

KAB

วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์
Kasetsart Applied Business Journal



ปีที่ 17 ฉบับที่ 27 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2566
ISSN : 2985 - 2277 (Online)



**Kasetsart Applied
Business Journal**

High 1,065.67 (-51.57)
Low 1,022.80 (-101.41)
1,224.49
108.78 (-9.18%)
680.08 10.80%

• • วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ • •

Kasetsart Applied Business Journal

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กองบรรณาธิการวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ คูวัฒนเจียรชัย

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรพล จิยะจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ เสนารักษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ เจนวิทยาโรจน์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปณัฏพร เรืองเชิงชุม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา อิศระรวาณิช

รองศาสตราจารย์ ดร.พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิไกร งามศิริจิตต์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธาวลัย พุกกะอำไพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ลิขิตาวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพรรณ อึ้งภากรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลวัฒน์ เลิศกุลวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รพีพร รุ่งสีทอง

Singapore Management University

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กองบรรณาธิการกลั่นกรองบทความ (ภายใน)

รองศาสตราจารย์ ชื่นจิตต์ แจ่มเจนนิก

รองศาสตราจารย์ ดร.พรภัส สุวรรณรัตน์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนารัตน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.ตรีทศ เหล่าศิริหงษ์ทอง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ศากุน บุญอิต	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.เกตุวดี สมบูรณ์ทวี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.แก้วตา โรหิตรัตน์ะ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีณัย ศานติศาสน์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ษ์ หงษ์งาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ นภาธร
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ เจนวิทยาโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรณัฐ พุศศักดิ์ศรีกิจ
รองศาสตราจารย์ ดร.นภวรรณ คมนานุรักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประจิต หาว์ตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรารภนา ปุณณกิติเกษม
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี เจริญวานิช
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบูลย์ ดาวสไต
รองศาสตราจารย์ ดร.โรจนศักดิ์ โฉมวิไลลักษณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชญ์ ภูมิพานิช
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิลปพร ศรีจันเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ อีรานูพัฒนา
รองศาสตราจารย์ ดร.อลิสรา ชรินทร์สาร
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมศักดิ์ ศิลปะชาวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.พ.ต.ท.ธวัช สุดสาคร
รองศาสตราจารย์ ศรัณย์ ชูเกียรติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญช์ อินทรโกเศศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิตศร เทอดเผ่าพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมน์ พันธรักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไตรรงค์ สวัสดิกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพล วีราสา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญภัส เมืองปั่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรลักษณ์ สัจจะวาที
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี แสงชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลบล ศิวบรรวัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธาน จันทองจีน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปภัศร ชัยวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวัฒน์ เบญญาศรีสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี เอี่ยมละออภักดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิตา สุรชัยกุลวัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลอย สุดอ่อน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนธนะ บุญชู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรไพรินทร์ อุปปิง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทริกา มณีพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รพีพร รุ่งสีทอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยพายัพ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โรจนา ธรรมจินดา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา พลเดช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณพี บานชื่นวิจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัท วินิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลยา โกไศยกานนท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองเอก วรรณพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญช์ อินทรโกเศศ
อาจารย์ ดร.กุลกานต์ เมเวส
อาจารย์ ดร.ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว
อาจารย์ ดร.ณฐมน บัวพรหมมี
อาจารย์ ดร.ทรงวุฒิ ไกรภัสสรพงษ์
อาจารย์ ดร.บุญเกียรติ เอี่ยมวงศ์เจริญ
อาจารย์ ดร.พีรเศรษฐ์ ชมภูมิ้ง
อาจารย์ ดร.ภิญโญ รัตนพันธ์
อาจารย์ ดร.ภูษิต วงศ์หล่อสายชล
อาจารย์ ดร.วิชชุดา โพธิ์ศรี
อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ รัตนพิทักษ์
อาจารย์ ดร.สายชล ปิ่นมณี
อาจารย์ ดร.สุทธาวรรณ จีระพันธุ์
อาจารย์ ดร.อังฉรา โยมสินธุ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.ฉัตรชัย พ่วงพลับ

Dr.Joefrey B.Geroche

นางสาวกรรณิกา มิตรปล้อง

นางสาวปรารธนา ประสงค์สิน

นางสาวธัญลักษณ์ เพ็งพินิจ

นายทองปาน ชันตีกรม

โครงการวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(Kasetsart Applied Business Journal: KAB Journal)

หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดหลักเกณฑ์ว่าบัณฑิตที่ศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จะต้องมีการเผยแพร่วิทยานิพนธ์ในวารสารทางวิชาการที่มีคณะกรรมการภายนอกมา ร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์ ทั้งนี้เพื่อประกันคุณภาพของผลงานก่อนการเผยแพร่ในระดับชาติ และนานาชาติ ประกอบกับนโยบายดังกล่าวได้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มุ่งเน้น การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ตลอดจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพด้านการเผยแพร่ผลงานวิชาการภายใต้เกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยมีดัชนีชี้วัดที่ระบุถึงจำนวนวิทยานิพนธ์ ผลงาน งานวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการขึ้นอ้างอิงในแนวทางที่ถูกต้องผ่านการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ

คณะบริหารธุรกิจได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงมีแนวคิดในการจัดทำวารสารของ คณะบริหารธุรกิจ ภายใต้ชื่อว่า “วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ (Kasetsart Applied Business Journal: KAB Journal)” เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และเป็นส่วนหนึ่งของการเผยแพร่บทความ ผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ สู่อารยชน เพื่อให้คณาจารย์ บัณฑิตระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และบุคคลที่สนใจในสาขาบริหารธุรกิจทั่วประเทศได้มีแหล่งนำเสนอบทความและผลงานวิชาการ วิทยานิพนธ์ให้เผยแพร่สู่ชุมชนวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนองนโยบายของคณะบริหารธุรกิจ ในการนำเสนอผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ นิสิตปริญญาโท นิสิตปริญญาเอก และบุคคลที่สนใจได้เผยแพร่ผลงานอันจะนำไปสู่งานบริการทางวิชาการระดับนานาชาติ
2. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์
3. เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าให้กับนิสิต นักศึกษา และผู้ที่สนใจได้ศึกษาหาความรู้จากบทความ ผลงานวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ

กำหนดออก - ช่วงเวลาพิมพ์

“วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ (Kasetsart Applied Business Journal: KAB Journal)” เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ) กำหนดออกฉบับที่ 1 เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคมถึงเดือนธันวาคมของทุกปี

เรียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านทุกท่าน

วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ ฉบับเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2566 เนื้อหาของบทความคงเน้นเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับสาขาบริหารธุรกิจและยังเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการ ซึ่งในฉบับนี้ ประกอบไปด้วยบทความวิจัย และ บทความวิชาการที่มีเนื้อหาหลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นบทความ เรื่อง “การยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านกรณีศึกษาแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT” เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ” เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง แท้ตนเอง ทักษะคิดในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย” เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย” เรื่อง “รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย” เรื่อง “พฤติกรรมการซื้อขายสลากกินแบ่งรัฐบาลและห่วยก่อนและหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19” เป็นต้น

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความต่างๆ ที่ปรากฏในวารสารจะส่งประโยชน์ทาง วิชาการแก่ท่านตามสมควร และ หากท่านมีความประสงค์จะติชมหรือให้คำแนะนำกองบรรณาธิการยินดี รับฟังด้วยความเต็มใจ โดยท่านสามารถส่งข้อเสนอแนะมาที่ kabjournal@ku.ac.th เพื่อกองบรรณาธิการจะได้รับและนำไปปรับปรุงต่อไป แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

การยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กรณีศึกษา
แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

Technology Acceptance and Information System Success Affecting Intention to Use with User's Satisfaction as a Mediator:
A Case Study of Krungthai NEXT application

นิพนธ์ บัวบาน, ทรงพร หาญสันติ และ ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ

1

การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานสำหรับการส่งออกยังตลาดต่างประเทศ

Risk Factor Analysis for Enhancing Thai Sweet Corn Supply Chain Efficiency for Export

ฐาณู ศรียอด, ณัฐนันท์ ฐิตยาปราโมทย์, สุขเกษม ลางคุลเสน, ชัยฤกษ์ ตันติเตชา, นลินทิพย์ กองคำ และ ธนวรภุต โอฬารธนพร

21

ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง ทักษะคติในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่ม
ตัวอย่างนักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย

The Relationship between Professional Identity, Core Self-Evaluation, Job Attitudes and Organizational Citizenship Behavior
in The Sampling of Accountants within Japanese Subsidiaries in Thailand

สรเรณีย์ สัตถาวร

44

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาวิสาหกิจในประเทศไทย

A study of factors affecting organizational engagement and the influence of organizational engagement on work
effectiveness: A case study of a state enterprise in Thailand

เวทยา ใฝ่ใจดี, สุขยีน เทพทอง และ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ

71

รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย

A Professional Model of Forensic Accountant in Thailand

ปิยภัสร์กดี เจียรสุคนธ์ และ สุภาวดี สุขชีพ มอสส์

88

พฤติกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวยก่อนและหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19

Purchasing Behavior in the Government Lottery and Illegal Lottery in Bangkok Metropolitan Area Before and After the
COVID-19 Pandemic

ธนากร ลิขิตาภิวัฒน์, ณัฏติฤติ เจริญรักษ์ และ นวัตร วรรณแสงทอง

120

การยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมี ความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กรณีศึกษาแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

นิพนธ์ บัวบาน¹, ทรงพร หาญสันติ² และ ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ³

Received: April 1, 2022

Revised: November 4, 2022

Accepted: November 10, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จของระบบสารสนเทศของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT 4) เพื่อศึกษาความตั้งใจใช้งานของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน 6) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย จำนวน 450 คน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า 1) การยอมรับเทคโนโลยี ในด้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน 2) ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ในด้าน คุณภาพสารสนเทศ คุณภาพระบบ และคุณภาพการบริการส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน 3) ความพึงพอใจของผู้ใช้งานส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจใช้ 4) การยอมรับเทคโนโลยีในด้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน 5) ความสำเร็จของระบบสารสนเทศในด้าน คุณภาพสารสนเทศ คุณภาพระบบ และคุณภาพการบริการส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี, ความตั้งใจใช้, ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน, ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ

¹ นิสิตปริญญาโท, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: nipon.bua@ku.th)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาการตลาด, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (Email: fbusspha@ku.ac.th)

³ รองศาสตราจารย์, ภาควิชาการตลาด, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (Email: fbuscjc@ku.ac.th)

Technology Acceptance and Information System Success Affecting Intention to Use with User's Satisfaction as a Mediator: A Case Study of Krungthai NEXT application

Nipon Buaban¹, Songporn Hansanti² and Chuenjit Changchenkit³

Received: April 1, 2022

Revised: November 4, 2022

Accepted: November 10, 2022

Abstract

The purposes of this research were to study 1) to study technology acceptance of Krungthai NEXT application 2) to study information system success of Krungthai NEXT application 3) to study user's satisfaction of Krungthai NEXT application 4) to study intention to use of Krungthai NEXT application 5) to study technology acceptance toward intention to use of Krungthai NEXT application with user's satisfaction as the mediator and 6) to study information system success toward intention to use of Krungthai NEXT application with user's satisfaction as the mediator. This research collected 450 samples from Those who use mobile banking services by Krungthai NEXT application of Krung Thai Bank. The questionnaires were used to conduct the survey. The data were analyzed by descriptive statistics including frequencies, means, percentages and standard deviations. The study found 1) technology acceptance included the Perceived Usefulness, and Perceived Ease of Use which have direct effect the user's satisfaction 2) information system success included the Information System Success, Information Quality, and Service Quality which have direct effect the user's satisfaction 3) user's satisfaction which has direct effect the Intention to Use 4) technology acceptance included the Perceived Usefulness, and Perceived Ease of Use which have indirect effect the Intention to Use with user's satisfaction as a mediator 5) information system success included the Information System Success, Information Quality, and Service Quality which have indirect effect the Intention to Use with user's satisfaction as a mediator at statistically significant 0.001

Keywords: Information Quality, Intention to Use, Technology Acceptance, User Satisfaction

¹ Student in Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University
(Corresponding author, Email: nipon.bua@ku.th)

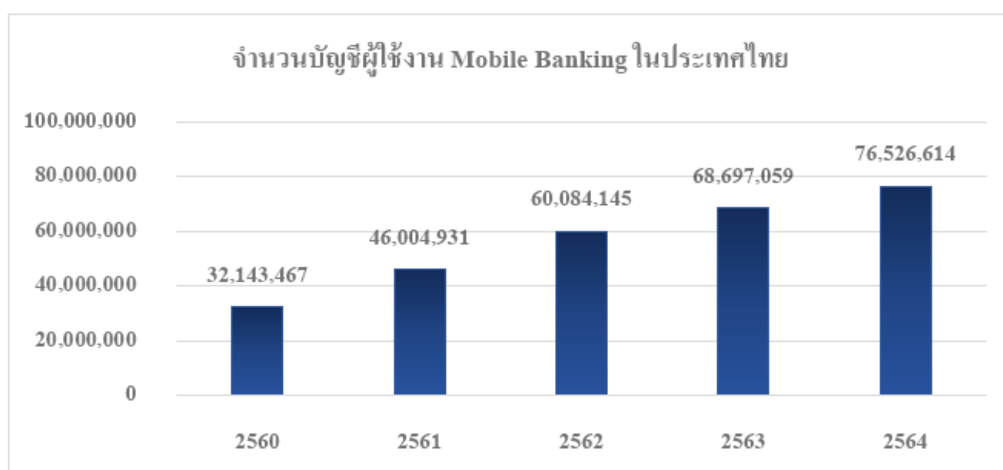
² Assistant Professor, Department of Marketing, Faculty of Business Administration, Kasetsart University
(Email: fbusspha@ku.ac.th)

³ Associate Professor, Department of Marketing, Faculty of Business Administration, Kasetsart University
(Email: fbuscjc@ku.ac.th)

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังทำให้สังคมโลกเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด มีการติดต่อเชื่อมโยงอย่างไร้พรมแดนโดยการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร การโทรคมนาคม ที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นตัวกลางเชื่อมโยงไปในทุกพื้นที่ และสามารถส่งผ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มตัว (ปิยศักดิ์ มานะสันต์, 2560) ส่งผลให้ภาคธุรกิจนั้นได้มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิถีชีวิต และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้คนในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด -19 ที่ส่งผลให้การทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ จำเป็นต้องทำผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น จึงทำให้เทคโนโลยีการให้บริการธุรกรรมทางการเงินในรูปแบบดิจิทัลมีการเติบโตและขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจบริการในรูปแบบดิจิทัลในช่วงเวลา 2564 ถึง 2566 มีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 10.5 ต่อปี (ธนศมัทธนาลัย, 2564)

ธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ จึงมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการให้บริการกับลูกค้าเพื่อนำเสนอบริการที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมของลูกค้าและความต้องการของลูกค้าโดยการนำเสนอการให้บริการทำธุรกรรมทางการเงินในรูปแบบระบบออนไลน์ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือ “Mobile Banking” เป็นการให้บริการของธนาคารที่ลูกค้าสามารถทำธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวกในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ให้กับลูกค้าที่สามารถทำธุรกรรมทางการเงินที่ไหนก็ได้ขอแค่มีอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือ จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า มีผู้ใช้งาน Mobile Banking เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี 2560-2564) และยังคงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนบัญชีผู้ใช้งาน Mobile Banking ในประเทศ

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2564)

การแพร่ระบาดของโควิด -19 ส่งผลให้มีผู้ใช้งาน Mobile Banking เพิ่มขึ้นเนื่องจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้คนที่มีความกังวลในการออกไปใช้ชีวิตข้างนอก จากผลการสำรวจการใช้งาน Mobile Banking ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด -19 พบว่า จำนวนการใช้งาน Mobile Banking อยู่ที่ 19 ครั้งต่อสัปดาห์และมีจำนวนผู้ใช้งานเพิ่มมากขึ้นกว่า 53% โดยที่สินค้าที่นิยมซื้อโดยการชำระผ่าน Mobile Banking ได้แก่ อาหารและเครื่องดื่มที่ได้รับความนิยมมากที่สุดที่ 57% รองลงมาเป็นสินค้าอุปโภค 37% และสุดท้ายเป็นสินค้าแฟชั่นอยู่ที่ 24% จึงส่งผลให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ มีการปรับตัวเข้าสู่โลกออนไลน์มี

การทำธุรกรรมการเงินผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น จึงทำให้การทำธุรกรรมการเงินผ่านช่องทางออนไลน์กลายเป็นทางเลือกหลักที่สามารถตอบโจทย์ให้กับทุกภาคส่วนสามารถทำธุรกรรมได้ทุกที่ทุกเวลา สะดวกปลอดภัย โดยมีรูปแบบการชำระเงินที่หลากหลาย และยังช่วยให้ภาครัฐสามารถจ่ายสวัสดิการในการช่วยเหลือให้แก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารที่มีส่วนร่วมกับภาครัฐในการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด -19 ผ่านโครงการช่วยเหลือต่าง ๆ และยังให้บริการแอปพลิเคชันทางการเงินในมือถือโดยใช้ชื่อว่า “Krungthai NEXT” โดยในปี 2563 มีผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทยจำนวน 10 ล้านคน ซึ่งรองจากธนาคารกรุงเทพ ที่มีผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน Bualuang M bank 10 ล้านคน ธนาคารไทยพาณิชย์ที่มีผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน SCB EASY 12 ล้านคน และธนาคารกสิกรไทยที่มีผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน K PLUS 13 ล้านคน (“แบงก์ติดสปีด”, 2564) ธนาคารกรุงไทยจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาการคุณภาพระบบของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เพื่อให้สามารถให้บริการการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายครบวงจร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำธุรกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้บริการและเป็นประโยชน์ให้กับผู้ใช้งานเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการรายเก่าและรายใหม่ให้หันมาทำธุรกรรมทางการเงินผ่านทางแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT มากขึ้น

จากข้อมูลจำนวนผู้ใช้งาน Mobile Banking ในประเทศไทยที่มีจำนวนผู้ใช้งานสูงขึ้นในทุกปีและยังคงมีแนวโน้มในการเพิ่มขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด -19 จึงทำให้การยอมรับการบริการโมบายแบงก์กิ้งของผู้ใช้งานในปัจจุบันและผู้ใช้งานรายใหม่ยังคงมีผู้ใช้งานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยทำการศึกษายอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวแปรส่งผ่านเพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นและปัจจัยสำคัญที่ผู้ใช้งานที่เลือกใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในการทำธุรกรรมทางการเงินและเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับธนาคารกรุงไทยสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ให้ตรงความต้องการของผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้นซึ่งอาจจะส่งผลให้มีผู้ใช้บริการรายใหม่หันมาใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในการทำธุรกรรมทางการเงินมากขึ้น ซึ่งจะสามารถเพิ่มจำนวนผู้ใช้งานให้มากขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย

ทบทวนวรรณกรรม

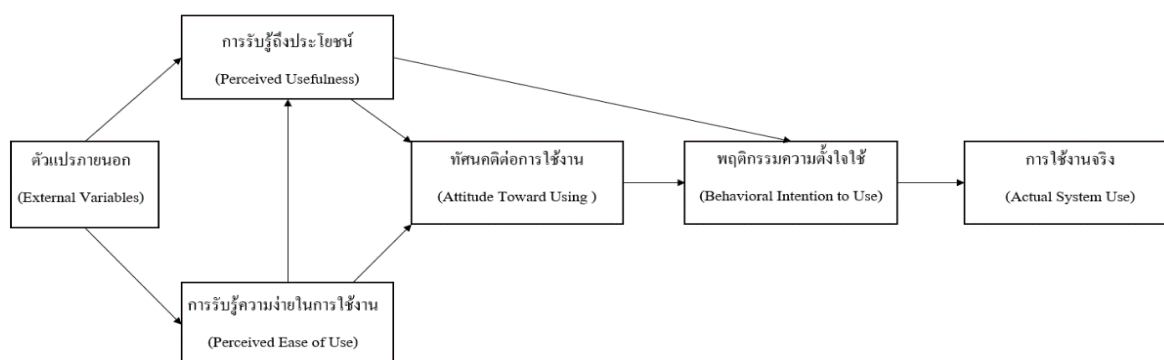
การยอมรับเทคโนโลยี

เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดย Fred D. Davis ในปี 1989 ซึ่งเป็นแบบจำลองการยอมรับของผู้ใช้เทคโนโลยี ที่ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) เพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลในการยอมรับและใช้เทคโนโลยีโดยทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี จะประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลักที่ใช้ในการอธิบายถึงการยอมรับและใช้เทคโนโลยีของบุคคล (Alshammari & Rosli, 2020) และหนึ่งตัวแปรภายนอก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) ตัวแปรภายนอก (External Variables) เป็นปัจจัยจากภายนอกที่เข้ามามีส่วนในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้กับแต่ละบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อน ประสบการณ์ พฤติกรรมทางสังคม และคุณภาพระบบ เป็นต้นโดยที่ตัวแปรภายนอกเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีโดยผ่านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้งาน และการรับรู้

ความง่ายในการใช้งาน (Park & Park, 2020) 2) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceive Usefulness) ความรู้สึกของผู้ใช้งานเทคโนโลยีที่เชื่อว่าการใช้งานเทคโนโลยีนั้นจะเป็นประโยชน์ในการช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคคลนั้น 3) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ความรู้สึกของผู้ใช้งานเทคโนโลยีเชื่อว่าเทคโนโลยีที่ใช้นั้นจะต้องใช้ความพยายามน้อยโดยที่ขั้นตอนการใช้งานต้องมีความง่ายในการใช้งาน นอกจากนี้การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้เทคโนโลยี ยังส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยี อีกด้วย กล่าวคือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความง่ายในการใช้เทคโนโลยีจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะทดลองใช้เทคโนโลยี และเมื่อได้มีการสัมผัสการใช้เทคโนโลยีนั้นแล้ว บุคคลนั้นก็จะเห็นถึงประโยชน์ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีนั้น (ภฤณะ สมรบรรลพ, 2563) 4) ทศคติในการใช้เทคโนโลยี (Attitude Toward Using) คือ ความรู้สึก ความคิด และมุมมองในเชิงที่ดีหรือไม่ดีในการใช้เทคโนโลยีของแต่ละบุคคลซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยี 5) พฤติกรรมความตั้งใจใช้ (Behavioral Intention to Use) คือ การที่บุคคลมีความยืนยันว่าจะทำการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้ใช้งานเทคโนโลยีที่จะแสดงออกถึงความชอบ ความเต็มใจและความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีโดยสามารถอธิบายได้ว่า การที่เทคโนโลยีนั้นสามารถช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ใช้งานผู้ใช้งานก็จะเกิดการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้จากเทคโนโลยี (Khoi, 2020) และการที่เทคโนโลยีมีการใช้งานที่ง่ายโดยที่ผู้ใช้งานไม่จำเป็นต้องมีความสามารถเฉพาะด้านหรือได้รับการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ (ณรงค์เกียรติ อ่ำบุญ, 2563) ส่งผลให้ผู้ใช้เทคโนโลยีเกิดการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานจนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีจนนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจใช้เทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปใช้งานจริงต่อไป (Nusairat et al., 2021) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1): การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้



ภาพที่ 2 โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

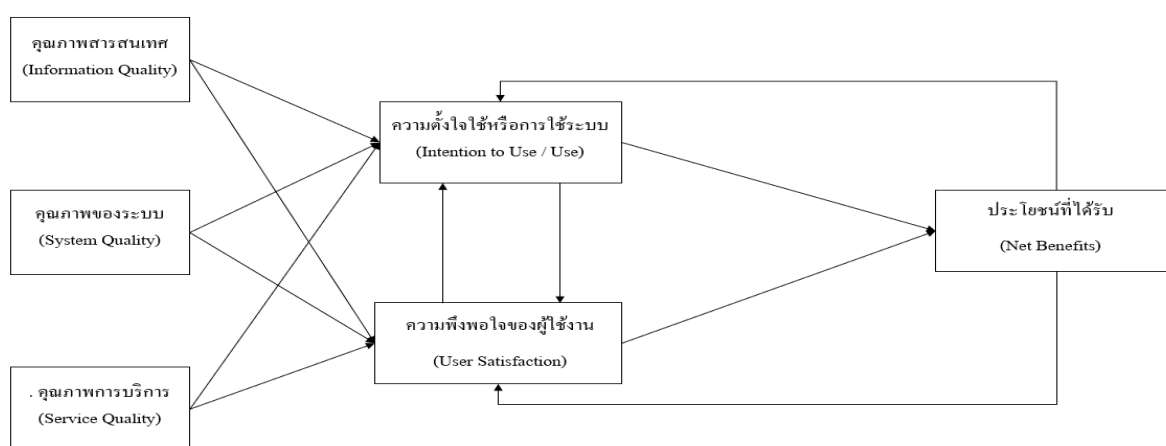
ที่มา: Alshammari and Rosli (2020)

ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ

เป็นทฤษฎีถูกคิดค้นโดย William H. DeLone และ Epharim R. McLean ในปีในปี 2003 เพื่อใช้ประเมินความสำเร็จหรือล้มเหลวของระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันซึ่งได้รับความนิยมในการนำมาประเมินความสำเร็จของระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย (Yakubu & Dasuki, 2018) ได้แก่ 1) คุณภาพสารสนเทศ (Information Quality) คือ ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้ตามความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ใช้งานได้ โดยที่ข้อมูลนั้นจะต้องมีความครบถ้วนสมบูรณ์ มีการ

อัพเดทข้อมูลอยู่ตลอดเวลาและมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ 2) คุณภาพของระบบ (System Quality) คือ ประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานของระบบในการรวบรวม จัดการ จัดเก็บ ประมวลผลและการนำเสนอข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานโดยที่ระบบจะต้องมีความรวดเร็ว มีความง่ายแก่การใช้งาน และมีฟังก์ชันที่หลากหลาย 3) คุณภาพการบริการ (Service Quality) คือ การบริการของผู้ให้บริการที่สามารถตอบสนองกับต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจในการได้รับโดยที่ผู้ให้บริการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหา และมีการให้บริการอย่างเท่าเทียม 4) ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (User Satisfaction) คือ ความชอบหรือ ความพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันที่ให้บริการโดยที่แอปพลิเคชันนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ใช้งานได้ 5) ความตั้งใจใช้หรือการใช้ระบบ (Intention to Use / Use) คือ เป็นความตั้งใจในการใช้งานของผู้ใช้งานระบบหรือแอปพลิเคชัน และ 6) ประโยชน์ที่ได้รับ (Net Benefits) คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้งานระบบหรือแอปพลิเคชันไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้เพิ่มมากขึ้นหรือการช่วยในการอำนวยความสะดวก โดยที่ปัจจัยคุณภาพสารสนเทศ คุณภาพของระบบ และ คุณภาพบริการจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน และความตั้งใจใช้หรือการใช้ระบบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่คุณภาพสารสนเทศของแอปพลิเคชันในการนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้องความครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงเวลา และมีการอัพเดทข้อมูลอยู่ตลอดเวลา (ธีรภาวิษฐ์ พึ่งเมือง, 2559) คุณภาพของระบบ มีระบบการทำงานที่ใช้งานง่าย มีการตอบสนองที่รวดเร็ว มีฟังก์ชันการทำงานที่หลากหลาย มีการรักษาความปลอดภัยในการใช้งาน และคุณภาพบริการที่มีพนักงานที่มีความพร้อมความสามารถ และความเต็มใจในการช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้ผู้ใช้งานแอปพลิเคชันเกิดความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชันและนำไปสู่ความตั้งใจในการใช้งานแอปพลิเคชันต่อไป (Ali et al., 2021) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 (H2): ความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน



ภาพที่ 3 แบบจำลองความสำเร็จของระบบสารสนเทศ (Information System Success Model: IS Success Model)

ที่มา: Yakubu and Dasuki (2018)

ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน หมายถึง ความชอบ ความพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันที่ให้บริการซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังหรือความต้องการของผู้ใช้งานกับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้งานระบบ (Yakubu & Dasuki, 2018) โดยความพึงพอใจของผู้ใช้งานจะเกิดจากการที่ระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นสามารถ

ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ใช้งานได้โดยที่แอปพลิเคชันนั้นจะต้องมีความรวดเร็วในการตอบสนอง มีจำนวนฟังก์ชันในการให้บริการที่หลากหลาย มีการออกแบบที่มีความสวยงามทันสมัย และมีขั้นตอนที่ง่ายในการใช้งาน มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลผู้ใช้งาน มีความเสถียรภาพและความพร้อมในการใช้งาน มีการประมวลผลและตอบสนองที่รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงระบบได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ มีพนักงานที่มีความพร้อมความสามารถ และความเต็มใจในการช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยที่ความพึงพอใจจะเป็นปัจจัยสำคัญในนำไปสู่ความตั้งใจใช้งานของผู้ใช้งานอย่างแท้จริง (El-Ebiary et al., 2020) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 (H3): ความพึงพอใจของผู้ใช้งานส่งผลต่อความตั้งใจใช้

ความตั้งใจใช้

การที่บุคคลหนึ่งแสดงออกถึงความเต็มใจ ความพยายาม และความพร้อมในการใช้บริการระบบสารสนเทศ หรือ แอปพลิเคชัน ซึ่งเกิดจากการคิด พิจารณา และตัดสินใจโดยอาศัย ประสบการณ์ ทักษะ และความรู้ ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมในการเลือกที่จะใช้บริการระบบสารสนเทศ หรือแอปพลิเคชันนั้นเป็นตัวเลือกแรก (Omar et al., 2021) โดยที่ความตั้งใจใช้จะเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าผู้ใช้งานจะตัดสินใจใช้งานระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นหรือไม่โดยที่ความตั้งใจใช้นั้นเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีที่ผู้ใช้งานมีต่อระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้จากการแสดงพฤติกรรมของบุคคลด้วยกัน 4 มิติ (กษิตศ พันธ์ารีย์, 2562) ดังต่อไปนี้ 1. ความตั้งใจใช้ (Intention to Use) การที่บุคคลนั้นเลือกใช้บริการระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นเป็นอันดับแรก 2. พฤติกรรมการบอกต่อ (Word of Mouth Communications) การที่บุคคลนั้นมีการพูดถึง แนะนำ และบอกต่อเกี่ยวกับด้านที่ดีของระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชัน 3. ความอ่อนไหวต่อราคา (Price Sensitivity) การที่บุคคลนั้นไม่มีปัญหาเมื่อ ระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นมีการคิดค่าบริการ หรือ มีการปรับขึ้นราคาการให้บริการ 4. พฤติกรรมการร้องเรียน (Complaining Behavior) การที่บุคคลนั้นได้มีการร้องเรียนกับผู้ให้บริการระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นเมื่อระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันนั้นเกิดปัญหาในการใช้งานหรือให้บริการ เพื่อให้ผู้ให้บริการสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการของระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4 (H4): การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 5 (H5): ความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้ที่ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย และด้วยประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ (Memon et al., 2020) ที่เสนอว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยควรที่ขนาด 15-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ที่ต้องการศึกษา ในงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 30 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจะอยู่ที่ 450-600 ชุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 450 ชุด และ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการ โมบายแบงก์กึ่งผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทยโดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 41 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT หรือไม่

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ รู้จักแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ได้อย่างไร จำนวนครั้งที่ใช้บริการผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT และใช้บริการแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในด้านใดมากที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน จำนวน 4 ข้อ และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน จำนวน 4 ข้อ แหล่งที่มาของคำถามได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ Khoi (2020) และ ณรงค์เกียรติ์ อ่ำบุญ (2563)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จของระบบสารสนเทศในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ คุณภาพสารสนเทศ จำนวน 4 ข้อ คุณภาพระบบ จำนวน 5 ข้อ และคุณภาพการให้บริการ จำนวน 4 ข้อ แหล่งที่มาของคำถามได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ Yakubu and Dasuki (2018)

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT จำนวน 5 ข้อ แหล่งที่มาของคำถามได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ (El-Ebiary et al., 2020)

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT จำนวน 4 ข้อ แหล่งที่มาของคำถามได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ (Omar et al., 2021) และ กษิตติ์ พันธารีย์ (2562)

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยในด้านความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้กับผู้เชี่ยวชาญได้ทำการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา ตลอดจนมีการแก้ไขปรับปรุงการใช้ภาษาและเนื้อหาที่เหมาะสมสามารถสื่อความหมายได้เที่ยงตรงที่สุด และในด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยใช้ค่าเลือกใช้วิธีการวัดสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา, 2559) โดยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ระหว่าง 0.843-0.966 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกันจาก 2 แหล่ง ได้แก่ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยแหล่งข้อมูลทุติยภูมิจะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ที่มี

เนื้อหาเกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ความตั้งใจใช้ บริการโมบายแบงก์กิ้ง และข้อมูลเกี่ยวกับแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย ซึ่งมาจากหนังสือ บทความ งานวิจัยระดับวิทยานิพนธ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ และสืบค้นจากระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนแหล่งข้อมูลปฐมภูมิผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทยจำนวน 450 ชุด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2565

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ด้วยกัน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยสถิติเชิงพรรณนาผู้วิจัยจะใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาอธิบายหรือบรรยายลักษณะของตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาโดยทำการแปลงข้อมูลให้เข้าใจได้ง่ายในรูปแบบของ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของสถิติเชิงอนุมานจะใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่เกิดจากการรวมหลักการของสถิติวิเคราะห์เชิงเส้น 2 ประเภท เข้ากันไว้ด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกันกับการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ประกอบด้วย 2 โมเดล 1. โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variation) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลเชิงสาเหตุสามารถหาได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ กับตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคนกลาง (Mediating Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามออนไลน์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 450 คน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการใช้งาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน (ร้อยละ 56) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 124 คน (ร้อยละ 40) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 306 คน (ร้อยละ 68) ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน จำนวน 145 คน (ร้อยละ 32) โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,001-30,000 บาท จำนวน 167 คน (ร้อยละ 37) มีสถานภาพโสด จำนวน 230 คน (ร้อยละ 51)

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งที่ใช้บริการธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 6-10 ครั้ง/เดือน จำนวน 129 คน (ร้อยละ 29) โดยที่รู้จักแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ผ่านทางพนักงานธนาคารกรุงไทย จำนวน 247 คน (ร้อยละ 55) โดยมีระยะเวลาในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT 2 ปีขึ้นไป จำนวน 208 คน (ร้อยละ 46) และมีลักษณะการใช้บริการแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในด้านการโอนเงินระหว่างบัญชีมากที่สุด จำนวน 400 คน (ร้อยละ 89)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับเทคโนโลยีในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

การยอมรับเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน	4.21	0.61	รับรู้มากที่สุด
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	4.13	0.57	รับรู้มาก
รวมการยอมรับเทคโนโลยี	4.17	0.52	รับรู้มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การยอมรับเทคโนโลยีอยู่มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาเป็นการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จของระบบสารสนเทศในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสำเร็จของระบบสารสนเทศในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพสารสนเทศ	4.02	0.68	ระดับความคิดเห็นมาก
คุณภาพระบบ	3.96	0.72	ระดับความคิดเห็นมาก
คุณภาพการให้บริการ	3.96	0.74	ระดับความคิดเห็นมาก
รวมความสำเร็จของระบบสารสนเทศ	3.97	0.66	ระดับความคิดเห็นมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในความสำเร็จของระบบสารสนเทศอยู่มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในคุณภาพสารสนเทศมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีความคิดเห็นในคุณภาพระบบและคุณภาพการให้บริการที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ความพึงพอใจในการใช้งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
พึงพอใจกับฟังก์ชันในการให้บริการที่หลากหลาย	4.35	0.69	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
พึงพอใจในขั้นตอนการทำธุรกรรมทางการเงินที่ง่าย	4.34	0.76	ระดับความพึงพอใจมาก
พึงพอใจกับการรักษาความปลอดภัย	4.20	0.78	ระดับความพึงพอใจมาก
พึงพอใจในรูปแบบการให้บริการที่สวยงามทันสมัย	4.26	0.77	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
พึงพอใจกับประโยชน์ที่ได้รับ	4.29	0.73	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
รวมความพึงพอใจในการใช้งาน	4.29	0.57	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT อยู่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับฟังก์ชันในการให้บริการที่หลากหลายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.35 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในขั้นตอนการทำธุรกรรมทางการเงินที่ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ถัดมาเป็นความพึงพอใจกับประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ถัดมาเป็นความพึงพอใจในรูปแบบการให้บริการที่สวยงามทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และสุดท้ายเป็นความพึงพอใจกับการรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความตั้งใจใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

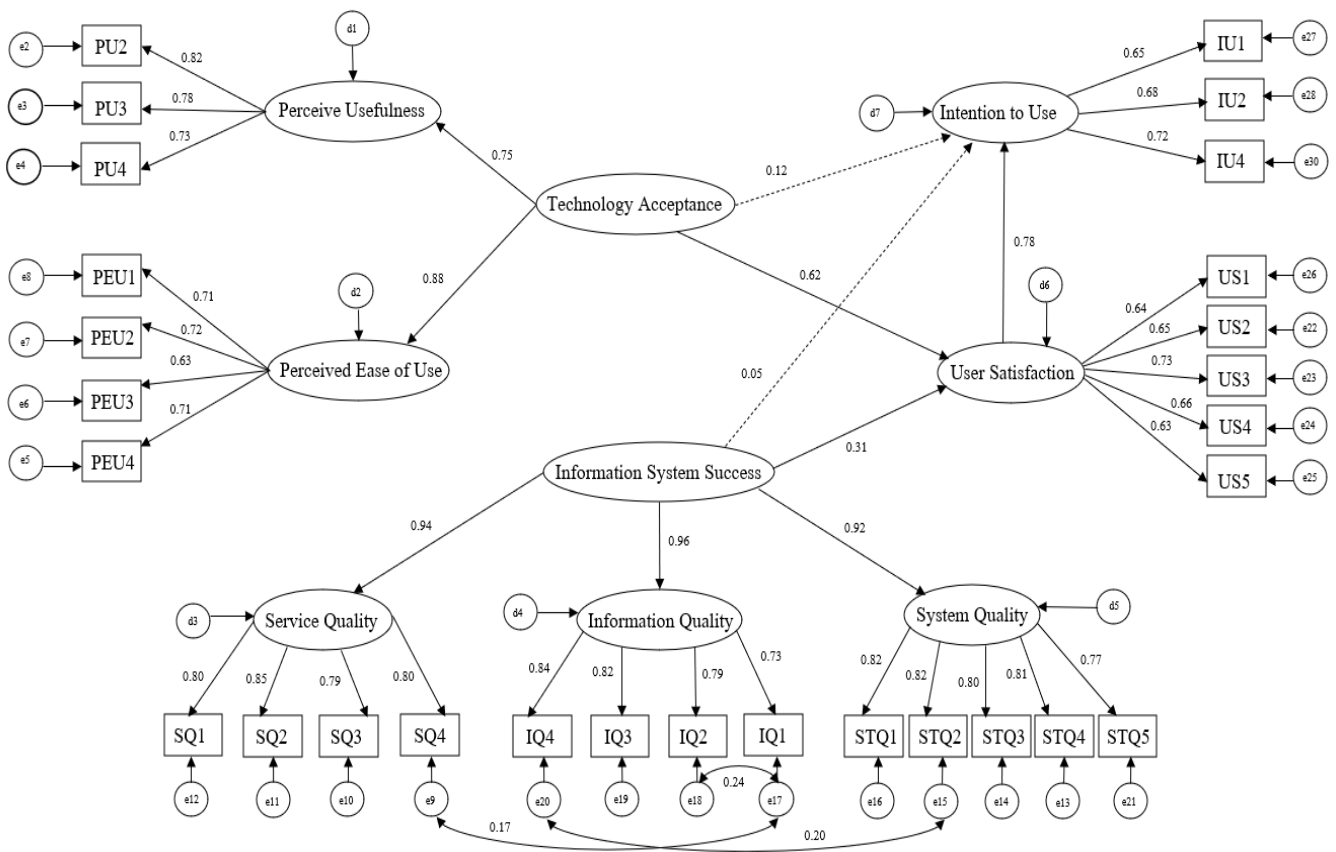
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความตั้งใจใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ความตั้งใจใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความตั้งใจใช้
มีความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เป็นตัวเลือกแรก	4.17	0.82	ระดับความตั้งใจใช้มาก
มีการแนะนำให้กับคนที่รู้จัก ได้รู้จักและมาใช้งานกับแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT	4.07	0.80	ระดับความตั้งใจใช้มาก
มีความตั้งใจใช้บริการผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT แม้ว่าในอนาคตจะมีการคิดค่าบริการต่าง ๆ ในการทำธุรกรรมทางการเงิน	3.93	0.87	ระดับความตั้งใจใช้มาก
มีความเต็มใจในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ผ่านทางแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT	4.14	0.78	ระดับความตั้งใจใช้มาก
รวมความตั้งใจใช้	4.08	0.63	ระดับความตั้งใจใช้มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT อยู่มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เป็นตัวเลือกแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมามีความเต็มใจในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ผ่านทางแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ถัดมาเป็นการแนะนำให้กับคนที่รู้จัก ได้รู้จักและมาใช้งานกับแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และสุดท้ายมีความตั้งใจใช้บริการผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT แม้ว่าในอนาคตจะมีการคิดค่าบริการต่าง ๆ ในการทำธุรกรรมทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

สมการโครงสร้างของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีและความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งโดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กรณี ศึกษาแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทยเพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลสมการโครงสร้างผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลสมการโครงสร้าง (Model Modification) เพื่อให้โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) สามารถสรุปผลได้ดังภาพที่ 4 และตารางที่ 5



ภาพที่ 4 แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ในการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	≤ 3 (Hair et al., 2010)	2.520	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08 (Kline, 2010)	0.058	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90 (Byrne, 2010)	0.889	ต่ำกว่าเกณฑ์
CFI	≥ 0.90 (Kline, 2010)	0.931	ผ่านเกณฑ์
IFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2010)	0.931	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90 (Hair et al., 2010)	0.922	ผ่านเกณฑ์
PGFI	> 0.50 (Hair et al., 2010)	0.738	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 5 ค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.520 ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.058 ถัดมาค่าดัชนี ดัชนี CFI เท่ากับ 0.931 ถัดมาค่าดัชนี IFI เท่ากับ 0.931 ถัดมาค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.922 และค่าดัชนี PGFI เท่ากับ 0.738 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ยกเว้นดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.889 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดเล็กน้อยซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ถ้าค่าดัชนี GFI มีค่ามากกว่า 0.800 (Cheng, 2011) แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม และสมมติฐานการวิจัยดังตารางที่ 6 และตารางที่ 7

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรสาเหตุ	ผลกระทบ	ตัวแปรผล	
		ความพึงพอใจของ ผู้ใช้งาน	ความตั้งใจใช้
การยอมรับเทคโนโลยี	SDE	0.623***	0.117
	SIE	0.000	0.483***
	STE	0.623***	0.600
ความสำเร็จของระบบ สารสนเทศ	SDE	0.311***	0.051
	SIE	0.000	0.241***
	STE	0.311***	0.292
ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	SDE	-	0.775***
	SIE	-	0.000
	STE	-	0.775***

หมายเหตุ: SDE = Standardized Direct Effect, SIE = Standardized Indirect Effect, STE = Standardized Total Effect

