบของการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน จึงต้องวัด/ประเมินจาก 2 ปัจจัย คือ ผลของงานซึ่งจะวัดจากดัชนีชี้วัดผลงานที่เรียกว่า KPIs (Key Performance Indicators) และความสามารถของบุคคลที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) นอกจากนี้ยังจะสัมพันธ์เชื่อมโยงไปสู่การบริหารผลตอบแทน (Compensation) ตามภาระงานและตามระดับความสามารถในตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งจะมีความเหมาะสมระหว่างด้านภาระงาน (7) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Path) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาก้าวเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในแบบที่เติบโตในสายงานของวิชาชีพด้านความชำนาญ/เชี่ยวชาญการปฏิบัติหรือเติบโตข้ามสายไปสู่ด้านการบริหารเป็นต้นอมร ทองประดิษฐ์,(2550)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population) คือ บุคลากรที่มีคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เกี่ยวข้องในการบริหารความเสี่ยง จำนวน 157 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณของ Taro Yamana

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และเนื้อหาของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแจกแจงความถี่ และแสดงค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean,) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ใช้ในการอธิบายสมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ควรจะมี
3. t – test ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรหรือตัวแปร 2 กลุ่ม
4. F – test (ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
5. Pearson Correlation Coefficient หรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ควรมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 157 คน ส่วนมากพบว่าเป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากร (สายสอน) ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ 16 - 20 ปี คณะกรรมการส่วนใหญ่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง 1 - 2 ครั้ง และมีระยะเวลาเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานส่วนใหญ่ 1 - 2 ปี

ตารางที่ 1 สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ควรจะมี ทั้ง 7 ด้าน ดังปรากฏตามตาราง

ลำดับที่	รายละเอียด	$\bar{X}$	S.D	ระดับสมรรถนะที่ควรจะมี
1	ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน	3.89	0.58	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน	3.88	0.41	มาก
3	ด้านการสื่อสาร	3.81	0.43	มาก
4	ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.76	0.44	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำ	3.75	0.42	มาก
6	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.71	0.43	มาก
7	ด้านการบริหารจัดการ	3.68	0.45	มาก
รวม		3.78	0.38	มาก

ตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่ควรจะมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเห็นว่ากรรมการควรจะมีสมรรถนะหลักในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่ควรจะมี ด้านการวิเคราะห์และการวางแผนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

4.1.1 สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ควรจะมี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความแตกต่างกัน ตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีสมรรถนะที่ควรจะมี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ,ปริญญาโทและปริญญาเอก มีสมรรถนะที่ควรจะมีอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะที่ควรจะมีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีสมรรถนะที่ควรจะมีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ควรจะมี โดยจำแนกตามประสบการณ์ ดังปรากฏตามตาราง