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	คำอธิบาย	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง	p-value	ผลกระทบ	สรุปผล
H1	การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อ ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	0.62	<0.001	ทางตรง	ยอมรับสมมติฐาน
H2	ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	0.31	<0.001	ทางตรง	ยอมรับสมมติฐาน
H3	ความพึงพอใจของผู้ใช้งานส่งผลต่อ ความตั้งใจใช้	0.78	<0.001	ทางตรง	ยอมรับสมมติฐาน
H4	การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อ ความตั้งใจใช้ โดยมีความพึงพอใจ ของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	0.62, 0.78	<0.001	ทางอ้อม	ยอมรับสมมติฐาน
H5	ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ส่งผลต่อความตั้งใจใช้ โดยมีความ พึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปร ส่งผ่าน	0.31, 0.78	<0.001	ทางอ้อม	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. การยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ (Metlo et al., 2021) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งในประเทศปากีสถาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ และความสะดวกในการใช้งาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งในประเทศปากีสถาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leon (2019) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งในกลุ่มลูกค้ารายย่อยโดยมีการเก็บข้อมูลจากลูกค้าที่ใช้บริการจากสาขาย่อยของธนาคารสากลจำนวน 212 คน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน นั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง กล่าวได้ว่าการที่แอปพลิเคชันมีความเรียบง่าย ใช้งานง่าย และสามารถให้ประโยชน์แก่การทำธุรกรรมทางการเงินแก่ผู้ใช้บริการจะส่งผลต่อความตั้งใจใช้

2. ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ได้แก่ คุณภาพสารสนเทศ คุณภาพระบบ และคุณภาพการบริการมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Ghobakhloo and Fathi (2019) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบจำลองความสำเร็จของโมบายแบงก์กิ้ง (IS Success Model) เพื่อใช้ในการทดสอบความสำเร็จของบริการโมบายแบงก์กิ้ง ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จของการใช้โมบายแบงก์กิ้งนั้นมาจากทัศนคติที่ดี ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน และความไว้วางใจหลังการใช้งานโดยปัจจัยในด้านคุณภาพระบบและคุณภาพสารสนเทศส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานและความไว้วางใจหลังการใช้งาน

3. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานมีผลต่อความตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกา ลักษณะศิริวัตร (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของคุณค่าที่รับรู้ด้านราคา และคุณภาพระบบ ต่อการใช้งาน ความพึงพอใจ การกลับมาซื้อซ้ำ และการบอกต่อของลูกค้าที่จองที่พักผ่านผู้ให้บริการเว็บไซต์ในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การที่ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อระบบการจองที่พักแล้วจะส่งผลให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการจองที่พักผ่านเว็บไซต์ในอนาคตต่อไป

4. การยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อความตั้งใจใช้ โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยที่ความพึงพอใจของผู้ใช้งานทำหน้าที่เป็น Complete mediation หรือ Full mediation คือ การที่ตัวแปรต้นมีผลต่อตัวแปรส่งผ่านเพียงอย่างเดียวโดยที่ตัวแปรต้นไม่มีผลต่อตัวแปรตาม (ยูริ ผลพันธ์, 2561) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khasawneh and Alqurran (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้ใช้บริการในการยอมรับและใช้แอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้งของธนาคารอิสลามในประเทศจอร์แดน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลการยอมรับและตั้งใจใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งของธนาคารอิสลามในประเทศจอร์แดนก็คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานและด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจใช้บริการของผู้ใช้บริการโดยมีความพึงพอใจหรือทัศนคติที่ดีของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านกล่าวคือเมื่อผู้ใช้บริการรับรู้ว่าแอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้งมีประโยชน์และมีความง่ายในการใช้งานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือทัศนคติที่ดีแก่ผู้ใช้งานซึ่งจะเป็นตัวแปรที่ผ่านที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจในการใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง

5. ความสำเร็จของระบบสารสนเทศมีผลต่อความตั้งใจใช้ โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยที่ความพึงพอใจของผู้ใช้งานทำหน้าที่ Complete mediation หรือ Full mediation คือ การที่ตัวแปรต้นมีผลต่อตัวแปรส่งผ่านเพียงอย่างเดียวโดยที่ตัวแปรต้นไม่มีผลต่อตัวแปรตาม (ยูริ ผลพันธ์, 2561) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสำเร็จของระบบสารสนเทศมีผลต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Koloseni (2021) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้การใช้งานของผู้ใช้แอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้งจากผลกระทบจากปัจจัยระบบสารสนเทศ และลักษณะบุคลิกภาพของผู้ใช้ในประเทศแทนซาเนีย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ และคุณภาพการบริการส่งผลต่อการใช้งานของผู้ใช้แอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้ง โดยมีความพึงพอใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน จากการศึกษาพบว่า การที่แอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้ง มีระบบการใช้งานที่ง่าย โดยที่ระบบสามารถช่วยในการหาข้อมูลทางการเงินได้ตรงตามต้องการ มีฟังก์ชันการทำงานที่หลากหลาย และมีผู้ให้บริการที่รับผิดชอบ มีความรู้ และยินดีให้บริการแก่ผู้ใช้งานเมื่อประสบปัญหา ก็จะส่งผลให้ผู้ใช้งานเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อแอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้ง และความพึงพอใจของผู้ใช้งานจะเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ทำให้ผู้ใช้งานเกิดความตั้งใจใช้หรือการใช้งานแอปพลิเคชันโมบายแบงก์กิ้ง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการใช้งานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 20,001-30,000 บาท มีสถานภาพโสด มีการใช้บริการธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 6-10 ครั้ง/เดือน โดยที่รู้จักแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ผ่านทางพนักงานธนาคารกรุงไทย มีระยะเวลาในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT 2 ปีขึ้นไป และมีลักษณะการใช้บริการแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในด้านการโอนเงินระหว่างบัญชี มากที่สุด

2. ผลจากการวิเคราะห์การยอมรับเทคโนโลยีของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในภาพรวมการยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละส่วนของการยอมรับเทคโนโลยี พบว่า การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาในด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของระบบสารสนเทศของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยในแต่ละส่วนของความสำเร็จของระบบสารสนเทศ พบว่า ในด้านคุณภาพสารสนเทศมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาในด้านคุณภาพระบบ และในด้านคุณภาพการให้บริการ

4. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม พบว่า ความพึงพอใจกับฟังก์ชันในการให้บริการที่หลากหลายมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาเป็นความพึงพอใจในขั้นตอนการทำธุรกรรมทางการเงินที่ง่าย ถัดมาคือ ความพึงพอใจกับประโยชน์ที่ได้รับจากแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ถัดมาคือ ความพึงพอใจในรูปแบบการให้บริการของแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ที่มีความสวยงามและทันสมัย และสุดท้ายคือ ความพึงพอใจกับการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลส่วนตัวจากแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

5. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในภาพรวมอยู่ในระดับความตั้งใจใช้มาก ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ เป็นตัวเลือกแรก รองลงมา คือความเต็มใจในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ผ่านทางแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ถัดมาคือ มีการแนะนำให้กับคนที่รู้จัก เช่น ครอบครัว เพื่อน หรือ แฟน ได้รู้จักและมาใช้งานกับแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ และสุดท้ายคือ มีความตั้งใจใช้บริการการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT อย่างต่อเนื่องแม้ว่าในอนาคตจะมีการคิดค่าบริการต่าง ๆ ในการทำธุรกรรมทางการเงิน

6. ผลการตรวจสอบผลกระทบ พบว่า อิทธิพลทางตรงของการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานมีค่าเท่ากับ 0.623 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.623 อิทธิพลทางอ้อมของการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีค่าเท่ากับ 0.483 โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจใช้มีค่าเท่ากับ 0.117 อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.600 อิทธิพลทางตรงของความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานมีค่าเท่ากับ 0.311 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.311 อิทธิพลทางอ้อมของความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีต่อความตั้งใจใช้โดยมีความพึงพอใจของผู้ใช้งานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีค่าเท่ากับ 0.241 โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจใช้มีค่าเท่ากับ 0.051 อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.292 อิทธิพลทางตรงของความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อความตั้งใจใช้มีค่าเท่ากับ 0.775 โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ดังนั้น อิทธิพลรวมจึงมีค่าเท่ากับ 0.775

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาปัจจัยในการยอมรับเทคโนโลยี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน โดยที่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ธนาคารกรุงไทยควรให้ความสำคัญคือการทำให้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT มีขั้นตอนการใช้งานที่ง่ายโดยที่ผู้ที่ใช้งานเริ่มแรกนั้นสามารถที่จะเรียนรู้ขั้นตอนการใช้งานเริ่มแรกได้ด้วยตัวผู้ใช้งานเอง มีการใช้ภาษาที่ผู้ใช้งานสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้ด้วยตัวผู้ใช้งานเอง รวมไปถึงการออกแบบฟังก์ชันการทำงานที่สามารถเข้าถึงการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ที่สะดวกและง่ายแก่การใช้งาน ถัดมาจะเป็นการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ โดยที่แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT สามารถที่จะช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถทำธุรกรรมทางการเงินได้สะดวกและสามารถทำธุรกรรมทางการเงินได้ตลอดเวลา โดยสามารถที่จะลดค่าใช้จ่ายหรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ และสามารถช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางในการไปใช้บริการธุรกรรมทางการเงินผ่านทางธนาคารโดยตรง

2. จากการศึกษาปัจจัยในด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านคุณภาพสารสนเทศ โดยที่การนำเสนอข้อมูลในแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT จะต้องนำเสนอข้อมูลในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ได้รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน โดยที่ข้อมูลนั้นจะต้องมีความน่าเชื่อถือ และถูกต้องแม่นยำ ถัดมาในการให้คุณภาพการให้บริการของพนักงานของธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงไทยจะต้องมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความเต็มใจในการให้บริการความช่วยเหลือให้กับผู้ใช้งานด้วยความเสมอภาค โดยสามารถให้คำปรึกษาและมีทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และในด้านคุณภาพคุณภาพของระบบ แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT จะต้องมีความพร้อมในการให้บริการตลอดเวลา มีฟังก์ชันในการให้บริการธุรกรรมทางการเงินที่หลากหลาย มีการออกแบบเมนูการให้บริการต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีการประมวลผลและการตอบสนองที่รวดเร็ว และมีระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงหรือป้องกันข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลทางการเงินของผู้ใช้งาน

3. การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ธนาคารกรุงไทยควรสร้างการรับรู้ให้กับผู้ใช้งานได้รับรู้ถึง ขั้นตอนการใช้งานที่ง่าย การใช้ภาษาที่สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้ด้วยตัวผู้ใช้งานเอง การออกแบบฟังก์ชันการทำงานที่สามารถเข้าถึงการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ที่สะดวกและง่ายแก่การใช้งาน การทำให้ผู้ใช้งานสามารถทำธุรกรรมทางการเงินได้สะดวกและสามารถทำธุรกรรมทางการเงินได้ตลอดเวลา โดยที่ลดค่าใช้จ่ายหรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ และสามารถช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางในการไปใช้บริการธุรกรรมทางการเงินผ่านทางธนาคารโดยตรง และแอปพลิเคชันจะต้องนำเสนอข้อมูลในการทำธุรกรรมทางการเงินต่าง ๆ ได้รวดเร็ว

ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน โดยที่ข้อมูลนั้นจะต้องมีความน่าเชื่อถือ และถูกต้องแม่นยำ มีความพร้อมในการให้บริการตลอดเวลา มีฟังก์ชันในการให้บริการธุรกรรมทางการเงินที่หลากหลาย มีการออกแบบเมนูการให้บริการต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีการประมวลผลและการตอบสนองที่รวดเร็ว และมีระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงหรือป้องกันข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งาน และมีพนักงานที่มีความเต็มใจในการให้บริการความช่วยเหลือให้กับผู้ใช้งานที่เกิดปัญหาด้วยความเสมอภาค โดยสามารถให้คำปรึกษาและมีทักษะในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว จะส่งผลให้ผู้ใช้งานเกิดความพึงพอใจต่อแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT โดยที่ความพึงพอใจจะเป็นตัวแปรส่งผ่านที่นำไปสู่ความเต็มใจและตั้งใจแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับงานวิจัยนี้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความตั้งใจใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง โดยทำการศึกษาแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย เท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันได้มีบริการโมบายแบงก์กิ้งผ่านแอปพลิเคชันของธนาคารอื่น ๆ อีกมาก ดังนั้นในอนาคตผู้ที่ต้องการที่จะทำการศึกษาต่อสามารถศึกษาแยกย่อยไปในแต่ละธนาคารอื่นได้ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และพัฒนาแอปพลิเคชันให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานมากขึ้น
2. สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ที่ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง ผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เท่านั้น ในครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ที่ไม่เคยใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง ผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์และพัฒนาให้กลุ่มผู้ที่ไม่เคยใช้บริการหันมาใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง ผ่านแอปพลิเคชัน Krungthai NEXT มากขึ้น รวมทั้งยังสามารถขยายฐานผู้ให้บริการได้มากขึ้น
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กับกลุ่มลูกค้าที่เคยใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย เพราะจะสามารถทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใช้งานอย่างละเอียดลึกซึ้งรวมถึงได้รับคำแนะนำติชมหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาแอปพลิเคชันให้ดียิ่งขึ้น
4. สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่จำกัดเฉพาะในการใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ของธนาคารกรุงไทย ทั้งนี้หากสามารถที่จะขยายการศึกษไปยังกลุ่มผู้ที่ไม่เคยใช้แอปพลิเคชัน Krungthai NEXT ก็จะสามารถที่จะช่วยให้ทราบถึงความคิดเห็นที่อาจจะแตกต่างออกไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ สมรบรรสุท. (2563). *การยอมรับและการตัดสินใจใช้บริการทางการเงินผ่านแอปพลิเคชันธนาคารบนมือถือระยะยาวในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3850>
- กษิตศ พันธ์ารีย์. (2562). *การเปิดรับสื่อ การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อแฟนเพจเฟซบุ๊ก “อยุธยา กินอะไรดี By Wongnai” ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการร้านอาหารในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [สารนิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/4641>
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑา วานิชย์บัญชา. (2559). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 27). โรงพิมพ์สามลดา.
- ชนิกา ลักขณาศิริวัตร. (2560). *อิทธิพลของคุณค่าที่รับรู้ด้านราคา และคุณภาพระบบ ต่อการใช้งาน ความพึงพอใจ การกลับมาซื้อซ้ำและการบอกต่อของลูกค้าที่จองที่พักผ่านผู้ให้บริการเว็บไซต์ในประเทศไทย* [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/3405>

- ณรงค์เกียรติ์ อำบุญ. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการและปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ Application MyMo ของลูกค้าธนาคารออมสินในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/4866>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564, 30 พฤษภาคม). ข้อมูลธุรกรรมการชำระเงินผ่านบริการ Mobile Banking และ Internet Banking. https://app.bot.or.th/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=949&language=TH
- ธีรภาวิษฐ์ พึ่งเมือง. (2559). การยอมรับเทคโนโลยีทางการเงิน กรณีศึกษา เทคโนโลยีพร้อมเพย์ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90561
- ธนศ มหัทธนาลัย. (2564, 13 กันยายน). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: ธุรกิจบริการดิจิทัลและซอฟต์แวร์. วิจัยกรุงศรี. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Services/digital-software/IO/io-digital-software-21>
- แบงก์ดีดีสปีด “โมบายแบงก์” รองรับผู้ใช้งานธุรกรรม พุ่งก้าวกระโดด. (2564, 5 พฤษภาคม). ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์. <https://www.prachachat.net/finance/news-659420>
- ปิยศักดิ์ มานะสันต์. (2560, 18 มกราคม). จาก New Normal สู่โลกยุค 4.0. กรุงเทพธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640062>
- ยุวรี ผลพันธ์. (2561). บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร: หลักการและการนำไปใช้. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian, 11(3), 3433-3441.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564, 18 พฤษภาคม). โควิดระลอก 3 ดันยอดใช้งาน Mobile Banking และ E-Wallet โต. <https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Mobile-Banking-FB-18-05-21.aspx>
- Ali, B. J., Gardi, B., Othman, B. J., Ahmed, S. A., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Aziz, H. M., Sabir, B. Y., Sorguli, S., & Anwar, G. (2021). Hotel Service Quality: The Impact of Service Quality on Customer Satisfaction in Hospitality. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 14-28. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.3.2>
- Alshammari, S. H., & Rosli, M. S. (2020). A Review of Technology Acceptance Models and Theories. *Innovative Teaching and Learning Journal*, 4(2), 12-22.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd ed.). Taylor and Francis Group.
- Cheng, S. (2011). Comparisons of Competing Models between Attitudinal Loyalty and Behavioral Loyalty. *International Journal of Business and Social Science*, 2(10), 149-166.
- El-Ebiary, Y. A. B., Abu-Ulbeh, W., Ebrahim, H. M., Yusoff, M. H., Almandeel, S., & Pandey, B. (2020). Extending the Information Systems Success Model with Transformational Leadership and Compatibility. *Test Engineering and Management*, 83, 17110-17117.

- Ghobakhloo, M., & Fathi, M. (2019). Modeling the Success of Application-Based Mobile Banking. *Economies*, 7(4), 114. <https://doi.org/10.3390/economies7040114>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Khasawneh, M., & Alqurran, T. A. A. (2019). Factors Influencing Consumers' Intention to Adopt and Use Mobile Banking Applications in Jordanian Islamic Banks. *European Journal of Scientific Research*, 152(4), 384-393.
- Khoi, B. H. (2020). Technology Acceptance Model in the Managing Information System. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12, 869-876. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12SP7/20202177>
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Koloseni, D. N. (2021). User Perceptions of Mobile Banking Apps in Tanzania: Impact of Information Systems (IS) Factors and Customer Personality Traits. *The African Journal of Information and Communication*, 28, 1-26. <https://doi.org/10.23962/10539/32214>
- Leon, M. V. (2019). Factors influencing behavioural intention to use mobile banking among retail banking clients. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 118-137. <https://doi.org/10.25139/jsk.v3i2.1469>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2). [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01)
- Metlo, M. Y., Hussain, N., Saqib, G., Phulpoto, K., & Abro, S. (2021). Impact of Mobile Banking on Customers' Satisfaction. *International Journal of Management*, 12(1), 1263-1271.
- Nusairat, N. M., Abdellatif, H., Al-Gasawneh, J. A., Akhorshaideh, A. H. O., Aloqool, A., Rabah, S., & Ahmad, A. M. K. (2021). Determinants of behavioral intentions to use mobile healthcare applications in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 5, (547-556). <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.8.013>
- Omar, K., Razali, M. K. A. M., Samsudin, H., Halim, M. A. S. A., Manaf, N. A., Kamaruddin, S. N. A. A., & Saputra, J. (2021). *The Moderating Role of Training on Personality and Behaviour Intention to Participate among Nature Tourist Guides* [Paper presentation]. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, Singapore, 3316-3324. <https://doi.org/10.46254/AN11.20210005>
- Park, E. S., & Park, M. S. (2020). Factors of the Technology Acceptance Model for Construction IT. *Applied Sciences*, 10(22), 8299. <https://doi.org/10.3390/app10228299>

Yakubu, M. N., & Dasuki, S. I. (2018). Assessing eLearning Systems Success in Nigeria: An Application of the DeLone and McLean Information Systems Success Model. *Journal of Information Technology Education*, 17, 182-203. <https://doi.org/10.28945/4077>

การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานสำหรับการ ส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ

ฐากร ศิริยอด¹, ณัฐนันท์ ฐิตยาปราโมทย์², สุขเกษม ลางกุลเสน³, ชัยฤกษ์ ตันติเตชา⁴, นลินทิพย์ กองคำ⁵
และ ธนวรกฤต โอฬารธนพร⁶

Received: May 26, 2022

Revised: September 28, 2022

Accepted: October 5, 2022

บทคัดย่อ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีศักยภาพในการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปหลายชนิด โดยเฉพาะพื้นที่ภาคเหนือที่มีปริมาณการผลิตข้าวโพดหวานและข้าวโพดหวานแปรรูปสูงสุดในประเทศและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2561 อย่างไรก็ตามตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ประเทศไทยกลับมีพื้นที่เพาะปลูกพื้นที่เก็บเกี่ยวและผลผลิตข้าวโพดหวานลดลง จึงจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1) ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทย 2) ทดสอบความแตกต่างของผลกระทบของปัจจัยเสี่ยงที่มีต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นด้วยวิธีเจาะจง ได้แก่ ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานจำนวน 200 ราย ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนาและสถิติแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS 3) ผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบปัจจัยเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร 5 องค์ประกอบหลักที่ผ่านการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน ความเสี่ยงด้านอุปทาน และความเสี่ยงด้านอุปสงค์ ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทาง นโยบาย นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหาห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศอย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ, ข้าวโพดหวานไทย, ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน, ปัจจัยเสี่ยง

¹ อาจารย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: thagoon.sir@g.lpru.ac.th)

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (Email: nuttha_t@hotmail.com, sukas028@hotmail.com)

⁴⁻⁵ อาจารย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (Email: chairerk.tan@gmail.com, nalin047t@gmail.com)

⁶ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (Email: tinlampang@gmail.com)

Risk Factor Analysis for Enhancing Thai Sweet Corn Supply Chain Efficiency for Export

Thagoon Siriyod¹, Natthanan Thitiyapramote², Sukasem Langkhunsean³, Chairerk Tantitecha⁴,
Nalinthip Kongkham⁵ and Tanaworakit Oranatanaporn⁶

Received: May 26, 2022

Revised: September 28, 2022

Accepted: October 5, 2022

Abstract

Thailand has high potential for agricultural production and export. Especially, in the northern area, there were the highest sweet corn production and manufacture in Thailand from 2016-2018 however, since 2019, they were decreasing. Hence, the research about risk factors affecting Thai sweet corn supply chain for export is necessary. The research objectives are 1) to study risk factors affecting Thai sweet corn supply chain efficiency and 2) to test the differences of the factors affecting Thai sweet corn supply chain efficiency's impact. The data were collected from 200 Thai sweet corn entrepreneurs in 8 Thai upper northern provinces from purposive sampling by questionnaires analyzed by Partial Least Square Structural Equation Modeling: PLS-SEM with SmartPLS 3) The results significantly showed the atmospheric risks, the biological and environmental risks, the logistics and infrastructural risks, the supply risks, and the demand risks respectively. The results from the research can be further beneficial to develop policy, innovation and technology to solve risks and problems in Thai sweet corn supply chain for enhancing export competitiveness accurately and effectively.

Keywords: Export preparation, Risk factor, Supply chain efficiency, Thai sweet corn industry

¹ Lecturer, Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University
(Corresponding author, Email: thagoon.sir@g.lpru.ac.th)

²⁻³ Assistant Professor, Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University
(Email: nuttha_t@hotmail.com, sukas028@hotmail.com)

⁴⁻⁵ Lecturer, Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University
(Email: chairerk.tan@gmail.com, nalin047t@gmail.com)

⁶ Assistant Professor, Faculty of Industrial Technology, Lampang Rajabhat University (Email: tinlampang@gmail.com)

บทนำ

ข้าวโพดหวานเป็นหนึ่งในพืชที่ผู้คนทั่วโลกนิยมบริโภคทั้งในลักษณะหัวสดและแปรรูป ได้แก่ การต้ม การนึ่ง หรือ การแช่แข็ง เพื่อเป็นการยืดอายุให้แก่ข้าวโพดหวาน ในปี 2564 ทั่วโลกมีมูลค่าการส่งออกข้าวโพดหวาน (พิกัด 071040) รวมประมาณ 16,277 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2563 ที่มีมูลค่าการส่งออกรวม 14,052,141 บาท โดยในปี 2564 ประเทศที่มีมูลค่าการส่งออกข้าวโพดหวานสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังการี สเปน จีน และเบลเยียม ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกข้าวโพดหวานประมาณ 3,247 1,997 1,771 1,177 และ 1,127 ล้านบาท ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยมีปริมาณการส่งออกเป็นอันดับ 7 ของโลก ซึ่งมีปริมาณการส่งออกในปี 2564 เพิ่มขึ้นจากปี 2563 เท่ากับ 87 ล้านบาท โดยประเทศไทยมีการส่งออกข้าวโพดหวานไปยังประเทศญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมาคือประเทศจีนและประเทศอิหร่านเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี 2563-2564 (International Trade Centre, 2022) ซึ่งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 นั้นประเทศไทยมีพื้นที่เพาะปลูกพื้นที่เก็บเกี่ยวและผลผลิตข้าวโพดหวานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาคเหนือซึ่งเป็นภาคที่มีการเพาะปลูกข้าวโพดหวานมากที่สุดในประเทศไทย อาทิ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน และลำปาง ถือได้ว่าเป็นแหล่งเพาะปลูกข้าวโพดหวานที่สำคัญของประเทศ (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2564)

อย่างไรก็ตามห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทยกำลังเผชิญกับการแข่งขันจากต่างประเทศและปัญหาต่าง ๆ อาทิ ปัญหาของการปลูกและการดูแลรักษา ปัญหาด้านศัตรูของข้าวโพดหวาน ได้แก่ โรคราน้ำค้าง โรคใบลาย โรคใบไหม้ โรคราสนิม และหนู เป็นต้น ปริมาณน้ำฝนน้อยกว่าความต้องการของต้นข้าวโพดหวาน เช่น ฝนทิ้งช่วง หรือน้ำท่วมขัง และปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน โดยเกษตรกรที่มีสมาชิกครอบครัว 3-4 คน จะสามารถปลูกข้าวโพดหวานได้เฉลี่ย 5-7 ไร่ ซึ่งช่วงเวลาที่ต้องการใช้แรงงานมาก คือช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิตซึ่งต้องใช้แรงงานเฉลี่ย 2 คนต่อไร่ต่อวัน (ธนกร ราชพิลา และ สิทธา เจนศิริศักดิ์, 2555)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาและทดสอบความแตกต่างของผลกระทบของปัจจัยเสี่ยงซึ่งมีมิติที่หลากหลายและมีประเด็นที่เกิดจากกิจกรรมที่ซับซ้อนกว่าห่วงโซ่อุปทานสินค้าทั่วไป อาทิ การเน่าเปื่อยของสินค้าและการดำเนินการในสภาพแวดล้อมและภูมิอากาศที่ไม่แน่นอน (Wagner & Bode, 2008) ที่มีต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทย ได้แก่ ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ ความเสี่ยงด้านอุปทาน ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ และความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทยสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศและการส่งออก
2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของผลกระทบปัจจัยเสี่ยงที่มีต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศและการส่งออก

ขอบเขตการศึกษางานวิจัย

เนื้อหาในการวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาและทดสอบปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทยสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศและการส่งออก โดยมีปัจจัยเสี่ยง 7 ประการเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ ความเสี่ยงด้านอุปทาน ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ และความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน และประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานเป็นตัวแปรตาม ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ประกอบการสินค้า

ข้าวโพดหวานจำนวน 200 ราย ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนเดือนมกราคม-พฤศจิกายน 2564

ทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

ความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรมีมิติที่หลากหลายและมีประเด็นที่เกิดจากกิจกรรมที่ซับซ้อนกว่าห่วงโซ่อุปทานสินค้าทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยธรรมชาติของการเน่าเปื่อยของสินค้าและการดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน จนกระทั่งตลาดที่มีการแข่งขันสูงสามารถก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมาอีกมากมาย (Wagner & Bode, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับ Hendricks and Singhal (2005) ที่กล่าวว่าห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรเป็นอุตสาหกรรมที่ง่ายต่อการได้รับผลกระทบจากความเสียหายหลากหลายประเภท โดยห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรประกอบด้วยกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าที่หลากหลาย (Smith, 2008) และประกอบด้วยหน่วยธุรกิจที่หลากหลายในหลายลำดับ ซึ่งมีขนาดใหญ่และซับซ้อนด้านปฏิบัติการ (อาทิ ฤดูกาลในการผลิต ระยะเวลาในการรอคอยสินค้าจากการผลิต ที่นานและถูกกำหนดไว้แล้ว ปริมาณที่หลากหลายและมาตรฐานคุณภาพของสินค้า การค้าและนโยบายสินค้าคงคลังสำรอง และความสามารถในการตรวจสอบสถานะของสิ่งของ) ทำให้ห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ (Dong, 2006) นอกจากนี้เพื่อเป็นการจัดหมวดหมู่ของความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร Reyter et al. (2014) กล่าวว่าความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ การจัดการความเสี่ยงด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การจัดการความเสี่ยงระดับจุลภาค การจัดการความเสี่ยงด้านอุปสงค์ การจัดการความเสี่ยงด้านอุปทาน และการจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูล โดยปัจจัยเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรจำแนกได้ดังนี้

ความเสี่ยงด้านอุปสงค์

ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ หมายถึง เหตุการณ์เชิงลบที่เกิดจากความต้องการของลูกค้าที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า/ที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย การได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอ/ผิดเพี้ยนจากลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงด้านข้อกำหนดของความปลอดภัยทางอาหาร (Nyamah et al., 2017) โดยแหล่งที่มาความเสี่ยงสามารถก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องระหว่างการพยากรณ์ขององค์กรและเหตุการณ์จริง ซึ่งสร้างอุปสรรคให้กับประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร (Murphy & Poist, 2002) ในการสร้างความเสียหายด้านการกระจายตัวสินค้าไปยังผู้บริโภคคนสุดท้าย (Kern et al., 2012)

ความเสี่ยงด้านอุปทาน

ความเสี่ยงด้านอุปทาน เกิดจากซัพพลายเออร์/เกษตรกร ไม่สามารถบรรลุมาตรฐานของอุปสงค์ได้ เนื่องจากคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ต่ำ (Ortega & Tschirley, 2017) ประเด็นความเสี่ยงด้านอุปทาน อาทิ คุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ต่ำ การล้มละลายของซัพพลายเออร์/เกษตรกร เป็นอุปสรรคหลักต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน (Schmitt & Snyder, 2012) ยิ่งไปกว่านั้น ปัญหาด้านการผลิตของซัพพลายเออร์/เกษตรกร และการบริหารการปฏิบัติการสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการจัดส่งสินค้าของห่วงโซ่อุปทาน (Lee & Billington, 1993)

ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาพื้นฐานของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร (Nyamah et al., 2017) โดยความเสี่ยงดังกล่าวจะอยู่ในลักษณะของ โรค ความเจ็บป่วย การปนเปื้อน และการสูญเสียหลังการเก็บเกี่ยว (ในกรณีของสินค้าสด) (Huime et al., 2007) และเนื่องจากผลกระทบที่รุนแรงของความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อมต่อ

ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร ทำให้ Meuwissen et al. (2003) ได้เสนอข้อปฏิบัติตามที่ถูกสุขลักษณะเพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว

ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ

สภาพอากาศเลวร้ายเป็นอุปสรรคต่อผลผลิตขององค์กร โดยความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ อาทิ ปริมาณฝนและอุณหภูมิที่มาก/น้อยเกิน ภัยแล้งชั่วคราว ลมกระโชกแรง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร ยิ่งไปกว่านั้นความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศยังทำให้ปริมาณของผลผลิตลดลงและขัดขวางการไหลของสินค้าและบริการ (Jaffee et al., 2010) ทำให้สมาชิกในห่วงโซ่อุปทานต้องมีการปรับกลยุทธ์เพื่อจำกัดผลกระทบเชิงลบของความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ไม่ให้เกิดเป็นวงกว้าง (Chowdhury & Moore, 2017)

ความเสี่ยงด้านการเงิน

ความเสี่ยงด้านการเงินเกิดจากวิธีการจัดหา/ได้รับเงินทุนขององค์กรที่เผชิญกับความผันผวนของอัตราดอกเบี้ยจากการกู้ยืมเงินทุน ทำให้ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการจัดการการไหลของเงิน หากมีเงินทุนสำรองในการจ่ายเจ้าหนี้ไม่เพียงพอ (Leat & Revoredo-Giha, 2013) โดย Shwedel (2007) กล่าวว่าสินเชื่อเพื่อการเกษตรสามารถทำให้เกิดกำไรได้ หากผู้ผลิตสามารถพัฒนาห่วงโซ่มูลค่าขององค์กรได้ ความเสี่ยงด้านการเงินในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรอาจอยู่ในรูปแบบของการสนับสนุนด้านการเงินที่ไม่เพียงพอ ความล่าช้าในการเข้าถึงการสนับสนุนด้านการเงิน การสนับสนุนด้านการเงินที่ไม่แน่นอน (ระบบสินเชื่อ) และนโยบายด้านอัตราแลกเปลี่ยนและอัตราดอกเบี้ยที่ไม่แน่นอน (Negi & Anand, 2019) ยิ่งไปกว่านั้นความเสี่ยงด้านการเงินสามารถส่งผลกระทบต่อการผลิต การเข้าสู่ตลาด การจัดซื้อเมล็ดพันธุ์/วัตถุดิบ และการประกันภัย (Jaffee et al., 2010)

ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ

ผลกระทบของความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร หมายถึง ความเสี่ยงด้านการจัดการสินค้าเกษตรและการดำเนินการเกี่ยวข้องกับวิจารณ์ญาณและการตอบสนองของมนุษย์ ซึ่งอยู่ในรูปของความผิดพลาดในการจัดการสินค้าคงคลัง การวางแผน การบริหารการกระจายตัวสินค้าประเภทอาหาร การพยากรณ์ความต้องการ เป็นต้น (Nahmias, 2011) โดย Jaffee et al. (2010) กล่าวว่า การตัดสินใจด้านการบริหารและการดำเนินการเพียงหนึ่งครั้ง สามารถส่งผลเสียให้กับประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดได้

ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน

โลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐานเป็นประเด็นสำคัญในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร โดยโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนให้ส่งมอบสินค้าในปริมาณ เงื่อนไข สถานที่ และเวลาที่ถูกต้องด้วยต้นทุนที่เหมาะสมในห่วงโซ่อุปทาน (Aghazadeh, 2004) ดังนั้น ต้นทุนด้านพลังงานที่เพิ่มขึ้น ความขาดแคลนแรงงาน ปัญหาความหนาแน่นในท่าเรือและการปิดท่าเรือ การบริการที่ขาดความน่าเชื่อถือ จึงเป็นตัวอย่างสำคัญของความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน (Godar et al., 2016) ยิ่งไปกว่านั้น Handayati et al. (2015) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การเปลี่ยนแปลงระบบขนส่งและกระบวนการสื่อสาร สามารถส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานได้

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรมีความซับซ้อน ที่ต้องอาศัยความร่วมมือเชิงกลยุทธ์เพื่อบรรลุประสิทธิภาพที่คาดหวังของห่วงโซ่อุปทาน อย่างไรก็ตามการวัดประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานถือเป็นเรื่องซับซ้อน ขึ้นอยู่กับปัจจัยเฉพาะของห่วงโซ่อุปทานนั้น ๆ ผ่านความสำเร็จของกลยุทธ์ (Cedillo-Campos & Sánchez-Ramírez, 2013) ดังนั้นผู้วิจัยจึงประยุกต์ตัวบ่งชี้การวัดประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นของกิจการ 2) ความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน 3) คุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า และ 4) การบริการลูกค้า ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลตัวแปรการวัดประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวาน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้
ความยืดหยุ่นของกิจการ (Aramyan et al., 2006)	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงปริมาณผลผลิตระหว่างกระบวนการผลิตและหลังกระบวนการผลิตเสร็จสิ้น: FLX
	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงเวลาการจัดส่งอย่างกะทันหัน จากความต้องการของลูกค้า: DEL
ความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน (Aramyan et al., 2006)	การสื่อสารของหน่วยธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน: CMN
	การร่วมกันวางแผนของหน่วยธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน: PLN
	การแบ่งปันข้อมูลของหน่วยธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน: SHR
คุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า (Fattahi et al., 2013)	อัตราการส่งคืนสินค้าของลูกค้าที่สูงขึ้น: RET
	การตรวจสอบและการทดสอบสินค้าก่อน-หลังการผลิต: TAK
การบริการลูกค้า (Gunasekaran et al., 2001)	การจัดส่งสินค้าตรงต่อเวลา: TIM
	การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้าอย่างมืออาชีพ: CMP
	ลูกค้าที่มีความภักดีต่อธุรกิจ (ซื้อซ้ำ): LOY

การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรเป็นประเด็นสำคัญที่ทั้งองค์กรธุรกิจและหน่วยงานรัฐบาลควรพิจารณา เนื่องจากการจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมประจำวัน แต่สามารถส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพด้านสังคมของชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจ (Ge et al., 2016) ยิ่งไปกว่านั้นมีการศึกษาหลายแห่งบ่งบอกว่ามีการหยุดชะงักหลายประเภทที่ส่งผลต่อธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน เนื่องจากธรรมชาติของการผลิตสินค้าเกษตรและอุปสงค์ที่กำลังเปลี่ยนไป (Kern et al., 2012) ดังนั้นการแก้ไขและควบคุมแหล่งที่มาของความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานในปัจจุบันจะทำให้ห่วงโซ่อุปทานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Nyamah et al., 2014) โดยจากการศึกษา พบว่า มีรูปแบบการจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานที่หลากหลาย โดย Tummla and Schoenherr (2011) ได้เสนอกรอบความคิดด้านกระบวนการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การวัดความเสี่ยงและการประเมินความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง การลดความเสี่ยงและการวางแผนรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการควบคุมและการเฝ้าสังเกตความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับ Samvedi et al. (2013) ที่ศึกษาแนวคิดเชิงบูรณาการกระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์แบบฟัชซี (FAHP) เพื่อใช้ในการประเมินและแก้ปัญหาความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน โดยการสร้างแบบจำลองในการจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ กระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์ (AHP) และโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

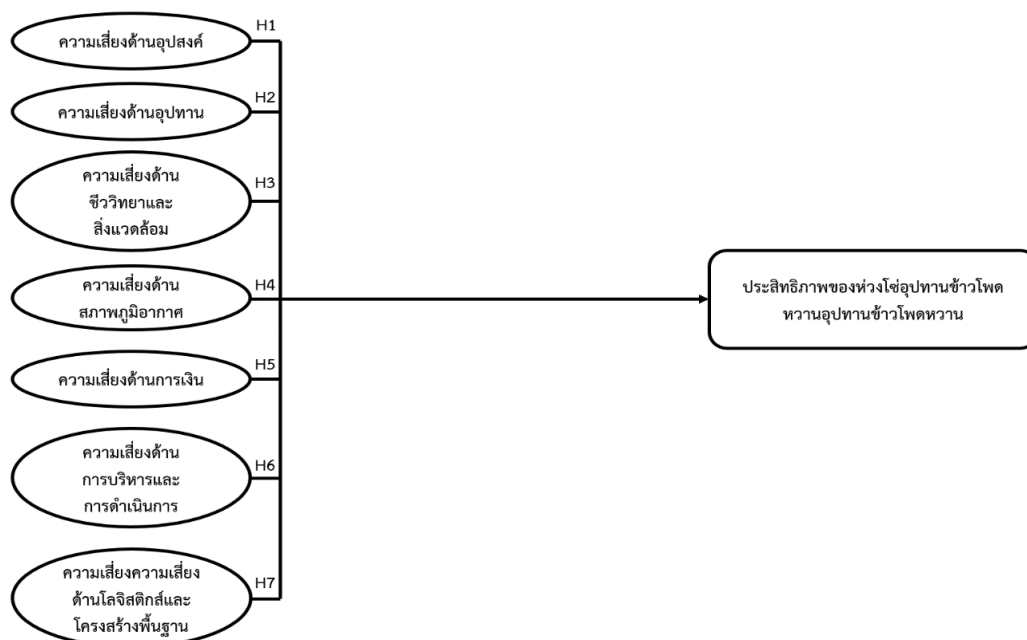
Nyamah et al. (2014) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร ในกรณีผลกระทบเชิงประจักษ์ของความเสี่ยง เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรในประเทศกานา จำนวน 249 คน ด้วยแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงชนิดต่าง ๆ และประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร พบว่า มีปัจจัยเสี่ยงหลายชนิดที่ส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร โดยความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดสูง ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนและดอกเบี้ย ความต้องการของผู้บริโภค ปัญหาด้านสภาพอากาศ ปัญหาด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน และปัญหาด้านการเงิน ในขณะที่ความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดต่ำ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการขนส่งและความบกพร่องในการควบคุมคุณภาพการผลิต

Negi and Anand (2019) ศึกษาเรื่อง ความมีประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานมะม่วงในมุมมองของผู้ค้าส่งในประเทศอินเดีย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ค้าส่งมะม่วงจำนวน 160 รายในประเทศอินเดียด้วยแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อระบุและแก้ไขปัจจัยที่นำไปสู่ความขาดประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานพบว่า มี 3 ปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความขาดประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน ได้แก่ ต้นทุนสูง (ประกอบด้วย ค่าดำเนินงานและค่าแรง) ระยะเวลาในการรอสินค้าของผู้ซื้อสูง (ประกอบด้วย ปัญหาด้านการดำเนินงาน ทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐาน) และคุณภาพสินค้าต่ำ (ประกอบด้วย ปัญหาด้านการดำเนินงาน โครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากร และสภาพแวดล้อม)

แสงระวี รุ่งวิถี และ ปณัฏพร เรืองเชิงชุม (2561) ได้ทำการวิเคราะห์แนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อต้นทุนการจัดการสินค้าคงคลังของร้านขายยา CDE ในจังหวัดขอนแก่น ด้วยการวิเคราะห์แนวทางในการจัดการความเสี่ยงผ่านการจัดมโนทัศน์จากพนักงานจัดการสินค้าคงคลังของร้านขายยา 5 ราย พบว่า แนวทางปฏิบัติการจัดการความเสี่ยงประกอบด้วย การบูรณาการโปรแกรมจัดการสินค้าคงคลังและการสั่งซื้อตามปริมาณความต้องการสินค้าด้วยตัวแบบอนุกรมเวลา จากนั้นผู้วิจัยได้ประเมินการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าจากความเสี่ยง พบว่า มูลค่าผลกระทบจากความเสี่ยงลดลงร้อยละ 13.14

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ ความเสี่ยงด้านอุปทาน ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ และความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ ซึ่งประยุกต์ตัวแปรมาจากกรอบวิจัยของ Aramyan et al. (2006) และ Nyamah et al. (2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของประสิทธิภาพและปัจจัยเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร ซึ่งสามารถนำมาสร้างกรอบงานวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น สามารถนำมาสร้างสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