สมรรถนะด้านต่างๆ ที่ควรมี	ประสบการณ์	N		S.D.	ลำดับที่	F	Sig	คู่ความแตกต่าง
1. ด้านการทำงานเป็นทีม และการให้ความร่วมมือ ในทีมงาน	1-5 ปี	39	3.77	0.42	5	3.57*	0.01	1<2
	6-10 ปี	24	4.13	0.43	1			
	11-15 ปี	32	3.93	0.32	2			
	16-20 ปี	43	3.82	0.28	3			
	มากกว่า 20 ปี	19	3.82	0.62	4			
2. ด้านการสื่อสาร	1-5 ปี	39	3.67	0.47	5	2.69*	0.03	1<2 3<4
	6-10 ปี	24	4.02	0.44	1			
	11-15 ปี	32	3.84	0.29	2			
	16-20 ปี	43	3.79	0.28	4			
	มากกว่า 20 ปี	19	3.81	0.65	3			
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	1-5 ปี	39	3.67	0.43	4	2.07	0.09	
	6-10 ปี	24	3.92	0.51	1			
	11-15 ปี	32	3.73	0.38	2			
	16-20 ปี	43	3.63	0.37	5			
	มากกว่า 20 ปี	19	3.69	0.47	3			
4. ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	1-5 ปี	39	3.65	0.50	5	2.60*	0.04	1<2,3 4>3
	6-10 ปี	24	3.96	0.48	1			
	11-15 ปี	32	3.86	0.31	2			
	16-20 ปี	43	3.71	0.31	4			
	มากกว่า 20 ปี	19	3.71	0.57	3			
5. ด้านการวิเคราะห์ และการวางแผน	1-5 ปี	39	3.71	0.60	5	1.33	0.26	
	6-10 ปี	24	3.94	0.62	3			
	11-15 ปี	32	3.90	0.40	4			
	16-20 ปี	43	3.96	0.57	2			
	มากกว่า 20 ปี	19	4.00	0.73	1			
6. ด้านการบริหาร จัดการ	1-5 ปี	39	3.55	0.59	5	1.56	0.19	
	6-10 ปี	24	3.82	0.48	1			
	11-15 ปี	32	3.74	0.28	2			
	16-20 ปี	43	3.66	0.38	4			
	มากกว่า 20 ปี	19	3.70	0.47	3			
7. ด้านภาวะผู้นำ	1-5 ปี	39	3.66	0.48	5	3.80*	0.01	1<2 2>3,4,5
	6-10 ปี	24	4.03	0.51	1			
	11-15 ปี	32	3.78	0.29	2			
	16-20 ปี	43	3.68	0.30	3			
	มากกว่า 20 ปี	19	3.68	0.45	4			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน มีสมรรถนะที่ควรอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีสมรรถนะที่ควรมีความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีม , ด้านการสื่อสาร, ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีสมรรถนะที่ควรมีความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง,ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.2 สมมติฐานที่ 2 คณะกรรมการที่มีผลการดำเนินงานต่างกัน มีสมรรถนะที่ควรมีความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะด้านต่างๆของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ควรจะมี โดยจำแนกตามผลการดำเนินงาน ดังปรากฏตามตาราง

สมรรถนะด้านต่างๆ ที่ควรจะมี	ผลการ ดำเนินงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่	F	Sig	คู่ความแตกต่าง
1. ด้านการทำงานเป็นทีม และการให้ความร่วมมือใน ทีมงาน	1 คะแนน	20	3.74	0.34	3	2.61	0.08	-
	3 คะแนน	31	3.79	0.26	2			
	4 คะแนน	56	3.95	0.48	1			
2. ด้านการสื่อสาร	1 คะแนน	20	3.77	0.33	2	0.83	0.44	-
	3 คะแนน	31	3.74	0.21	3			
	4 คะแนน	56	3.86	0.55	1			
3. ด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลง	1 คะแนน	20	3.65	0.31	2	2.30	0.11	-
	3 คะแนน	31	3.57	0.28	3			
	4 คะแนน	56	3.76	0.48	1			
4. ด้านการแก้ปัญหาและ การตัดสินใจ	1 คะแนน	20	3.61	0.32	3	1.54	0.22	-
	3 คะแนน	31	3.70	0.23	2			
	4 คะแนน	56	3.79	0.52	1			
5. ด้านการวิเคราะห์และ การวางแผน	1 คะแนน	20	3.80	0.48	3	0.24	0.78	-
	3 คะแนน	31	3.82	0.31	2			
	4 คะแนน	56	3.88	0.66	1			
6. ด้านการบริหารจัดการ	1 คะแนน	20	3.53	0.47	3	0.61	0.55	-
	3 คะแนน	31	3.64	0.22	2			
	4 คะแนน	56	3.66	0.53	1			
7. ด้านภาวะผู้นำ	1 คะแนน	20	3.51	0.28	3	3.56*	0.03	1>2,3
	3 คะแนน	31	3.71	0.22	2			
	4 คะแนน	56	3.78	0.49	1			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เห็นว่าคณะกรรมการฯ ที่มีผลการดำเนินงานแตกต่างกันควรมีสมรรถนะที่ควรมีด้านภาวะผู้นำมากกว่าด้านอื่น ๆ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลการดำเนินงาน 4 คะแนน มีสมรรถนะที่ควรมีด้านภาวะผู้นำมากกว่าผู้ที่มีผลการดำเนินงาน 3 คะแนน และ 1 คะแนน