H1: ความเสี่ยงด้านอุปสงค์มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

H2: ความเสี่ยงด้านอุปทานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

H3: ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

H4: ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

H5: ความเสี่ยงด้านการเงินมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

H6: ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

H7: ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย คือ ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวาน จำนวน 200 ราย ใน 8 จังหวัดในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน เนื่องจากภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่มีการเพาะปลูกข้าวโพดหวานมากที่สุดในประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน จากรายชื่อผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวาน จากกรมวิชาการเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับ Chin (1998) ที่กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ PLS-SEM ควรมีจำนวนมากกว่า 100 ราย และกับ Hoyle (1995) ได้เพิ่มเติมว่าการใช้ PLS-SEM ที่มีประสิทธิภาพควรมีจำนวนตัวอย่างระหว่าง 100-200 คน ดังนั้นการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานจำนวน 200 ราย จึงสามารถประยุกต์วิเคราะห์ PLS-SEM ได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เขตพื้นที่ให้บริการหลัก ประเภทธุรกิจ ระยะเวลาดำเนินกิจการของกิจการ มูลค่าของกิจการ จำนวนพนักงานในกิจการ รายได้ของกิจการเฉลี่ยในแต่ละปี ปริมาณผลผลิตเฉลี่ยในแต่ละปี และการส่งออกสินค้าไปยังตลาดต่างประเทศ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิดแบบให้เลือกตอบ ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวาน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ ความเสี่ยงด้านอุปทาน ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ และความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนที่ 3 ด้านปัจจัยองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวาน ได้แก่ ความยืดหยุ่นของกิจการ ความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน คุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า และการบริการลูกค้า โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale ในรูปแบบ Likert Scale ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คือ 1 (ไม่มีอิทธิพลอย่างมาก) ถึง 7 (มีอิทธิพลอย่างมาก) จำนวน 51 ข้อ และส่วนที่ 4 คือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร เพื่อทราบแนวความคิด ความหมายและองค์ประกอบของปัจจัยเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร จากนั้นจึงกำหนดกรอบแนวคิดและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดขอบเขตองค์ประกอบปัจจัยเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร อันจะนำไปสู่การพัฒนาแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือ โดยการพิจารณากลับมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเหมาะสม (Pre-Test) ของแบบสอบถามงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อประเมินถึงความเข้าใจของคำถาม หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว จะทำการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบความเหมาะสมเบื้องต้น (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างอีก 44 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบเครื่องมือเพื่อลดค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูล (Hair et al., 2010) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคที่มีค่ามากกว่า 0.7 เพื่อทดสอบความเที่ยงเพียงพอ (Hair et al., 2014) ก่อนการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านไปรษณีย์และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และประเมินจำนวนและคุณภาพของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ คือ 200 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS (Ringle et al., 2014) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (A Partial Least Square Structural Equation Modeling: PLS-SEM) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่ได้รับความนิยมในการวิจัยด้านธุรกิจและสังคมศาสตร์ (Sarstedt et al., 2014) และเหมาะกับการวิเคราะห์ที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (Lehner & Haas, 2010) โดยขั้นตอนการทำ PLS-SEM จะแบ่งออกเป็น 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดแบบจำลอง (Model specification) 2) การวิเคราะห์แบบจำลองสมการวัด (Outer model evaluation) 3) การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Inner model evaluation) (Hair et al., 2014)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ แบ่งออกเป็น การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีการวัด การวิเคราะห์แบบจำลองสมการวัด การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของการเก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินการของกิจการมาแล้วต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.5 ของผู้ประกอบการทั้งหมด ในขณะที่ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีมูลค่าของกิจการต่ำกว่า 30 ล้านบาท มีจำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 60 ของผู้ประกอบการทั้งหมด ถัดไปผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.5 ของผู้ประกอบการทั้งหมดมีพนักงานในกิจการจำนวนน้อยกว่า 15 คน ถัดไป พบว่า ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีรายได้ของกิจการเฉลี่ยในแต่ละปี 2-10 ล้านบาท มีจำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 47 ของผู้ประกอบการทั้งหมด สำหรับผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีปริมาณวัตถุดิบเฉลี่ยในแต่ละปีมากกว่า 201 ตัน ซึ่งมีจำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 90 ของผู้ประกอบการทั้งหมด ในส่วนของผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่ที่

มีปริมาณผลผลิตเฉลี่ยในแต่ละปีมากกว่า 201 ตัน ซึ่งมีจำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 95 ของผู้ประกอบการทั้งหมด สำหรับการส่งออกสินค้าไปยังตลาดต่างประเทศในอดีต (เลือกได้มากกว่า 1 ประเทศ) พบว่า ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่ไม่มีการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศหรือจำหน่ายภายในประเทศเพียงอย่างเดียว จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.13 ของผู้ประกอบการทั้งหมด ในส่วนสุดท้าย พบว่า ผู้ประกอบการสินค้าข้าวโพดหวานส่วนใหญ่ไม่มีการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศหรือจำหน่ายภายในประเทศเพียงอย่างเดียวในปี พ.ศ. 2564 (เลือกได้มากกว่า 1 ประเทศ) จำนวน 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.17 ของผู้ประกอบการทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากวิธีการวัด (Common Method Variance)

คณะผู้วิจัยใช้การทดสอบองค์ประกอบเดียวของเฮอร์แมนเพื่อตรวจสอบความแปรปรวนจากวิธีการวัด (Podsakoff & Organ, 1986) ซึ่งทำการวิเคราะห์ตัวแปรบ่งชี้จำนวน 27 ตัวของตัวแปรแฝงทั้งหมดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ได้ค่าความแปรปรวนสกัดร้อยละ 25.938 เพื่อตรวจสอบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยครั้งนี้เกิดความเอนเอียงจากการใช้ระเบียบวิธีร่วม (CMB) หรือไม่ ซึ่งความเอนเอียงจากการใช้ระเบียบวิธีร่วมจะเกิดหากพบองค์ประกอบเดียวหนึ่งตัวมีค่าความแปรปรวนสกัดสูงกว่าร้อยละ 50 ดังนั้นการทดสอบองค์ประกอบเดียวของเฮอร์แมนครั้งนี้ไม่เกิดความเอนเอียงจากการใช้ระเบียบวิธีร่วม

ยิ่งไปกว่านั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อประเมินความเป็นเอกมิติและความตรงสู่สมบูรณของโมเดลทางทฤษฎี (Hair et al., 2010) ได้ค่าอัตราส่วนของไคสแควร์และระดับความเป็นอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.311, ค่า p-value เท่ากับ 0.003, ค่า GFI เท่ากับ 0.903, ค่า TLI เท่ากับ 0.953, ค่า CFI เท่ากับ 0.961, ค่า RMSEA เท่ากับ 0.040 และค่า RMR เท่ากับ 0.065 ซึ่งผ่านเกณฑ์การทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ อัตราส่วนของไคสแควร์และระดับความเป็นอิสระ (χ^2/df) ควรน้อยกว่า 3 และค่า p-value ควรน้อยกว่า 0.05 ในขณะที่ค่า GFI, ค่า TLI และค่า CFI, ควรมากกว่า 0.90 ยิ่งไปกว่านั้นค่า RMSEA ควรน้อยกว่า 0.08 และค่า RMR ควรน้อยกว่า 0.10 (Hair et al., 2010; Hu & Bentler, 1999) ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันครั้งนี้ผ่านเกณฑ์ทุกประการ

3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการวัด

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์แบบจำลองสมการวัด (Outer model evaluation) ของปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานในประเทศไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศด้วย PLS-SEM พบว่า ตัวแปรบ่งชี้ (Indicator variables) ที่มีผลกระทบต่อตัวแปรแฝง (Latent variable) ซึ่งมีค่า Outer loading score ระหว่าง 0.708-0.933 สำหรับความเสี่ยงด้านอุปสงค์ ประกอบด้วย ความผันผวน/ไม่แน่นอนของปริมาณความต้องการ: FLC, ความผันผวนของปริมาณความต้องการเฉพาะบางช่วงเวลา/ฤดูกาล: SEA และการลดลงของปริมาณความต้องการอย่างกะทันหัน เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอย: CRI มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.824, 0.782 และ 0.785 ตามลำดับ สำหรับความเสี่ยงด้านอุปทาน ประกอบด้วย การเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพของชาฟฟลายเออร์: HAR, ชาฟฟลายเออร์มีการจัดการชาฟฟลายเออร์ของตนเองที่ไม่มีประสิทธิภาพ: MAG และการล้มละลายของชาฟฟลายเออร์: BAN มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.812, 0.933 และ 0.847 ตามลำดับ สำหรับความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การระบาดของโรคพืชและแมลงศัตรูพืช: PES, การปนเปื้อนและสิ่งเจือปนที่ส่งผลต่อความปลอดภัยทางอาหาร: CON และโรคระบาดในมนุษย์และสัตว์ที่แพร่กระจายในวงกว้าง (อาทิ โรคไข้หวัดนก H5N1, เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)): PAN มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.810, 0.804 และ 0.779 ตามลำดับ สำหรับความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ประกอบด้วย สภาพอากาศที่รุนแรง อาทิ อุทกภัย ภัยแล้ง และไฟป่า: DIS, การพยากรณ์สภาพภูมิอากาศที่ผิดพลาด: EVF และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ อาทิ (ฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม): ENC มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.768, 0.861 และ 0.787 ตามลำดับ สำหรับความเสี่ยงด้านการเงิน ประกอบด้วย ความผันผวนของอัตรา

แลกเปลี่ยน: EXC, การสนับสนุนทางการเงินที่ไม่เพียงพอ: INF และอัตราราคาค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น: WAG มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.822, 0.713 และ 0.829 ตามลำดับ สำหรับความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตในอุตสาหกรรม: TEC, การขาดความสามารถในการผลิตสินค้าด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด: ENF และการมีเครื่องจักรการผลิตที่ไม่พอเพียง: INM มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.927, 0.919 และ 0.869 ตามลำดับ สำหรับความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย การขาดแคลนการขนส่งสินค้าด้วยระบบโซ่ความเย็น: COL, ความเสียหายของสินค้าระหว่างการขนส่งที่เกิดจากผู้ให้บริการโลจิสติกส์บุคคลที่ 3: PRO, การเปลี่ยนแปลงของราคาเชื้อเพลิง (น้ำมัน แก๊ส): FUL และการขาดแคลนระบบการตรวจสอบย้อนกลับสินค้า: TRC มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.727, 0.760, 0.708 และ 0.729 ตามลำดับ และสำหรับประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน สินค้าเกษตร ประกอบด้วย การสื่อสารของหน่วยธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน: CMN, การร่วมกันวางแผนของหน่วยธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน: PLN, การแบ่งปันข้อมูลของหน่วยธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน: SHR, อัตราการส่งคืนสินค้าของลูกค้าที่สูงขึ้น: RET และการตรวจสอบและการทดสอบสินค้าก่อน-หลังการผลิต: TAK มีค่า Outer loading score เท่ากับ 0.761, 0.719, 0.763, 0.740 และ 0.721 ตามลำดับ ซึ่ง Hair et al. (2014) กล่าวว่า Outer loading score ของตัวแปรบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรแฝงควรมีค่าสูงกว่า 0.7 ในส่วนของการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability) และการประเมินความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พบว่าค่า Cronbach's α , Composite reliability และ AVE ของตัวแปรบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.711-0.895, 0.821 -0.932 และ 0.535-0.820 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Diamantopoulos and Winklhofer (2001) ที่กล่าวว่า ค่า loading ควรสูงกว่า 0.7 เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของตัวแปรบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรแฝง ยิ่งไปกว่านั้นค่า Cronbach's α ของแบบจำลองควรมีค่ามากกว่า 0.7 ในขณะที่ค่า Composite reliability ควรสูงกว่า 0.6 (Sarstedt et al., 2014) และค่า AVE ควรสูงกว่า 0.5 (Hair et al., 2014) ทั้งนี้ตัวแปรบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าวจะถูกลบออก ดังนั้นแบบจำลองดังกล่าวจึงมีการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ตามเกณฑ์ทุกประการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การทดสอบค่าน้ำหนัก ความเชื่อมั่น ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ และความตรงเชิงเหมือน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	ค่าความ เชื่อมั่น องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ยความ แปรปรวนที่ถูกสกัด
ความเสี่ยงด้านอุปสงค์	FLC	0.824	0.716	0.840	0.636
	SEA	0.782			
	CRI	0.785			
ความเสี่ยงด้านอุปทาน	HAR	0.812	0.833	0.899	0.749
	MAG	0.933			
	BAN	0.847			
ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและ สิ่งแวดล้อม	PES	0.810	0.714	0.840	0.636
	CON	0.804			
	PAN	0.779			
ความเสี่ยงด้านสภาพ ภูมิอากาศ	DIS	0.768	0.730	0.848	0.650
	EVF	0.861			
	EVF	0.787			

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	ค่าความ เชื่อมั่น องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ยความ แปรปรวนที่ถูกสกัด
ความเสี่ยงด้านการเงิน	EXC	0.822	0.730	0.832	0.623
	INF	0.713			
	WAG	0.829			
ความเสี่ยงด้านการ บริหารและ การดำเนินการ	TEC	0.927	0.895	0.932	0.820
	ENF	0.919			
	INM	0.869			
ความเสี่ยงด้านโลจิส- ติกส์และโครงสร้าง พื้นฐาน	COL	0.727	0.711	0.821	0.535
	PRO	0.760			
	FUL	0.708			
	TRC	0.729			
ประสิทธิภาพของห่วงโซ่ อุปทานสินค้าเกษตร	CMN	0.761	0.795	0.859	0.549
	PLN	0.719			
	SHR	0.763			
	RET	0.740			
	TAK	0.721			

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ หมายถึง Average Variance Extracted (AVE)

สำหรับ ค่านอกแนวเฉียง (off-diagonal) ของความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ เท่ากับ 0.797, ความเสี่ยงด้านอุปทาน เท่ากับ 0.866, ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 0.798, ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ เท่ากับ 0.806, ความเสี่ยงด้านการเงิน เท่ากับ 0.790, ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการ เท่ากับ 0.906, ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน เท่ากับ 0.731 และค่านอกแนวเฉียง (off-diagonal) ของประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร เท่ากับ 0.741 ซึ่งมีค่าเท่ากับหรือต่ำกว่ารากที่สองของค่า AVE ทุกค่าในแนวเมตริกซ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Fornell and Larcker (1981) ที่กล่าวว่า รากที่สองของค่า AVE ต้องมากกว่าหรือเท่ากับทุกค่า off-diagonal ของแต่ละตัวแปรแฝง ยิ่งไปกว่านั้นเกณฑ์การประเมินความตรงเชิงจำแนกของ The Fornell-Larcker สามารถประเมินความตรงเชิงจำแนกได้ ดังนั้นจากการวิเคราะห์ตาราง Fornell-Larcker Criterion จึงสรุปได้ว่า ค่า AVE ทุกค่าในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมข้าวโพดหวานไทยเพื่อการส่งออก ผ่านเกณฑ์ทดสอบทางสถิติด้านการประเมินความตรงเชิงจำแนกทุกประการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินความตรงเชิงจำแนกของ The Fornell–Larcker

	ด้านการบริหาร และการ ดำเนินการ	ด้านการเงิน	ด้าน ชีววิทยา และ สิ่งแวดล้อม	ด้าน สภาพ ภูมิอากาศ	ด้าน อุปทาน	ด้าน อุป สงค์	ด้านโลจิสติกส์และ โครงสร้าง พื้นฐาน	ประสิทธิภาพ ของห่วงโซ่ อุปทาน สินค้าเกษตร
ด้านการบริหาร และการ ดำเนินการ	0.906							
ด้านการเงิน	-0.129	0.790						
ด้านชีววิทยา และ สิ่งแวดล้อม	0.190	0.049	0.798					
ด้านสภาพ ภูมิอากาศ	0.203	0.073	0.322	0.806				
ด้านอุปทาน	0.100	0.164	0.417	0.379	0.866			
ด้านอุปสงค์	-0.156	0.374	0.216	0.320	0.263	0.797		
ด้านโลจิสติกส์ และโครงสร้าง พื้นฐาน	0.324	-0.062	0.378	0.437	0.318	0.067	0.731	
ประสิทธิภาพ ของห่วงโซ่ อุปทานสินค้า เกษตร	0.184	0.207	0.601	0.645	0.570	0.435	0.534	0.741

หมายเหตุ ตัวเลขหนา หมายถึง รากที่สองของค่า AVE ที่ผ่านเกณฑ์ในแต่ละตัวแปรแฝง

นอกจากการประเมินความตรงเชิงจำแนกของ The Fornell–Larcker แล้ว วิธีวัดค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกแบบ The Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) ถือเป็นเกณฑ์การประเมินที่นิยมมากกว่าในการวิเคราะห์ PLS-SEM ในปัจจุบัน (Henseler et al., 2016) โดยในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก HTMT ของความเสี่ยงทุกด้านภายใต้เมทริกซ์มีค่า ดังนี้ ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการมีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.000, ความเสี่ยงด้านการเงินมีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.170, ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อมมีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.230 และ 0.090, ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ มีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.253, 0.109 และ 0.443, ความเสี่ยงด้านอุปทานมีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.104, 0.211, 0.531 และ 0.477, ความเสี่ยงด้านอุปสงค์มีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.207, 0.538, 0.331, 0.437 และ 0.339, ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน มีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.405, 0.116, 0.525, 0.612, 0.404 และ 0.138 และประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรมีค่าภายใต้เมทริกซ์ HTMT เท่ากับ 0.200, 0.248, 0.789, 0.844, 0.680, 0.567 และ 0.705 ซึ่งค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก HTMT ของความเสี่ยงทุกด้านภายใต้เมทริกซ์มีค่าน้อยกว่า 1 (Henseler et al., 2016) ดังนั้นปัจจัยความเสี่ยงในทุกด้านดังกล่าวถือว่าผ่านเกณฑ์ทดสอบทางสถิติด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนกแบบ HTMT ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนกแบบ The Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

	ด้านการบริหารและการดำเนินการ	ด้านการเงิน	ด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม	ด้านสภาพภูมิอากาศ	ด้านอุปทาน	ด้านอุปสงค์	ด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน	ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร
ด้านการบริหารและการดำเนินการ								
ด้านการเงิน	0.170							
ด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม	0.230	0.090						
ด้านสภาพภูมิอากาศ	0.253	0.109	0.443					
ด้านอุปทาน	0.104	0.211	0.531	0.477				
ด้านอุปสงค์	0.207	0.538	0.331	0.437	0.339			
ด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน	0.405	0.116	0.525	0.612	0.404	0.138		
ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร	0.200	0.248	0.789	0.844	0.680	0.567	0.705	

4. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Inner model evaluation)

การวิเคราะห์ PLS-SEM algorithm ไม่สามารถประเมิน Goodness-of-fit statistic เพื่อแสดงความสอดคล้องทางสถิติได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยสามารถแสดงความสอดคล้องทางสถิติของ PLS-SEM algorithm ได้จากความสามารถทางการพยากรณ์ของตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous constructs) ซึ่งประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (Path Coefficient: β) (Sarstedt et al., 2014) โดยค่า R^2 ของแบบจำลองความเสี่ยงเท่ากับ 0.703 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม (ตัวแปรแฝงที่ 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (ตัวแปรแฝงที่ 5) และความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน (ตัวแปรแฝงที่ 7) เท่ากับร้อยละ 70.3 ดังนั้นความสามารถและความแม่นยำของแบบจำลองผ่านการพยากรณ์ถือว่ามีความปานกลาง โดยที่ R^2 จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 และค่าดังกล่าวมีระดับ ดังนี้ 0.25-0.49 หมายถึง แบบจำลองมีคุณภาพต่ำ, 0.50-0.74 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง และ 0.75 ขึ้นไป หมายถึง มีคุณภาพสูง (Hair et al., 2011) นอกจากนี้ในปัจจุบันมีการศึกษาการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองด้วยดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.054 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 หรือ 0.10 (Henseler et al., 2016) ทำให้แบบจำลองผ่านเกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่า R-Square และ SRMR

ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร	
R ²	0.703
SRMR	0.054

หมายเหตุ: คำนวณด้วยโปรแกรม SmartPLS

5. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยคำนวณด้วยเทคนิค Bootstrapping technique ด้วยการวนซ้ำจำนวน 5000 ครั้ง และการทดสอบแบบ two-tailed test เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยผลลัพธ์ประกอบด้วย ค่าตัวอย่างเริ่มต้น (Original sample) ค่า Standard Deviation ค่า t-statistics และค่า p-value เพื่อตรวจสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Ringle et al., 2014) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

	ค่า ตัวอย่าง เริ่มต้น	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสถิติ (t-statistics)	ค่านัยสำคัญ ทางสถิติ (p-value)	ผลการ ทดสอบ
ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ → ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้า เกษตร	0.173	0.049	3.573	0.000	สนับสนุน
ความเสี่ยงด้านอุปทาน → ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้า เกษตร	0.200	0.056	3.577	0.000	สนับสนุน
ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและ สิ่งแวดล้อม → ประสิทธิภาพของห่วง โซ่อุปทานสินค้าเกษตร	0.291	0.061	4.755	0.000	สนับสนุน
ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ → ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้า เกษตร	0.319	0.061	5.201	0.000	สนับสนุน
ความเสี่ยงด้านการเงิน → ประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้า เกษตร	0.087	0.050	1.740	0.083	ไม่สนับสนุน
ความเสี่ยงด้านการบริหารและการ ดำเนินการ → ประสิทธิภาพของห่วง โซ่อุปทานสินค้าเกษตร	0.014	0.050	0.273	0.785	ไม่สนับสนุน

ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และ	0.210	0.048	4.381	0.000	สนับสนุน
โครงสร้างพื้นฐาน → ประสิทธิภาพ					
ของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร					

หมายเหตุ: คำนวณด้วยโปรแกรม SmartPLS (ผ่านเทคนิค Bootstrapping ด้วยการวนซ้ำ 5000 ครั้ง และการทดสอบ two-tailed test)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ความเสี่ยงด้านอุปสงค์มีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.173 Standard Deviation เท่ากับ 0.049 ค่า t-statistics เท่ากับ 3.573 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า p-value ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นสมมติฐานที่ 1 จึงผ่านการสนับสนุน เนื่องจากความต้องการของโรงงานภายในประเทศลดลงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้โรงงานหลายแห่งต้องลดกำลังการผลิตจากแรงงานคนที่มีโอกาสเสี่ยงในการติดเชื้อ โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตามสำหรับชาวโพตญ์ปุณเพียวไวท์ฮอกไกโดที่สามารถกินสดได้กำลังเติบโตจากแนวโน้มการบริโภคผลิตภัณฑ์ชาวโพตญ์ปุณของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นในร้านสะดวกซื้อภายในประเทศ ผสมกับความต้องการจากต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศแถบตะวันออกกลางที่นิยมบริโภคผลิตภัณฑ์ชาวโพตญ์ปุณเพิ่มมากขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความเสี่ยงด้านอุปทานมีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.200 ค่า Standard Deviation เท่ากับ 0.056 ค่า t-statistics เท่ากับ 3.577 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า p-value ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นสมมติฐานที่ 2 จึงผ่านการสนับสนุนจากการเก็บข้อมูล พบว่า เกษตรกรผู้เพาะปลูกชาวโพตญ์ปุณมีจำนวนลดลงเนื่องจากราคาข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มีราคาขายและการดูแลการเพาะปลูกที่น่าสนใจมากกว่า อย่างไรก็ตามเกษตรกรส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากโรงงานแปรรูปข้าวโพดหวานในรูปแบบของเกษตรกรพันธุ์สัญญา โดยโรงงานแปรรูปข้าวโพดจะส่งเมล็ดพันธุ์ให้กับโบรกเกอร์/ผู้รวบรวมเป็นผู้กระจายทรัพยากรปัจจัยการผลิต อาทิ เมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และสารกำจัดศัตรูพืช แก่เกษตรกรอีกต่อหนึ่ง ดังนั้นการด้านการจัดการซัพพลายเออร์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีผลกระทบอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นการตรวจสอบคุณภาพของชาวโพตญ์ปุณก็เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเกษตรกรบางรายมักเก็บเกี่ยวชาวโพตญ์ปุณถึงแม้ว่าอายุและคุณภาพของชาวโพตญ์ปุณยังไม่ดีก็ตาม เพื่อนำไปขายแบบเหมาให้แก่โบรกเกอร์/ผู้รวบรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อมมีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.291 ค่า Standard Deviation เท่ากับ 0.061 ค่า t-statistics เท่ากับ 4.755 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า p-value ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นสมมติฐานที่ 3 จึงผ่านการสนับสนุน จากการเก็บข้อมูล พบว่า โรคพืชและแมลงศัตรูพืช อาทิ โรคใบไหม้ โรคราสนิม โรคราน้ำค้าง เพลี้ยอ่อนข้าวโพด หนอนกระทู้ และหนอนเจาะลำต้น มีผลอย่างมากกับต้นข้าวโพดหวาน โดยเฉพาะในช่วง 30 วันแรกของการเพาะปลูก โดยเกษตรกรส่วนใหญ่กล่าวว่าโรคพืชและแมลงศัตรูพืชจะมามีผลผลิตชาวโพตญ์ปุณในทุกปีโดยเฉพาะในปีที่มีฤดูร้อนยาวนาน ทำให้ผลผลิตเสียหายเป็นอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นโรงงานแปรรูปข้าวโพดหวานจะปฏิเสธการรับซื้อทันทีหากพบชาวโพตญ์ปุณเสียหายจากแมลง เนื่องจากผู้นำเข้าผลิตภัณฑ์ชาวโพตญ์ปุณในต่างประเทศไม่ยอมรับการนำเข้าผลิตภัณฑ์ชาวโพตญ์ปุณที่พบความเสียหายจากแมลง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศมีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.319 ค่า Standard Deviation เท่ากับ 0.061 ค่า t-statistics เท่ากับ 5.201 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า p-value ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นสมมติฐานที่ 4 ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศจึงผ่านการสนับสนุน จากการเก็บข้อมูลพบว่า สภาพภูมิอากาศของพื้นที่เพาะปลูกชาวโพตญ์ปุณเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตในบางพื้นที่ ทำให้ในบางปีที่มีฝนน้อย ชาวโพตญ์ปุณจะขาดน้ำและทำให้ฝักข้าวโพดเล็กและเมล็ดข้าวโพดเหี่ยวได้ ดังนั้นการเพาะปลูกชาวโพตญ์ปุณจากการพยากรณ์สภาพอากาศที่มีรูปแบบเฉพาะตัวในแต่ละพื้นที่ จะทำให้ชาวโพตญ์ปุณในอุตสาหกรรมต้นน้ำมีคุณภาพส่งผลต่อการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชาวโพตญ์ปุณที่มีคุณภาพในอุตสาหกรรม

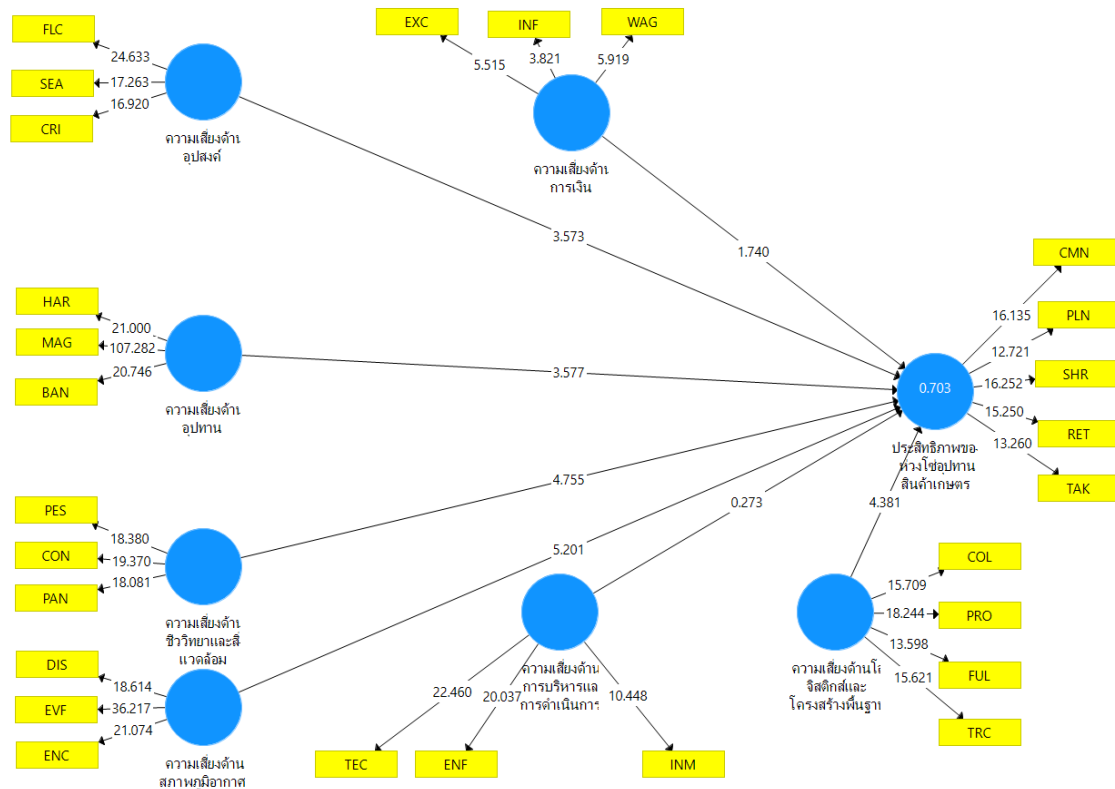
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า ความเสี่ยงด้านการเงินมีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.087 ค่า Standard Deviation เท่ากับ 0.050 ค่า t-statistics เท่ากับ 1.740 และค่า p-value เท่ากับ 0.083 ซึ่งมีค่า p-value สูงกว่า 0.05 ดังนั้น

สมมติฐานที่ 5 ความเสี่ยงด้านการเงินจึงไม่ผ่านการสนับสนุน เนื่องจากความเสี่ยงด้านการเงินส่งผลกระทบทางอ้อมต่อการส่งออกผลิตภัณฑ์ข้าวโพดหวานในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 ที่ได้รับผลกระทบบางส่วนจากการแข็งค่าเงินบาท ทำให้บางประเทศที่มีการนำเข้าผลิตภัณฑ์ข้าวโพดหวานจากประเทศไทยหันไปนำเข้าผลิตภัณฑ์ข้าวโพดหวานจากต่างประเทศแทน และปัญหาด้านอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นและการสนับสนุนทางการเงินที่ไม่เพียงพอและทั่วถึงจากรัฐบาล ทำให้จำนวนเกษตรกรผู้เพาะปลูกข้าวโพดหวานลดลงและต้นทุนในการเพาะปลูกข้าวโพดหวานเพิ่มขึ้นในบางปี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 พบว่า ความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการมีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.014 ค่า Standard Deviation เท่ากับ 0.050 ค่า t-statistics เท่ากับ 0.273 และค่า p-value เท่ากับ 0.785 ซึ่งมีค่า p-value สูงกว่า 0.05 ดังนั้นสมมติฐานที่ 6 จึงไม่ผ่านการสนับสนุน เนื่องจากห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานไม่ได้รับผลกระทบจากการปรับตัวด้านเทคโนโลยีมากนัก โดยนวัตกรรมด้านการแปรรูปข้าวโพดหวานยังคงมีลักษณะเดิมในช่วง 3 ปีถึงปัจจุบัน ในระดับต้นน้ำเกษตรกรยังคงใช้การช่วยเหลือกันเก็บเกี่ยวในชุมชน แม้ว่าเกษตรกรบางรายในภาคเหนือตอนบน อาทิ จังหวัดน่านและจังหวัดแพร่จะมีการใช้บริการโดรนเพื่อการเกษตรในการพ่นสารกำจัดศัตรูพืชและพ่นปุ๋ยบำรุง อีกทั้งในระดับปลายน้ำโรงงานแปรรูปข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการแปรรูปและส่งออกอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 พบว่า ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐานมีค่า Coefficient parameter เท่ากับ 0.210 ค่า Standard Deviation เท่ากับ 0.048 ค่า t-statistics เท่ากับ 4.381 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า p-value ต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นสมมติฐานที่ 7 จึงผ่านการสนับสนุน จากการเก็บข้อมูล พบว่า ปัญหาการขาดแคลนระบบการตรวจสอบย้อนกลับสินค้ายังคงเป็นสิ่งที่ต้องการเพื่อตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีคุณภาพ อาทิ การเกี่ยวก่อน/หลังเวลาที่เหมาะสมและความเสียหายจากแมลงศัตรูพืช เนื่องจากเป็นปัญหาที่เกษตรกร โบรกเกอร์/ผู้รวบรวม และโรงงานแปรรูปต่างให้ความสนใจ ยิ่งไปกว่านั้นการขาดแคลนการขนส่งสินค้าด้วยระบบโซ่ความเย็นก็ถือเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการ เนื่องจากการรอต่อคิวในการตรวจสอบคุณภาพของข้าวโพดหวานก่อนเข้าโรงงานแปรรูปใช้ระยะเวลาพอสมควร ทำให้ข้าวโพดหวานในรถบรรทุกพ่วงที่รอคิวเสียหายจากความร้อนของสภาพอากาศได้ ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงของราคาเชื้อเพลิง (น้ำมัน แก๊ส) ในช่วงปี 2563-2565 มีความผันผวนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในปี 2564 ที่ราคาน้ำมันเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 10

ทั้งนี้ผู้วิจัยแสดงรายละเอียดการทดสอบสมมติฐานด้วยกระบวนการ Bootstrapping ที่ใช้เทคนิคการสุ่มซ้ำข้อมูลที่เก็บได้เพิ่มเติมเป็นชุดข้อมูลใหม่ ซึ่ง Chin (1998) แนะนำให้กำหนดที่จำนวน 5,000 รอบ โดยกระบวนการ Bootstrapping จะใช้การทดสอบแบบ two-tailed test เพื่อทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การคำนวณด้วยเทคนิค Bootstrapping

สรุปและอภิปรายผล

ผลที่ได้รับจากการวิจัย พบว่า 1) ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ (ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรบ่งชี้ ได้แก่ สภาพอากาศที่รุนแรง อาทิ อุทกภัย ภัยแล้ง และไฟฟ้า: DIS, การพยากรณ์สภาพภูมิอากาศที่ผิดพลาด: EVF และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ อาทิ (ฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม): ENC) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันสำหรับการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ รองลงมา ได้แก่ 2) ความเสี่ยงด้านชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม (ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรบ่งชี้ ได้แก่ การระบาดของโรคพืชและแมลงศัตรูพืช: PES, การปนเปื้อนและสิ่งเจือปนที่ส่งผลต่อความปลอดภัยทางอาหาร: CON และโรคระบาดในมนุษย์และสัตว์ที่แพร่กระจายในวงกว้าง (อาทิ โรคไข้หวัดนก H5N1, เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)): PAN), 3) ความเสี่ยงด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน (ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรบ่งชี้ ได้แก่ การขาดแคลนการขนส่งสินค้าด้วยระบบโซ่ความเย็น: COL, ความเสียหายของสินค้าระหว่างการขนส่งที่เกิดจากผู้ให้บริการโลจิสติกส์บุคคลที่ 3: PRO, การเปลี่ยนแปลงของราคาเชื้อเพลิง (น้ำมัน แก๊ส): FUL และการขาดแคลนระบบการตรวจสอบย้อนกลับสินค้า: TRC), 4) ความเสี่ยงด้านอุปทาน (ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรบ่งชี้ ได้แก่ การเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพของซัพพลายเออร์: HAR, ซัพพลายเออร์มีการจัดการซัพพลายเออร์ของตนเองที่ไม่มีประสิทธิภาพ: MAG และการล้มละลายของซัพพลายเออร์: BAN) และ 5) ความเสี่ยงด้านอุปสงค์ (ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรบ่งชี้ ได้แก่ ความผันผวน/ไม่แน่นอนของปริมาณความต้องการ: FLC, ความผันผวนของปริมาณความต้องการเฉพาะบางช่วงเวลา/ฤดูกาล: SEA และการลดลงของปริมาณความต้องการอย่างกะทันหัน เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอย: CRI) ตามลำดับ ในขณะที่ความเสี่ยงด้านการเงินและความเสี่ยงด้านการบริหารและการดำเนินการไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร เนื่องจากเป็นเพียงผลกระทบทางอ้อมจากการแข็งค่าเงินบาทและปัญหาด้านอัตราค่าจ้างแรงงานที่

สูงขึ้น และตลาดยังไม่มีความต้องการนวัตกรรมด้านการแปรรูปข้าวโพดหวานมากนัก อีกทั้งโรงงานแปรรูปข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการแปรรูปและส่งออกอย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้วและไม่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับต้นทุน อาทิ เทคโนโลยีขั้นสูงด้านการผลิตเมล็ดพันธุ์ลูกผสม (Oelviani et al., 2021)

ข้อเสนอแนะ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวาน อาทิ หน่วยงานเอกชนและหน่วยงานรัฐ ควรให้ความสำคัญกับความเสียดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ มาตรการและวิธีการบริหารความเสี่ยง และการกระจายข้อมูลด้านการพยากรณ์อากาศในพื้นที่ร่วมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรอย่าง การให้ความรู้และข้อมูลด้านการป้องกันและรักษาโรคพืชและแมลงศัตรูพืชจากสารกำจัดโรคพืชและแมลงศัตรูพืชอย่างปลอดภัยต่อผลผลิตและผู้ใช้ อันเป็นผลดีต่อความสามารถด้านการแข่งขันและประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานข้าวโพดหวานเพื่อการส่งออกไปยังต่างประเทศต่อไป อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย PLS-SEM เพียงวิธีการเดียว เนื่องจากข้อจำกัดในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรและการวัดประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรภายในประเทศไทยเพิ่มขึ้น อาทิ การวิเคราะห์ตามลำดับชั้น (AHP) และการวิเคราะห์แบบเส้นทอหุ้มเชิงเส้น (SFA) (Zhong, 2019) เพื่อประเมินการประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานที่หลากหลาย และมีการนำผลการศึกษาตัวแปรและผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดการพัฒนาวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรเพื่อแก้ปัญหาและความเสี่ยงด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

- ธนกร ราชพิลา และ สิทธา เจนศิริศักดิ์. (2555). สายโซ่อุปทานข้าวโพดหวาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(8), 1-22.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2564). *ข้าวโพดหวาน: ร้อยละและปริมาณผลผลิตรายเดือน ระดับประเทศ ภาค และจังหวัด ปี 2563*. <https://oae.go.th/assets/portals/1/fileups/prcaidata/files/product%2063.pdf>
- แสงระวี รุ่งวิถิ และ ปณัฏพร เรืองเชิงชุม. (2561). แนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อต้นทุนการจัดการสินค้าคงคลังของร้านขายยา CDE ในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 11(15), 46-62.
- Aghazadeh, S. (2004). Improving logistics operations across the food industry supply chain. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16(4), 263-268. <https://doi.org/10.1108/09596110410537423>
- Aramyan, L., Ondersteijn, C. J., Kooten, O. V., & Lansink, A. O. (2006). Performance indicators in agri-food production chains. *Frontis-Wageningen International Nucleus for Strategic Expertise*, 15, 47-64.
- Cedillo-Campos, M., & Sánchez-Ramírez, C. (2013). Dynamic Self-Assessment of Supply Chains Performance: an Emerging Market Approach. *Journal of applied research and technology*, 11(3), 338-347. [https://doi.org/10.1016/S1665-6423\(13\)71544-X](https://doi.org/10.1016/S1665-6423(13)71544-X)
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern methods for business research*, 295-336. <https://doi.org/10.4324/9781410604385>

- Chowdhury, R. B., & Moore, G. A. (2017). Floating agriculture: a potential cleaner production technique for climate change adaptation and sustainable community development in Bangladesh. *Journal of Cleaner Production*, 150, 371-389. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.060>
- Diamantopoulos, A., & Winklhofer, H. M. (2001). Index Construction with Formative Indicators: An Alternative to Scale Development. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 269-277.
- Dong, M. (2006). Development of supply chain network robustness index. *International Journal of Services Operations and Informatics*, 1(1/2), 54-66. <https://doi.org/10.1504/IJSOI.2006.010189>
- Fattahi, F., Nookabadi, A. S., & Kadivar, M. (2013). A model for measuring the performance of the meat supply chain. *British Food Journal*, 115(8), 1090-1111. <https://doi.org/10.1108/BFJ-09-2011-0217>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Ge, H., Nolan, J., Gray, R., Goetz, S., & Han, Y. (2016). Supply chain complexity and risk mitigation – A hybrid optimization–simulation model. *International Journal of Production Economics. Elsevier*, 179, 228–238. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.06.014>
- Godar, J., Suavet, C., Gardner, T. A., Dawkins, E., & Meyfroidt, P. (2016). Balancing detail and scale in assessing transparency to improve the governance of agricultural commodity supply chains. *Environmental Research Letters*, 11(3), 035015. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/11/3/035015>
- Gunasekaran, A., Patel, C., & Tirtiroglu, E. (2001). Performance measures and metrics in a supply chain environment. *International journal of operations and production Management*, 21(1/2), 71-87. <https://doi.org/10.1108/01443570110358468>
- Hair J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hair J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handayati, Y., Simatupang, T. M., & Perdana, T. (2015). Agri-food supply chain coordination: the state-of-the-art and recent developments. *Logistics Research*, 8(1), 5. <https://doi.org/10.1007/s12159-015-0125-4>
- Hendricks, K. B., & Singhal, V. R. (2005). An empirical analysis of the effect of supply chain disruptions on long-run stock price performance and equity risk of the firm. *Production and operations Management*, 14(1), 35-52. <https://doi.org/10.1111/j.1937-5956.2005.tb00008.x>

- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (1st ed.). Sage.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huirne, R., Meuwissen, M., & Asseldonk, M. V. (2007). Importance of whole-farm risk management in agriculture. In Weintraub, A., Romero, C., Bjørndal, T., Epstein, R., Miranda, J. (Eds.), *Handbook of Operations Research in Natural Resources. International Series in Operations Research & Management Science* (pp. 3-15), vol 99. Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-71815-6_1
- International Trade Centre. (2022). *Trade Statistics for International Business Development. Trade Map - List of exporters for the selected product (Vegetables, uncooked or cooked by steaming or boiling in water, frozen)*. https://www.trademap.org/tradestat/Country_SelProduct_TS.aspx?nvpm=1%7C%7C%7C%7C%7C071040%7C%7C%7C6%7C1%7C1%7C2%7C2%7C1%7C2%7C1%7C1%7C1
- Jaffee, S., Siegel, P., & Andrews, C. (2010). Rapid agricultural supply chain risk assessment: A conceptual framework. *Agriculture and rural development discussion paper*, 47(1), 1-64.
- Kern, D., Moser, R., Hartmann, E., & Moder, M. (2012). Supply risk management: model development and empirical analysis. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 42(1), 60-82. <https://doi.org/10.1108/09600031211202472>
- Leat, P., & Revoredo-Giha, C. (2013). Risk and resilience in agri-food supply chains: the case of the ASDA Pork Link supply chain in Scotland. *Supply Chain Management: An International Journal*, 18(2), 219–231. <https://doi.org/10.1108/13598541311318845>
- Lee, H. L., & Billington, C. (1993). Material Management in Decentralized Supply Chains. *Operations Research*, 41(5), 835-847. <https://doi.org/10.1287/opre.41.5.835>
- Lehner, F., & Haas, N. (2010). Knowledge management success factors-proposal of an empirical research. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 8(1), 79-90.
- Meuwissen, M. P. M., Velthuis, A. G. J., Hogeveen, H., & Huirne, R. B. M. (2003). Traceability and certification in meat supply chain. *Journal of Agribusiness*, 21(2), 167–181. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.14666>
- Murphy, P. R., & Poist, R. F. (2002). Socially responsible logistics: an exploratory study. *Transportation Journal*, 41(4), 23-35. <http://www.jstor.org/stable/20713503>

- Nahmias, S. (2011). *Perishable Inventory Systems. International Series in Operations Research and Management Science* (1st ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7999-5>
- Negi, S., & Anand, N. (2019). Wholesalers perspectives on mango supply chain efficiency in India. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 9(2), 175–200. <https://doi.org/10.1108/JADEE-02-2018-0032>
- Nyamah, E. Y., Feng, Y., Daniel, O. S., & Joseph, N. B. (2014). Agricultural supply chain risk identification-a case finding from Ghana. *Journal of management and strategy*, 5(2), 31. <https://doi.org/10.5430/jms.v5n2p31>
- Nyamah, E. Y., Jiang, Y., Feng, Y., & Enchill, E. (2017). Agri-food supply chain performance: an empirical impact of risk. *Management Decision*, 55(5), 872–891. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2016-0049>
- Oelviani, R., Sahara, D., & Praptana R. H. (2021). Corn-seed Technology: A Study of a New Technology Introduce to Farmer Using Importance Performance Analysis. *E3S Web of Conferences*. 232, 03005. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202123203005>
- Ortega, D. L., & Tschirley, D. L. (2017). Demand for food safety in emerging and developing countries: a research agenda for Asia and Sub-Saharan Africa. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 7(1), 21-34. <https://doi.org/10.1108/JADEE-12-2014-0045>
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research. *Journal of Management*, 12(4), 531–544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Reytar, K., Hanson, C., & Henninger, N. (2014). *Indicators of Sustainable Agriculture: A Scoping Analysis*. World Resources Institute. <https://www.wri.org/research/indicators-sustainable-agriculture-scoping-analysis>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Schlittgen, R. (2014). Genetic algorithm segmentation in partial least squares structural equation modeling. *OR Spectrum*, 36(1), 251-276
- Samvedi, A., Jain, V., & Chan, F. T. S. (2013). Quantifying risks in a supply chain through integration of fuzzy AHP and fuzzy TOPSIS. *International Journal of Production Research*, 51(8), 2433-2442. <https://doi.org/10.1080/00207543.2012.741330>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Schmitt, A. J., & Snyder, L. V. (2012). Infinite-horizon models for inventory control under yield uncertainty and disruptions. *Computers and Operations Research*, 39(4), 850-862. <https://doi.org/10.1016/j.cor.2010.08.004>

- Shwedel, K. (2007). Value chain financing a strategy for an orderly competitive integrated market. In R. Quirós (Eds.), *Agricultural Value Chain Finance*. Academia de Centroamérica. <https://www.fao.org/docrep/pdf/010/i0016e/i0016e00.pdf>
- Smith, B. G. (2008). Developing sustainable food supply chains. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 363(1492), 849-861. <https://doi.org/10.1098/rstb.2007.2187>
- Tummala, R., & Schoenherr, T. (2011). Assessing and managing risks using the Supply Chain Risk Management Process (SCRMP). *Supply Chain Management: An International Journal*, 16(6), 474-483. <https://doi.org/10.1108/13598541111171165>
- Wagner, S. M., & Bode, C. (2008). An Empirical Examination of Supply Chain Performance Along Several Dimension of Risk. *Journal of Business Logistics*, 29(1), 307-325. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2008.tb00081.x>
- Zhong, J. (2019). Biased technical change, factor substitution, and carbon emissions efficiency in China. *Sustainability*, 11(4), 955. <https://doi.org/10.3390/su11040955>

ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง ทักษะในการทำงานและ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ไทย

สรสรเสริญ สัตถาวร¹

Received: June 2, 2022

Revised October 2, 2022

Accepted October 5, 2022

บทคัดย่อ

มีการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ของบุคลากรจากหลากหลายอาชีพ เช่น อาจารย์ วิศวกร พยาบาล พนักงานธนาคาร พนักงานฝ่ายผลิต ทหาร เป็นต้น ในขณะที่การศึกษาเรื่องดังกล่าวในกลุ่มนักบัญชีได้รับความสนใจยังไม่มากนัก ทั้ง ๆ ที่วิชาชีพบัญชีมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะงบการเงินของนักบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนในกิจการต่าง ๆ อย่างมาก จากกรอบแนวคิด เรื่อง OCB ของ Organ (1988) งานวิจัยนำร่องขึ้นนี้ต้องการศึกษาการรับรู้ OCB ของนักบัญชีและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง ทักษะในการทำงาน ความผูกพันองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ OCB ดังกล่าวของนักบัญชีในบริษัทลูกของญี่ปุ่นทั่วประเทศด้วยแบบสอบถามกับนักบัญชีจำนวน 116 คน ใน 15 กลุ่มอุตสาหกรรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์หองค์ประกอบ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีรับรู้ OCB ในสามมิติคือการให้ความช่วยเหลือ การมีจิตสำนึกและให้ความร่วมมือโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรต้นทั้งห้าแต่ได้รับอิทธิพลจากสามตัวแปรเท่านั้นคืออัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้พัฒนาองค์ความรู้ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและ OCB ของนักบัญชีในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรว่าด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทลูกของญี่ปุ่นในประเทศไทยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในองค์กรพร้อมทั้งแนวทางขยายผลการศึกษาต่อไปทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงการวิจัย

คำสำคัญ: การประเมินตนเอง, นักบัญชี, พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, อัตลักษณ์วิชาชีพ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: sansoen@tni.ac.th)

The Relationship between Professional Identity, Core Self-Evaluation, Job Attitudes and Organizational Citizenship Behavior in The Sampling of Accountants within Japanese Subsidiaries in Thailand

Sansoen Sattavorn¹

Received: June 2, 2022

Revised October 2, 2022

Accepted October 5, 2022

Abstracts

There was a wide range of study on organizational citizenship behavior (OCB) of personnel from various professions such as teachers, engineers, nurses, bank employees, production workers, military personnel, etc. While such studies in the group of accountants have not received much attention. In spite of the fact that the accounting profession is important to the economy in particular, their financial statements have profound effect on the entrepreneurs' investment decision. Building on Organ (1988) OCB concept, this pilot study has the dual purpose of investigating accountants' perceptions of OCB and examining its relationship with their professional identity, core self-evaluation, job satisfaction, organizational commitment, and supervisory support. Questionnaire survey was administered to 116 accountants in Japanese subsidiaries including 15 industrial sectors nationwide. Factor and correlation analysis results revealed that accountants perceive OCB in three dimensions: altruism, consciousness and compliance with a sign of a significantly positive correlation with their professional identity, core self-evaluation, job satisfaction, organizational commitment, and supervisory support. Moreover, regression analysis showed that job satisfaction, core self-evaluation, and professional identity have a statistically significant effect on accountants' OCB. These results expand our understanding of the relation between professional behavior and OCB development in accounting professions in the context of Japanese organizational culture. The practical implementations and rooms for future research were also discussed.