4.1.3 สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ควรมีนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านกระบวนการของการบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ของสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่ควรมีของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกับผลการดำเนินงาน (วิเคราะห์เฉพาะผู้ที่มีผลการดำเนินงานเท่านั้น) ดังปรากฏตามตาราง)

รายละเอียด	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	ผลการดำเนินงาน
C1	-	0.78**	0.64**	0.75**	0.59**	0.63**	0.70**	0.19*
C2		-	0.68**	0.80**	0.67**	0.70**	0.72**	0.08
C3			-	0.75**	0.56**	0.64**	0.66**	0.11
C4				-	0.73**	0.77**	0.77**	0.16
C5					-	0.78**	0.58**	0.06
C6						-	0.71**	0.11
C7							-	0.25**
ผลการดำเนินงาน								-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการมีสมรรถนะที่ควรมีด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน กับด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน และ ด้านการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ข้อมูลที่ได้เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วพบประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการประเมินสมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย (Core Competency) จำนวน 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1. สมรรถนะ

ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน 2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร 3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5. ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน 6. ด้านการบริหารจัดการ 7. ด้านภาวะผู้นำ

ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อบ่มงู่ความสำเร็จสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ อมร ทองประดิษฐ์ , (2550) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานเทศบาล สายนักบริหาร สังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร โดยการประเมินตนเอง พบว่าสมรรถนะในกลุ่มสมรรถนะหลัก มีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมองภาพองค์รวม การสังเคราะห์ความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และด้านภาวะผู้นำ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มสมรรถนะตามหน้าที่ พบว่าในด้านการคิดวิเคราะห์ และความมั่นใจในตัวเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นในด้านการบริการที่ดี การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินการเชิงรุก และความเข้าใจผู้อื่น นั้นมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของนี่ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา สงวนสุข ,(2540) ซึ่งสอดคล้องกันในเรื่องของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำ คือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการติดตามงาน มีความรู้รอบด้าน มีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปราณี เอื้อวิริยานุกูล, (2545) ซึ่งกล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาพบว่าบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจในทีมงาน ควรติดตามและช่วยเหลือทีมงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

อีกทั้งยังมีการศึกษาของ พิสมัย พวงคำ ,(2551) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีการจัดอบรมตามคำสูตรและต้องเป็นองค์ความรู้ในปัจจุบันที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งยังมีการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพการทำงาน ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

เกษม ภูเจริญธรรม (2549 : 6-7) กระบวนการบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานของหน่วยงานหรือขององค์กร รวมทั้งการบริหาร / จัดการความเสี่ยง โดยกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะสำเร็จได้ต้องมีการสื่อสารให้คนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารความเสี่ยงในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.1 ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ควรเน้นการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงให้ตรงกับเป้าหมายสมาชิกมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงการวางแผนและมีการติดตามประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงต่อไป

6.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือในทีมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การยอมรับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทีมงานมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมและการยอมรับความคิดเห็นของทีม เพื่อกำปรับปรุงการดำเนินงาน

6.3 ด้านการสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การจดบันทึกและเขียนรายงานต่าง ๆ โดยสรุปประเด็น

พร้อมนำเสนอเนื้อหาได้อย่างครบถ้วน ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ สมาชิกมีน้อยที่สุดสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการสื่อสารที่ถูกต้องหรือการรับข้อมูล เพื่อไปอธิบายเนื้อหาที่เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

6.4 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่าการปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนในการแก้ไขปัญหาตาม กฎ ระเบียบวิธีปฏิบัติที่มี และการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องพร้อมแก้ไข ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากแนวทางการแก้ไขที่กำหนด มีการแก้ปัญหามีขั้นตอน และถูกต้องเหมาะสม

6.5 ด้านภาวะผู้นำ จากการวิจัยพบว่า การนำผลการประเมินมาปรับปรุงและชี้แจงต่อผู้ปฏิบัติให้รับทราบข้อแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการเป็นผู้นำในการแก้ไขปรับปรุงงาน กล่าวแสดงออก เสนอความเห็นเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี

6.6 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรเป็นบุคคลที่มีความสามารถนำเสนอแนวทางปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตนได้ และการร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและปรับเปลี่ยนสถานการณ์ได้ทันทั่วทั้ง