Keywords: Accountant, Core Self-Evaluation, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture, Professional Identity

¹ Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology
(Corresponding author, Email: sansoen@tni.ac.th)

บทนำ

นักบัญชีเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะการค้า การลงทุนทั้งในภาคอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการของนักลงทุนซึ่งต้องการใช้รายงานทางการเงินที่ถูกต้อง เข้าใจง่ายและเชื่อถือได้ที่นักบัญชีทำขึ้น เป็นเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินใจลงทุนในกิจการใด ๆ ก็ตาม (Caliyurt, 2019) มีการศึกษา พบว่า ตัวแปรผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงบการเงินที่นักบัญชีจัดทำ ความคาดหวังของนักลงทุนต่อจริยธรรมของนักบัญชี โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ การรักษาความลับ และความโปร่งใสนั้นมีสูงมาก (Rungtaturong, 2019; Srikhammul et al., 2019; Thasi et al., 2020) แต่ความเห็นของนักลงทุนกลับเห็นว่าจริยธรรมดังกล่าวของนักบัญชียังอยู่ในระดับปานกลาง (Buachoom, 2008) ซึ่งกลายเป็นช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเห็นต่อจริยธรรมของนักบัญชีที่ควรทำให้เหลือน้อยที่สุด เช่นเดียวกับการประเมินปัญหาในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทุนจดทะเบียน ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ และรายได้ของบริษัทจะส่งผลต่อการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Rungtaturong, 2019) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมองค์กรอื่น ๆ ของนักบัญชี เช่น แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความเครียดในการทำงานของนักบัญชี คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ของนายจ้างรวมทั้งปัญหาในการทำงานของนักบัญชีจากการรับรู้ของผู้ประกอบการ เช่น มีการศึกษา พบว่า พนักงานบัญชีมักขาดความอดทน ลาออกบ่อยโดยเฉพาะเมื่อองค์กรมุ่งเน้นประเมินเป้าหมายการทำงานของพนักงานบัญชีตามระบบการบริหารงานที่มุ่งผลงานระดับสูง (High Performance Work System) ส่งผลให้ความตั้งใจลาออกของนักบัญชีสูงขึ้น (Pratoom, 2017) เครียดกับงานที่รับผิดชอบซึ่งมีความเสี่ยง ในระดับที่อาจแสดงอาการก้าวร้าว ปฏิเสธผู้อื่น หรือเจ็บขมิ้นไปเลยก็ได้ (Inthorn, 2010; Sanguansat, 2014)

สาเหตุของปัญหาเหล่านี้อาจมาจากการรับรู้บทบาทของนักบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ บริหารงานความเสี่ยงให้องค์กร อีกทั้งคอยให้คำชี้แนะ ฝึกฝนอบรม ให้กับภาคส่วนต่าง ๆ ในองค์กร (Mentors) เป็นนักสื่อสารองค์กรที่ทุกคนเข้าถึงและเข้าหาทุกคนได้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากภาพเหมารวม (Stereotype) ของนักบัญชีเดิมที่มีอยู่ว่าเป็นผู้ทำงานการเงิน ทำงานอยู่กับตัวเลข นั่งทำงานอยู่กับคอมพิวเตอร์บนโต๊ะทำงาน (Parker & Warren, 2017) หรืออาจมาจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างการรับรู้บทบาทหน้าที่ตามอัตลักษณ์วิชาชีพของนักบัญชีกับค่านิยม ความคาดหวังขององค์กรหรือนายจ้างที่มีต่อนักบัญชีก็ได้ เพราะการรับรู้บทบาทหน้าที่ที่เรียกว่าอัตลักษณ์วิชาชีพนี้เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนักบัญชี กล่าวคือนักบัญชีเป็นวิชาชีพที่ต้องประพฤติ ปฏิบัติตามพฤติกรรมทางวิชาชีพ (Professional Behaviors) ซึ่งถูกกำกับโดยจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (Professional Code of Ethics) ควบคุมดูแลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Aranya & Ferris, 1984) ในขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบ แนวทางการทำงานของบริษัทซึ่งสะท้อนค่านิยมของกลุ่มหรือค่านิยมขององค์กรที่ตนสังกัดนั้น ๆ ที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กรไปในคราวเดียวกัน ช่องว่างแห่งความคาดหวัง ความเครียดในการทำงาน การลาออกของนักบัญชี อาจเกิดจากการที่นักบัญชีเลือกที่จะมีพฤติกรรมทางวิชาชีพคือทำงานด้วยความโปร่งใส มีอิสระ ซื่อสัตย์ ด้วยความรู้ ความสามารถ รักษาความลับและเที่ยงธรรม ถือเป็นความกล้าหาญทางจริยธรรมที่จะพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีให้เป็นคนดี มีความสามารถเป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างซึ่งตนได้รับการปลูกฝังและให้ความสำคัญมากกว่าพฤติกรรมการทำงานที่องค์กรต้นสังกัดคาดหวังเช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น (Brierley & Cowton, 2000; Tonglad et al., 2021)

งานวิจัยทางการบัญชีเชิงวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทการทำงานของนักบัญชีเช่นนี้มีอยู่น้อยมาก (Ryan, 2001; Saragih & Joni, 2007) เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยทางการบัญชีเชิงวิชาการ เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร การสอบบัญชี ธรรมภิบาล ระบบสารสนเทศทางการบัญชีและภาษีอากร

(Trongmateeirut, 2017) งานวิจัยชิ้นนี้แตกต่างจากงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาคือ 1) มุ่งศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviour: OCB) (Organ, 1988) ในฐานะพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทซึ่งองค์กรคาดหวังจากนักบัญชีในบริษัทลูกของญี่ปุ่น (Japanese subsidiaries) ในประเทศไทยซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “บริษัทญี่ปุ่น” เป็นองค์กรที่มีค่านิยมในการทำงานแบบรับผิดชอบร่วมกัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง มีการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนทำงานแทนกันได้และผู้บังคับบัญชาที่เอาใจใส่ดูแลลูกน้อง ค่านิยมเหล่านี้เป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่พบเห็นได้ในบริษัทญี่ปุ่น แม้บริษัทเหล่านั้นจะตั้งอยู่ในต่างประเทศก็ตาม (Hirasaka et al., 2021; Tang et al., 2000) 2) มุ่งค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชีซึ่งนับเป็นผลงานเชิงคุณภาพอย่างหนึ่งของพนักงาน อันจะยังประโยชน์ให้กับองค์กรในการปลูกฝังหรือส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าวในกลุ่มนักบัญชี และนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานและรักษานักบัญชีไว้กับองค์กร โดยเฉพาะบริษัทญี่ปุ่นซึ่งมีความคาดหวังต่อจรรยาบรรณทางวิชาชีพของนักบัญชีด้านความเที่ยงธรรม สุจริต มากกว่าความเป็นอิสระในการทำงานในฐานะนักบัญชี (Kruthboonyong, 2014)

เนื่องจากในองค์กรญี่ปุ่นมีค่านิยมของการทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานคติ (Assumption) ที่ว่าทุกคนต้องช่วยกันทำงาน งานทุกงานมีความสำคัญและงานเป็นของทุกคน ทุกคนทำงานแทนกันได้ ระบบการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมเช่นนี้คือการสับเปลี่ยนและโยกย้ายงาน (Job Rotation) การเขียนและใช้คู่มือในการทำงาน (Job Manual) กำกับการทำงานและระบบการสื่อสารแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน โดยเฉพาะการสื่อสารแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันนี้พนักงานทุกคนต้องรายงานความคืบหน้าในงานและปัญหาในงานเป็นระยะ แม้ไม่เกิดปัญหาก็กต้องรายงานว่าทุกอย่างราบรื่น การแจ้งข่าวสารความเป็นไปในงานของตัวที่จะกระทบหน่วยงานอื่น ๆ ให้รับทราบทั่วกันและการขอความเห็นชอบจากหัวหน้างานในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นภาษาญี่ปุ่นว่าโฮเรนโซ (HO-REN-SO) (Negoro, 2016) ทำให้พนักงานชาวไทยรู้สึกขาดอิสระเสรีในการทำงาน ซึ่งอิสระในการทำงานนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่น (Wang, 2015) แต่ในขณะเดียวกันค่านิยมของการทำงานเป็นทีมและระบบการทำงานดังกล่าวทำให้พนักงานทุกคนในบริษัทช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนบดบังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไปเสียสิ้น กล่าวคือเป็นพฤติกรรมที่พนักงานต้องทำเป็นปรกติวิสัยอยู่แล้ว (Take it for grant) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือชาวญี่ปุ่นมองว่าพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาท (Extra-role) ที่เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั่นเอง (In-role) (Negoro, 2016)

งานวิจัยนี้ต้องการค้นหาว่านักบัญชีรับรู้หรือให้ความสำคัญกับ OCB หรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชีในบริษัทญี่ปุ่นซึ่งมีค่านิยมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรซึ่งสะท้อนผ่านระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างจากองค์กรทั่ว ๆ ไป

วัตถุประสงค์

1. ค้นหาการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ของนักบัญชีว่าประกอบด้วยด้านใดบ้าง
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับ OCB ของนักบัญชี
3. วิเคราะห์อิทธิพลของอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อ OCB ของนักบัญชี

บทบทวนวรรณกรรม

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)

OCB เป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Extra-role) ที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานหรือระเบียบอื่น เป็นผลการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของพนักงานที่พนักงานปฏิบัติต่อบุคคลรอบข้างและองค์กร ต่างกรรมต่างวาระกัน ด้วยจิตอาสาและทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อองค์กร (Organ, 1997; Organ, 2018) มีการวิจัยพบว่า OCB มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการประเมินผลงานของหัวหน้างานต่อพนักงานที่มี OCB กล่าวคือหัวหน้างานมักจะประเมินผลงานของพนักงานที่มี OCB สูงกว่าพนักงานที่ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว เพราะหัวหน้างานเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดพนักงาน สามารถสังเกต OCB ของพนักงานผู้นั้นในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีที่สุด โดยนัยนี้ OCB จึงช่วยให้พนักงานผู้นั้นมีความก้าวหน้าในงาน (Podsakoff et al., 2009) นอกจากนั้นยังพบว่า OCB นี้มีความสัมพันธ์ และส่งผลให้ความตั้งใจลาออก (Turnover Intention) การตัดสินใจลาออก (Actual Turnover) ลดต่ำลง (Amah, 2017; Podsakoff et al., 2009; Sattavorn, 2021) ด้วยเหตุนี้ OCB จึงเป็นสิ่งองค์กรเองก็ต้องการและมุ่งปลูกฝังให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานรวมทั้งในกลุ่มนักบัญชี (Ryan, 2001)

ในระดับองค์กรมีการศึกษาพบว่า OCB ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับที่ทำให้ผลประกอบการเพิ่มขึ้น ทั้งในแง่ของการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ปริมาณงานที่ทำได้ และความพึงพอใจของลูกค้า เช่น OCB ในด้านความอดทนอดกลั้น เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่บริภาษกัน การพยายามเรียนรู้เพื่อปรับตัว (Podsakoff et al., 2009) OCB ที่ว่านี้ส่งผลกระทบกับการรับรู้ในคุณภาพการบริการในหมู่ลูกค้าของพนักงานที่มี OCB เหล่านั้น (Husin et al., 2012) และยังทำให้ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อลูกค้าเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะรักษาคณะคน คณบดีไว้กับองค์กร (Hadjali et al., 2012)

อย่างไรก็ตามแม้ Organ (1988) ได้ระบุว่า OCB มีองค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกันได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การมีจิตสำนึก การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือก็ตาม เมื่อการศึกษาเรื่อง OCB แพร่หลายมากขึ้น กลับพบว่าองค์ประกอบของ OCB นั้นมีความแตกต่างกันตามค่านิยมของแต่ละวัฒนธรรม (Organ et al., 2006) เช่น ในประเทศจีน (Farh et al., 1997) ประเทศญี่ปุ่น (Ueda & Yoshimura, 2011) รวมทั้งประเทศไทย (Rurkkhum & Bartlett, 2012) รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง (Sharoni et al., 2012) เช่น มีการศึกษาพบว่าระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นที่ส่งเสริมให้พนักงานรับผิดชอบร่วมกันและการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรอบด้านนั้นมีความสัมพันธ์กับ OCB ด้านการช่วยเหลือ และ ด้านความร่วมมือในระดับต่ำถึงปานกลาง (Narapan, 2016) ของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ Sattavorn (2021) ที่พบว่า OCB ที่วิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่นรับรู้มี 3 ด้านคือ ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการมีจิตสำนึก และมีเพียง OCB ด้านความร่วมมือและการช่วยเหลือผู้อื่นเท่านั้นที่ส่งผลให้ความตั้งใจลาออกของวิศวกรลดลง สอดคล้องกับงานวิจัย Sriphong (2011) ที่พบว่า การรับรู้ OCB ของข้าราชการทหารสังกัดกองทัพอากาศที่ 4 มีเพียง 3 ด้านคือ ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น ในการวิจัยนี้จึงเลือกเอา OCB ด้านความร่วมมือ การให้การช่วยเหลือ และ ด้านการมีจิตสำนึกมาศึกษา

สำหรับแรงจูงใจของ OCB นั้น Podsakoff et al. (2000) ได้เสนอว่า ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ทัศนคติในการทำงาน (ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร) ลักษณะนิสัย (จิตสำนึก ความรู้สึกทางบวก) การรับรู้บทบาท และความสามารถ ฯลฯ ลักษณะงาน เช่น งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) งานที่กระทำด้วยแรงจูงใจภายใน ฯลฯ ลักษณะองค์กร เช่น ความเป็นทางการ ความยืดหยุ่นขององค์กร ความกลมเกลียวภายในกลุ่ม ฯลฯ และพฤติกรรมของหัวหน้างาน เช่น ความคาดหวังที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนให้กับลูกน้อง การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ เป็นบุพปัจจัยที่สำคัญของ OCB เนื่องจากการศึกษา OCB กับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชียังมีอยู่น้อย (Bone, 2018; Ryan, 2001)

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ OCB ของ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านบัญชี

บริบทของการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม (มิติของ OCB ที่นักบัญชีรับรู้)	นักวิชาการหรือนักวิจัย
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	คุณธรรมหรือจริยธรรม	การช่วยเหลือผู้อื่น การอดทนอดกลั้น และให้ความร่วมมือ	Ryan (2001)
พนักงานธนาคาร(เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน)	ภาวะผู้นำ	ช่วยเหลือผู้อื่น สำนึกในหน้าที่ การอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและ ให้ความร่วมมือ	Suliman and Obaidli (2013)
นักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ	ความผูกพันองค์กร	การช่วยเหลือผู้อื่น และให้ความร่วมมือ	Bone (2018)
พนักงานธนาคาร	ระบบการบริหารจัดการ	การช่วยเหลือผู้อื่น รับอาสาทำงาน นอกเหนือความรับผิดชอบ สื่อสารแบ่งปัน ข้อมูล	Bizri (2018)
ผู้บริหารในสถาบันการเงิน	วัฒนธรรมองค์กร	การช่วยเหลือผู้อื่น สำนึกในหน้าที่ การอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและ ให้ความร่วมมือ	Krajcsak and Kozak (2022)

ที่มา ผู้วิจัยสังเคราะห์

ดังแสดงในตารางที่ 1 นั้นเห็นได้ว่าที่ผ่านมาการศึกษา OCB ของผู้ประกอบวิชาชีพด้านบัญชีในบริบทที่แตกต่างกัน โดยมีตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อมิติของ OCB ในฐานะตัวแปรตามที่หลากหลาย งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาในมุมที่แตกต่างคือศึกษากับกลุ่มนักบัญชีที่สำเร็จการศึกษาด้านบัญชีและทำงานในแผนกบัญชีในบริษัทญี่ปุ่นซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมในการทำงานเฉพาะตนดังกล่าวแล้วข้างต้น เพื่อค้นหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รักษานักบัญชีไว้กับองค์กร ด้วยการบูรณาการนำเอาปัจจัยส่วนบุคคลด้วยอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินกันแต่ตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่าด้วยการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวมทั้งปัจจัยมาทำการศึกษา

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพกับ OCB

บทบาทและหน้าที่ของแต่ละอาชีพ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในตำแหน่งหรืองานนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้ประพฤติหรือปฏิบัติแล้วจึงค่อย ๆ รับรู้ถึงความเป็นตัวตนตามอาชีพหรืองานนั้น เรียกความคิด ความเชื่อในความเป็นตัวตนตามบทบาท หน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ว่า “อัตลักษณ์ในวิชาชีพ” (Professional Identity) ซึ่งเป็นกระบวนการรับรู้ที่มีปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมรวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา วุฒิบัตร หรือใบรับรองความรู้ความสามารถ รวมทั้งความเชี่ยวชาญที่บุคคลนั้นมีอยู่เข้ามาเกี่ยวข้อง (Ibarra, 1999) โดยสามารถแบ่งเป็นสองด้านคือ ด้านโครงสร้าง (Structural) อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สถาบันที่ให้การรับรองความรู้ ความสามารถ องค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และด้านทัศนคติ (Attitude) ที่บุคคลนั้นมีต่อบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 คุณลักษณะคือ 1) มักใช้สถาบัน องค์กรทางวิชาชีพของตัวแสดงตนต่อผู้อื่น 2) มีจิตบริการ ทำเพื่อผู้อื่น 3) มีวินัยในตนเอง 4) รักในงานหรืออาชีพนั้นและ 5) ความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน (Hall, 1968) จากคำจำกัดความและองค์ประกอบของอัตลักษณ์วิชาชีพด้านทัศนคติทำให้คาดหมายได้ว่าหากองค์กรจัดสภาพการทำงาน มีนโยบายที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์วิชาชีพ ทำให้ความรู้สึกรู้สึก ความต้องการของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นได้รับการตอบสนอง ย่อมทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพในองค์กรนั้น ๆ มีอัตลักษณ์ทางวิชาชีพสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ เพราะมีค่านิยมตรงกัน เห็นชอบในสิ่งเดียวกัน ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพใน

การทำงานระดับบุคคลและประสิทธิภาพองค์กร (Wallace, 1995) มีการศึกษา พบว่า อัตลักษณ์ในวิชาชีพนี้ยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทักษะที่มีต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร (Carnrinus et al., 2012; Miller, 2012; Sabanciogllari & Dogan, 2015) รวมทั้ง OCB ซึ่งอธิบายได้ด้วยกลไกของการตอบสนององค์กรที่ให้โอกาสตนเองได้แสดงความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ (Wallace, 1995) โดยเฉพาะนักบัญชีที่มีทักษะความสามารถในการทำงานสูง เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการคิดวิเคราะห์ วางแผนและตัดสินใจ ย่อมมีโอกาสที่จะแบ่งปัน ช่วยเหลือ ผู้อื่นได้มากกว่าผู้ที่ไม่มีความเชี่ยวชาญในงาน (Cohen & Kol, 2004; Rotchanakitumnuai, 2019) จึงนำไปสู่

สมมติฐานที่ 1 อัตลักษณ์วิชาชีพมีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเองกับ OCB

การประเมินตนเอง (Core Self-Evaluation-CSE) คือ ลักษณะนิสัย (Disposition) การรับรู้ในคุณค่า (Worthiness) ความมั่นใจ (Efficacy) และความสามารถ (Capability) ของตัวเอง การรับรู้นี้เป็นสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ตลอดเวลาและจะค่อย ๆ หล่อหลอมเป็นเนื้อเดียวกับพื้นนิสัย (Trait) ของบุคคลที่มีความคงทนและเสถียรมากกว่าในด้านการให้ความสำคัญและคุณค่ากับตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำอะไรก็ตามให้เกิดผลตามที่ต้องการ ความเชื่ออำนาจตนเองที่จะควบคุมสถานการณ์หรือชีวิตของตน รวมทั้งมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Bono & Judge, 2003) คุณลักษณะทั้งสี่ด้านจะเกาะกลุ่มและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ แหล่งกำเนิดหรือสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อ CSE ในที่ทำงานมาจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น รางวัลที่ได้จากการทำงาน ผลงานความสำเร็จในอดีต การได้รับ feedback จากหัวหน้างาน (Judge et al., 2003; Judge et al., 2012) สาเหตุที่มีการนำเรื่องลักษณะนิสัยมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับ OCB นั้น เนื่องจากเมื่อพิจารณาความหมายของ OCB ที่ระบุว่าเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานหรือระเบียบอื่นที่บุคคลประพฤติ ปฏิบัติต่อบุคคลรอบข้างและองค์กร *ต่างกรรม ต่างวาระกัน* ด้วยจิตอาสา (Organ, 2018) นั้นเป็นการบ่งชี้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในทำนองเดียวกัน ต่างกรรม ต่างวาระกันนั้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะนิสัยหรือบุคลิกภาพของบุคคลด้วย ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของ CSE นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ในระยะหลังนี้จึงมีการศึกษาอิทธิพลของ CSE ที่มีต่อ OCB มากขึ้น มีการวิจัยพบว่า ผู้ที่มี CSE สูงมักคิดในทางบวกและใช้ความคิดบวกนี้เป็นแรงจูงใจในการทำพฤติกรรม OCB และเป็นทางเลือกหนึ่งในการแสดงออกของการมี CSE สูง หรือในทางกลับกันการที่บุคคลกระทำ OCB แล้ว ทำให้รับรู้ว่ามี CSE ของตนสูงขึ้น (Shockley et al., 2012) นอกจากนั้นยังมีหลักฐานทางการวิจัยยืนยันว่า CSE มีอิทธิพลต่อ OCB ด้านความร่วมมือและความอดทนอดกลั้น (Debusscher et al., 2016) สำหรับผู้ที่มี CSE ต่ำนั้นก็ยังไม่มี OCB ในระดับสูง เนื่องด้วยมีพลังชีวิต (Vitality) เป็นตัวแปรกำกับ (Spanouli & Hofmans, 2021) พลังชีวิตนี้หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นพลัง ที่ทำให้บุคคล รับรู้ว่าตนมีสุขภาพดี มีความสามารถ กระฉับกระเฉง เป็นสภาวะภายในเฉพาะบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีจุดหมาย มีความสุข มีชีวิตชีวา (Kraithaworn, 2012)

นักวิจัยระยะหลัง ๆ ให้ความสำคัญกับพลังชีวิตมากขึ้นในฐานะตัวแปรส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน (Dubreuil et al., 2014; Van Scheppingen et al., 2014) พลังชีวิตนี้ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งพลังสำรองในกลุ่มคนที่มี CSE ต่ำ ที่คอยกระตุ้น OCB ที่สำคัญคือการค้น พบว่า ลักษณะนิสัยของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ประสบความสำเร็จอย่างหนึ่งคือการเพิ่มพลังชีวิต (Vitality) ด้วยการสร้างความสงบจากภายใน รักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ฯลฯ และ

การแบ่งปันผลประโยชน์แก่ผู้อื่น เช่น หลีกเลี่ยงการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เห็นอกเห็นใจผู้อื่นซึ่งการเพิ่มพลังชีวิตดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ที่ทำให้นักบัญชีรู้สึกได้ถึงความมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ ได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น (Kraithaworn, 2012; Tonglad et al., 2021) องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม CSE และเพิ่มพลังชีวิตให้นักบัญชีที่จะนำไปสู่ OCB กลไกความสัมพันธ์ระหว่าง CSE และ OCB นี้ อธิบายได้ด้วยทฤษฎีการอ้างเหตุผลว่าบุคคลมักพยายามหาเหตุผลมาอธิบายพฤติกรรมของตนเองอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการในการควบคุมสิ่งแวดล้อมรอบตัว กล่าวคือเมื่อบุคคลรู้สึกหรือรับรู้ CSE ในระดับสูงก็มักจะพยายามหาคำอธิบายว่า CSE นั้นมาจากสาเหตุใด ซึ่งคำตอบที่ได้ก็คือเป็นผลมาจากความสำเร็จในงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย ได้รับคำชมจากหัวหน้างาน สิ่งเหล่านี้ล้วนได้รับจากองค์กรทั้งสิ้น บุคคลจึงตอบสนององค์กรด้วยการแสดง OCB (Illies et al., 2013; Judge et al., 2012) จึงนำไปสู่

สมมติฐานที่ 2 การประเมินกันแท้นเอง มีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

4) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ OCB

มีการศึกษา พบว่า แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจและอยู่ร่วมงานกับองค์กรของนักบัญชีของไทย คือ คำตอบแทนตามผลงาน (Pratoom, 2017) ซึ่งการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่นำไปส่งผลต่อ OCB อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ถึงร้อยละ 96 (Sabahi & Dashti, 2016) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Indarti et al. (2017) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านแรงจูงใจภายใน ด้านแรงจูงใจภายนอก ล้วนแล้วแต่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อ OCB ทั้งสิ้นและความพึงพอใจในงานนี้ยังส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอีกด้วย (Zapantis et al., 2017) สอดคล้องกับการศึกษาเชิงอภิมานของ Keereewan (2008) เกี่ยวกับอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อ OCB ในประเทศไทยที่ พบว่า ทศนคติในการทำงานมีอิทธิพลต่อ OCB โดยรวมมากที่สุด กลไกความสัมพันธ์เช่นนี้ อธิบายได้ด้วยกลไกการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างองค์กรและพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกพอใจกับงานและสภาพแวดล้อมในงานที่องค์กรมีให้ ทำให้อยากตอบแทนในสิ่งที่ได้รับนั้นด้วยการร่วมมือและช่วยเหลือองค์กร (Ladebo, 2004) จึงนำไปสู่

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

5) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับ OCB

ความผูกพันองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร เห็นว่าเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับค่านิยมหรือเป้าหมายของตนและยอมรับในเป้าหมาย หรือค่านิยมนั้นมาเป็นของตัวเอง (O'Really & Chatman, 1986) การยอมรับดังกล่าวทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organizational Identification) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นนี้ ทำให้รู้สึกเชิงบวกกับตัวเองจนทำให้เกิด OCB ในหมู่พนักงาน (Rurkkhum, 2021) รวมทั้งค่านิยมที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนา ฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อ OCB ของพนักงานในองค์กร (Edgar, 2020) โดยเฉพาะการได้มีโอกาสแบ่งปันความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้เกิด OCB (Li et al., 2020) ในบริษัทญี่ปุ่น มีการทำงานเป็นทีม พนักงานทุกคนเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ทุกคนทำงานแทนกันได้บนพื้นฐานที่ทำงานเป็นของทุกคน มีกิจกรรมกีฬา สันทนาการร่วมกัน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ นอกเวลางานก็มีการพบปะสังสรรค์ กลไกการตอบสนององค์กรด้วย OCB ก็เนื่องจากรู้สึกดี รู้สึกว่าได้รับการดูแลจากองค์กรส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งยังเป็นผลมาจากการที่ตนรู้สึกว่าการต้องการของตนได้รับการตอบสนองผ่าน

ทางระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เห็นได้จากการศึกษาของ Pinyotragool and Sattavorn (2019) ที่พบว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น เช่น แคนนอน โตโยต้า ฮิตาชิ แมกซ์ วาลู ฯลฯ รู้สึกรู้ว่า การทำงานในบริษัทดังกล่าวทำให้ความต้องการการมีชีวิตอยู่ มีสัมพันธภาพ และเจริญเติบโตตามทฤษฎี ERG ได้รับการตอบสนอง ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ จนเกิดเป็นความผูกพันองค์กร และมีการวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับ OCB ของพนักงาน (Rasheed et al., 2013) จึงนำไปสู่

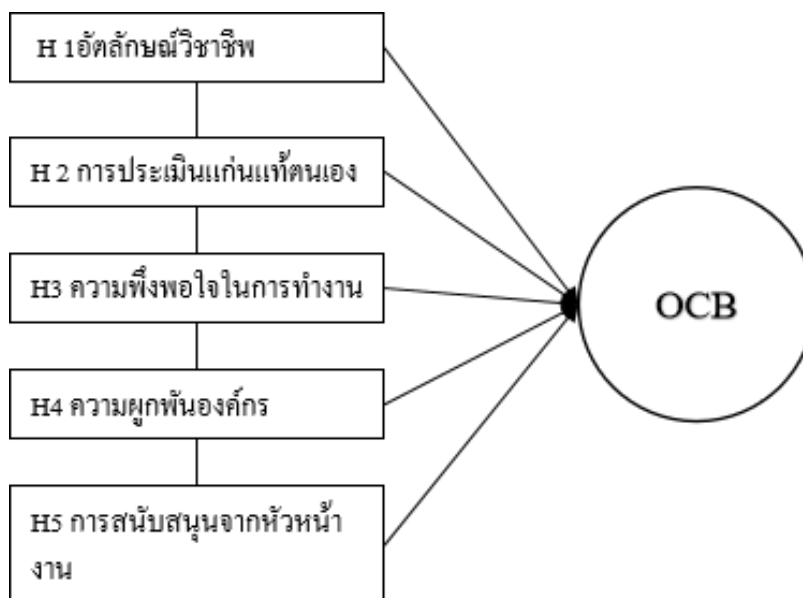
สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับ OCB

มีการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-goal Leadership) ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักรู้ว่าบทบาทของตนคืออะไร (Role Clarification) มีความสัมพันธ์กับการช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีจิตสำนึก การอดทนอดกลั้น การให้รางวัลตามผลงาน (Contingent Reward) มีความสัมพันธ์เชิงบวก และการให้รางวัลที่ไม่เป็นไปตามผลงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ OCB (Podsakoff et al., 2000) สำหรับนักบัญชีในประเทศไทยนั้นกลับ พบว่าการประเมินผลงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมาย ทำให้ความตั้งใจลาออกของนักบัญชีสูงขึ้น โดยผู้วิจัยได้ตั้งข้อสันนิษฐานว่าอาจเกิดจากเป้าหมายการทำงานนั้นกลายเป็นแรงกดดัน ปัญหา และอุปสรรคในงานที่พนักงานต้องการหลีกเลี่ยงด้วยการตัดสินใจลาออก (Pratoom, 2017) แต่ยังมีงานวิจัยอีกบางส่วนที่ พบว่า ในบริษัทญี่ปุ่นนั้นแรงกดดันจากเป้าหมาย (Goal Pressure) ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Sattavorn, 1999) สอดคล้องกับการวิจัยของ Vigoda-Gadot and Angert (2007) ที่ พบว่า การบริหารงานตามเป้าหมาย (Management By Objective) ส่งผลต่อพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและการช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญของพนักงาน ประกอบกับยังมีการวิจัยพบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่จำเพาะเจาะจง รับฟังปัญหาของลูกน้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลงานที่สามารถวัดได้และเป็นรูปธรรมส่งผลให้ความผูกพันองค์กรของลุ่มภาษาญี่ปุ่นสูงขึ้น (Sattavorn, 2020) นอกจากการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อ OCB แล้วการวิจัยในระยะต่อมายัง พบว่า การที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการสนับสนุนจากหัวหน้างานและ OCB ของพนักงานอีกด้วย (Yadav & Rangnekar, 2015) กลไกดังกล่าวอธิบายได้ด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาหลังจากปฏิบัติงานไปได้สักระยะหนึ่งแล้ว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าตนต้องทำอะไรบ้างทั้งงานในความรับผิดชอบและนอกเหนือความรับผิดชอบจึงนำไปสู่

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพล OCB ของนักบัญชี

สมมติฐาน และกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปรูปตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา OCB ในกลุ่มนักบัญชีตามแนวคิดของ Organ (1988) โดยศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ซึ่งได้แก่อัตลักษณ์วิชาชีพ ลักษณะนิสัยอันได้แก่ การประเมินตนเอง และทัศนคติในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยหลักในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชี โดยมีค่านิยมในการทำงานซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนให้เห็นในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทญี่ปุ่น เป็นปัจจัยระดับองค์กรในลำดับรองในฐานะบริบทแวดล้อมในการทำงานของนักบัญชี

วิธีการวิจัย

ประชากร ได้แก่ นักบัญชีที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำบัญชีให้บริษัทหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่และสำเร็จการศึกษาบัญชีบัณฑิตหรือบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี จากสถาบันการศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีที่มีลักษณะทางประชากรที่กำหนดข้างต้น และทำงานเป็นพนักงานประจำอยู่ในบริษัทญี่ปุ่นทั่วประเทศไทย เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบเจาะจง ด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทญี่ปุ่นที่เป็นสมาชิกของหอการค้าญี่ปุ่น กรุงเทพฯ 2016 รวม 15 กลุ่มอุตสาหกรรมจำนวน 250 บริษัท

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้จัดการแผนกบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 2 ชุด พร้อมซองที่ปิดผนึกตราไปรษณียากรส่งคืนผู้วิจัยโดยตรง ขอความอนุเคราะห์แจกจ่ายแบบสอบถามในการวิจัยให้กับพนักงานประจำผู้ทำบัญชีของบริษัท เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน 2561 รวมแบบสอบถามที่ทีมผู้วิจัยส่งออกไปจำนวน 500 ชุด ใช้การทวงถามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ 2 ครั้ง ได้รับแบบสอบถามคืนมา จาก 83 บริษัท จำนวน

142 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 33.39% ซึ่งมากกว่า 20% ถือเป็นที่ยอมรับสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยแบบพหุคูณ ในจำนวนนี้มีแบบสอบถามที่คำตอบไม่สมบูรณ์ ไม่ระบุคุณวุฒิทางการศึกษา รวม 26 ชุด คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการประมวลผล 116 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่สร้างโดยทีมผู้วิจัยและดัดแปลงแบบสอบถามที่มีอยู่เดิม แบ่งเป็นสองส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มี 11 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด มีทั้งแบบให้เลือกตอบและกรอกข้อความลงในช่องว่าง ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน สถานภาพการสมรส และคุณวุฒิทางการศึกษา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็น เป็นข้อคำถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นแบบ Likert scale แยกตามตัวแปรคือความพึงพอใจในการทำงาน ดัดแปลงจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ Singh et al. (1994) จำนวน 2 ข้อ ความผูกพันองค์กร ปรับแต่งข้อคำถามความผูกพันองค์กรของ Mowday et al. (1979) จำนวน 6 ข้อ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ปรับแต่งข้อคำถามจากแบบสอบถามการสนับสนุนจากหัวหน้างานของ Greenhaus et al. (1990) จำนวน 6 ข้อ การประเมินแก่ตนเอง ดัดแปลงจากแบบประเมินแก่ตนเองของ Judge et al. (2003) จำนวน 6 ข้อ ทั้งหมดเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ถึงเห็นด้วยมากที่สุด (5) สำหรับ OCB ปรับแต่งข้อคำถามจาก Podsakoff et al. (1990) จำนวน 14 ข้อ เพื่อวัด OCB ด้าน การช่วยเหลือผู้อื่น การมีจิตสำนึก และการให้ความร่วมมือ (Sattavorn, 2021; Sriphong, 2011) และอัตลักษณ์วิชาชีพ ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ Dobrow and Higgins (2005) จำนวน 2 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ถึงเห็นด้วยมากที่สุด (7)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่นจำนวน 20 คน ในขั้นตอนนี้มีการปรับคำ วลี ที่เข้าใจยาก และอาจทำให้สับสนเล็กน้อย

2. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามภายหลังการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของค่าความเชื่อมั่นที่ได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์แยกตามแบบสอบถาม (ตัวแปร) พบว่า อัตลักษณ์วิชาชีพมีค่า 0.88 การประเมินแก่ตนเองมีค่า 0.76 ความพึงพอใจในการทำงานมีค่า 0.86 ความผูกพันองค์กรมีค่า 0.88 การสนับสนุนของหัวหน้างานมีค่า 0.94 และ OCB มีค่า 0.84 โดยสรุปความน่าเชื่อถือของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.76 ถึง 0.94 แสดงถึงความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของ OCB ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยเริ่มจากทดสอบค่า KMO เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (เมตริกสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร) ด้วย Bartlett's Test of Sphericity ว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ด้วยการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$ ในการวิเคราะห์นี้พบว่าค่า KMO = 0.82 ซึ่งเข้าใกล้ 1 และ Bartlett's Test of Sphericity = 415.18, $df = 45$, $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก จากนั้นหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนแม็กซ์ โดยกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับ OCB สามารถสกัดได้เป็น 3 องค์ประกอบ

ด้วยกัน คือ การช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตสำนึก และให้ความร่วมมือดังแสดงในตารางที่ 2 โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรร่วมกันได้ร้อยละ 66.79 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าด้าน การช่วยเหลือผู้อื่น ด้านมีจิตสำนึก และด้านให้ความร่วมมือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 41.86, 13.84 และ 11.08 ตามลำดับ

4. ประเมินปัญหาความแปรปรวนจากวิธีการวัด (Common Method Variance: CMV) เนื่องจากในการวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแหล่งเดียวในเวลาและบริบทเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหา CMV ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ซึ่งอาจมีส่วนทำให้ค่าความสัมพันธ์ต่าง ๆ บิดเบือนไปจากความเป็นจริง ก่อนการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงตรวจสอบข้อมูลที่ได้นี้ว่ามีปัญหา CMV หรือไม่ด้วย Harman's Single Factor Test โดยนำค่าคะแนนของตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาว่าเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมารวมเป็นองค์ประกอบของปัจจัยเพียงปัจจัยเดียวแล้ว ปัจจัยหนึ่งเดียวนั้นสามารถอธิบายความผันแปรร่วมได้เกิน 50% หรือไม่ จากการทดสอบปรากฏว่าข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรร่วมได้ 33.51% ซึ่งน้อยกว่า 50% จึงสรุปว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีปัญหา CMV (Malhotra et al., 2006)

ตารางที่ 2 คำนวณองค์ประกอบของ OCB จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักหมุนแกนแบบแวนแมกซ์

ตัวแปร	ช่วยเหลือผู้อื่น	จิตสำนึก	ให้ความร่วมมือ
1. ช่วยงานผู้อื่นหากเขามีปัญหาในงาน	0.81		
2. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นอยู่เสมอ	0.83		
3. แบ่งเวลาช่วยงานคนอื่นที่มีงานล้นมือ	0.68		
4. ช่วยชี้แนะพนักงานใหม่แม้มีไขว่หน้าของตัวเอง	0.67		
5. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับบริษัท		0.86	
6. ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทแม้ไม่มีใครเห็น		0.77	
7. ไม่เอาเวลาทำงานไปทำเรื่องส่วนตัว		0.60	
8. เข้าร่วมประชุมที่ไม่จำเป็นแต่สำคัญ			0.80
9. เข้าร่วม Events ที่แม้มีไขว่หน้า แต่เพื่อหน้าตาองค์กร			0.83

การประมวลผล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อให้ทราบลักษณะและการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีมาตรการวัดระดับอันดับหรืออัตราส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณ ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายผลของตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว และมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง โดยที่ค่าสหสัมพันธ์แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร Y เมื่อตัวแปรอิสระ X เปลี่ยนแปลงไปหนึ่งหน่วยสำหรับทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 93.9 อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ อายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และอายุ 35-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ อายุงาน 8 ปีขึ้นไปจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 สถานภาพการสมรส โสด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 แต่งงานแล้ว

47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 สำหรับอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เงินเดือน 25,000-40,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็น 36.9 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีหรือเจ้าหน้าที่บัญชีอาวุโสจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 หัวหน้าหน่วยจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป 27 จำนวน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และไม่ระบุจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 9.4 สำหรับประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน (นายจ้าง) นั้น มีเพียง 32 คน เท่านั้นที่ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย คิดเป็นร้อยละ 27.5 เปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง จำนวน 17 คน (ร้อยละ14.6) 2 ครั้ง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 25.8) 3 ครั้ง จำนวน 18 คน (ร้อยละ15.8) และ 4 ครั้งขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.6) ในจำนวนนี้มีผู้ที่เปลี่ยนงานมาแล้วมากที่สุดถึง 9 ครั้ง จำนวน 1 คน และไม่ระบุอีก 9 คน (ร้อยละ7.7) ดังแสดงในตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	9	6.1
หญิง	107	93.9
2. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	56	48.1
35-40 ปี	26	22.4
40 ปีขึ้นไป	34	29.5
3. อายุงาน		
1-5 ปี	45	38.4
5-8 ปี	34	29.9
8 ปีขึ้นไป	37	31.7
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	60	52.2
แต่งงานแล้ว	47	40.9
ไม่ระบุ	9	6.9
5. อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)		
ไม่เกิน 25,000	42	37.2
25,000-40,000	32	36.9
6. ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่อาวุโส	54	46.6
หัวหน้าหน่วย	24	20.7
ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป	27	23.3
ไม่ระบุ	11	9.4

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
7. ประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน (ครั้ง)		
1	17	14.6
2	30	25.8
3	18	15.8
4 ครั้งขึ้นไป	10	8.6
ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย	32	27.5
ไม่ระบุ	9	7.7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัย

ตัวแปร (n=116)	$\bar{X}$	SD	Y	1	2	3	4	5
OCB (Y)	-0.01	0.61	1	0.59*	0.46*	0.28*	0.50*	0.57*
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	0.00	0.88		1	0.64*	0.31*	0.57*	0.59*
2. ความผูกพันองค์กร	0.00	0.88			1	0.42*	0.52*	0.41*
3. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.00	0.79				1	0.15	0.37*
4. อัตลักษณ์วิชาชีพ	0.00	0.89					1	0.46*
5. การประเมินแก่ตนเอง	3.81	0.52						1
ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)			0.84	0.86	0.88	0.94	0.88	0.76

หมายเหตุ * $p < 0.05$

การทดสอบสมมติฐาน

เนื่องจากมาตรวัดตัวแปรแต่ละตัวมีทั้งแบบ 5 ระดับและแบบ 7 ระดับ ดังนั้นจึงแปลงคะแนนที่ได้ทั้งหมดเป็นคะแนนมาตรฐานก่อนจึงนำไปประมวลในขั้นตอนต่อไป ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังแสดงในตารางที่ 4 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อัตลักษณ์วิชาชีพ และการประเมินแก่ตนเองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในช่วง 0.28 ถึง 0.64 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < 0.05$) ยกเว้นการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับอัตลักษณ์วิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างกันต่ำในระดับ 0.15 และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ตัวแปรต้นทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ OCB อยู่ในช่วง 0.28 ถึง 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ OCB (Y) มากที่สุดที่ระดับ 0.59 รองลงมาคือการประเมินแก่ตนเอง (0.57) อัตลักษณ์วิชาชีพ (0.50) ความผูกพันองค์กร (0.46) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (0.28)

การวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ อายุ เพศ สถานภาพการสมรสและประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างเป็นระบบของตัวแปรระดับบุคคลที่อาจส่งผลต่อ OCB (Kaburura, 2011; Ryan, 2001) ก่อนที่ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุด้วยการตรวจค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น (Tolerance) และค่า Variance Inflation Factor ตามหลักเกณฑ์ที่ว่า หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.80 ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.19 และค่า (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.3 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุไม่มีปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินแก่ตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในช่วง 0.08 ถึง 0.33 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.66, 0.62, 0.54, 0.52 และ 0.81 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 และมีค่า VIF เท่ากับ 1.49, 1.60, 1.82, 1.9 และ 1.2 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.3 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Sekaran & Bougie, 2016)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีผลต่อ OCB ของนักบัญชี พบว่า ค่า R^2 มีค่า 0.45 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบาย OCB ของนักบัญชีได้ร้อยละ 44 ส่วนร้อยละ 56 มีสาเหตุมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นประกอบกับผลทดสอบค่า F -test sig 0.03 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีความสัมพันธ์กับ OCB ของนักบัญชีและจากการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชีตามสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อัตลักษณ์วิชาชีพมีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

สมมติฐานที่ 2 การประเมินแก่ตนเองมีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชี

จากตารางที่ 5 ซึ่งสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชีมี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับมาตรฐานแล้ว (Standardized Coefficient Beta- β) จากมากไปน้อยคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.33 การประเมินแก่ตนเองมีค่าเท่ากับ 0.29 และอัตลักษณ์วิชาชีพมีค่าเท่ากับ 0.18 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 ส่วนความผูกพันองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับ OCB แต่ไม่มีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 และ สมมติฐานที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (stepwise) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ OCB

ตัวแปร	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ	
	B	Standard error	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-1.29	0.40		-3.23			
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.22	0.06	0.33	3.44	0.00	0.54	1.82
การประเมินแก่ตนเอง	0.33	0.10	0.29	3.24	0.02	0.62	1.60
อัตลักษณ์วิชาชีพ	0.12	0.06	0.18	2.09	0.03	0.66	1.49

ตัวแปร	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ	
	B	Standard error	β			Tolerance	VIF
ความผูกพันองค์กร	0.08	0.08	0.10	1.03	0.301	0.52	1.9
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.05	0.05	0.08	0.94	0.344	0.81	1.2
	$R = 0.67, R^2 = 0.45, \Delta R^2 = 0.44, SEE = 0.46, F = 30.25, Sig. = 0.03, n = 110 df = 107$						

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ต้องการค้นหาการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามทฤษฎีของ Organ (1988) ในกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะตน โดยวิเคราะห์การรับรู้ OCB และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินแก่ตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน กับ OCB เพื่อประโยชน์ในการปลูกฝัง OCB สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของนักบัญชีและรักษานักบัญชีไว้กับองค์กร รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยด้านบัญชีเชิงวิชาชีพซึ่งมีอยู่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับเชิงวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า ในบริษัทญี่ปุ่น OCB หรือพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role) ที่ถูกตีความว่าเป็นพฤติกรรมตามหน้าที่ (In-role) ที่นักบัญชีรับรู้ ประกอบด้วย สามมิติคือการช่วยเหลือ จิตสำนึกและความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suliman and Obaidli (2013) และ Krajcsak and Kozak (2022) ที่ศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของธนาคารและผู้บริหารในสถาบันการเงิน รวมทั้งงานวิจัยของ Sattavorn (2021) และ Sriphong (2011) ที่ศึกษากับกลุ่มวิศวกรและข้าราชการทหาร ตามลำดับนอกจากนี้ยัง พบว่า อัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินแก่ตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และการสนับสนุนของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับ OCB ของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ OCB สูงที่สุด และความพึงพอใจในการทำงานนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรสูงอีกด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rasheed et al. (2013) แต่เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้นักบัญชีในบริษัทญี่ปุ่นแสดง OCB นั้นประกอบด้วยสามปัจจัยคือความพึงพอใจในการทำงาน การประเมินแก่ตนเองและอัตลักษณ์ในวิชาชีพ โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ OCB นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Indarti et al. (2017), Keereewan (2008) และ Zapantis et al. (2017) เช่นเดียวกับการประเมินแก่ตนเอง และอัตลักษณ์วิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อ OCB ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cohen and Kol (2004), Debusscher et al. (2016) และ Spanouli and Hofmans (2021) ในขณะที่ความผูกพันองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างานและ OCB ของนักบัญชีมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีอิทธิพลต่อกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ พบว่า การรับรู้ OCB ของนักบัญชีประกอบด้วย การช่วยเหลือ การมีจิตสำนึก และให้ความร่วมมือ ซึ่งคล้ายคลึงกับการศึกษา OCB ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและผู้บริหารในสถาบันการเงินนั้นชี้ให้เห็น

ถึงความสำคัญของบทบาทของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชี กล่าวคือสโตนีการนำ พฤติกรรมของหัวหน้างาน และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการรับรู้และการแสดง OCB ในมิติที่ต่างกัน (Krajcsak & Kozak, 2022; Suliman & Obaidli, 2013) เช่นเดียวกับการรับรู้มิติของ OCB ในกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ อีกสองกลุ่มคือวิศวกร (Sattavorn, 2021) และ นายทหาร (Sriphong, 2011) เมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร การสนับสนุนของหัวหน้างาน อัตลักษณ์วิชาชีพ และการประเมินตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ OCB ของนักบัญชี แสดงว่านักบัญชีที่มีอัตลักษณ์วิชาชีพ การประเมินตนเองสูง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร รับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างานสูง มักรับรู้ OCB ในระดับสูงไปด้วย เป็นการยืนยันว่า เมื่อพิจารณา OCB ของนักบัญชี ตัวแปรทั้งห้ามีความสำคัญและควรนำมาพิจารณาร่วมด้วยเสมอ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งห้านี้ พบว่า การสนับสนุนของหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์วิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการที่นักบัญชีต้องทำตนเป็นต้นแบบของการทำงานในวิชาชีพของตน ประกอบกับการตระหนักในจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่ต้องมีอิสระในการทำงาน นอกจากนั้นการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ได้รับอาจไม่เพียงพอ หรือไม่ได้อบสนองความต้องการของนักบัญชีที่ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผน บริหารความเสี่ยง เป็นนักสื่อสารองค์กร (Parker & Warren, 2017) อยากได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการคิดวิเคราะห์ วางแผนและตัดสินใจ (Rotchanakitumnuai, 2019) ทำให้นักบัญชีรับรู้การสนับสนุน ช่วยเหลือดูแลจากหัวหน้างานในระดับต่ำและทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อ OCB ตามไปด้วย และผลการวิจัยที่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การประเมินตนเอง และอัตลักษณ์วิชาชีพมีอิทธิพลต่อ OCB ในระดับปานกลางนั้น ($\Delta R^2 = 0.44$) เป็นหลักฐานสำคัญที่แสดงว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลของ OCB ในกลุ่มนักบัญชียังมีมากกว่าสามปัจจัยดังกล่าว

ในขณะที่ความผูกพันองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ไม่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชียังสามารถอธิบายได้จากความหมายของความผูกพันองค์กรที่ว่าความผูกพันองค์กรนั้นเกิดจากความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กรเห็นว่าเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยม หรือเป้าหมายของตนและยอมรับในเป้าหมาย หรือค่านิยมนั้นมาเป็นของตัวเอง (O'Really & Chatman, 1986) แต่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักบัญชีในบริษัทญี่ปุ่นอาจรู้สึกว่าการมีค่านิยมโดยเฉพาะค่านิยมในวิชาชีพของตนที่ต้องทำงานอย่างอิสระนั้นขัดแย้งกับค่านิยมขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ เห็นได้จากการวิจัยที่ พบว่า จรรยาบรรณนักบัญชีที่พึงประสงค์ของนายจ้างในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยนั้น คือ ความเที่ยงธรรม สุจริต และความรู้ ความสามารถทางบัญชี ในขณะที่ความมีอิสระในการทำงานนั้นอยู่ในลำดับสุดท้าย (Kruthboonyong, 2014) ความขัดแย้งระหว่างค่านิยมของวิชาชีพและค่านิยมองค์กร ประกอบกับภาพเหมารวม (Stereotype) ที่มีต่อนักบัญชีจากมุมมองขององค์กรที่ว่านักบัญชีเป็นผู้ทำงานการเงิน ทำงานอยู่กับตัวเลข อยู่กับคอมพิวเตอร์บนโต๊ะทำงาน (Parker & Warren, 2017) ซึ่งเป็นภาพเหมารวมที่ไม่เปิดโอกาสให้นักบัญชีได้แบ่งปันความรู้ ทักษะในงานกับผู้อื่น ทำให้นักบัญชีไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กรและขาดแรงจูงใจที่จะมี OCB (Ficapal-Cusi et al., 2020) ความขัดแย้งของค่านิยมและภาพเหมารวมเช่นนี้ทำให้ความผูกพันองค์กรไม่สูงพอที่จะส่งผลให้เกิด OCB ในกลุ่มนักบัญชี

ผลการวิจัยทำให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ว่าแม้จะเป็นองค์กรที่ OCB ถูกตีความว่าเป็นพฤติกรรมในหน้าที่ นักบัญชียังแยกแยะและรับรู้ได้ว่าอะไรคือ OCB และยังได้ทราบแนวทางในการปลูกฝัง OCB กับกลุ่มนักบัญชีในบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งมีค่านิยมส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมในบริษัท มีการทำงานแทนกันได้ มีการแบ่งปันข่าวสาร รายงานความคืบหน้าในงานในยุคที่การรับรู้บทบาทของนักบัญชีเปลี่ยนแปลงไปนั้นว่าอยู่ที่การให้อิสระเสรีในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณวิชาชีพและอัตลักษณ์ตามบทบาท หน้าที่ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และเปิดโอกาสให้นักบัญชีได้พัฒนาตนเองแบ่งปันทักษะความรู้ ความสามารถกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความมั่นใจ สร้างการรับรู้ในคุณค่าและความสามารถแห่งตน ประกอบกัน

การนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

ในบริษัทญี่ปุ่นซึ่งมีค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้การทำงานแทนกันได้ การแบ่งปันข่าวสารข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญคือคำบรรยายลักษณะงานที่ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ ทำให้พนักงานรับรู้ OCB ผิดไป กล่าวคือรับรู้พฤติกรรมการช่วยเหลือ การมีจิตสำนึก หรือให้ความร่วมมือบางส่วนนั้นว่าเป็นพฤติกรรมในหน้าที่ (In-role Behavior) ที่ต้องทำมิใช่พฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่หรือ OCB (Negoro, 2016; Nishida, 1997) แต่เป็นการรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Responsibility) (Narapan, 2016) เห็นได้จากการรับรู้ OCB รายด้านของกลุ่มตัวอย่างด้าน การช่วยเหลือผู้อื่น ด้านมีจิตสำนึก และด้านให้ความร่วมมือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ 41.86, 13.84 และ 11.08 ตามลำดับ) แต่ความพึงพอใจในการทำงาน การประเมินแก่ตนเอง และอัตลักษณ์วิชาชีพมีอิทธิพลต่อ OCB ของนักบัญชีเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและรักษานักบัญชีไว้กับองค์กร

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่ทำให้เกิด OCB ในกลุ่มนักบัญชี องค์กรควรให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีในฐานะตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจ พร้อม ๆ กันกับการสร้างแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจทางสังคมเพื่อให้นักบัญชีรู้สึกพึงพอใจ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้อง เหมาะสม ตามผลงานและลักษณะงานของนักบัญชีที่มีมาตรฐาน ภาวะเยียบ จริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรควบคุมอยู่ มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาและเป็นที่คาดหวังจากคนรอบข้างว่างานที่ทำออกมานั้นถูกต้องสมบูรณ์ เชื่อถือได้สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างวางใจ (Pratoom, 2017) นอกจากผลตอบแทนซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกแล้ว แรงจูงใจภายในที่จะทำให้นักบัญชีรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงานรู้สึกว่าการทํางานในวิชาชีพบัญชีในองค์กรได้มีประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนา ฝึกอบรม ทักษะการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ การบริการลูกค้า การพัฒนาบุคลิกภาพ ฯลฯ นอกจากนั้นควรสร้างแรงจูงใจทางสังคม ด้วยการให้นักบัญชีได้มีโอกาสแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ ด้วยการเป็นวิทยากรบรรยายในโอกาสต่าง ๆ แรงจูงใจทางสังคมเหล่านี้จะช่วยให้นักบัญชีมีความพึงพอใจ (Li et al., 2020) พร้อม ๆ ไปกับการมีความรู้และทักษะในงานที่เป็นปัจจุบันทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้สามารถช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานได้มากขึ้น (Rotchanakitumnui, 2019) และยึดโยงกับ OCB ในที่สุด รวมทั้งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตหน้าที่ในงานของแต่ละบุคคลและส่วนงานให้ชัดเจน เพราะบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจนนี้ นอกจากจะช่วยให้การประเมินผลงานและการจ่ายค่าตอบแทน จูงใจและเป็นที่ยอมรับแล้ว ยังช่วยลดความคลุมเครือทางบทบาทที่เป็นทั้งสาเหตุของความเครียดในงานและอุปสรรคในการรับรู้ OCB ร่วมกันของพนักงานและผู้บังคับบัญชาลงได้ (Hirasaka et al., 2021)

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังช่วยให้บริษัทญี่ปุ่นได้ตระหนักว่าลักษณะนิสัยการประเมินแก่ตนเองมีความสำคัญในฐานะบุพปัจจัยของ OCB ในกลุ่มนักบัญชี เนื่องจากการประเมินแก่ตนเองเปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์ทำงาน ดังนั้น องค์กรควรดำเนินนโยบายการให้พี่ดแบบในการทำงานกับนักบัญชี ชื่นชมให้รางวัลกับความสำเร็ในงานของนักบัญชี ส่งเสริมให้นักบัญชีได้พัฒนาความรู้ในงานและนอกสายงานอย่างต่อเนื่อง แนวปฏิบัติหรือนโยบายที่ว่าจะช่วยทำให้ CSE ของนักบัญชีสูงขึ้น นอกจากนี้การใช้เทคนิคศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Center) ประกอบแบบทดสอบบุคลิกภาพในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก หรือพัฒนาศักยภาพนักบัญชีที่มีอยู่ช่วยทำให้องค์กรได้นักบัญชีที่มี CSE สูงมาร่วมงานเนื่องจาก CSE มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์แวดล้อม การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียว อาจประเมินได้

เพียงลักษณะนิสัยที่ถาวรของบุคคลเท่านั้น แต่เทคนิคศูนย์กลางการประเมิน จะช่วยให้นายจ้างสังเกตเห็นทักษะการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เพราะงานของนักบัญชีเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ เฉพาะทาง มีมาตรฐานการทำงานกำกับอยู่ ต้องทำงานแข่งกับเวลา และถูกคาดหวังจากทั้งลูกค้า หัวหน้างานและสังคมว่า ผลงานที่ออกมาต้องไม่ทำให้องค์กรเสียหาย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีความถูกต้องแม่นยำ น่าเชื่อถือ (Debusscher et al., 2016) การมีพนักงานที่มีการประเมินกันแต่ตนเองสูงจะส่งผลให้เกิด OCB และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน และองค์กรโดยรวมในที่สุด

ประการสุดท้ายองค์กรควรส่งเสริมอัตลักษณ์วิชาชีพของนักบัญชีโดยเฉพาะการให้อิสระในการทำงานและปฏิบัติงาน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักบัญชีมี OCB เพราะเชื่อและคิดว่า OCB คือพฤติกรรมของผู้ที่ได้ชื่อว่านักบัญชีควรทำ หรือทำเพราะการตระหนักรู้ในอัตลักษณ์วิชาชีพนั่นเอง (Ryan, 2001) หากองค์กรไม่ให้อิสระหรือย่อหย่อน ไม่สนับสนุน ไม่ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณตามวิชาชีพของนักบัญชีเนื่องด้วยวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยมในการทำงานอื่นใดก็ตามอาจทำให้การรับรู้อัตลักษณ์วิชาชีพลดลง ขาดพลังชีวิตซึ่งจะส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชีในที่สุด ในขณะเดียวกัน ควรเอาใจใส่ดูแล รับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทของนักบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่นักบัญชีรับรู้ (Parker & Warren, 2017) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมทำให้นักบัญชีรับรู้อัตลักษณ์วิชาชีพสูงขึ้น เพิ่มพลังชีวิต และมีใจรักงานบัญชีจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะส่งเสริมการมีจิตบริการและทำเพื่อผู้อื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

เชิงการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีในบริษัทญี่ปุ่น โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ส่งผลต่อ OCB ในระดับปานกลางเท่านั้น ควรนำตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนักบัญชี เช่น จริยธรรมในการทำงาน คุณสมบัติทางวิชาชีพ การรับรู้ความเครียดในการทำงาน เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้คือสภาพแวดล้อมที่ฝังลึก (Embedded) อยู่ในวิชาชีพบัญชี รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร เช่น ระบบการประเมินผลงาน เพราะวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจและ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพิ่มเข้ามาเป็นตัวแปรในการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์ความรู้เกี่ยวกับนักบัญชีให้มากขึ้น

เชิงทฤษฎี การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ OCB ของนักบัญชีในประเทศไทย ยังไม่เคยมีมาก่อนและการศึกษาเช่นว่านี้ในต่างประเทศก็มีอยู่อย่างจำกัด (Bizri, 2018; Bone, 2018; Krajcsak & Kozak, 2022; Ryan, 2001; Suliman & Obaidly, 2013) องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปวิเคราะห์ขยายผลว่า OCB นี้ส่งผลต่อตัวแปรในระดับบุคคล เช่น ผล การปฏิบัติงานของนักบัญชี หรือตัวแปรระดับองค์กร เช่น วิถีปฏิบัติทางการบัญชี ภาพลักษณ์องค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า อย่างไรบ้าง

ข้อจำกัด

การศึกษา OCB ของนักบัญชีครั้งนี้เป็นครั้งแรกและวิจัยในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก และจำกัดเฉพาะกลุ่มนักบัญชีใน บริษัทญี่ปุ่นเท่านั้นยังไม่สามารถสรุปเป็นนัยทั่วไปได้ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับนักบัญชีในองค์กรภาคเอกชน ภาครัฐหรือ รัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อยืนยันกลไกความสัมพันธ์นี้ โดยอาจขอการสนับสนุนผ่านองค์กร เช่น สภาวิชาชีพบัญชี ขอความร่วมมือให้นักบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาฯ ตอบแบบสอบถาม หรือใช้วิธีการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยได้นำเสนอส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ICBIR: 2022 (7th International Conference on Business and Industrial Research: May 19-20, 2022, Bangkok, Thailand. Organizers: Thai-Nichi Institute of Technology ขอขอบคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อ่านและวิจารณ์งานวิจัยนี้สำหรับข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่มีคุณค่าและทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Amah, O. E. (2017). Organizational citizenship behavior across culture: Are organizational citizenship behavior scales transferable across culture?. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 56-66.
- Aranya, N., & Ferris, K. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1-15.
- Bizri, R. (2018). Diversity management and OCB: the connection evidence from the Lebanese banking sector. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(3), 233-253. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0059>
- Bone, H. (2018). The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment: Evidence from local government accountant. *European Journal of Social Sciences*, 56(2), 238-249.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.
- Brierley, J. A., & Cowton, C. J. (2000). Putting meta-analysis to work: Accountants organizational-professional conflict. *Journal of Business Ethics*, 24, 343-353.
- Buachoom, W. (2008). Expectation of investors on accountants' ethics. *Kasetsart Applied Business Journal*, 2(1), 82-90.
- Çalyurt, K. T. (2019). Introduction: Why Do We Need to Discuss on Ethics, Sustainability in Accounting. In Çalyurt, K. T. (Eds.), *Ethics and Sustainability in Accounting and Finance, Volume I*. Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application (pp.3-9). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3203-6_1
- Carnrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationship between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology and Education*, 27, 115-132. <https://doi.org/10.1007/s10212-011-0069-2>

- Cohen, A., & Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: an empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 386-405. <https://doi.org/10.1108/02683940410537945>
- Debusscher, J., Hofmans, J., & Fruyt, F. D. (2016). The effects of state core self-evaluations on task performance, organizational citizenship behaviour and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 301-315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1063486>
- Dobrow, S., & Higgins, M. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6/7), 567-583. <https://doi.org/10.1108/13620430510620629>
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898318>
- Edgar, F. (2020). The behavioral model logic: A micro-level examination of competitive strategies, HR practices and employees' outcomes. *Personnel Review*, 49(9), 1919-1944.
- Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421-444. <https://doi.org/10.2307/2393733>
- Ficapal-Cusí, P., Enache-Zegheru, M., & Torrent-Sellens, J. (2020). Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and Knowledge Sharing with Prosocial Organizational Behavior of Altruism and Civic Virtue. *Sustainability*, 12(24), 10289. <https://doi.org/10.3390/su122410289>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Hadjali, H. R., & Salimi, M. (2012). An Investigation on the effect of organizational citizenship behaviors toward customer-orientation: A case of nursing home. *Procedia-Social Behavioral Science*, 57, 524-532. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1220>
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Hirasaka, M., Kusaka, Y., & Brogan, J. (2021). Japanese style management in era of change: new management model. *SN Business & Economics*, 1(85), 1-18.

- Husin, S., Chelladurai, P., & Musa, G. (2012). HRM Practices, organizational citizenship behaviors and perceived service quality in golf courses. *Journal of Sport Management*, 26(2), 143-158.
<https://doi.org/10.1123/jsm.26.2.143>
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaption. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- Illies, R., Peng, A. C., Savani, K., & Dimotakis, N. (2013). Guilty and helpful: An emotion-based reparatory model of voluntary work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 98(6) , 1051-1059.
<https://doi.org/10.1037/a0034162>
- Indarti, S., Solimun., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effects of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal Management Development*, 36(10), 1283-1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Inthorn, K. (2010). *Attitudes towards professionalism of accountants in Chiang Mai provinces* [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303–331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. In Kozlowski, S. W. J. (Ed.), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology*, 1, (pp. 496-525). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0015>
- Kaburura, A. K. (2011). *Competencies, empowerment and organizational citizenship behavior among public sector accountants in Uganda* [Unpublished master's thesis]. Makerere University.
- Keereewan, C. (2008). *A meta-analysis of factors related to organizational citizenship behavior: Comparative study between western and Thai research* [Unpublished master's IS]. Chulalongkorn University.
- Kraithaworn, P. (2012). Review article: Vitality: concept and factors related. *Journal of Mental Health of Thailand*, 20(2), 121-132.
- Krajcsak, Z., & Kozak, A. (2022). The moderating role of remote work in the relationship between organizational culture and OCB: case studies from the financial sector. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 300-315. <https://doi.org/10.1108/JAMR-07-2021-0247>
- Kruthboonyong, C. (2014). *Desirable characteristics of accountant for Japanese manufacturing companies in Thailand*. Thai-Nichi Institute of Technology, Faculty of Business Administration.

- Ladebo, O. (2004). Employees' personal motives for engaging in citizenship behavior: The case of workers in Nigeria's agriculture industry. *Current Research in Social Psychology*, 9(16), 220-233.
- Li, Z., Kumar, S. S., Kishore, R., Krishna, B., & Lingam, S. (2020). Hidden Motivation for Knowledge Sharing Behavior and Organizational Recognition: The Moderating Role of Need for Status. *Humanities and Social Sciences Letters*, 8(4), 493–504.
- Malhotra, N. K., Kim, S. S., & Patil, A. (2006). Common method variance in IS research: A comparison of alternative approaches and a re-analysis of past research. *Management Science*, 52(12), 1865-1883. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0597>
- Miller, R. (2012). A prototype skills audit for marketing communications professionals. *Marketing Theory*, 2(4), 419-428. <https://doi.org/10.1177/147059310200200410>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Narapan, K. (2016). *Organizational characteristics that affect Japanese style management and organizational citizenship behavior* [Unpublished master's IS]. Thai-Nichi Institute of Technology.
- Negoro, Y. (2016). *The role perception of organizational citizenship behavior in the Japanese hospitality industry* [Master's thesis]. University of Central Florida. <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6196&context=etd>
- Nishida, T. (1997). Organizational citizenship behavior in the Japanese companies: On the causes of voluntary actions and motives in the organization. *Japanese Journal of Administrative Behavior*, 11(2), 101-122.
- O'Really, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its' construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295-306.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents and consequences*. Sage.

- Parker, L. D., & Warren, S. (2017). The presentation of the self and professional identity: Countering the accountant's stereotype. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(8), 1895-1924. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-09-2016-2720>
- Pinyotragool, N., & Sattavorn, S. (2019). The influence of organizational identity as mediator between ERG theory of motivation and organizational commitment of generation Y. 5th Thai-Nichi Institute of Technology Academic Conference (pp. 1-6). Thai-Nichi Institute of Technology.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Pratoom, K. (2017). The influences of high-performance work systems on turnover intention and task performance of accountants. *Journal of Business Administration*, 40(155), 24-48.
- Rasheed, A., Jehanzeb, K., & Rasheed, M. (2013). An investigating of the antecedents of organizational citizenship behaviour: Case of Saudi Arabia. *International Journal of Psychological Studies*, 5(1), 128-138. <https://doi.org/10.5539/ijps.v5n1p128>
- Rotchanakitumnuai, S. (2019). Challenges of accounting profession in the next decade. *Journal of Accounting Profession*, 15(47), 5-16.
- Rungjaturong, S. (2019). Factors affecting compliance with ethics of professional accountants of listed companies in Thailand. *Sripatum Review of Humanities and Social Science*, 19(2), 139-153.
- Rurkkhum, S. (2021). Organization identification: Linking antecedents, employee engagement and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Administration*, 44(172), 22-40.
- Rurkkhum, S., & Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>

- Ryan, J. J. (2001). Moral reasoning as a determinant of organizational citizenship behaviors: a study in the public accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 33, 233-244. <https://doi.org/10.1023/A:1017584021475>
- Sabahi, A. H., & Dashti, N. S. (2016). The effect of emotional intelligence and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 6, 475-480.
- Sabanciogllari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076-1085. <https://doi.org/10.1111/jonm.12256>
- Sanguansat, N. (2014). *Factors contributing to stress of accountant in private companies in Bangkok* [Unpublished master's thesis]. Stamford University.
- Saragih, S. R., & Joni. (2007). Individualism-collectivism (IC) as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior (OCB) in an accounting environment setting. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1-13.
- Sattavorn, S. (1999). A comparative study of the impact of MBO on job satisfaction in Japanese and Thai workers. *The Study of Applied Sociology, Tokyo International University*, 9, 35-53.
- Sattavorn, S. (2020). Predictors of Japanese interpreters' organizational commitment. *Nida Business Journal*, 26(May), 153-171.
- Sattavorn, S. (2021). The mediating role of OCB on the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of engineers. *NIDA Business Journal*, 28(May), 129-149.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sharoni, G., Tziner, A., Fein, F. C., Shultz, T., Shaul, K., & Zilberman, L. (2012). Organizational citizenship behavior and turnover intentions: Do organizational culture and justice moderate their relationship?. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), 267-294.
- Shockley, K. M., Ispas, D., Rossi, M. E., & Levine, E. L. (2012). A meta-analytic investigation of the relationship between state affect, discrete emotion, and job performance. *Human Performance*, 25(5), 377-411. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.721832>
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representative. *Journal of Marketing*, 31(4), 558-569. <https://doi.org/10.1177/00222437940310040>

- Spanouli, A., & Hofmans, J. (2021). A resource-based perspective on organizational citizenship and counterproductive work behavior: the role of vitality and core self-evaluation. *Applied Psychology: An International Review*, 70(4), 1435-1462. <https://doi.org/10.1111/apps.12281>
- Srikhammul, O., Phonnikornkij, N., & Laonamtha, U. (2019). Relationship between continuing professional development and work success of accountants: The case study of textile and garment business in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 11(1), 91-102.
- Sriphong, C. (2011). *Organizational commitment and organizational citizenship behaviors of royal Thai rangers in the fourth army area* [Unpublished doctoral dissertation]. Ramkhamhaeng University.
- Suliman, A., & Obaidli, H. A. (2013). Leadership and organizational citizenship behavior (OCB) in the financial service sector: The case of the UAE. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 5(2), 115-134. <https://doi.org/10.1108/17574321311321603>
- Tang, T. L. P., Kim, J. K., & O' Donald, D. A. (2000). Perceptions of Japanese organizational culture: employees in non-unionized Japanese-owned and unionized US-owned automobile plants. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 535-559. <https://doi.org/10.1108/02683940010373383>
- Thasi, C., Romyen, B., & Thongrod, N. (2020). Desirable of accountants for entrepreneurs in Bangkok. *Rajapark Journal*, 14(37), 94-108.
- Tonglad, P., Thitiyapramote, N., Langkhunsaen, S., Kamwass, S., Panya, P., Pongpanpattana, J., Suriyasarn, T., & Busaba, B. (2021). Structural equation modeling habits of highly effective moral courage for trust of certified public accountants. *Nida Business Journal*, 28(May), 86-104.
- Trongmateerut, P. (2017). Reflection of research articles in journal of accounting profession. *Journal of Accounting Profession*, 14(44), 5-21.
- Ueda, Y., & Yoshimura, A. (2011). University citizenship behavior in class: The effect of professor's lecture justice on students' intelligence. *Review of Asian and Pacific Studies*, 36(36), 87-99.
- Van Scheppingen, A. R., de Vroome, E. M., ten Have, K. C., Zwetsloot, G. I., Bos, E. H., & van Mechelen, W. (2014). Motivations for health and their associations with lifestyle, work style, health, vitality, and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 540-546. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000143>
- Vigoda-Gadot, E., & Angert, L. (2007). Goal setting theory, Job feedback, and OCB: Lessons from a longitudinal study. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(2), 119-128. <https://doi.org/10.1080/01973530701331536>

- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228–255. <https://doi.org/10.2307/2393637>
- Wang, A. (2015). *The impact of cultural gap and leadership gap on job satisfaction in Japanese companies in Thailand* [Unpublished doctoral dissertation]. Thammasat University.
- Yadav, M., & Rangnekar, S. (2015). Supervisory support and organizational citizenship behavior: Mediating role of participative decision making and job satisfaction. *Evidence-Based HRM*, 3(3), 258-278. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2014-0014>
- Zapantis, G., Skordoulis, M., Chalikias, M., Drosos, D., & Papagrigoriou, A. (2017). Measuring the Impact of Burnout on Job Satisfaction and Organizational Commitment. In Kavoura, A., Sakas, D., & Tomaras, P. (Eds.), *Strategic Innovative Marketing. Springer Proceedings in Business and Economics* (pp.51-55). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56288-9_8

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อ ประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย

เวทยา ใฝ่ใจดี¹, สุขยีน เทพทอง² และ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ³

Received: August 26, 2022

Revised: March 19, 2023

Accepted: March 30, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 525 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กร ผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และยัง พบว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) 2) ด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) และ 3) ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, บุคลากร, ประสิทธิภาพ, รัฐวิสาหกิจ

¹ นักวิจัย, ศูนย์กลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

(ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: wethaya.faij@kmutt.ac.th)

² อาจารย์, บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (Email: sookyuen.tep@kmutt.ac.th)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

(Email: watcharapoj.sap@mail.kmutt.ac.th)

A study of factors affecting organizational engagement and the influence of organizational engagement on work effectiveness: A case study of a state enterprise in Thailand

Wethaya Faijaidee¹, Sookyuen Tlepthong² and Watcharapoj Sapsanguanboon³

Received: August 26, 2022

Revised: March 19, 2023

Accepted: March 30, 2023

Abstract

This research aims to 1) analyze the factors that support organizational engagement affecting organizational engagement and 2) analyze the influences of organizational engagement factors affecting work effectiveness. This research deploys quantitative method which questionnaires are used to collect data from the sample group of 525 employees of a state enterprise in Thailand. Descriptive statistics are analyzed, including mean, standard deviation, and inferential statistics with multiple regression analysis.

The research result shows the factors that promote organizational engagement including corporate image, supervisor, and collaboration to organizational engagement factors at 0.05 significance level. It is also found that three factors of organizational engagement: Say, Stay, and Strive, statistically effect on work efficiency at 0.05 significance level.

Keyword: Effectiveness, Organizational engagement, Personnel, State Enterprise

¹ Researcher, Center for Strategy and Enterprise Competitiveness, King Mongkut's University of Technology Thonburi
(Corresponding author, Email: wethaya.faij@kmutt.ac.th)

² Lecturer, Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi
(Email: sookyuen.tep@kmutt.ac.th)

³ Assistant Professor, Graduate School of Management and Innovation, King Mongkut's University of Technology Thonburi
(Email: watcharapoj.sap@mail.kmutt.ac.th)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีการแข่งขันการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถทางการแข่งขันมากขึ้น (ตระกูล จิตวัฒนากร, 2564 และ นรา หัตถสิน, 2557) โดยการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ อาทิ สินค้าหรือบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการสร้างรายได้และผลกำไร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้และเติบโตของพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร (Hewitt, 2015) ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกพนักงาน การดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความรู้และความสามารถที่โดดเด่นมากขึ้นเพื่อสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาให้เติบโตและสร้างความมั่นคงให้องค์กรได้ (Walton, 1973)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีส่วนหนึ่งมาจากความสามารถในการรักษาพนักงานให้ทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ด้วยการสร้างความผูกพันองค์กร (ปริญญ์ธร พงศ์นาคศิริ, 2565) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะแสดงออกด้วยความสนใจและทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ลูกค้าพึงพอใจและส่งผลที่ดีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะแสดงออกจากการที่พนักงานไม่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ สถิติการขาดงาน การมาทำงานสาย รวมถึงมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร (นิวสันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2558) องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน ดังเช่น รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่เป็นกรณีศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และการส่งเสริมสุขภาพของคนในประเทศไทย นอกจากนี้รัฐวิสาหกิจที่เป็นกรณีศึกษาได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานคือ การเป็นผู้นำด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และการส่งเสริมสุขภาพในระดับเอเชีย เพื่อขยายฐานลูกค้าและสร้างรายได้ให้องค์กร และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศไทย และจากข้อมูล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10-20 ปี และมีความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ขณะที่รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งพบปัญหาสำคัญ คือ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการเดิม ๆ ไม่มีการเสนอวิธีการทำงานใหม่จึงทำให้ส่วนใหญ่ไม่สามารถส่งงานได้ตามทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานส่วนอื่น และส่งผลกระทบต่อบริหารงานและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน รวมถึงการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรหรือไม่ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจที่เป็นกรณีศึกษา และองค์กรอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อรักษาทรัพยากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ที่สามารถส่งงานได้ตามทันตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน

ทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึก ความรู้ สติปัญญา ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้นได้ (Hewitt, 2004)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่มีความเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่การทำงานในองค์กรรวมถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรและต้องการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว (นิวสันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2558) ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน (ปริญธรณ์ พงศ์นาศิริ, 2565; Macey & Schneider, 2008)

ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความทุ่มเทและเต็มใจต่อการทำงานในองค์กรแม้ในสถานการณ์ที่องค์กรประสบกับวิกฤติต่าง ๆ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เกิดขึ้นจากการลงทุนที่บุคคลมอบให้องค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในมุมของการอยากทำงานอยู่กับองค์กรหรือต้องการเปลี่ยนงาน และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะมีความรู้สึกว่ายากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปในระยะยาว (Allen & Meyer, 1990)

นอกจากนี้ Bhuvanaiah and Raya (2014) ศึกษาความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร พบว่า องค์กรที่มีเปอร์เซ็นต์การมีส่วนร่วมของพนักงานต่ำนั้น จำเป็นต้องดำเนินการด้านกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม การสร้างเสริมสุขภาพที่ดีและรักษาสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน การอำนวยความสะดวกให้พนักงานอย่างเหมาะสม การมีทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

ดังนั้น จากการให้นิยามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยความรู้สึกนี้ส่วนหนึ่งมาจากองค์กร อาทิ การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อให้พนักงานรู้จักกันและผูกพันกันมากขึ้น รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิสาหกิจที่เป็นกรณีศึกษา กล่าวคือ พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรยาวนานมากกว่า 10-20 ปี จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาถึงการคงอยู่เป็นพนักงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรที่ทำให้อยากทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร เป็นชุดของความคิดหรือกรอบแนวคิดที่ช่วยให้เห็นภาพรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เห็นองค์ประกอบและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ อาทิ แบบจำลอง TFA (Think, Feel, Act) เป็นแนวคิดแบบดั้งเดิมที่เสนอว่าการกระทำ (Act) ของมนุษย์เริ่มจากความคิด (Think) เมื่อคิดจึงเกิดความรู้สึก (Feel) หรืออารมณ์ ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดความผูกพันหรือรักองค์กรก็ต้องทำให้พนักงาน “คิด” โดยองค์กรอาจนำเสนอปรัชญาที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร คำขวัญหรือสโลแกน เรื่องเล่าที่ปลูกฝังพลัง ความทุ่มเทของผู้บริหาร หรืออาจเป็นสิ่งที่องค์กรทำเพื่อสังคมหรือพนักงานเอง เป็นต้น สิ่งที่ตามมา คือ จะทำให้พนักงาน “รู้สึก” ผูกพันหรือรักองค์กรโดยอัตโนมัติ และสิ่งที่ตามมา คือ ความคาดหวังว่าพนักงานคนนั้นจะแสดงออกถึงความรักและทุ่มเทให้กับองค์กร (Act) (Bell, 2012)

นอกจากนี้ Hewitt (2015) ได้นำเสนอแบบจำลองที่มีชื่อว่า Aon Hewitt Employee Engagement Model ซึ่งเป็นแบบจำลองที่มีชื่อเสียงและได้รับความนิยมในการนำไปประยุกต์ใช้ โดยแบบจำลองของ Aon Hewitt ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 1) ภาพลักษณ์องค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การจัดการผลการปฏิบัติงาน 4) ลักษณะงาน 5) ปัจจัยพื้นฐานองค์กร และ 6) กระบวนการจัดการภายใน โดยปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แบ่งเป็น 3S ได้แก่ Say, Stay, Strive อธิบายดังนี้

1. การพูด (Say) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของความผูกพันองค์กร เป็นการกล่าวถึงองค์กรในแง่ดีทั้งภายในองค์กรและแก่บุคคลภายนอก โดยการตั้งคำถามจะมีลักษณะ เช่น หากมีโอกาส ฉันมักจะพูดถึงสิ่งดี ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ
2. การคงอยู่ (Stay) เป็นความรู้สึกผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรและไม่ไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาส โดยการตั้งคำถามจะมีลักษณะ เช่น ฉันคงต้องใช้เวลานานหากคิดจะออกไปจากองค์กรนี้ และไม่เคยมคิดจะไปทำงานที่อื่นเลย
3. การมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับองค์กร (Strive) เป็นทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ต้องการให้สิ่งที่ดีที่สุดเกิดขึ้นกับองค์กร โดยการตั้งคำถามจะมีลักษณะ เช่น องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันทำงานให้ดีที่สุดในทุก ๆ วัน และองค์กรกระตุ้นให้ฉันทำงานให้ดีกว่ามาตรฐานที่เคยเป็น