6.7 ด้านการบริหารจัดการ การวิจัยพบว่า การเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ในการพัฒนาตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อพัฒนาให้ตรงจุด มีการจัดวางระบบและกระจายงานแก่หน่วยงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในการบริหารความเสี่ยง และมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการดีขึ้น

(1) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเห็นว่า ควรเน้นการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนต้องรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน และมีความสำนึกผูกพันที่จะร่วมปฏิบัติการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้น อย่างจริงจัง และมีความรู้กระจ่างถึงบทบาทของตนในการทำงานเป็นทีมและแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม มีกฎ ระเบียบ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมให้ทีมงานได้ปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีผลดี

(2) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเห็นว่า ควรเน้นด้านภาวะผู้นำ จากการวิจัยพบว่า หากมีการพัฒนาด้าน ภาวะผู้นำการบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการจะมีผลงานดีขึ้น ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถ (Competence) และมีบุคลิกลักษณะ (Characters) เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

(3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ควรมีการดำเนินการปรับปรุงแผนการดำเนินงานในเรื่องของการบริหารความเสี่ยงและสมรรถนะของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรดำเนินการดังนี้ (1) ด้านการจัดการความรู้คณะกรรมการเห็นว่าควรมีการอบรมและจัดประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจัดอบรมความเสี่ยงให้บุคลากรที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน (2) ด้านการวางแผน คณะกรรมการเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีนโยบายของการบริหารความเสี่ยงยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรคณะกรรมการจึงเสนอให้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ (3) ด้านการบริหารจัดการ คณะกรรมการเห็นว่าควรมีการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างเป็นระบบ จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความเสี่ยงให้กับหน่วยงานผู้เกี่ยวข้อง และ ควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่หรือผู้ประสานงานการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เป็นระยะๆ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ข้อควรปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นรูปธรรม

7. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งผลการศึกษาคณะกรรมการชุดอื่นๆในพื้นที่เดียวกัน เช่น คณะกรรมการการจัดการความรู้ หรือกรรมการบริหารคณะ อาจมีข้อมูลแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว จึงควรมีการเปรียบเทียบผลการศึกษามากมาย มหาวิทยาลัยในจังหวัดเดียวกัน หรืออาจเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาให้เป็นแนวทางเดียวกัน

8. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ ดร.บุษยา วงษ์สวัสดิกุล ประธานที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชูศักดิ์ อุดมศรี ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน และรองศาสตราจารย์นราทิพย์ ชุตินวงศ์ ที่เป็นคณะกรรมการในการสอบ และคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยวงษ์สวัสดิกุล ที่ได้เอื้ออำนวยและช่วยประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ผู้ซึ่งให้การสนับสนุนทางการศึกษาและเป็นกำลังใจให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่น 15 และอีกหลายๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

9. บรรณานุกรม

- เกษม ภูเจริญ (2549). การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงด้านการเงินและพัสดุ, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฐิติพัฒน์ พิษุทธาดำพงศ์ (2549). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์,วารสารดำรงราชานุภาพ, 20, กรกฎาคม-กันยายน 2549.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547). มารู้จัก Competency กันนะจ๊ะ, กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ธนบูรณ์เกิดดี จิรพัฒนานกร (2552). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรม การโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย, คุุณภูมินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2548). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัคฆ์ วุฒิจรัส (2553). สมรรถนะองค์กร, จุฬาลงกรณ์วารสาร, 88, กรกฎาคม - กันยายน 2553.
- อมร ทองประดิษฐ์ (2550). สมรรถนะของพนักงานเทศบาลสายงานนักบริหาร สังกัดเทศบาล เมืองเขลางค์นคร อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง, รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Boyatzis, R.E.(1982). The Competent Manager, McGraw – Hill, New York.
- Calzone, K.A., Jenkins, J., & Masny, A. (2002). Core competencies in cancer genetics for advanced practice oncology nurses, Oncology Nurse Forum, vol. 29(9), pp.1327-1333.
- Del Bueno, D.J.(1993). Competency, criteria, and credentialing. Journal of Nursing Administration, vol. 23(5), pp. 7-8