กรอบแนวคิด

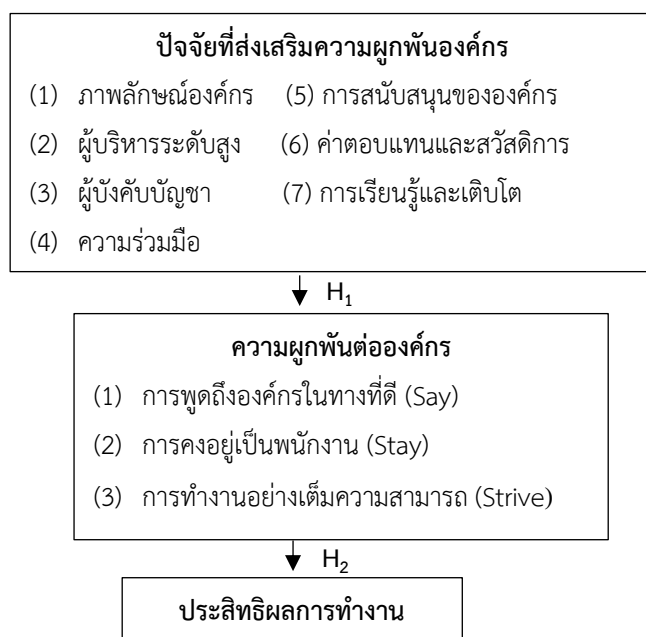
จากแบบจำลองของ Hewitt (2015) ที่ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร 6 ปัจจัยดังที่กล่าวมานั้น องค์กรกรณีศึกษาที่เป็นรัฐวิสาหกิจเห็นว่ามีสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรและมีความครอบคลุมมากกว่าแบบจำลอง TFA จึงได้มีการประยุกต์ใช้ปัจจัยของ Aon Hewitt และได้ขยายความปัจจัยภาวะผู้นำ ให้เป็นปัจจัยผู้บริหารระดับสูงและปัจจัยผู้บังคับบัญชา รวมถึงมีการปรับการใช้คำเล็กน้อยเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและเพื่อให้บุคลากรเข้าใจความหมายได้ง่ายขึ้น ทำให้ในการศึกษารั้งนี้มีปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์องค์กร 2) ผู้บริหารระดับสูง 3) ผู้บังคับบัญชา 4) ความร่วมมือ 5) การสนับสนุนขององค์กร 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 7) การเรียนรู้และเติบโต จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 1

H₁ ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แบ่งเป็น 3S ได้แก่ Say, Stay, Strive นอกจากนี้ยังมีการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยที่องค์กรให้ความสำคัญ คือ พนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และส่งงานทันเวลา พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดี และพนักงานมีความพึงพอใจกับทุกสิ่งที่ได้รับเมื่อเทียบกับผลงานที่ทำ จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 2

H₂ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร

รายละเอียดแสดงดังกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร ส่วนที่ 3 ปัจจัยความผูกพันองค์กร ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงระดับมากที่สุด (5 คะแนน) (Fisher, 1936; Likert, 1932) เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบมาตราส่วนอันดับ (Interval Scale) แสดงในตารางที่ 1 (Burt et al., 2009)

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามอย่างน้อย 30 ชุด ไปทดสอบกับผู้ที่มิได้มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยเก็บรวบรวมจากพนักงานที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย วิเคราะห์ผลได้ค่า Alpha ของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.7 (Kline, 2011)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ

ตารางที่ 1 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลของแบบสอบถาม

คะแนน	ความคิดเห็น	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับความสำคัญ
5	เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก	3.41 – 4.20	ระดับมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง	2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย	1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1	ไม่เห็นด้วย	1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์กรกรณีศึกษา คือ รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรที่บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรยาวนานมากกว่า 10-20 ปี จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยองค์กรมีประชากรทั้งหมด 1,300 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Israel (1992) เนื่องจากเป็นทฤษฎีการคำนวณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่ต้องการศึกษา โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{1300}{1+1300(0.05)^2} = 306 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากสูตร n = กลุ่มตัวอย่าง, N = ประชากรทั้งหมด, e = ความคลาดเคลื่อน และเมื่อคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 306 ตัวอย่าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ด้วย Google Form โดยส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 525 ตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกเฉพาะผู้ที่เป็นบุคลากรปัจจุบันของรัฐวิสาหกิจที่เป็นกรณีศึกษาเท่านั้น

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานะบุคลากร และเงินเดือนเฉลี่ย จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 525 คน แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	259	49.33
	หญิง	266	50.67
อายุ	21-30 ปี	97	18.47
	31-40 ปี	167	31.81
	41-50 ปี	180	34.29
	51 ปีขึ้นไป	81	15.43
สถานะบุคลากร	ผู้บริหารระดับสูง	111	21.14
	ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	147	28.00
	พนักงาน	267	50.86
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1 – 5 ปี	142	27.05
	6 – 10 ปี	71	13.52
	11 – 15 ปี	111	21.14
	16 – 20 ปี	95	18.10
	มากกว่า 20 ปี	106	20.19
เงินเดือนเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	246	46.86
	20,001 – 40,000 บาท	217	41.33
	40,001 – 60,000 บาท	54	10.29
	มากกว่า 60,000 บาท	8	1.52

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.67 และเพศชาย ร้อยละ 49.33 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.29 สถานะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ร้อยละ 50.86 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 27.05 และเงินเดือนเฉลี่ย ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 46.86

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร ปัจจัยความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลการทำงาน

ตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร

ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
(1) ภาพลักษณ์องค์กร - องค์กรมีชื่อเสียงและมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอก	3.89	0.823	มาก	3

ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
- องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทันสมัย ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี - องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความช่วยเหลือสังคมเสมอ				
(2) ผู้บริหารระดับสูง - ผู้บริหารระดับสูงกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน - ผู้บริหารระดับสูงมีการสื่อสารเชิงนโยบายช่วยให้ท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน - ท่านรู้สึกเชื่อใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง	3.77	0.949	มาก	4
(3) ผู้บังคับบัญชา - ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบของตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา - ท่านได้รับคำข้อเสนอแนะหรือความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพบกับปัญหาในระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่ - ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และมองเห็นความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน	4.00	0.851	มาก	2
(4) ความร่วมมือ - ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานด้วยกันได้อย่างราบรื่น - ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ - ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายอื่น ๆ	4.27	0.646	มากที่สุด	1
(5) การสนับสนุนขององค์กร - องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจนสำหรับการปรับตำแหน่งของพนักงาน - องค์กรของท่านมีเครื่องมือและทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อสร้างผลงานอย่างเพียงพอ - องค์กรของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.28	0.985	ปานกลาง	6
(6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ - ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ - ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ - ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	3.00	1.128	ปานกลาง	7

ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
(7) การเรียนรู้และเติบโต - ท่านได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ - ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในเรื่องที่ทำ	3.60	0.935	มาก	5
ภาพรวม	3.69	0.708	มาก	

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือ มีความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ภาพลักษณ์องค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) การเรียนรู้และเติบโต ($\bar{X} = 3.60$) การสนับสนุนขององค์กร ($\bar{X} = 3.28$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันองค์กรและประสิทธิผลการทำงาน

ปัจจัยความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
(1) การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	4.14	0.739	มาก
(2) การคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay)	4.24	0.712	มากที่สุด
(3) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	4.17	0.737	มาก
ภาพรวม	4.18	0.664	มาก
ปัจจัยประสิทธิผลการทำงาน	4.21	0.606	มากที่สุด

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญปัจจัยด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) และการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และ 4.14 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation Matrix)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
X ₁ ภาพลักษณ์องค์กร	-						
X ₂ ผู้บริหารระดับสูง	0.647*	-					
X ₃ ผู้บังคับบัญชา	0.450*	0.571*	-				
X ₄ ความร่วมมือ	0.469*	0.485*	0.497*	-			
X ₅ การสนับสนุนขององค์กร	0.654*	0.665*	0.476*	0.413*	-		
X ₆ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.503*	0.475*	0.361*	0.329*	0.695*	-	
X ₇ การเรียนรู้และเติบโต	0.615*	0.667*	0.603*	0.480*	0.729*	0.581*	-

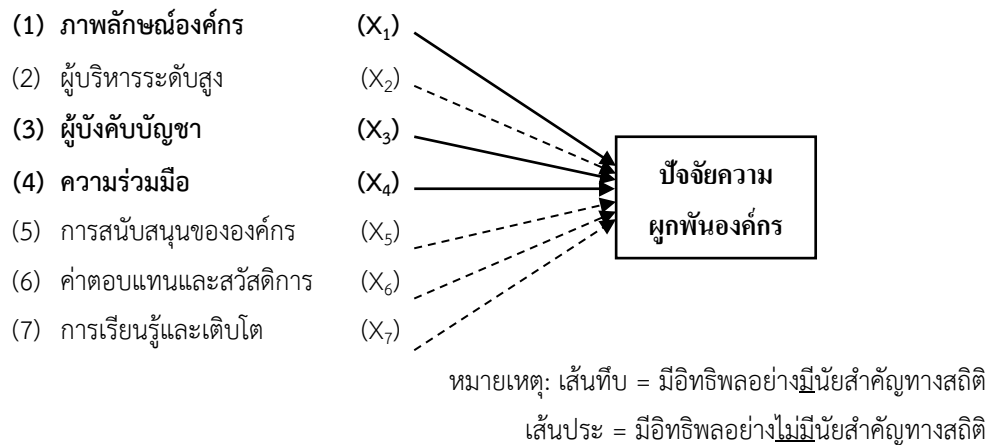
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.361–0.729 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.90 (Kline, 2011) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า สมการถดถอยที่ใช้ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ในครั้งนี้ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นจึงสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณได้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (Significant) โดยตัวแปรต้นคือ ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร 7 ปัจจัย ได้แก่ (1) ภาพลักษณ์องค์กร (2) ผู้บริหารระดับสูง (3) ผู้บังคับบัญชา (4) ความร่วมมือ (5) การสนับสนุนขององค์กร (6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ (7) การเรียนรู้และเติบโต และตัวแปรตามคือ ความผูกพันองค์กร ได้แก่ (1) ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) (2) ด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) และ (3) ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม

ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.043	0.127		8.187	0.000
(1) ภาพลักษณ์องค์กร (X_1)	0.417	0.032	0.517	13.010	0.000*
(2) ผู้บริหารระดับสูง (X_2)	0.013	0.030	0.018	0.433	0.666
(3) ผู้บังคับบัญชา (X_3)	0.063	0.028	0.081	2.215	0.027*
(4) ความร่วมมือ (X_4)	0.215	0.034	0.209	6.255	0.000*
(5) การสนับสนุนขององค์กร (X_5)	0.020	0.033	0.029	0.598	0.550
(6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_6)	0.020	0.022	0.035	0.907	0.365
(7) การเรียนรู้และเติบโต (X_7)	0.048	0.033	0.067	1.465	0.144
R = 0.788 $R^2 = 0.622$ Adjusted $R^2 = 0.617$ Std. Error of the Estimate = 0.412 Sig. = 0.000					

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (Significant) จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร ($\beta = 0.517$) ผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.081$) และความร่วมมือ ($\beta = 0.209$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ปัจจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการเรียนรู้และเติบโต สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (Significant) โดยตัวแปรต้นคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กร 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) (2) ด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) และ (3) ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยความผูกพันองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.732	0.127		13.647	0.000
(1) การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	0.096	0.043	0.117	2.206	0.028*
(2) การคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay)	0.140	0.047	0.164	3.001	0.003*
(3) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	0.358	0.045	0.436	7.875	0.000*
R = 0.665 R ² = 0.442 Adjusted R ² = 0.439 Std. Error of the Estimate = 0.455 Sig. = 0.000					

หมายเหตุ *ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) และด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กร	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ (ร้อยละ)
ด้านผู้บังคับบัญชา	- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน - ควรมีคำแนะนำที่เหมาะสมและช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	10 (9.26%)
ด้านความร่วมมือ	- ควรจัดแคมป์สร้างความรักความผูกพัน กิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร - การประสานงานระหว่างองค์กรควรมีความชัดเจน รวดเร็ว เพื่อตอบสนองนโยบายหรือการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	7 (6.48%)
ด้านผู้บริหารระดับสูง	- การสื่อสาร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงและครอบคลุม - ควรมีการกำหนดลักษณะงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่ลูกน้องต้องปฏิบัติ อย่างชัดเจนและการแบ่งงานให้ลูกน้องอย่างเป็นธรรมเพื่อสามารถทำงานอย่างมั่นใจ รวมถึงมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำลูกน้องได้ชัดเจน	4 (3.70%)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	- ควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน - ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก - ควรมีรางวัลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินสด ทองคำ การได้ท่องเที่ยว เป็นต้น	53 (49.07%)
ด้านการสนับสนุนขององค์กร	- ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรเรื่องการจัดคนในสายวิชาชีพให้ตรงกับภารกิจของงานที่รับผิดชอบ - ควรมีการขยายอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กร	18 (16.67%)
ด้านการเรียนรู้และการเติบโต	- ควรส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นการทำงานเชิงรุก มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และปรัชญาการทำงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร	6 (5.56%)
ด้านภาพลักษณ์องค์กร	- การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน	7 (6.48)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (Significant) จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร ($\beta = 0.517$) ผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.081$) และความร่วมมือ ($\beta = 0.209$) โดยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีพนักงานจำนวนมากที่ผันตัวเองมาเป็นผู้ประกอบการหรือทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่ง Boonsiritomachai

and Sud-On (2021) ได้ พบว่า แม้พนักงานจะมีความเป็นผู้ประกอบการสูงแต่หากพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นได้ส่วนหนึ่งกับองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ประเด็นการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของงานที่ตนเองรับผิดชอบส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน นั้นมีผลให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและไม่มีความเครียดหรือรู้สึกกดดันมากเกินไป เนื่องจากความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาวะการหมดไฟในการทำงานและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เปราะบาง นำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจและแสดงพฤติกรรมเชิงลบต่อองค์กร (ธนพร พงศ์บุญชู และ ธนวัต ลิ้มปัทมชัยกุล, 2560) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ปัจจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการเรียนรู้และเติบโต

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันองค์กร

พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยความผูกพันองค์กรในภาพรวมระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) มากที่สุด ส่วนด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) ให้ความสำคัญระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวนษ์ ดวงภมร (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทบริษัทจำกัดมหาชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านที่มีความเห็นระดับมาก ได้แก่ ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน และด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับ ขวัญภรณ์ เพ็ญระ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความเต็มใจทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกองค์กร และด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร รวมถึง กรกฎ แนนหนา และปิยากร หวังมหาพร (2564) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน (Strive) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.78 รองลงมา ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Aon Hewitt สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรต่าง ๆ ได้แม้ต่างบริบทการทำงาน ทั้งวิสาหกิจ บริษัท รวมถึงองค์กรที่เป็นหน่วยราชการต่าง ๆ

จากผลการศึกษาที่ พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยความผูกพันองค์กร เมื่อนำมาวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความผูกพันองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) 2) ด้านการคงอยู่เป็นพนักงาน (Stay) และ 3) ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ที่ได้ประยุกต์ใช้ แบบจำลองของ Aon Hewitt พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (โมรยา วิเศษศรี และคณะ, 2564) และงานวิจัยของ เวทีญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์ และ อมรินทร์ เทวตา (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง คือ องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกันเพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคล (วีรภัทร สภากาญจน์, 2564)

Sopapitchayakun et al. (2021) ศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิภาพขององค์กร ของบริษัทเอกชนในประเทศไทย พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร โดยแรงจูงใจในการ

ทำงานและความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร และผู้เขียนเสนอว่าองค์กรควรเริ่มกิจกรรม HRD เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานและแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมถึง มนตรี ศรีราชพัฒน์ และ ศรีธยา เลิศพุทธิรักษ์ (2561) ที่พบว่า การสร้างความผูกพันขององค์กรธุรกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการเงินขององค์กร และ Chen and Peng (2021) ศึกษาปัจจัยกำหนดความผูกพันของพนักงานและอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพการบริการ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work engagement) ของพนักงานแม้ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหารมีความสำคัญทางด้านจิตใจของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริการ (Service performance) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันขององค์กรจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

นอกจากนี้ Anwar and Abdullah (2021) ศึกษาผลกระทบของการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ กระแสโลกาภิวัตน์ ความต้องการของนักลงทุน ลูกค้า คุณภาพผลิตภัณฑ์ และการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า การบริหารงานด้วยวิธีการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational performance) ซึ่งองค์กรภาครัฐสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการศึกษา องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในงานวิจัยนี้คือ “ด้านภาพลักษณ์องค์กร” ควรพัฒนาทั้งภายในและภายนอก อาทิ การรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทันสมัย การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความช่วยเหลือสังคมเสมอ จะส่งเสริมให้องค์กรมีชื่อเสียงและมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อพนักงานภายในและบุคคลภายนอก “ด้านผู้บังคับบัญชา” ควรให้ความสำคัญแก่ลูกน้องในสายงาน มีคำแนะนำที่เหมาะสมและช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และ “ด้านความร่วมมือ” ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

2. การนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมากจากความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรโดยตรงมาใช้วิเคราะห์ เพื่อค้นหาสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความต้องการ และพิจารณาความเป็นไปได้ในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน อาทิ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานให้ความเห็นเพิ่มเติมทั้งการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีรางวัลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินสด ทองคำ การศึกษาดูงาน เป็นต้น จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญ ได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร เกิดความประทับใจ และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

3. หลังจากฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กร หรือมีการพัฒนาในปัจจัยต่าง ๆ ที่พนักงานให้ความสำคัญแล้วนั้น องค์กรควรมีการเก็บข้อมูลความผูกพันองค์กรอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี เพื่อดูว่าผลลัพธ์ที่ได้นั้นยังเหมือนเดิมหรือมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างไร โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ที่เป็นปัจจุบันไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยส่งเสริมความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันองค์กรปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้องค์กรได้นำไปประยุกต์ในการพัฒนาแผนบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมจากพนักงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด เช่น ความร่วมมือ ค่านิยมองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด เช่น การเรียนรู้และเติบโต การสนับสนุนขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงเหตุผล และแนวทางการนำไปปัจจัยเหล่านั้นมาพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อพนักงานและองค์กรอย่างเหมาะสม

3. การศึกษาปัจจัยส่งเสริมความผูกพันขององค์กรในอนาคต ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของการศึกษาในครั้งนี้ด้วย อาทิ ผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการเรียนรู้และเติบโต เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร และเพื่อเป็นข้อมูลในการยืนยันผลการวิจัยและใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบผลการศึกษาได้

4. การประยุกต์ใช้แนวคิดหรือโมเดลอื่นในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับผลการศึกษามาก่อนหน้านี้ว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

5. การวิจัยครั้งต่อไปควรออกแบบวิธีการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล อาทิ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์เพื่อประเมินตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Assessment) และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) เพื่อแสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงเหตุและผลที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และเพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ แนนหนา และ ปิยากร หวังมหาพร. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารด้านการบริหารธุรกิจและการเมือง*, 10(1), 109-124.
- ชฎาภรณ์ เพ็ญระ, สามารถ อัยกร และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(5), 75-96. <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.85>
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารปัญญา*, 28(3), 84-94.
- ธนพร พงศ์บุญชู และ ธนวัต ลิ้มปัทมชัยกุล. (2560). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เปี่ยงเบน. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 11(15), 14-32.
- นรา หัตถสิน. (2557). วิวัฒนาการของแนวคิดการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขัน: มุมมองกระบวนการภาวะทันสมัย. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 3(6), 68-91.
- นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 16-31.

- ปริญธรณ์ พงศ์นาคศิริ. (2565). ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4340/1/TP%20HOM.006%202565.pdf>
- มนตรี ศรีราชพัฒน์ และ ศรีณยา เลิศพุทธรักษ์. (2561). รูปแบบอิทธิพลความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทาง
การเงิน กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(6), 49-69.
- โมรยา วิเศษศรี, สโรชินี ศิริวัฒนา และ วรพล เพ็ชรภูผา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน
กรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(1), 52-65.
- วรรณวนิช ดวงมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
(มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991061.pdf>
- วีรภัทร สภากาญจน์ (2564). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*, 10(4), 350-358.
- เวทีญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์ และ อมรินทร์ เทวตา. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขต
บริการสุขภาพที่ 1. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*,
12(5), 941-954.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and
normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-
18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on organizational
performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 35-47.
<https://doi.org/10.22161/ijeem.5.1.4>
- Bell, J. W. H. (2012). *Research into the application of employee engagement* [Master's thesis]. University of
Bedfordshire. <https://uobrep.openrepository.com/bitstream/handle/10547/280229/bell.pdf?sequence=1>
- Bhuvanaiah, T., & Raya, R. P. (2014). Employee engagement: Key to organizational success. *SCMS journal of
Indian Management*, 11(4), 61-71.
- Boonsiritomachai, W., & Sud-On, P. (2021). The moderation effect of work engagement on entrepreneurial
attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during
the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(1), 50-71.
<https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2021-0101>

- Burt, J. E., Barber, G. M., & Rigby, D. L. (2009). *Elementary statistics for geographers*. Guilford Press.
https://books.google.co.th/books?id=p7YMOPuu8ugC&printsec=frontcover&hl=th&source=gb_s_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chen, S. W., & Peng, J. C. (2021). Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1062-1085. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1505764>
- Fisher, R. A. (1936). Design of experiments. *British Medical Journal*, 1(3923), 554. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2458144/>
- Hewitt, A. (2004). Employee engagement higher at double digit growth companies. *Research Brief*, 1-6.
- Hewitt, A. (2015). 2015 *Trends in global employee Engagement*. <https://www.aonhumancapital.com.au/getmedia/9228ab41-852b-4c50-abc6-4caa3529c86e/2015-Trends-in-global-employee-engagem-engagement.pdf>
- Israel, G. D. (1992). *Determining sample size*. University of Florida Cooperative Extension Service.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Sopapitchayakun, P., Sanamthong, E., Koohathongsumrit, N., & Butdam, C. (2021). The causal model of human resource development influencing job motivation, employee engagement, and organizational effectiveness of a private company in Thailand. *Journal of Wisdom the Political Science and Multi-Disciplinary Sciences*, 4(3), 99-120.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย

ปิยาภิศค์ดิ์ เจียรสุคนธ์¹ และ สุภาวดี สุชีชีพ มอส์²

Received: September 2, 2022

Revised: January 30, 2023

Accepted: February 7, 2023

บทคัดย่อ

บทบาทของนักบัญชีนิติวิทยามีความสำคัญอย่างมากในการพิสูจน์พยานหลักฐานในคดีอาชญากรรมทางเศรษฐกิจหรือการทุจริตทางบัญชี แต่การศึกษางานวิจัยที่ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยมีจำนวนน้อยมาก ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยกับหลักฐานเชิงประจักษ์ 2) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุใน รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและทำเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) จำนวน 276 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณได้รับอิทธิพลทางตรงในทางบวกจากทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา นอกจากนี้ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาได้รับอิทธิพลทางอ้อมในทางบวกจากทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาโดยมีการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลลัพธ์การวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติเวชในประเทศไทยต่อไปได้ในอนาคต

คำสำคัญ: การบัญชีนิติวิทยา, การวิจัยเชิงประจักษ์, ความเป็นมืออาชีพ, ทักษะ, นักบัญชีนิติวิทยา

¹ อาจารย์, สาขาวิชาการบัญชี, คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยนครพนม
(ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: Rsu_18@hotmail.com)

² อาจารย์, สาขาวิชาการสอบบัญชีและการบัญชี, ยูเอเอ็นอี บิสซิเนส สคูล, มหาวิทยาลัยนิวอิงแลนด์ (Email: ssukeec2@une.edu.au)

A Professional Model of Forensic Accountant in Thailand

Piyaphisak Jearasukon¹ and Supawadee Sukeechep Moss²

Received: September 2, 2022

Revised: January 30, 2023

Accepted: February 7, 2023

Abstract

The role of forensic accountant has an extremely important for the proving evidence in economic crime or fraud accounting research studied related a professional model of forensic accountant limited. Therefore, the purpose of this research were to 1) the testify harmoniousness of structural relation model of the professional model of forensic accountant in Thailand with empirical data. 2) to analyze direct, indirect and total influential of variables in the causal relationship model of the professional model of forensic accountant in Thailand. The data were collected from 276 certified public accountant listed in the Securities and Exchange Commission of Thailand (SEC) by using a questionnaire. The data analysis was done by descriptive and inferential statistics.

This research found that: 1) the professional model of forensic accountant in Thailand has relevant to empirical data. 2) the critical thinking has a positive direct influential from important skill of forensic accountant. In addition, the professional of forensic accountant has a positive indirect influential from important forensic accountant skill by performance of forensic accountant as a partial mediator. Statistically significant at the 0.01 level. Therefore, benefit of this research is process recommendation to develop professional model of a forensic accountant in Thailand in the future.

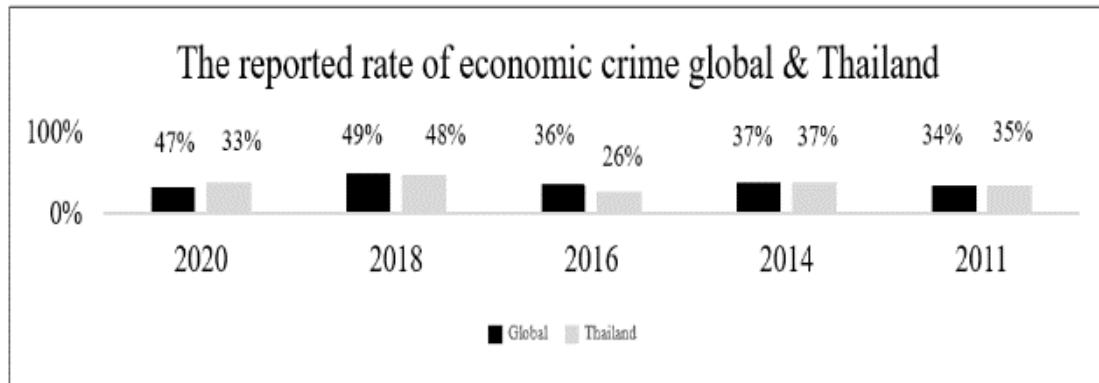
Keywords: Empirical Research, Forensic Accountant, Forensic Accounting, Professional, Skill

¹ Lecturer, Department of Accountancy, Faculty of Management Sciences and Information Technology,
Nakhon Phanom University (Corresponding Author, Email: Rsu_18@hotmail.com)

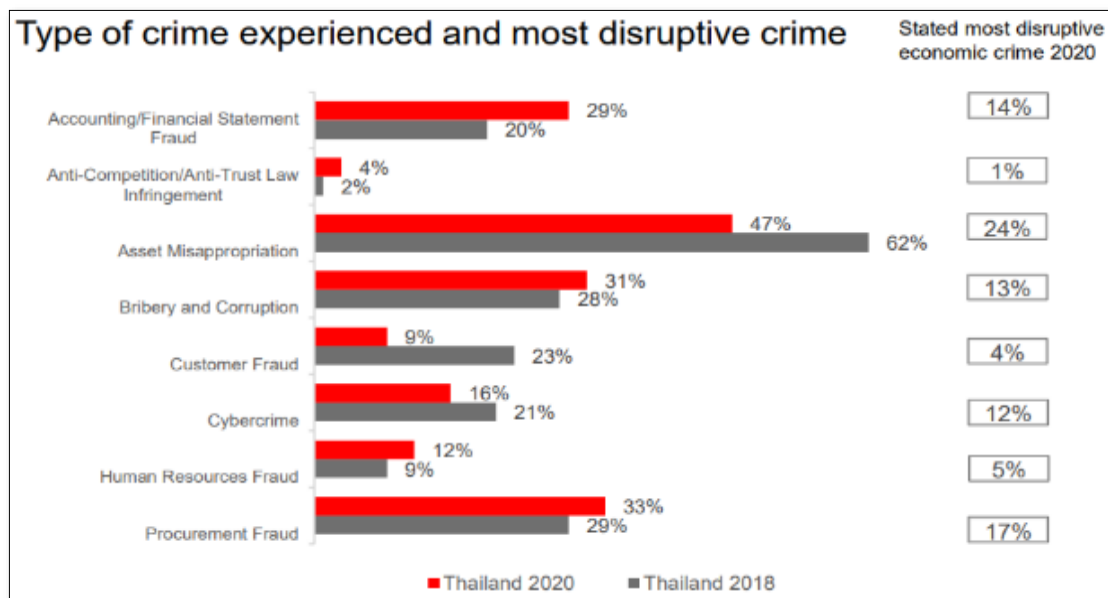
² Lecturer, Auditing and Accounting, UNE Business School, University of New England (Email: ssukeec2@une.edu.au)

บทนำ

ความเจริญของระบบเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นภัยร้ายแรงต่อสังคม โดยผลสำรวจของ PWC' S THAILAND ECONOMIC CRIME AND FRAUD SURVEY 2011-2020 พบว่า บริษัททุกกลุ่มในประเทศไทยได้รับผลกระทบจากปัญหาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (ภาพที่ 1) ใกล้เคียงกับสัดส่วนอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ระดับโลก และรูปแบบของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่พบบ่อย 5 อันดับแรก (ภาพที่ 2) (PricewaterhouseCoopers (PwC) Thailand, 2020)



ภาพที่ 1 แสดงผลสำรวจผลกระทบจากอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ 5 ปี
ที่มา: PricewaterhouseCoopers (PwC) Thailand (2020)



ภาพที่ 2 แสดงประเภทของอาชญากรรมที่เคยเผชิญและระดับของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
ที่มา: PricewaterhouseCoopers (PwC) Thailand (2020)

จากผลสำรวจชี้ให้เห็นได้ว่าประเภทของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทไทย 3 อันดับแรกยังคงเป็นในเรื่องของการยกยอกทรัพย์ (Asset Misappropriation) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 47 ตามมาด้วยการทุจริตผ่านการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Fraud) คิดเป็นร้อยละ 33 และสุดท้ายการติดสินบน (Bribery and Corruption) คิดเป็นร้อยละ 31

ปัญหาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจสามารถป้องกันและปราบปรามได้ก่อนที่จะเกิดการสูญเสียทรัพยากร โดยผู้ตรวจสอบการทุจริต (Fraud Auditor) ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการตรวจสอบการทุจริตในองค์กร จึงทำให้เกิดแขนงสาขาวิชาใหม่ขึ้นที่เรียกว่า การบัญชีนิติวิทยา ตรงตามภาษาอังกฤษว่า **Forensic Accounting** โดย Institute of Certified Forensic Accountants (ICFA) (2022) ได้กล่าวว่า บทบาทของการบัญชีนิติวิทยาเป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในการพิจารณาคดีในชั้นศาลในฐานะพยานผู้เชี่ยวชาญ เช่น คดีการฟอกเงิน การสืบสวน การทุจริตของพนักงาน การทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง การยกยอกทรัพย์สิน การทุจริต งบประมาณ ดังนั้น การตรวจสอบการทุจริตโดยตรงจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีทักษะพิเศษเพื่อค้นหาการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในที่นี้คือ **นักบัญชีนิติวิทยา (Forensic Accountant)** เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรวบรวมพยานหลักฐานที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในชั้นศาล โดยที่ American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) (2020) กล่าวถึงการให้บริการของนักบัญชีนิติวิทยาจำแนกออกได้ 2 ลักษณะ คือ การดำเนินคดีในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Witness) หรือที่ปรึกษา (Consultant) และการสืบสวน (Investigation) เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในการหาข้อสรุปในประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียสงสัย ในปัจจุบันมีหลายองค์กรในประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดการบัญชีนิติวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ยกตัวอย่างเช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) ตำรวจดีเอสไอ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และกรมสรรพากร เป็นต้น โดยมีเป้าหมายในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดขึ้น (Herbert et al., 2017) ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้คณะอนุกรรมการขับเคลื่อน ประกอบไปด้วย 1) โครงการวุฒิบัตรวิชาชีพด้านการบัญชีนิติวิทยา (Forensic Accounting Certificate (FAC)) สภาวิชาชีพบัญชีฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพการบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญและทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยที่จะเป็น **กลไกสำคัญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ** นอกเหนือจากการเป็นผู้สอบบัญชีทั่วไป เช่น ทักษะทางด้านบัญชี ทักษะทางการเงิน ทักษะทางกฎหมาย และทักษะทางด้านไซเบอร์ 2) สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของประเทศอเมริกา (American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)) และ 3) สมาคมผู้ตรวจสอบการทุจริตสากล (Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)) ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้ตรวจสอบการทุจริต (Fraud Auditor) ให้มีทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินคดีในฐานะผู้เชี่ยวชาญและการสืบสวนเพื่อค้นหาพยานหลักฐาน เช่น ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการสืบสวน ทักษะการสื่อสาร ทักษะเทคโนโลยี ทักษะทางการเงิน ทักษะทางกฎหมาย ทักษะทางภาษี และทักษะทางการวิจัย (AICPA, 2020) นอกจากนี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ตรวจสอบการทุจริตเข้าใจในสถานการณ์และตอบคำถามให้กับตนเองได้ว่า การทุจริตเกิดขึ้นได้อย่างไร อะไรเป็นสาเหตุของการทุจริต (Dung & Mai, 2017)

จากเหตุผลที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นเพียงพื้นฐานเพื่อสร้างความเข้าใจองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยเพื่อเป็นรองรับการเปลี่ยนแปลงวิชาชีพบัญชีนิติวิทยาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ผลลัพธ์จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรความรู้ด้านการบัญชีนิติวิทยาของสภาวิชาชีพบัญชีฯ และจะเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อองค์กรตรวจสอบที่จะนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายงานการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาตรวจสอบหรือการบัญชีนิติวิทยาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรูปธรรม

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์หรือไม่

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุใดที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยกับหลักฐานเชิงประจักษ์

2. วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย

บทบทวนวรรณกรรม

1. **วิวัฒนาการของการบัญชีนิติวิทยา** การบัญชีสืบสวน หรือ Forensic Accounting เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความจริงในชั้นศาล (ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร, 2553) วิชาชีพ Forensic Accounting ยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย จนกระทั่งในปี 1982 Francis C. Dykeman ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการบัญชีนิติวิทยาเล่มแรกของโลกที่มีชื่อเรียกว่า The Accountant as an Expert Witness กล่าวถึงบทบาทของนักบัญชีในการเป็นพยานที่มีความรู้ เชี่ยวชาญวิชาชีพ ภายหลังการเผยแพร่จึงทำให้แนวคิดการบัญชีนิติวิทยา เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้น สำหรับประเทศไทยเริ่มเป็นที่รู้จักการบัญชีนิติวิทยา เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2541 โดยสมชาย ศุภธาดา นักวิชาการคนแรกที่น่าเสนอบทความวิจัยที่มีชื่อเรียกว่า **การบัญชีนิติเวชศาสตร์: ถึงเวลาที่นักบัญชีไม่อาจปฏิเสธ** (สมชาย ศุภธาดา, 2541) กล่าวว่า การบัญชีนิติเวชศาสตร์เป็นการใช้ทักษะทางด้านการเงินและแนวคิดทางด้านการสืบสวนสอบสวนมาแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในองค์กร เช่นเดียวกับเสาวนีย์ สิขณวัฒน์ ได้นิยามคำว่า การบัญชีสืบสวน คือ การสอบบัญชีเพื่อตรวจสอบการทุจริตหรือหาข้อเท็จจริงในเรื่องที่ยังคลุมเครือ จึงทำให้นักบัญชีกลุ่มนี้ทำหน้าที่คล้ายกับนักสืบ (Spotter) (เสาวนีย์ สิขณวัฒน์, 2544) แต่ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนมีความหมายไปในทำนองเดียวกัน คือ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสืบสวน รวบรวม วิเคราะห์ ตีความ และพิสูจน์พยานหลักฐานในคดีที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการบัญชี โดยการอาศัยนักบัญชีหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านบัญชีและการเงินเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ การพิจารณาคดีในชั้นศาลในฐานะพยานผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงขอเรียกในงานวิจัยฉบับนี้ว่า **การบัญชีนิติวิทยา** เช่นเดียวกันกับ สมชาย ศุภธาดา (2564) ตรงตามคำภาษาอังกฤษคำว่า Forensic Accounting และขอเรียกผู้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ว่า นักบัญชีนิติวิทยา (Forensic Accountant) อย่างไรก็ตามแม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่มีมีการก่อตั้งวิชาชีพ ด้าน Forensic Accounting ขึ้นโดยตรงเหมือนกับต่างประเทศ แต่การยกระดับผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountant (CPA)) สู่การเป็นนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยก็ยังคงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องมีความเห็นในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้สอบบัญชีให้ก้าวสู่การเป็นนักบัญชีนิติวิทยาเพื่อรองรับการยกระดับการเป็นวิชาชีพด้านการบัญชีนิติวิทยาในอนาคต

2. **ทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา** (Important Skill of Forensic Accountant) ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ล้วนมีผลทำให้นักบัญชีนิติวิทยาต้องมีการปรับตัวในการทำงานอย่างรวดเร็ว และหนึ่งในปัจจัยที่จะช่วยให้นักบัญชีนิติวิทยาเกิดความสำเร็จได้นั้นก็คือ ทักษะ (Skill) การที่นักบัญชีนิติวิทยามีทักษะที่มากกว่า 1 ด้านย่อมมีความได้เปรียบมากกว่านักบัญชีนิติวิทยาที่ไม่มีทักษะทางด้านใดเลย ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาควรเริ่มตั้งแต่การเสริมสร้างทักษะที่สำคัญที่นอกเหนือจากทักษะในวิชาชีพของตนเอง จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา มีนักวิชาการจำนวนมากได้ค้นพบปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา

แหล่งอ้างอิง	ทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Özcan (2019)	*		*					*				*				*	
Kilic (2020)	*	*	*	*		*	*	*			*		*		*		
Bhasin (2013)			*							*							
Fadilah et al. (2019)	*							*				*					
Hussain et al. (2019)			*			*	*	*	*			*					*
Rezaee et al. (2016)			*	*		*				*	*			*			
Okoroyibo and Omorogie (2019)	*	*				*							*				*
Asaolu et al. (2020)		*						*		*			*			*	*
Akinadewo et al. (2019)	*	*	*	*		*			*		*		*		*		*
Al-Sharairi (2018)		*	*	*	*	*	*				*				*		*
Bressler (2012)			*	*			*	*			*		*				
Sumartono and Hamdani (2020)		*	*	*		*		*			*				*		
Evans (2017)	*	*	*		*	*		*	*		*		*				
Ozili (2021)		*	*			*		*	*				*	*		*	
Puranaphan and Chitsawang (2020)	*	*	*			*		*	*		*		*		*	*	
Akinbowale (2018)	*	*	*			*		*			*	*	*		*		
ศิลปพร ศรีจันทเพร (2553)	*		*		*	*		*		*	*		*			*	
สมชาย ศุภธาดา (2564)	*			*	*	*	*	*	*		*						*
ผลรวม	10	10	14	7	5	13	5	13	6	4	11	4	10	2	6	5	6
การจัดอันดับความสำคัญ	6	7	1	8	12	2	13	3	11	15	4	16	5	17	9	14	10

หมายเหตุ: 1 แทน ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2 แทน ทักษะทางด้านบัญชี 3 แทน ทักษะทางการตรวจสอบ 4 แทน ทักษะทางการสืบสวน 5 แทน ทักษะทางการวิเคราะห์ข้อมูล 6 แทน ทักษะทางด้านกฎหมาย 7 แทน ทักษะการรวบรวมพยานหลักฐาน 8 แทน ทักษะทางการสื่อสาร 9 แทน ทักษะทางการรายงาน 10 แทน ทักษะการวางแผน 11 แทน ทักษะการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรม 12 แทน ทักษะทางด้านสถิติ 13 แทน ทักษะการสัมภาษณ์ 14 แทน ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ 15 แทน การคิดอย่างวิจารณ์ญาณ 16 แทน ทักษะทางการเงิน และ 17 แทน ทักษะทางด้านภาษาอากร

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยามีจำนวนทั้งสิ้น 17 ทักษะสำคัญ เมื่อพิจารณาจากผลรวมแหล่งอ้างอิงตั้งแต่จำนวน 10 ขึ้นไป พบว่ามี 7 อันดับทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา ดังนี้

1) ทักษะทางการตรวจสอบ (Investigative Skill) ธรรมชาติของผู้ที่กระทำการทุจริตจะไม่ทั้งรื้อรอยหรือหลักฐานใดๆ ไว้กับตนเอง และมักจะถูกปกปิดไว้เป็นอย่างดี ดังนั้น นักบัญชีนิติวิทยาต้องมีทักษะทางการตรวจสอบเพื่อ

คันหาระบุ แยกแยะ และวิเคราะห์พยานหลักฐานที่จะสามารถมัดตัวผู้กระทำความผิดไปดำเนินคดี (Kilic, 2020; Özcan, 2019; Puranaphan & Chitsawang, 2020)

2) ทักษะทางด้านกฎหมาย (Law Skill) นักบัญชีนิติวิทยาควรมีความรู้และทักษะทางด้านกฎหมายโดยเฉพาะกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อช่วยให้นักบัญชีสามารถระบุพฤติกรรมอันไม่สมควรมันละเมิดตามมาตราใดในข้อกฎหมาย (Evans, 2017; Hussain et al., 2019; Kilic, 2020; Ozili, 2021; Sumartono and Hamdani, 2020)

3) ทักษะทางการสื่อสาร (Communication Skill) งานด้านการตรวจสอบการทุจริตเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะอาศัยทักษะในการสื่อสารค่อนข้างมากเพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนที่จะค่อย ๆ สื่อสารเพื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ถึงเรื่องราวทั้งหมดที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ทักษะการสื่อสารยังหมายถึงการสื่อสารระหว่างทีมผู้ตรวจสอบ การสื่อสารที่ดี ถูกต้อง และตรงประเด็นจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างราบรื่น (Fadilah et al., 2019; Hussain et al., 2019; Kilic, 2020; Olaniyi & Akinola, 2020)

4) ทักษะการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมผู้กระทำผิด (Behavioral Analysis Skill) เป็นการสังเกตพฤติกรรมของผู้ต้องสงสัยที่อาจแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ดังนั้น การสังเกตพฤติกรรมจึงเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทหนึ่งด้วยการติดตามดูพฤติกรรมของผู้ต้องสงสัย (Al-Sharairi, 2018; Bressler, 2012)

5) ทักษะการสัมภาษณ์ (Interviews Skill) โดยธรรมชาติของผู้กระทำความผิดเมื่อตกเป็นผู้ต้องสงสัยมักจะเกิดภาวะความกดดัน ดังนั้น การที่นักบัญชีนิติวิทยาจะได้มาซึ่งหลักฐานหรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นจะต้องมีทักษะในการสัมภาษณ์อย่างนุ่มนวล และโน้มน้าวให้ผู้กระทำความผิดได้ลดความกดดันรู้สึกผ่อนคลายและยินยอมเปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kilic, 2020)

6) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Technology Skill) ในบางเหตุการณ์ นักบัญชีนิติวิทยาอาจต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบที่มีระบบสารสนเทศที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ทักษะทางนี้จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่นักบัญชีนิติวิทยาจะมีความรู้ในระดับที่เพียงพอที่จะเข้าใจและใช้งานได้ (Evans, 2017; Puranaphan & Chitsawang, 2020)

7) ทักษะทางด้านบัญชี (Accounting Skill) เป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้ตรวจสอบต้องมีเพราะจะทำให้ผู้ตรวจสอบเข้าใจถึงโครงสร้างระบบบัญชีและรายงานทาง การเงินได้อย่างแม่นยำ แต่สิ่งที่พิเศษนอกเหนือไปจากนี้ก็คือ ทักษะการตรวจสอบการทุจริตทางบัญชี เช่น การตกแต่งกำไร กลลวงทางบัญชี การสร้างรายงานทางธุรกิจ เป็นต้น หากผู้ตรวจสอบมีทักษะในการตรวจสอบเหล่านี้ก็จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ (Evans, 2017)

3. แนวคิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุและมีผลเพื่อพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบของข้อมูลหรือเหตุการณ์ และพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลในการตั้งสมมติฐานเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยการคิดอย่างมีวิจารณญาณจะนำไปสู่การคิดและการตัดสินใจอย่างรอบคอบเพื่อชี้ให้เห็นได้ว่าเหตุการณ์ใดเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและเหตุการณ์ใดที่ไม่เกิดขึ้นจริง (ฮันมัย รุ่งพิริยะเดช และ คมกฤษณ์ สิงห์ใจ, 2564) ซึ่งองค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามแนวคิดของ Bucaro (2019), Dung and Mai (2017), Griffith et al. (2015) และ Rasso (2015) ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการนิยามปัญหา 2) ความสามารถในการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) ความสามารถในการจำแนกข้อมูล 4) ความสามารถในการกำหนดและเลือกสมมติฐาน และ 5) ความสามารถในการลงข้อสรุปอย่างมีเหตุมีผล ดังนั้นแนวคิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการประเมินเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเพื่อชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญที่อาจนำไปสู่ความผิดพลาดหรือการทุจริตที่เกิดขึ้น การคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงเป็นการแสวงหา ความเป็นจริง (Reality) เพื่อตอบคำถามของตนเองว่า การทุจริตเกิดขึ้นได้อย่างไร มีหลักฐานอะไรบ้างที่บ่งชี้ถึงการกระทำความผิด และจะมี

แนวทางการแก้ไขอย่างไร หากนักบัญชีนิติวิทยาสามารถหาคำตอบของคำถามเหล่านี้ได้ก็จะกลายเป็นความรู้ทางวิทยาศาสตร์ หรือเรียกว่า ข้อเท็จจริง (Fact) (Eliezer & Emmanuel, 2015)

4. การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา (Performance of Forensic Accountant) องค์การขนาดใหญ่จะมีความคาดหวังจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาอย่างมาก ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากความเติบโตของระบบเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีที่ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตและอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การที่ นักบัญชีนิติวิทยาสามารถตรวจสอบการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ จนทำให้เกิดความชำนาญและนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา (Kang et al., 2015) โดยขอบเขตการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาจะมีลักษณะเป็น การเฉพาะเจาะจงเพื่อค้นหาการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร ศิลปพร ศรีจันทพร (2553) และ สมชาย ศุภธาดา (2564) อธิบายถึงขอบเขตการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาไว้ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) นักบัญชีนิติวิทยาจะต้องตอบคำถามว่าปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร และมีสาเหตุมาจากอะไร

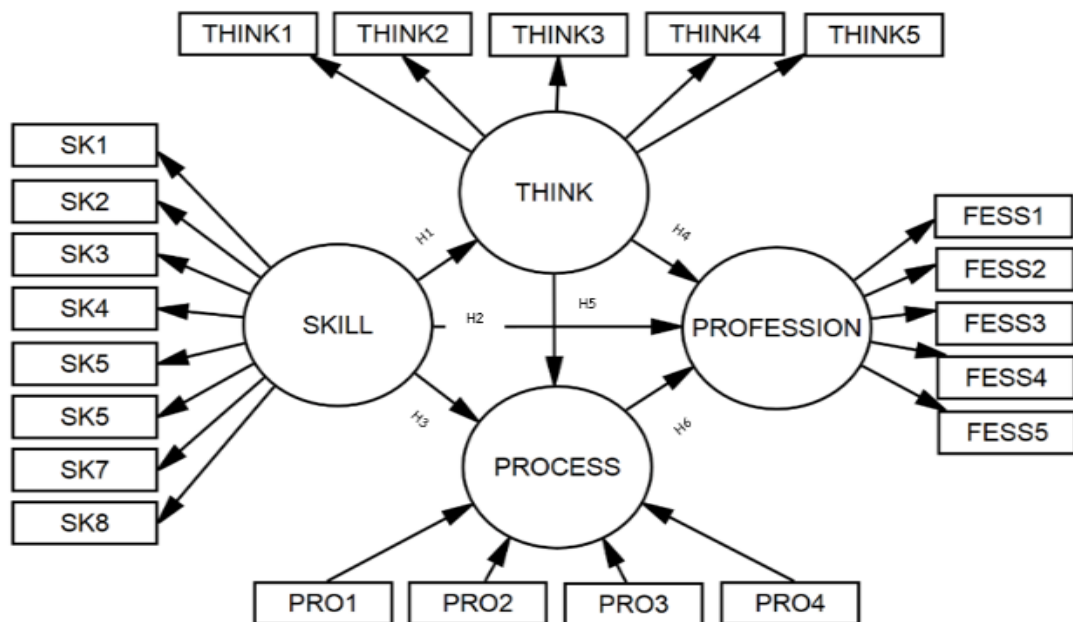
ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมหลักฐาน (Evidence Collection) การรวบรวมหลักฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าหลักฐานนั้นเชื่อถือและใช้ประโยชน์ได้ วิธีการรวบรวมหลักฐานอาจรวมถึงการสืบสวนภูมิหลัง เช่น คุณสมบัติทางวิชาชีพ การศึกษา ภาระหนี้สิน ของบุคคลต้องสงสัย รวมถึงอาจมีวิธีการอื่นที่นำมาใช้ในการตรวจสอบ เช่น การสอบถาม การยืนยัน การวิเคราะห์ การสังเกตเหตุการณ์ การเปรียบเทียบ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลักฐาน (Evidence Evaluation) หลักฐานที่ได้จากการรวบรวมนักบัญชีนิติวิทยาจะต้องประเมินหลักฐานทั้งหมดว่ามีความเพียงพอ (Sufficiency of Evidence) และความเหมาะสม (Competency of Evidence) โดยความเพียงพอพิจารณาจากปริมาณของหลักฐาน ในขณะที่ความเหมาะสมจะพิจารณาจากความเชื่อถือได้ อย่างไรก็ตาม หลักฐานทั้งหมดนั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้อง ตรงประเด็น และเป็นหลักฐานที่สามารถใช้อ้างอิงในทางกฎหมายได้จึงจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการพิจารณาคดีในชั้นศาล

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปผล (Report Findings) การรายงานผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น ทางวาจาหรือโดยลายลักษณ์อักษรโดยรายงานให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงสถานการณ์และหลักฐานที่ได้สืบพบ รวมถึงการสรุปผลการตรวจสอบที่ได้ตรวจพบนอกจากนี้ การรายงานอาจรวมถึงการเสนอแนะสำหรับการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และมาตรการที่อาจดำเนินการกับทุจริต

5. ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา (Professional Forensic Accountant) คำว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยยังไม่มีนิยามการหรืองานวิจัยอย่างแพร่หลายที่ให้ความหมายเฉพาะเจาะจง ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับ การเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพบัญชีนิติวิทยาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษางานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะให้ความหมายโดยอ้างอิงจากแนวคิดทั่วไปของคำว่า ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) เพื่อกำหนดนิยามเฉพาะของการศึกษานี้ ซึ่งตามพจนานุกรม Oxford Learner's Dictionary (2022) ให้นิยามของคำว่า อาชีพ (Profession) ว่า A type of job that needs special training or skill especially one that needs a high level of education มีความหมายในภาษาไทยว่า อาชีพที่ได้รับค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็นอาชีพที่ต้องการศึกษาการฝึกอบรมในระดับสูง สำหรับคำว่า ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้องมีไหวพริบในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและแม่นยำทำให้ผลงานที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Dung & Mai, 2017; Nguyen et al., 2020) โดยมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Federation of Accountant (IFAC)) ฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับ

ผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี³ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชีสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ เช่น 1) ความเป็นมืออาชีพทางด้านปัญญา 2) ความเป็นมืออาชีพทางการตรวจสอบ การทุจริต 3) ความเป็นมืออาชีพทางด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล 4) ความเป็นมืออาชีพทางด้านปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการสื่อสาร และ 5) ความเป็นมืออาชีพทางด้านบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม การอธิบายความหมายของคำว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา สำหรับประเทศไทยอาจยังไม่ชัดเจนเพราะยังถือเป็นวิชาชีพใหม่ แต่เมื่อนำความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) มาขยายความหมายกับวิชาชีพ การบัญชีนิติวิทยา ผู้วิจัยจึงให้ความหมาย ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา สำหรับงานวิจัยนี้หมายถึง การที่นักบัญชีนิติวิทยาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะพิเศษเชิงลึกที่ได้รับจากการเรียนรู้การฝึกฝน การอบรมอย่างเป็นระบบในระยะที่ยาวนานจนทำให้เกิดความชำนาญจนสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในด้าน การตรวจสอบ การทุจริต โดยจะช่วยให้การทำงานมีมาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็วและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงเรียกได้ว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา แต่แนวทางการพัฒนา รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย จะเป็นอย่างไรนั้น ยังไม่ปรากฏในการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจและควรทำการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยเพื่อนำไปสู่การยกระดับความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ โมเดลแบบรวมตัว (Formative) คือ ตัวแปรแฝง การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา (PROCESS) และโมเดลแบบสะท้อน (Reflective) คือ ตัวแปรแฝง ทักษะ ที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา (SKILL) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (THINK) และความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา (PROFESSION) ตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

³ มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี นิยามคำว่า ผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี คือ ผู้ที่มีความรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายความรับผิดชอบสำหรับการใช้วิจารณญาณอย่างมีสาระสำคัญในการตรวจสอบข้อมูลในอดีต

หมายเหตุ: SK1 แทน ทักษะด้านการตรวจสอบ SK2 แทน ทักษะทางด้านกฎหมาย SK3 แทน ทักษะทางด้านการสื่อสาร SK4 แทน ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ SK5 แทน ทักษะการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรม SK6 แทน ทักษะการสัมภาษณ์ SK7 แทน ทักษะทางด้านบัญชี SK8 แทน ทักษะทางด้านภาษา THINK แทน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ PROCESS แทน การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา PROFESSIONAL แทน ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา

จากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัยจึงนำมาสู่การพัฒนาสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณได้รับอิทธิพลทางตรงจากทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา กล่าวคือการตรวจสอบการทุจริตเป็นสายงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังและความสามารถในการคิด การวิเคราะห์ การตีความ เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุและมีผลโดยอาศัยจากทักษะที่สำคัญนำมาใช้ร่วมกับการคิดอย่างมี วิจารณญาณ โดยแยกแยะข้อมูลว่าข้อมูลใดคือ ข้อเท็จจริง ข้อมูลใด คือ ความคิดเห็นแล้วจึงตั้งสมมติฐานเพื่อหาสาเหตุของ เกิดการทุจริตพร้อมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ennis (2015) และ Schub (2016) พบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่อย่างหลากหลายในการ คัดการณ์ วิเคราะห์ และสรุปเพื่อประเมินหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่อสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สลักจิต นิลผาย (2561) พบว่า ระบบการคิดที่ดีจะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพนี้สามารถใช้ดุลพินิจในการแก้ไข สถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้อย่างมืออาชีพ และ Wangcharoendate (2015) และ Wittayapoom and Limanonthachai (2017) พบว่า การคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และ วิไลวรรณ ศรีหาตา (2564) พบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานและยังช่วยให้ องค์กรสามารถนำข้อเสนอแนะไปทำการปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์ (2561) พบว่า ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับ การปฏิบัติงานสอบบัญชีที่ดีที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากทักษะที่สำคัญต่อการ เป็นนักบัญชีนิติวิทยา เมื่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนไปจากเดิมมีผลทำให้การทุจริตมีความซับซ้อนมากขึ้น และปกปิดไว้อย่างแนบนาโดยไม่ทิ้งร่องรอยหรือหลักฐานใด ๆ ที่จะสืบไปถึงผู้กระทำความผิด เช่น ในปัจจุบันเราไม่อาจ หลีกเลี่ยงได้เลยว่าการทำงานจะไม่อาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว แต่ความ ท้นสมัยย่อมมาพร้อมกับอาชญากรรมทางไซเบอร์ (Cyber Crime) จึงเป็นความท้าทายที่นักบัญชีนิติวิทยาต้องมีทักษะพิเศษที่ นอกเหนือจากทักษะทางวิชาชีพ เพราะในบางครั้งนักบัญชีนิติวิทยาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบระบบบัญชีที่มีการใช้ คอมพิวเตอร์ในการทำงาน การที่นักบัญชีนิติวิทยามีทักษะที่มากกว่า 1 ทักษะย่อมได้เปรียบกว่านักบัญชีนิติวิทยาที่ไม่มีทักษะ ทางด้านใดเลยสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักบัญชีนิติวิทยามีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kang et al. (2015) พบว่า งานตรวจสอบบัญชีมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นอาจด้วยลักษณะของธุรกิจ หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องส่งผลให้ ผู้สอบบัญชีหรือผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบออกมาดีที่สุด Dung and Mai (2017) และ Nguyen et al. (2020) พบว่า การที่นักบัญชีนิติ วิทยาสามารถตรวจสอบการทุจริตโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดเป็นผลมาจากการฝึกฝนทักษะที่เป็น ประโยชน์ต่อการวางแผนการตรวจสอบจนทำให้ความเชี่ยวชาญและผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าพอใจของผู้ว่าจ้าง จึงนำมาสู่ การ กำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ตามที่กล่าวมาข้างต้น

สมมติฐานที่ 3 การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาได้รับอิทธิพลทางตรงจากทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติ วิทยา บทบาทของผู้ตรวจสอบได้เปลี่ยนไปจากอดีตองค์กรขนาดใหญ่ต่างมีความคาดหวังจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติ วิทยาเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ นักบัญชีนิติวิทยาต้องพัฒนาทักษะเพื่อแสดง ถึงสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีสากลและมาตรฐาน การพัฒนานักวิชาชีพบัญชีที่ระบุไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International

Accounting Education Standard (IES 3)) ว่าทักษะความเป็นมืออาชีพของนักวิชาชีพบัญชีควรประกอบด้วย 2 ประเด็นคือ ชีตความสามารถ (Capability) และ สมรรถนะในการทำงาน (Competence) โดยที่ชีตความสามารถเป็นลักษณะของบุคคล เป็นผลลัพธ์จากการเรียนรู้ และแบ่งความสามารถออกเป็นความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ และค่านิยมจริยธรรม ตลอดจนแนวความคิดทางวิชาชีพที่จำเป็นเพื่อใช้ในการแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2565) ดังนั้น เมื่อนักบัญชีนิติวิทยานำชีตความสามารถที่ตนเองมีมาใช้ในการการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ถึงระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็ถือได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ โพนศิริ (2562) พบว่า ผู้ตรวจสอบสามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับในระดับความเป็นมืออาชีพได้โดยการเพิ่มทักษะที่สำคัญต่อการทำงาน และ สิริธรรมา พวงพิลา และคณะ (2561) พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีเป็นผลจากการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีคุณภาพและมีความชำนาญในการตรวจสอบ รวมถึงการทำงานที่ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่เป็นสาระสำคัญ จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ตามที่กล่าวมาข้างต้น

สมมติฐานที่ 4 ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

สมมติฐานที่ 5 การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการวางแผนการตรวจสอบการทุจริตเพราะจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบสามารถเก็บรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมและทำให้ผู้ตรวจสอบมั่นใจได้ว่าการพิจารณาในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญมากน้อยเพียงใดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลาอย่างรวดเร็ว การที่นักบัญชีนิติวิทยาสามารถบริหารจัดการทุกอย่างได้ทันต่อเหตุการณ์เพื่อลดมูลค่าความเสียหายที่จะมีผลกระทบต่องค์กรจะนำไปสู่การยอมรับในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ดังนั้น การปฏิบัติงานจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่านักบัญชีนิติวิทยาสามารถบริหารจัดการความสามารถในการคิด การวิเคราะห์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดที่จะทำให้สามารถคาดการณ์และลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bucaro (2019), Dung and Mai (2017), Griffith et al. (2015) และ Rasso (2015) พบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณมีความสำคัญต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยเฉพาะผู้ตรวจสอบการทุจริตที่จะต้องเผชิญกับรูปแบบการทุจริตที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหากนักบัญชีนิติวิทยาได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะทางด้านการคิดการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดนักบัญชีนิติวิทยาสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบนหลักการและพื้นฐานของความมีเหตุและมีผลอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวานันต์ บุญพันธ์ และ เบญจพร โมกษะเวส (2565) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการบริการและมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการตรวจสอบจึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 4 และ 5 ตามที่กล่าวมาข้างต้น

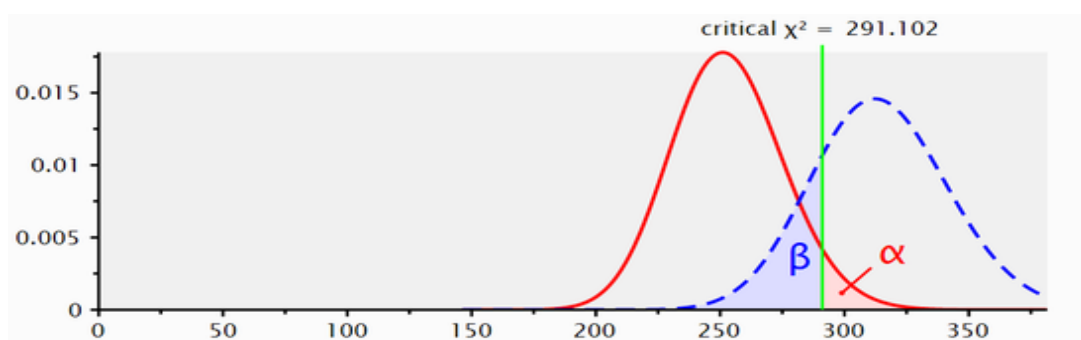
สมมติฐานที่ 6 ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาเป็นผลที่มาจากที่นักบัญชีนิติวิทยาใช้ความสามารถและทักษะพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจนทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงเชื่อได้ว่าการมีทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาจะทำให้ให้นักบัญชีนิติวิทยาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ผลงานที่ออกมาเป็นไปตามมาตรฐานและมีความผิดพลาดน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ยอดบัว และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินธุ์ (2561) พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้ตรวจสอบสามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และ วิไลวรรณ โพนศิริ (2562) พบว่า ผู้ตรวจสอบสามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับในระดับความเป็นมืออาชีพได้โดยการเพิ่มทักษะที่สำคัญต่อการทำงาน จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 6 ตามที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยจะทำการยืนยันในรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนัก

บัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 7 รูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับกับหลักฐานเชิงประจักษ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น เอกสารทางวิชาการ บทความงานวิจัย คู่มือการปฏิบัติงาน เว็บไซต์องค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโครงการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีนิติวิทยาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา **ประชากร** คือ ผู้สอบบัญชีในตลาดทุนที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.), 2565) จำนวน 314 ราย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สอบบัญชีในตลาดทุนที่ได้รับความเห็นชอบจาก สำนักงาน ก.ล.ต. โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการคำนวณโปรแกรม G*Power 3 (ฟูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556; Faul et al., 2007) แสดงผลการคำนวณดังต่อไปนี้ **χ^2 tests - Goodness-of-fit tests: Contingency tables Analysis: A priori: Compute required sample size** Input: ขนาดอิทธิพล (Effect Size) ผู้วิจัยใช้ค่า Gold Standard ที่ยอมรับกันในระดับสากล ประกอบด้วย 3 ระดับ 1) ขนาดอิทธิพลในระดับเล็ก (Small) ค่า Effect Size เท่ากับ 0.1 2) ขนาดอิทธิพลในระดับปานกลาง (Medium) ค่า Effect Size เท่ากับ 0.3 และ 3) ขนาดอิทธิพลในระดับใหญ่ (large) ค่า Effect Size เท่ากับ 0.5 งานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ค่า Effect Size ในระดับใหญ่ (large) เท่ากับ 0.5 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α err prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจทดสอบ (Power (1- β err prob)) เท่ากับ 0.80 (Hair et al., 2010) ค่าองศาอิสระของตัวแบบ (df) เท่ากับ 253 ที่คำนวณจากสูตร $df = NI(NI+1)/2$ ($df=22(22+1)/2$ เมื่อ NI หมายถึง จำนวนตัวแปรสังเกตได้ **Output:** Noncentrality parameter $\lambda = 61.0000000$ Critical $\chi^2 = 291.1017$ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Total sample size) เท่ากับ 246 Actual power = 0.8012842 ผลการวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามโปรแกรม G*Power3 ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power 3

การประเมินคุณภาพของโมเดลการวัด

การวิจัยนี้มีโมเดลการวัด 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) โมเดลการวัดชนิดรวมตัว (Formative) และ 2) โมเดลการวัดชนิดสะท้อน (Reflective) โดยที่โมเดลแบบรวมตัว ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variables) จะเป็นสาเหตุและการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรแฝง โดยที่ตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงจะต้องไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่ได้ถามหรือวัดในเรื่องเดียวกันตัวแปรบ่งชี้เป็นสาเหตุหรือก่อให้เกิดตัวแปรแฝงซึ่งมาจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันหรือไม่สัมพันธ์จึงไม่สามารถทดแทนกันได้ หรือการตัดตัวแปรบ่งชี้บางตัวออกไปจะทำให้การสื่อสารความหมายไม่ตรงตามทฤษฎีหรือขาดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง นั่นก็คือ ตัวแปรแฝงการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยามีตัวแปรบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการประเมินคุณภาพโมเดลการวัด ได้แก่ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Outer Weight ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ค่าความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 3) การตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรง (Collinearity) ไม่เกิน 5 (Hair et al., 2017)

ในส่วนของโมเดลชนิดสะท้อน ตัวแปรแฝงมีการเปลี่ยนแปลงจะสะท้อนการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรบ่งชี้ ข้อคำถามจะต้องมีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรบ่งชี้จึงสามารถใช้ทดแทนกันได้ กล่าวคือ เมื่อตัดตัวแปรบ่งชี้บางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Outer Loading) ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ก็ยังคงความเที่ยงตรงทางเนื้อหา ซึ่งความสัมพันธ์จะแทนด้วยลูกศรชี้ออกจากตัวแปรแฝงสู่ตัวแปรบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา มีตัวแปรบ่งชี้ จำนวน 8 ตัวแปร 2) ตัวแปรแฝง การคิดอย่างมีวิจารณญาณนิติวิทยา มีตัวแปรบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวแปร 3) ตัวแปรแฝง ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี นิติวิทยา มีตัวแปรบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวแปร โดยการวัดคุณภาพของโมเดลการวัดผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าสถิติดังต่อไปนี้ 1) สถิติวัด Outer Loadings ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.707 2) สถิติวัดความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ (Indicator Reliability) ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 3) สถิติวัดความเที่ยงภายใน (Composite Reliability) ไม่น้อยกว่า 0.70 4) สถิติวัดความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) พิจารณาจากค่าค่าอัลฟาครอนบาช (Cronbach's alpha) ไม่น้อยกว่า 0.70 5) สถิติวัดความเที่ยงตรงเชิงเหมือน Convergent Validity) พิจารณาจากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ไม่น้อยกว่า 0.50 6) สถิติวัดความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พิจารณาจากค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่สกัดได้ (AVE) ควร มีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 7) สถิติการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ไม่ต่ำกว่า 5 (Hair et al., 2017)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Buhagiar and Sammut (2020) โดยออกแบบให้อยู่ในรูปของแบบสอบถามออนไลน์ผ่านการสแกนบาร์โค้ด (QR Code) โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระดับชั้นภายในสำนักงานสอบบัญชี 5) ประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ 6) วุฒิบัตร/ประกาศนียบัตรด้านการตรวจสอบที่เคยได้รับ **ส่วนที่ 2** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา ประกอบด้วย 8 ทักษะดังนี้ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการตรวจสอบ (SK1) 2) ทักษะทางด้านกฎหมาย (SK2) 3) ทักษะทางด้านการสื่อสาร (SK3) 4) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (SK4) 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรม (SK5) 6) ทักษะการสัมภาษณ์ (SK6) 7) ทักษะทางด้านบัญชี (SK7) และ 8) ทักษะทางด้านภาษี (SK8) **ส่วนที่ 3** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดดังนี้ 1) ความสามารถในการนิยามปัญหา 2) ความสามารถในการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) ความสามารถในการจำแนกข้อมูล 4) ความสามารถในการกำหนดและเลือกสมมติฐาน และ 5) ความสามารถในการลงข้อสรุปอย่างมีเหตุผล **ส่วนที่ 4** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดดังนี้ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมหลักฐาน 3) การประเมินหลักฐาน และ 4) การสรุปผล **ส่วนที่ 5** ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดดังนี้ 1) ความเป็นมืออาชีพทางด้านปัญญา 2) ความเป็นมืออาชีพทางด้านการตรวจสอบการทุจริต 3) ความเป็นมืออาชีพทางด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล 4) ความเป็นมืออาชีพทางด้านปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการสื่อสาร และ 5) ความเป็นมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการ และ **ส่วนที่ 6** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคต

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาผลการประเมินในแต่ละส่วนพบว่า **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 **ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาจำนวน 7 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นอกจากนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เสนอให้เพิ่มทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา 1 ด้าน คือ **ทักษะทางด้านภาษีอากร** ดังนั้นทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 ทักษะมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ส่วนที่ 3 การคิดอย่างวิจารณ์ญาณ มีจำนวน 5 ตัวชี้วัดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 **ส่วนที่ 4** การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยามีจำนวน 4 ตัวชี้วัดมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 **ส่วนที่ 5** ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยามีจำนวน 5 ตัวชี้วัดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และ **ส่วนที่ 6** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคตมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 โดยทุกตัวชี้วัดมีค่า IOC มากกว่า 0.5 บ่งบอกถึงคุณภาพเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ ตามที่ U-thaiwat et al. (2017) ได้เสนอไว้ว่าค่า IOC ควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบข้อมูลทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา จำนวน 8 ทักษะจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ของทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา

ลำดับ	ทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา	1	2	3	หมายเลข 1 แทน แหล่งข้อมูลด้านงานวิจัย (Research Triangulation) จาก การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา
1	ทักษะทางด้านการตรวจสอบ (SK1)	✓	✓	✓	หมายเลข 2 แทน แหล่งข้อมูลด้านเอกสาร (Data Triangulation) Characteristics and Skills of the Forensic Accountant ของ AICPA
2	ทักษะทางด้านกฎหมาย (SK2)	✓	-	✓	
3	ทักษะทางด้านการสื่อสาร (SK3)	✓	✓	✓	
4	ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (SK4)	✓	✓	✓	หมายเลข 3 แทน แหล่งข้อมูลด้านบุคคล (Investigator Triangulation)
5	ทักษะการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมของผู้กระทำ ความผิด (SK5)	✓	-	✓	
6	ทักษะการสัมภาษณ์ (SK6)	✓	✓	✓	
7	ทักษะทางด้านบัญชี (SK7)	✓	✓	✓	
8	ทักษะทางด้านภาษีอากร (SK8)	✓	-	✓	

หมายเหตุ: หมายเลข 3 ผู้วิจัยเสนอข้อมูลให้กับบุคคลสำคัญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเชี่ยวชาญทางด้าน Forensic Accountant โดยตรง จำนวน 3 ท่านเพื่อพิจารณาข้อมูล

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะทั้ง 8 ทักษะมีความสอดคล้องกันกับแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับ ผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางด้านบัญชีนิติวิทยา จากสภาวิชาชีพบัญชี (รุ่นที่ 1 และ 2) ซึ่งมีเพียงแค่ 112 รายเท่านั้น เมื่อครบตามระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด (1 เดือน) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 33 ฉบับ ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิค Item-total Correlation ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เกินกว่า 0.40 และ 0.70 ถือว่าผ่านเกณฑ์การทดสอบตามที่ Hair et al. (2010) นำเสนอจึงสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ตัวแปรแฝง	จำนวน ตัวชี้วัด	r	Alpha Coefficient (α)
1	ทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา (SKILL)	8	0.479 ถึง 0.838	0.883
2	การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (THINK)	5	0.456 ถึง 0.650	0.794
3	การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา (PROCESS)	4	0.438 ถึง 0.575	0.694*
4	ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา (PROFESS)	5	0.433 ถึง 0.675	0.801

หมายเหตุ *ปรับจุดทศนิยมขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมแนบรายละเอียดบาร์โค้ด (QR Code) ของแบบสอบถามไปยังผู้บริหารของสำนักงานสอบบัญชีที่มีผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ให้เป็นผู้สอบบัญชีในตลาดทุนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 32 สำนักงานสอบบัญชี และมีผู้สอบบัญชี จำนวน 314 ราย ดำเนินการจัดส่งเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด (วันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565) มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ของอัตราการตอบกลับ ผู้วิจัยจึงทำการติดต่อทางโทรศัพท์และทาง E-mail ไปยังสำนักงานสอบบัญชีอีกครั้งเพื่อขอความร่วมมือแจ้งกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จนกระทั่งเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2565 มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาเพิ่มเติม จำนวน 158 ฉบับ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 276 ฉบับ ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 87.89 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 165 วัน นิศาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) เสนอว่าอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณต้องมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปจึงจะถือว่ายอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติที่ใช้ในการประเมินคุณภาพโมเดลการวัดชนิดสะท้อน (Reflective) ประกอบด้วย ความคงเส้นคงวาหรือความเที่ยงภายใน (Internal Consistency) (> 0.07) ความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ (Indicator Reliability) (> 0.70) ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน Convergent Validity) พิจารณาจากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าน้อยกว่า 0.50 และความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ควรมีค่าสูงกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของโมเดลการวัดชนิดรวมตัว (Formative) ประกอบด้วย ความตรงเชิงคู่เข้า (Convergent Validity) การตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรง (Collinearity) การตรวจสอบการมีนัยสำคัญ (Significance) และความเกี่ยวข้องกัน (Relevance) ระหว่าง Outer Weights กับ Outer Loadings (Hair et al., 2017)
- การวิเคราะห์คุณภาพโดยรวมของรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of Determination R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ความถูกต้องของการทำนายที่ปรับแล้ว (R^2 adj) ซึ่งหากมีค่าต่ำกว่า 0.25 แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพต่ำ ค่า 0.50 แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพปานกลาง และหากมีค่าตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพสูง (Hair et al., 2017)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient: β) ซึ่งควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวัดจากค่าการทำนายความแม่นยำของรูปแบบเส้นทาง (Cross-Validated Redundancy; Q^2) ซึ่งมีค่ามากกว่าศูนย์ โดยค่า Q^2 มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.02 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ในขณะที่ Q^2 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.15 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และถ้า Q^2 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.35 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

6. การวิเคราะห์ผลกระทบต่อความแม่นยำในการทำนาย (Effect Size f^2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรตอบสนองต้องมีค่ามากกว่า 0.02 ในขณะที่ค่า f^2 มากกว่าหรือเท่ากับ 0.02 แสดงว่ามีผลกระทบต่อความแม่นยำในการทำนายระดับต่ำ ถ้าหาก f^2 มากกว่าหรือเท่ากับ 0.15 แสดงว่า มีผลกระทบต่อความแม่นยำในการทำนายระดับปานกลาง และถ้าหาก f^2 มากกว่าหรือเท่ากับ 0.35 แสดงว่า มีผลกระทบต่อความแม่นยำในการทำนายระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะสำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31 ถึง 4.46 เมื่อพิจารณาทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรกได้แก่ SK5 ($M=4.46$) SK1 ($M=4.39$) SK4 ($M=4.39$) SK6 ($M=4.38$) และ SK7 ($M=4.37$) ในส่วนด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26 ถึง 4.47 เมื่อพิจารณาการคิดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ THINK5 ($M=4.47$) THINK3 ($M=4.40$) THINK4 ($M=4.34$) และการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 ถึง 4.58 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ PROCESS3 ($M=4.58$) PROCESS2 ($M=4.54$) PROCESS4 ($M=4.49$) และสุดท้าย ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.27 ถึง 4.51 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ FESS5 ($M=4.51$) FESS4 ($M=4.46$) FESS3 ($M=4.44$) ตามลำดับ

2. การประเมินคุณภาพโมเดลการวัด

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 5 การวิเคราะห์แบบจำลอง Reflective พบว่าค่าสถิติ Outer Loadings มีค่าระหว่าง 0.617 ถึง 0.888 (ขั้นต่ำ 0.707) และสถิติ IR มีค่าระหว่างร้อยละ 38 ถึง 79 (ขั้นต่ำร้อยละ 50) ซึ่งมีตัวแปรบางตัวที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประกอบด้วย SK8 (0.617) THINK2 (0.636) และ PROFESS5 (0.553) สถิติ CR มีค่า 0.889 ถึง 0.943 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.70) สถิติวัดความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายใน พิจารณาจากค่า Alpha มีค่า 0.843 ถึง 0.930 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.70) สถิติวัดความเที่ยงตรงเชิงเหมือนพิจารณาจากค่าสถิติ AVE มีค่า 0.617 ถึง 0.676 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.50) สถิติวัดความเที่ยงตรงจำแนก (DV) มีค่า 0.791 ถึง 0.822 พิจารณาจากค่ารากที่สองของ AVE (เกณฑ์ต้องน้อยกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร) (ตารางที่ 6) (ไม่ผ่านเกณฑ์) และเปรียบเทียบเป็นคู่ระหว่างคู่ตัวแปรแฝงค่าที่ได้ต้องน้อยกว่า 1 หากมากกว่าแสดงว่าขาดความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และสถิติ VIF วัดการขยายตัวของความแปรปรวนมีค่า 1.410 ถึง 20.463 (ไม่ผ่านเกณฑ์ควรต่ำกว่า 5) ประกอบด้วย ตัวแปรบ่งชี้ SK2 (20.463) SK3 (21.461) และ SK5 (6.028)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ค่าสถิติ	ตัวแปรที่ใช้ศึกษา																					
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	T1	T2	T3	T4	T5	P1	P2	P3	P4	PF1	PF2	PF3	PF4	PF5
M	4.39	4.34	4.34	4.39	4.46	4.38	4.37	4.31	4.28	4.26	4.40	4.34	4.47	4.43	4.54	4.58	4.49	4.27	4.39	4.44	4.46	4.51
SD	0.77	0.75	0.70	0.72	0.72	0.74	0.75	0.81	0.80	0.68	0.68	0.63	0.57	0.59	0.52	0.50	0.51	0.84	0.75	0.71	0.67	0.70
ระดับ ความ คิดเห็น	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	
	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	ที่สุด	
เรียง ลำดับ	2	6	7	3	1	4	5	8	4	5	2	3	1	4	2	1	3	5	4	3	2	1

หมายเหตุ: 1) K1 แทน ทักษะทางด้านการตรวจสอบ (SK1) K2 แทน ทักษะทางด้านกฎหมาย (SK2) K3 แทน ทักษะทางด้านการสื่อสาร (SK3) K4 แทน ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (SK4) K5 แทน ทักษะทางด้านการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมของกระทำความผิด (SK5) K6 แทน ทักษะการสัมภาษณ์ (SK6) K7 แทน ทักษะทางด้านบัญชี (SK7) K8 แทน ทักษะทางด้านภาษาอากร (SK8) T1 แทน ความสามารถในการนิยามปัญหา (THINK1) T2 แทน ความสามารถในการเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (THINK2) T3 แทน ความสามารถในการจำแนกข้อมูล (THINK3) T4 แทน ความสามารถในการกำหนดและเลือกสมมติฐาน (THINK4) T5 แทน ความสามารถในการลงข้อสรุปอย่างมีเหตุมีผล (THINK5) P1 แทน การรับรู้ปัญหา (PROCESS1) P2 แทน การรวบรวมหลักฐาน (PROCESS2) P3 แทน การประเมินหลักฐาน (PROCESS3) P4 แทน การสรุปผล (PROCESS4) PF1 แทน ความเป็นมืออาชีพทางด้านปัญญา (FESS1) PF2 แทน ความเป็นมืออาชีพทางด้านการตรวจสอบการทุจริต (FESS2) PF3 แทน ความเป็นมืออาชีพทางด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (FESS3) PF4 แทน ความเป็นมืออาชีพทางด้านปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการสื่อสาร (FESS4) PF5 แทน ความเป็นมืออาชีพทางด้านบริหารจัดการ (FESS5) 2) เกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็นตามแนวคิดของ Likert (1932) คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 ถึง 5.00 คือ มากที่สุด, ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 ถึง 4.20 คือ มาก, ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 ถึง 3.40 คือ ปานกลาง, ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 ถึง 2.60 คือ น้อย และ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 1.80 คือ น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 การประเมินคุณภาพโมเดลการวัด (Reflective Measurement Model)

Latent variable	Indicators	Outer Loadings	t-stat	IR	CR	Alpha	AVE	DV	VIF	R ²	ความแม่นยำ	เกณฑ์พิจารณา
SKILL	SK 1	0.774*0.777	19.369*20.823	ครั้งที่ 1 0.617	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	4.487*1.719	-	-	ไม่ผ่าน*ผ่าน
	SK 2	0.888*ตัด	45.790*ตัด	- 0.888	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	20.463*ตัด			
	SK 3	0.888*ตัด	45.532*ตัด	38% - 79 %	0.943	0.930	0.676	0.822	21.461*ตัด			
	SK 4	0.847*0.895	31.461*47.256	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	3.007*2.856			
	SK 5	0.861*ตัด	37.543*ตัด	0.859 –	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	6.028*ตัด			
	SK 6	0.838*0.859	31.864*39.216	0.895	0.914	0.878	0.727	0.852	2.661*2.215			
	SK 7	0.833*0.874	33.146*40.866	74% - 80 %					2.897*2.679			
	SK 8	0.617*ตัด	11.913*ตัด						1.410*ตัด			
THINK	THINK 1	0.837*0.821	39.515*35.034	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	2.626*1.830	0.534*0.498	ปานกลาง* ปานกลาง	ไม่ผ่าน*ผ่าน
	THINK 2	0.636*ตัด	10.516*ตัด	0.636 - 0.856	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	2.344*ตัด			
	THINK 3	0.782*0.812	24.394*30.571	40% - 73%	0.889	0.847	0.617	0.786	1.928*1.721			
	THINK 4	0.856*0.842	36.594*32.679	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	3.093*2.445			
	THINK 5	0.799*0.812	22.635*24.495	0.812 – 0.842 66% - 71%	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	2.280*2.228			

Latent variable	Indicators	Outer Loadings	t-stat	IR	CR	Alpha	AVE	DV	VIF	R ²	ความแม่นยำ	เกณฑ์พิจารณา
PROFES	FESS 1	0.776* 0.788	21.819* 24.398	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 1	1.853* 1.853	0.800* 0.768	สูง*สูง	ไม่ผ่าน*ผ่าน
	FESS 2	0.811* 0.827	26.637* 28.238	0.553 –	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	2.002* 1.999			
	FESS 3	0.861* 0.874	38.660* 41.287	0.907	0.891	0.843	0.626	0.791	2.575* 2.566			
	FESS 4	0.907* 0.910	61.965* 63.348	30%-82%	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 2	3.277* 3.134			
	FESS 5	0.553*ตัด	8.025*ตัด	ครั้งที่ 2	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	เท่ากับ	1.230*ตัด			
				0.788 –	0.913	0.877	0.727	0.851				
				0.910								
				61%-83%								

หมายเหตุ: 1) ค่า $R^2 \leq 0.25$ แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพต่ำ, ค่า $R^2 \geq 0.50$ แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพปานกลาง, ค่า $R^2 \geq 0.75$ แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพสูง (Hair et al., 2017) 2) ตัวเลขหลัง * ตัวหนา คือ ค่าการประเมินคุณภาพโมเดลการวัดครั้งที่ 2

ตารางที่ 6 แสดงรากที่สองของค่า AVE ของตัวแปรแฝงกับค่าสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และแสดงค่า HTMT

	PROCESS	PROFESSIONAL	SKILL	THINK	PROFESSIONAL	SKILL
PROFESSIONAL	0.876* 0.839	(0.791)*(0.851)				
SKILL	0.840* 0.814	0.832* 0.818	(0.822)*(0.852)		0.932* 0.937	
THINK	0.766* 0.799	0.734* 0.759	0.732* 0.707	(0.786)*(0.822)	0.809* 0.879	0.784* 0.812

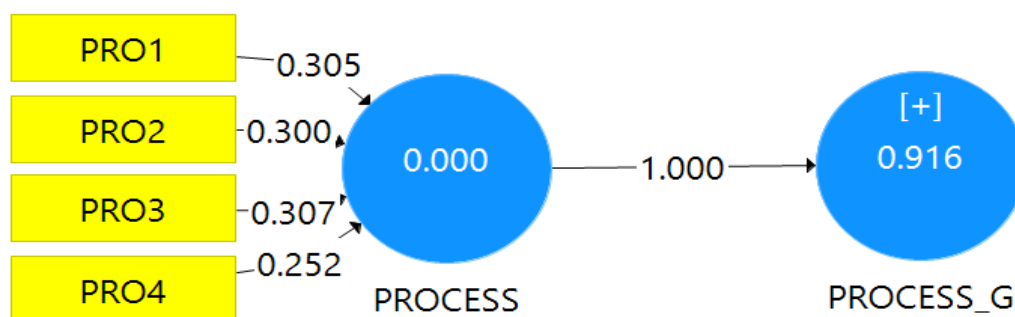
หมายเหตุ: 1) ค่าตัวเลขใน Main Diagonal () คือ รากที่สองของ AVE 2) ค่าตัวเลขหนาเอียง คือ ค่า HTMT 2) ตัวเลขหลัง * ตัวหนา คือ ค่าการประเมินคุณภาพโมเดลการวัดครั้งที่ 2

ตารางที่ 7 การประเมินคุณภาพโมเดลการวัด (Formative Measurement Model)

Latent variable	Indicators	Outer Weight	t-stat of Weight	Redundancy Analysis	Collinearity (VIF)	R ²	ระดับความแม่นยำ
PROCESS	PROCESS 1	0.305	35.204**	1.000	2.756	1.000	สูง
	PROCESS 2	0.300	35.334**		2.967		
	PROCESS 3	0.307	35.303**		3.257		
	PROCESS 4	0.252	25.563**		1.617		

หมายเหตุ: 1. ค่า $R^2 \leq 0.25$ แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพต่ำ, ค่า $R^2 \geq 0.50$ แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพปานกลาง, ค่า $R^2 \geq 0.75$ แสดงว่าโมเดลมีคุณภาพสูง (Hair et al., 2017) 2. *,** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์แบบจำลอง Formative พบว่า ค่าสถิติ Outer Weight มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ผ่านเกณฑ์คุณภาพ) สถิติ VIF วัดภาวะร่วมเส้นตรงมีค่าระหว่าง 1.617 ถึง 3.257 ค่าที่ได้ ไม่ควร เกิน 5 (ผ่านเกณฑ์) จากการวิเคราะห์ความซ้ำซ้อน (Redundancy Analysis) ของตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสร้างทั้งสอง พบว่า ค่า Bata มีขนาดเท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.9 ถือว่าตัวแปรสร้างที่ทำการตรวจสอบสามารถสะท้อนเนื้อหาเรื่องเดียวกันได้ในระดับดี (ภาพที่ 5)



ภาพที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ความซ้ำซ้อนของ PROCESS ต่อ PROCESS_G

จากการประเมินคุณภาพโมเดลการวัด Reflective ครั้งที่ 1 แสดงให้เห็นได้ว่ามีค่าสถิติบางตัวยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางสถิติของการประเมินคุณภาพโมเดลการวัด ผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกตัวแปรบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก ประกอบด้วยตัวแปรบ่งชี้ SK2 SK3 SK5 SK8 THINK2 และ PROFESS5 แล้วทำการประเมินคุณภาพโมเดลการวัดอีกครั้งที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพโมเดลครั้งที่ 2 พบว่า ค่าสถิติ Outer Loadings มากกว่า 0.707 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.707) และสถิติ IR มีค่าระหว่างร้อยละ 61 ถึง 83 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำร้อยละ 50) สถิติ CR มีค่าระหว่าง 0.893 ถึง 0.914 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.70) สถิติวัดความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายใน พิจารณาจากค่า Alpha มีค่าระหว่าง 0.844 ถึง 0.878 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.70) สถิติวัดความเที่ยงตรงเชิงเหมือน โดยพิจารณาจากค่าสถิติ AVE มีค่าระหว่าง 0.676 ถึง 0.727 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.50) สถิติวัดความเที่ยงตรงจำแนก (DV) มีค่าระหว่าง 0.822 ถึง 0.852 โดยพิจารณาจากค่ารากที่สองของ AVE (เกณฑ์ต้องน้อยกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร) (ตารางที่ 6) สถิติ VIF วัดการขยายตัวของความแปรปรวนมีค่าระหว่าง 1.719 ถึง 3.134 (ผ่านเกณฑ์ควรมีค่าต่ำกว่า 5.00) และเมื่อพิจารณาความแม่นยำในการพยากรณ์ (R²) ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยในระดับคุณภาพสูง (R²_{adj} = 0.768) และตัวแปรมีความแม่นยำในการพยากรณ์การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ใน

ระดับคุณภาพปานกลาง ($R^2_{adj} = 0.498$) (ตารางที่ 5) และตัวแปรมีความแม่นยำในการพยากรณ์การปฏิบัติงานนักบัญชีนิติ
วิทยา ระดับคุณภาพสูง ($R^2_{adj} = 1.000$) (ตารางที่ 7) (Hair et al., 2017) กล่าวโดยสรุปโมเดลการวัดมีความตรงเชิงจำแนก
และสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ก่อนการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจะต้องทำการทดสอบก่อนว่าองค์ประกอบทำนายมีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) หรือไม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรในโมเดลไม่มีความสัมพันธ์กันเองที่ทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุจึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Hair et al., 2017) (ตารางที่ 5 และตารางที่ 7)

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานสำหรับการประเมินตัวแบบเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธี PLS-SEM จะใช้การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของพารามิเตอร์ และกำหนดสถิติ Bootstrapping จำนวน 5,000 รอบ และทดสอบสมมติฐานที่มีเขตการปฏิเสธสองทาง (two-tailed) โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) มีค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ และสถิติ t-statistics มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1.96 แสดงว่าอรรถิพลสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยตามรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) และผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ทิศทาง	Path Coefficient	S.D.	t-statistics	p-value	ผลการทดสอบ	ลำดับ
H1	SKILL ---> THINK	0.707	0.037	4.699	0.000**	สนับสนุน	1
H2	SKILL ---> PROFESS	0.370	0.068	5.462	0.000**	สนับสนุน	5
H3	SKILL ---> PROCESS	0.498	0.052	9.504	0.000**	สนับสนุน	2
H4	THINK ---> PROFESS	0.187	0.068	2.749	0.000**	สนับสนุน	6
H5	THINK ---> PROCESS	0.447	0.054	8.332	0.000**	สนับสนุน	3
H6	PROCESS ---> PROFESS	0.389	0.083	4.699	0.000**	สนับสนุน	4

หมายเหตุ: SKILL แทน ทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย PROCESS แทน การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา THINK แทน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ PROFESSIONAL แทน ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา

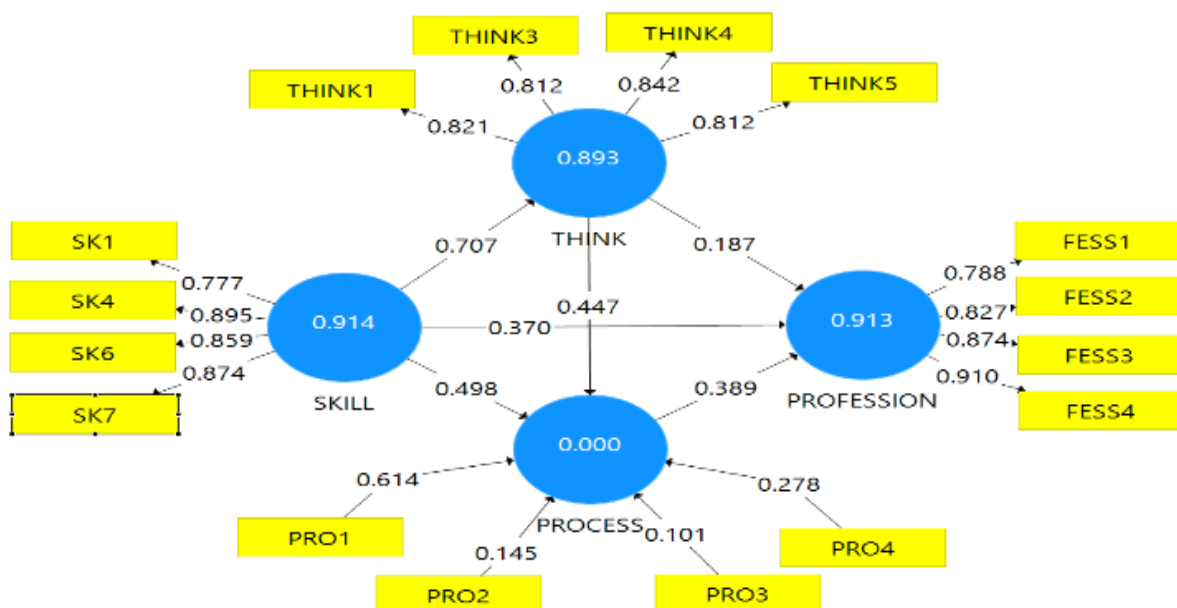
จากตารางที่ 8 การทดสอบสมมติฐานสำหรับการประเมินตัวแบบเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธี PLS-SEM พบว่า ทุกเส้นทางมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาสมมติฐานที่มีค่าสัมประสิทธิ์อรรถิพล (Path Coefficient) มากที่สุด ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 (H1) ($\beta = 0.707$) รองลงมา สมมติฐานที่ 3 (H3) ($\beta = 0.498$) รองลงมา สมมติฐานที่ 5 ($\beta = 0.447$) (H5) รองลงมา สมมติฐานที่ 6 ($\beta = 0.389$) (H6) รองลงมา สมมติฐานที่ 2 ($\beta = 0.370$) (H2) รองลงมาสมมติฐานที่ 4 ($\beta = 0.187$) (H4) เมื่อวิเคราะห์ค่าอรรถิพลรวม พบว่า SKILL มีอรรถิพลรวมต่อ PROCESS มากที่สุด (0.814) รองลงมา SKILL มีอรรถิพลรวมต่อ THINK (0.707) และ PROCESS มีอรรถิพลรวมต่อ PROFESSIONAL (0.582) รองลงมา SKILL มีอรรถิพลรวมต่อ PROFESSIONAL (0.502) รองลงมา THINK มีอรรถิพลรวมต่อ PROCESS (0.447) และสุดท้าย THINK มีอรรถิพลรวมต่อ PROFESSIONAL (0.360) ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับการวิเคราะห์อรรถิพลทางอ้อม พบว่า PROCESS ได้รับอรรถิพลทางอ้อมมากที่สุดจาก SKILL โดยมี THINK เป็นตัวแปรส่งผ่าน (0.316 (มาจาก 0.707 คูณ 0.447)) รองลงมา PROFESSIONAL ได้รับอรรถิพลทางอ้อมจาก SKILL โดยมี PROCESS เป็นตัวแปรส่งผ่าน (0.193 (มาจาก 0.498

คูณ 0.389)) รองลงมา PROFESSIONAL ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก SKILL โดยมี THINK เป็นตัวแปรส่งผ่าน (0.132 (มาจาก 0.707 คูณ 0.187)) ตามลำดับตามที่แสดงในตารางที่ 9 และภาพที่ 6

ตารางที่ 9 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

Dependent Variables	Independent Variables								
	SKILL			THINK			PROCESS		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
THINK	0.707	-	0.707	-	-	-	-	-	-
PROCESS	0.498	0.316	0.814	0.447	-	0.447	-	-	-
PROFESSIONAL	0.370	0.132	0.502	0.187	-	0.360	0.389	0.193	0.582

หมายเหตุ: 1. DE คือ อิทธิพลทางตรง, IE คือ อิทธิพลทางอ้อม, TE คือ อิทธิพลรวม 2. SKILL แทน ทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย PROCESS แทน การปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา THINK แทน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ PROFESSIONAL แทน ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา 3. *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01



ภาพที่ 6 โมเดลสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดของรูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทย

การวิเคราะห์แบบจำลองคุณภาพโดยรวม (Model Fit)

ตารางที่ 10 การทดสอบทางสถิติบูตสตร้าป (Bootstrapping) ของแบบจำลอง

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้		ผลการตรวจสอบ	แหล่งอ้างอิง
		Saturate Model	Estimate Model		
Standardized Root Mean Square Residual	<0.08	0.070	0.070	ผ่านเกณฑ์	Hair et al., (2017)
Square Euclidian distance (duls)	>0.01,0.05	0.660	0.660	ผ่านเกณฑ์	Henseler et al. (2014)

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้		ผลการตรวจสอบ	แหล่งอ้างอิง
		Saturate Model	Estimate Model		
Geodesic Distance (d_G)	>0.01,0.05	0.442	0.442	ผ่านเกณฑ์	Dijkstra and Henseler (2015)
Normal Fit Index (NFI)	>0.90	0.924	0.924	ผ่านเกณฑ์	Henseler et al. (2016)

จากตารางที่ 10 พบว่า แบบจำลองมีคุณภาพโดยรวมเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่าเมตริกสหสัมพันธ์ของข้อมูลแบบสลับกับแบบจำลอง และเมื่อทดสอบสถิติบูตสตรัป (Bootstrapping) จำนวน 5,000 รอบ พบว่าค่าสถิติทั้ง 4 ค่าเป็นที่ยอมรับทั้งหมด กล่าวโดยสรุปได้ว่ารูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ค่า Effect Size (f^2) และค่า Predictive Relevance (q^2)

Latent Variable	THINK			PROCESS			PROFESSIONAL		
	Path Coefficients	f^2	q^2	Path Coefficients	f^2	q^2	Path Coefficients	f^2	q^2
SKILL	0.707**	0.997	0.323	0.498**	0.520	0.522	0.370**	0.196	0.551
THINK	-	-	-	0.447**	0.419	-	0.187**	0.054	-
PROCESS	-	-	-	-	-	-	0.389**	0.157	-

หมายเหตุ: 1. ค่า $f^2 \geq 0.02$ มีผลกระทบระดับต่ำ, ค่า $f^2 \geq 0.15$ มีผลกระทบระดับปานกลาง, ค่า $f^2 \geq 0.35$ มีผลกระทบระดับสูง (Hair et al., 2017) 2. ค่า $q^2 \geq 0.02$ มีผลกระทบระดับต่ำ, ค่า $q^2 \geq 0.15$ มีผลกระทบระดับปานกลาง, ค่า $q^2 \geq 0.35$ มีผลกระทบระดับสูง (Hair et al., 2017)

จากตารางที่ 11 พบว่า SKILL มีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์กับ THINK ในระดับปานกลาง ($Q^2 = 0.323$) และมีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์กับ PROCESS ในระดับสูง ($Q^2 = 0.522$) และมีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์กับ PROFESSIONAL ในระดับสูง ($Q^2 = 0.551$) สำหรับการวิเคราะห์ผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ (Effect Size (f^2)) พบว่า SKILL มีผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ THINK ในระดับสูง ($f^2 = 0.997$) และมีผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ PROCESS ในระดับสูง ($f^2 = 0.520$) และมีผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ PROFESSIONAL ในระดับต่ำ ($f^2 = 0.196$) ในขณะที่ THINK มีผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ PROCESS ในระดับสูง ($f^2 = 0.419$) และมีผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ PROFESSIONAL ในระดับต่ำ ($f^2 = 0.054$) PROCESS มีผลกระทบต่อความแม่นยำในการพยากรณ์ PROFESSIONAL ในระดับต่ำ ($f^2 = 0.157$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ได้ข้อสรุปว่ารูปแบบความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ทุกเมื่อพิจารณาตัวแปรชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยของทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ (SK 4) ทักษะทางด้านบัญชี (SK 7) ทักษะทางด้านสัมภาษณ์ (SK 6) และทักษะทางด้านการตรวจสอบ (SK 1) เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานอาจปฏิเสธไม่ได้ที่จะทำงานโดยไร้ระบบอินเทอร์เน็ตด้วยเพราะความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีจึงเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการเงินและบัญชี อย่างไรก็ตามสิ่งที่มาพร้อมกับความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยี คือ อาชญากรรมไซเบอร์ (Cybercrime) โดยจะเห็นได้จากผลสำรวจของ PWC' S THAILAND ECONOMIC CRIME AND FRAUD SURVEY 2011-2020 พบว่า “บริษัททุกกลุ่มในประเทศไทยได้รับผลกระทบจากปัญหาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา และ 1 ใน 5 รูปแบบอาชญากรรมทางเศรษฐกิจระดับโลก คือ อาชญากรรมไซเบอร์ (Cybercrime) (PricewaterhouseCoopers (PwC) Thailand, 2020) ดังนั้น ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงกลายมาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นักบัญชีนิติวิทยาต้องรู้และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Puranaphan and Chitsawang (2020) พบว่า นักบัญชีนิติวิทยาควรที่จะได้รับการเรียนรู้หรือเพิ่มทักษะทางเทคโนโลยีให้มากขึ้นพอที่จะสามารถทำการประเมินความเสี่ยงหรือตรวจสอบความผิดปกติที่อาจนำไปสู่ การทุจริตบนโลกอินเทอร์เน็ต หรือระบบคอมพิวเตอร์ในระดับที่เหมาะสมเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีได้แทรกแซงเข้าไปมีบทบาทในทุก ๆ ส่วนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนงานทางการเงินและการบัญชีที่ต้องการจัดทำรายงานทางการเงิน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Arboleda et al. (2018), Kilic (2020) และ Özcan (2019) พบว่า นักบัญชีนิติวิทยาต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของระบบสารสนเทศที่องค์กรใช้เพื่อประเมินความเสี่ยงและสามารถนำไปสู่วิธีการออกแบบการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดของ สมชาย ศุภธาดา (2564) กล่าวว่า นักบัญชีนิติวิทยาควรมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่อย่างเพียงพอในระดับที่สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้นอกจากนี้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแล้วทักษะทางด้านการสัมภาษณ์ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นักบัญชีนิติวิทยาสามารถคิด วิเคราะห์ และสังเกตได้จากพฤติกรรม ปฏิบัติการ ท่าทีการโต้ตอบคำถามในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญเพื่อการค้นหาคำตอบเป็นจริง การสัมภาษณ์ในรูปแบบทั่วไปอาจไม่เพียงพอต่อการได้มาซึ่งข้อมูลและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตเพราะผู้กระทำความผิดส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญพิเศษมักจะไม่นิ่งรุ่มรอมหรือเอกสารใดที่จะทำให้ตนเองได้รับความเดือดร้อน ดังนั้นทักษะการสัมภาษณ์จึงจำเป็นต่อนักบัญชีนิติวิทยาใน การตั้งคำถามและประเมินคำตอบ (Bressler, 2012; Hegazy et al., 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น Bressler (2012), Brooks et al. (2019), Evans (2017), Ozili (2021), Puranaphan and Chitsawang (2020), Shanikat and Khan (2013) และ Sumartono and Hamdani (2020) พบว่า นักบัญชีนิติวิทยาต้องใช้วิธีการโน้มน้าว ลดความกดดัน เพื่อให้ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์รู้สึกผ่อนคลายและยินยอมเปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการตรวจสอบของนักบัญชีนิติวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับทักษะทางด้านบัญชี ถือเป็นความรู้พื้นฐานที่นักบัญชีนิติวิทยาต้องมีอยู่แล้ว แต่สิ่งที่นักบัญชีนิติวิทยาจำเป็นต้องมีและเพิ่มเติมนอกเหนือจากความรู้พื้นฐานนั้น คือ ความรู้และทักษะในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตทางบัญชีและทางภาษี เช่น กลโกงของการตกแต่งบัญชีและภาษี การสร้างรายได้ปลอม การปลอมแปลงเอกสารรายได้เพื่อยื่นเสียภาษี การสร้างธุรกรรมในระบบภาษีอากร เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Olaniyi and Akinola (2020) พบว่า การนำแนวคิดของการบัญชีนิติวิทยามาใช้ในการตรวจสอบทางภาษีในประเทศไนจีเรียส่งผลทำให้การหลีกเลี่ยงภาษีลดลงอย่างมาก ดังนั้นรัฐบาลต้องให้ความสำคัญในการจัดตั้งสถาบันการบัญชีนิติวิทยาและพัฒนาทักษะของผู้ตรวจสอบจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Akinadewo et al. (2019), Hussain et al. (2019), Okoroyibo and Omorogie (2019) และ Olaniyi and Akinola (2020) ศึกษาบทบาทของนักบัญชีนิติวิทยามีความสำคัญอย่างมากต่อการตรวจสอบและการป้องกันการทุจริตทางบัญชีและภาษีเพราะถือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมตาม **วัตถุประสงค์ที่ 2** พบว่า

1) อิทธิพลทางตรง ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาได้รับอิทธิพลทางตรงในทางบวกจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา มากที่สุด มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.389 การที่นักบัญชีนิติวิทยามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ มีความ

ชำนาญในการปฏิบัติงานทางด้านการตรวจสอบการทุจริตได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีความไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ยอดบัว และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2561) พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชี สามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีของไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และ Kang et al. (2015) พบว่า นักบัญชีนิติวิทยาที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการฝึกฝนจากทักษะต่าง ๆ จนทำให้เกิดความชำนาญและนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพในที่สุด นอกจากนี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณยังได้รับอิทธิพลทางตรงในทางบวกจากทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา มากกว่าการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยามีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.707 กับ 0.498 เพราะการตรวจสอบการทุจริตเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยหลักความระมัดระวัง ความละเอียด และการใช้ดุลพินิจในการไต่ตรองอย่างรอบคอบโดยนักบัญชีนิติวิทยา ต้องศึกษาข้อมูลและหลักฐานให้มีความเพียงพอและเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การประเมินและแยกแยะได้ว่าข้อมูลใด คือ ข้อเท็จจริง (Fact) ข้อมูลใด คือ ความคิดเห็น (Opinion) เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต นิลผาย (2561) พบว่า ระบบการคิดที่ดีจะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพนี้สามารถใช้ดุลพินิจในการแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wangcharoendate (2015) และ Wittayapoom and Limanonthachai (2017) พบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบเพราะจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบมีการคิดอย่างไต่ตรองเพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือพยานหลักฐานที่เพียงพอ แต่การคิดอย่างมีวิจารณญาณจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่านักบัญชีนิติวิทยามีความสามารถในการใช้ทักษะพิเศษอะไรบ้างที่จะเป็นประโยชน์หรือเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจก่อนการลงมือปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์ (2561), วิไลวรรณ ศรีหาตา (2564), Ennis (2015) และ Schub (2016) แสดงผลในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น

2) อิทธิพลทางอ้อม ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีนิติวิทยาได้รับอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก มากที่สุดจากทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาโดยมีตัวแปรการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.193 (มาจาก 0.498 คูณ 0.389) การที่นักบัญชีนิติวิทยาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเป็นที่ยอมรับในสังคมหรือระดับสากลส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการใช้ทักษะพิเศษในตัวของนักบัญชีนิติวิทยาที่มีการเรียนรู้และฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรวจสอบจนทำให้เกิดความชำนาญหรืออาจกล่าวได้ว่าทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยามีผลต่อการปฏิบัติงานและทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปตามมาตรฐานสำเร็จได้อย่างลุล่วง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dung and Mai (2017), Kang et al. (2015) และ Nguyen et al. (2020) พบว่า การที่นักบัญชีนิติวิทยาสามารถตรวจสอบการทุจริตโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดเป็นผลมาจากการฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการตรวจสอบจนทำให้ความเชี่ยวชาญและผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าพอใจของผู้ว่าจ้าง วิไลวรรณ โพนศิริ (2562) พบว่า ผู้ตรวจสอบสามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับในระดับความเป็นมืออาชีพได้โดยการเพิ่มทักษะที่สำคัญต่อการทำงาน และ สิริรัสมิภา พวงพิลา และคณะ (2561) พบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีเป็นผลจากการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีคุณภาพและมีความชำนาญในการตรวจสอบ รวมถึงการทำงานที่ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่เป็นสาระสำคัญ

3) อิทธิพลรวม ทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยมีอิทธิพลรวมต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา มากที่สุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.814 รองลงคือ ทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาในประเทศไทยมีอิทธิพลรวมต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.070 แม้ว่าในปัจจุบันจะมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถบริหารจัดการงานทางด้านการตรวจสอบการทุจริตได้ทุกเรื่อง เพราะในบางเรื่องนักบัญชีนิติวิทยายังคงต้องใช้ดุลพินิจของผู้ตรวจสอบในการตีความหรือ

ตัดสินใจเพื่ออธิบายและหาข้อสรุปกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่การมีทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาจะช่วยให้ระบบการคิด การวิเคราะห์ที่มีความง่ายมากขึ้นและลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา เช่น บางเหตุการณ์ นักบัญชีนิติวิทยาอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา โดยที่นักบัญชีนิติวิทยาอาจไม่จำเป็นต้องมีความรู้เหมือนกับนักวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หรือนักเขียนโปรแกรม เพียงแต่นักบัญชีนิติวิทยามีความรู้และความเข้าใจเพียงพอสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้ก็เหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ Bucaro (2019), Dung and Mai (2017), Griffith et al. (2015) and Rasso (2015) พบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี โดยเฉพาะผู้ตรวจสอบการทุจริตที่จะต้องเผชิญกับรูปแบบการทุจริตที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหากนักบัญชีนิติวิทยาได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะทางด้านการคิดการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดนักบัญชีนิติวิทยาสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และใช้ดุลยพินิจกับผู้ประกอบการวิชาชีพบนหลักการและพื้นฐานของความมีเหตุและมีผลอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

สำหรับทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาที่ถูกคัดออก ได้แก่ ทักษะทางด้านกฎหมาย (SK2) เนื่องจากในบางโอกาสนักบัญชีจะต้องใช้วิจารณญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Skepticism) นั่นหมายความว่านักบัญชีนิติวิทยาไม่ได้เป็นผู้ที่รอบรู้ไปทุกเรื่อง ซึ่งในบางเหตุการณ์นักบัญชีนิติวิทยาจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีทั้งความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมากกว่าการมีเพียงแค่ทักษะเท่านั้น เช่น ประเด็นทางประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลรัษฎากรที่จะต้องตีความและพิจารณาไปตามข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด และผู้ที่ทำหน้าที่ได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมายโดยตรงหรือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านกฎหมาย หรือผู้ที่ถือใบอนุญาตทางกฎหมายเข้าร่วมในทีมการตรวจสอบการทุจริต เช่น ทนายความ อัยการ หรือผู้พิพากษา เป็นต้น สำหรับทักษะทางด้านการสื่อสาร (SK3) อาจเป็นส่วนหนึ่งที่รวมอยู่ในกระบวนการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยาอยู่แล้ว กล่าวคือ เมื่อนักบัญชีนิติวิทยามีการรวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้น ขั้นตอนต่อไปก็จะทำการประเมินหลักฐานที่ทำการรวบรวมเพื่อหาข้อสรุปในเบื้องต้นกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อรายงานผลการตรวจสอบไปยังผู้บริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบให้ได้รับทราบจึงเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนอย่างมากและอาจไม่สามารถที่จะทำการเผยแพร่ก่อนที่จะมีข้อสรุปที่แน่ชัดเพื่อไม่ให้ผู้กระทำความผิดหรือบุคคลต้องสงสัยได้รู้ล่วงหน้าอาจนำไปสู่การทำลายหลักฐานและเกิดการหลบหนี ดังนั้น ทักษะในด้านนี้จึงควรมีอยู่แล้วในขั้นตอนการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา เช่นเดียวกับทักษะทางด้านการวิเคราะห์พฤติกรรมและการกระทำผิดถือเป็นวิสัยหลักของผู้ตรวจสอบการทุจริตอยู่แล้ว

สรุปภาพรวมของการวิจัย

การบัญชีนิติวิทยาถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับวงการผู้สอบบัญชีในประเทศไทย และมีความหมายกว้างขวางกว่าการสอบบัญชีทั่วไป เนื่องจากต้องใช้ทักษะและความรู้พิเศษเพื่อทำหน้าที่เป็นพยานผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาคดีทางเศรษฐกิจและทางบัญชีในชั้นศาล แม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่มีการจัดตั้งวิชาชีพนี้อย่างชัดเจนแต่เพื่อเป็นการรองรับวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้มีการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยาก็จะเป็นผลดีและประโยชน์ในวงการวิชาชีพบัญชีอย่างมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นได้ว่าทักษะที่สำคัญต่อการเป็นนักบัญชีนิติวิทยา ประกอบไปด้วย ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (SK4) ทักษะทางด้านบัญชี (SK7) ทักษะทางด้านสัมภาษณ์ (SK6) และทักษะทางด้านการตรวจสอบ (SK1) แม้ว่าผลการวิจัยจะยังมีข้อสังเกตในบางประเด็นกับทักษะที่ถูกคัดเลือกออกไป แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทักษะเหล่านี้จะไม่มีผลสำคัญในอนาคตเพียงแค่ว่าในช่วงเวลาการศึกษาสภาพแวดล้อมและบริบทในขณะนั้นอาจไม่สะท้อนถึงทักษะดังกล่าว ดังนั้น การอาศัยทักษะสำคัญแต่เพียงอย่างเดียวในการตรวจสอบการทุจริตคงไม่เพียงพอต่อกระบวนการปฏิบัติงานของนักบัญชีนิติวิทยา ซึ่งนักบัญชีนิติวิทยาต้องพยายามคิดเยี่ยงผู้กระทำการทุจริต ไม่จำกัดขอบเขตความคิดของตนเองอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานมีการคิดแบบ “คนโกง” (Think Like a Crook) ไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง และประพาดจินตนาการถึงทุกสิ่งเพื่อการค้นหาเบาะแสแห่งการทุจริตและฝึกตนเองให้มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพในการเป็นพยานผู้เชี่ยวชาญในชั้นศาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรด้านการบัญชีนิติวิทยา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการทุจริตสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางด้านบัญชี ทักษะทางด้านสัมมนา และทักษะทางการตรวจสอบ

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ นักวิจัย นักวิชาการ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปทำการศึกษาพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในอนาคต โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

2.1) ควรมีการนำตัวแปรที่ถูกคัดเลือกจากการวิจัยนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมร่วมกับตัวแปรอื่นที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านให้ข้อเสนอแนะไว้ เช่น ตัวแปรทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการบริหารเวลา

2.2) ควรขยายขอบเขตโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเช่น ตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐ ก.ล.ต. ศาล ดีเอสไอ สตง. สำนักงานตำรวจ กรมสรรพากร หรือ ตลาดหลักทรัพย์ หรือ ตัวแทนจากสาขาวิชาชีพบัญชี เป็นต้น

2.3) ควรมีการนำตัวแปรที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำคัญและประเด็นเชิงลึกถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างไรกับการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีนิติวิทยา และแนวโน้มในอนาคตควรมีทักษะทางด้านใดอื่นที่นอกเหนือจากข้อสรุปงานวิจัยอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพนักบัญชีนิติวิทยาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ข้อเสนอแนะเชิงผู้ใช้ข้อมูล อาจารย์ผู้สอนสาขาการบัญชี หรืออาจารย์ที่สอนในรายวิชาการสอบบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง หรือ การบัญชีสืบสวน สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นสื่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกได้อย่างบูรณาการ หรือบุคคลทั่วไป หรือสำนักงานให้บริการทางด้านบัญชีนิติวิทยา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรในองค์กรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้นักงานบางท่านต้องสลับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ส่งผลทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการติดตามแบบสอบถามนานถึง 165 วัน

2. ด้วยประเทศไทยยังไม่มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพด้าน Forensic Accounting ขึ้นโดยตรงและผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาตรวจสอบการทุจริตรับอนุญาตสากล (Certified Fraud Examiner: CFE) จาก The Association of Certified Fraud Examiners ในประเทศไทยมีจำนวนน้อยมาก แต่เพื่อเป็นการรองรับกับวิชาชีพนี้ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจึงจำเป็นต้องศึกษานำร่องกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.ล.ต.

ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดนี้

เอกสารอ้างอิง

ชัชมนันต์ บุญพันธ์ และ เบญจพร โมกขะเวส. (2565). ผลกระทบของความน่าเชื่อถือในการสอบบัญชีและความคิดสร้างสรรค์ของผู้สอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพในการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(4), 1376-1391.

ธันยัย รุ่งพิริยะเดช และ คมกฤษณ์ สิงห์ใจ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพคุณลักษณะบุคลิกภาพและการปรับตัวตามความคาดหวังของวิชาชีพสอบบัญชีของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 15(22), 1-22.

- นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์. (2561). ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสอบบัญชีและผลลัพธ์ที่ตามมาในการสอบบัญชี: การตรวจสอบเชิงประจักษ์ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 9(1), 125-136.
- นิตาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ลัดดาวัลย์ ยอดบัว และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์. (2561). อิทธิพลของการควบคุมการสอบบัญชีและความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในกรุงเทพฯ และปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 342-357.
- วิไลวรรณ โพนศิริ. (2562). ผลกระทบของความเป็นมืออาชีพที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 125-136.
- วิไลวรรณ ศรีหาตา. (2564). แนวทางการแสวงหาความรู้ทางการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 40(3), 103-116.
- ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร. (2553). มารู้จักกับการบัญชีสืบสวน. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 6(17), 22-28.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2565, 13 สิงหาคม). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Federation of Accountant (IFAC)) ฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี*. https://acpro-std.tf.ac.or.th/test_std/uploads/files/%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2/2015_IES8.pdf
- สมชาย ศุภธาดา. (2541). การบัญชีนิติเวชศาสตร์: ถึงเวลานักบัญชีไม่อาจปฏิเสธ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 3(44), 41-46.
- สมชาย ศุภธาดา. (2564). *การบัญชีนิติวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สลักจิต นิลผาย. (2561). ทักษะทางด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี: หลักฐานจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 138-146.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). (2565, 4 กรกฎาคม). *รายชื่อผู้สอบบัญชีที่ได้รับเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)*. <https://market.sec.or.th/public/orap/AUDITOR01.aspx?lang=th>
- สิริธรรมา พวงพิลา, จุลสุทธา ศิริสม, และ ณัฐวรรณ มุสิก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับความเป็นมืออาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 37(2), 207-219.
- เสาวนีย์ ลิขณวัฒน์. (2544). การบัญชีสืบสวน (Forensic Accounting). *วารสารบริหารธุรกิจ*, 24(90), 6-10.

- Akinadewo, I. S., Akinkoye, E. Y., Oyedokun, G. E., & Asaolu, T. O. (2019). Tax Audit and Direct Tax Revenue in Lottery Industry in Nigeria: Can Forensic Accounting Bridge the Gap?. *Fountain University Osogbo Journal of Management (FUOJM)*, 4(2), 73-92.
- Akinbowale, O. E. (2018). Information Communication Technology and Forensic Accounting in Nigeria. *International Journal of Business and Finance Management Research*, 6(1), 1-7.
- Al-Sharairi, M. E. (2018). The Role of Forensic Accounting in Limiting Tax Evasion in The Jordanian Public Industrial Shareholding Companies through the Perspective of Jordanian Auditors. *International Journal of Economics and Finance*, 10(1), 233-243. <https://doi.org/10.5539/ijef.v10n1p233>
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (2020, July 7). *Statement on Standards For Forensic Services*. <https://assets.ctfassets.net/rb9cdnjh59cm/2EDeYHGw1qX4euTcLzQgKL/0003d5ed1b392705439ab0d616fae1fc/ssfs-no-1.pdf>
- Arboleda, F. J. M., Guzman-Luna, J. A., & Torres, I. D. (2018). Fraud Detection-Oriented Operators in a Data Warehouse Based on Forensic Accounting Techniques. *Computer Fraud & Security*, 10, 13-19. [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(18\) 30098](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(18) 30098)
- Asaolu, T. O., Akinkoye, E. Y., & Akinadewo, I. S. (2020). Forensic Accounting Skills and Tax Evasion Detection in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 8(2), 90-97. <https://doi.org/10.24052/IJBED/V08N02/ART-06>
- Bhasin, M. L. (2013). An Empirical Investigation of the Relevant Skills of Forensic Accounting: Experience of a Developing Economy. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 1(2), 11-52. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2676519>
- Bressler, L. (2012). The Role of Forensic Accountants in Fraud Investigations: Importance of Attorney and Judge's Perceptions. *Journal of Financial and Accountancy*, 9(1), 1-9.
- Brooks L. Z., Gill S., & Wong-On-Wing, B., (2019). Corporate Social Responsibility Risk and Auditor Client Retention. *International Journal of Auditing*, 23(1), 95-111. <https://doi.org/10.1111/ijau.12148>
- Bucaro, A. C. (2019). Enhancing Auditors' Critical Thinking in Audits of Complex Estimates. *Accounting, Organizations and Society*, 73, 35-49. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.06.002>
- Buhagiar, L. J., & Sammut, G. (2020). Attitude Measurement. In Ritzer, G. & Rojek, C. (Eds.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeos1587>
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations. *Computational Statistics & Data Analysis*, 81(1), 10-23. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2014.07.008>

- Dung, D. H., & Mai, L. T. T. (2017). Study on Influence of Employability Skill in University on Relationship with Enterprises. *Scientific Journal of Van Lang University*, 4, 48-54. <https://vjol.info.vn/index.php/tckhvl/article/view/30359/25793>
- Eliezer, O., & Emmanuel, B. (2015). Relevance of Forensic Accounting in the Detection and Prevention of Fraud in Nigeria. *Historical Research Letter*, 23, 17-25.
- Ennis, R. H. (2015). Critical Thinking: A Streamlined Conception. In: Davies, M., Barnett, R. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Critical Thinking in Higher Education* (pp. 31-47). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137378057_2
- Evans, O. N. D. (2017). Forensic Accounting and the Combating of Economic and Financial Crimes in Ghana. *European Scientific Journal*, 13(31), 379-393. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n31p379>
- Fadilah S., Maemunah M., Nurrahmawati, N., Lim, T. N., & Sundary R. I. (2019). Forensic Accounting: Fraud Detection Skills for External Auditors. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 168-180. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.15>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://cehhs.fsu.edu/sites/g/files/upcbnu3146/files/flexible-statistical-power-analysis.pdf>
- Griffith, E. E., Hammersley, J. S., Kadous, K., & Young, D. (2015). Auditor Mindsets and Audits of Complex Estimates. *Journal of Accounting Research*, 53(1), 49-77. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12066>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Ed.), Sage: Thousand Oaks.
- Hegazy, S., Sangster, A., & Kotb, A. (2017). Mapping Forensic Accounting in the UK. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 28, 43-56. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2016.12.004>
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common Beliefs and Reality about Partial Least Squares: Comments on Rönkkö & Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>

- Herbert, W. E., Onyilo, F., Ene, E. E., & Tsegba, I. N. (2017). Fraud and Forensic Accounting Education: Prospects and Challenges in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 12(7), 146-161. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n7p146>
- Hussain, H. I., Kamarudin, F., Thaker, H. M. T., & Salem, M. A. (2019). Artificial Neural Network to Model Managerial Timing Decision: Non-Linear Evidence of Deviation from Target Leverage. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 12(2), 1282-1294. <https://doi.org/10.2991/ijcis.d.191101.002>
- Institute of Certified Forensic Accountants (ICFA). (2022). *What is Forensic Accounting*. <http://www.forensicglobal.org/forensicaccounting.html>
- Kang, Y. J., Trotman, A. J., & Trotman, K. T. (2015). The Effect of an Audit Judgment Rule on Audit Committee Members' Professional Skepticism: The Case of Accounting Estimates. *Accounting, Organizations and Society*, 46, 59-76. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.03.001>
- Kilic, B. I. (2020). The Effects of Big Data on Forensic Accounting Practices and Education. In Grima S. Boztepe E. & Baldacchino P. J. (Ed.), *Contemporary Issues in Audit Management and Forensic Accounting, Volume 102* (pp. 11-26). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1569-375920200000102005>
- Likert, R. (1932). A Technique for The Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5–55.
- Nguyen, T. H. D., Le, V. L., Hau, N. V., Do, D. T., & Thao, N. T. T. (2020). Evaluation of Auditors' Professional Skills in Local Auditing Firms in Hanoi. *Journal of Asian Finance, Economic and Business*, 7(9), 583-591. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.583>
- Okoroyibo, E. E., & Omorogie, N. A. E. (2019). Effect of Forensic Accounting on the Performance of Nigerian Banking Sector. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 3(9), 8-13.
- Olaniyi, T A., & Akinola, B. (2020). National Culture and Tax Performance in Africa. *Ekonomski horizonti*, 22(1), 3-15. <https://doi.org/10.5937/ekonhor2001001O>
- Oxford Learner's Dictionary. (2022). *Definition of profession noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary*. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/profession?q=Profession>
- Özcan, Ö. Ü. A. (2019). Analyzing The Impact of Forensic Accounting on The Detection of Financial Information Manipulation. *MANAS Journal of Social Studies*, 8(2), 1744-1760. <https://doi.org/10.33206/mjss.486662>

- Ozili, P. K. (2021). Accounting and Financial Reporting during a Pandemic. *Journal of Accounting and Economics Studies*, 3(1), 87-93. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-968-920211005>
- PricewaterhouseCoopers (PwC) Thailand. (2020). *PwC's Thailand Economic Crime and Fraud Survey 2020*. <https://www.pwc.com/th/en/consulting/forensic/assets/GECS-report-2020-th-5.pdf>
- Puranaphan, I., & Chitsawang, S. (2020). Forensic Accounting: The Profession Enhancement in Thailand. *Journal of federation of Accounting Professions*, 2(5), 98-117.
- Rasso, J. T. (2015). Construal Instructions and Professional Skepticism in Evaluating Complex. *Estimates Accounting, Organizations and Society*, 46(C), 44-55. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.03.003>
- Rezaee, Z., Lo, D., Ha, M., & Suen, A. (2016). Forensic Accounting Education and Practice: Insights from China. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 8(1), 106-119.
- Schub, E. (2016). *Critical Thinking: Enhancing Critical Thinking Skills*. Evidence-Based Care Sheet. Cinahl Information Systems, a division of EBSCO Information Services. https://www.ebscohost.com/assets-samplecontent/NRCPlus_EBCS_Coaching_and_Mentorship_for_Retention_of_Nurses.pdf
- Shanikat, M., & Khan, A. (2013). Culture-Specific Forensic Accounting Conceptual Framework: A Skills Set Theoretical Analysis. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 112-123. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n15p112>
- Sumartono, D. U., & Hamdani, R. (2020). Skills of The Forensic Accountants in Revealing Fraud in Public Sector: The Case of Indonesia. *Journal of Accounting and Investment*, 21(1), 180-194. <https://doi.org/10.18196/jai.2101144>
- U-thaiwat, P., Supparerkchaisakul, N., Mohan, K. P., & Fansler, K. (2017). Developing a Scale for University Citizenship Behavior: Thai and US Academic Contexts. *International Journal of Behavioral Science*, 12(2), 71-89.
- Wangcharoendate, S. (2015). Audit Professional Learning and The Antecedents and Consequences: An Empirical Study of Tax Auditor in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(1), 143. https://www.proquest.com/openview/15fec483fa9daaf362d7038d7099b9b7/1?cbl=2026610&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=OjVXsGKbnnjiiQsS%2BctI%2BGvVtn0klC7fm3cwlRQ9R9M%3D&fbclid=IwAR1DxCsUiQQAZ82Lw86YiTFCTTn5-W24U0wwHa3sGHOMMJQvwVs0wdR_hE
- Wittayapoom, K., & Limanonthachai, T. (2017). Audit Knowledge Management Strategies and Audit Job Performance: A Study of Tax Auditors in Thailand. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 11(2), 30-39.

พฤติกรรมการซื้อขายสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวยก่อนและหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ชนากร ลิขิตาภวัฒน์¹, ณัฏติฤดี เจริญรักษ์² และ นวัต วรรณแสงทอง³

Received: October 4, 2022

Revised: January 12, 2023

Accepted: February 2, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อสลากฯ และหวยในกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยหรือทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้เหตุการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ในปี 2563 เป็นปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบ รวมถึงศึกษาระดับของอคติด้านอัตราส่วนของผู้ซื้อสลากฯ และหวยโดยเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ซื้อสลากฯ และหวย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) และมีจำนวนข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ขั้นสุดท้าย 386 คน จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่เป็นผู้ที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวย และกลุ่มที่ซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียวมีพฤติกรรมที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแม้จะเป็นช่วงหลังจากเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 แล้ว ในขณะที่ผู้ที่ซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียวมีแนวโน้มที่จะลดการซื้อลงหรือเลิกซื้อไปในที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการวัดอคติด้านอัตราส่วน (ratio bias) ซึ่งชี้ว่าคนทั่วไปมีความเข้าใจผิดว่าอัตราส่วนที่ใช้ตัวเลขที่สูงจะมีค่ามากกว่าตัวเลขที่ต่ำ เช่น 9/100 มากกว่า 1/10 ซึ่งในการวิจัยนี้ พบว่า กลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยมีอคติสูงที่สุดตามด้วยกลุ่มที่ไม่ได้ซื้อสลากฯ และหวย ผู้ซื้อสลากฯ อย่างเดียวมีคะแนนอคติต่ำกว่ากลุ่มอื่นแสดงว่าผู้ที่เสี่ยงโชคโดยการซื้อสลากฯ หรือหยวนั้นไม่ได้เป็นผู้ที่มีอคติด้านอัตราส่วนสูงกว่าคนทั่วไป จากการวิเคราะห์สมการถดถอย ระดับของอคติไม่ได้มีผลทำให้ซื้อสลากฯ น้อยลงในสถานการณ์ของโควิด-19 แต่เป็นปัจจัยที่เกิดจากรายได้ลดลงและปัจจัยเฉพาะกลุ่มที่ซื้อสลากฯ อย่างเดียวเท่านั้น

คำสำคัญ: การเสี่ยงโชค, โควิด-19, สลากกินแบ่งรัฐบาล, หวย, อคติของอัตราส่วน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาการธนาคารและการเงิน, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: Tanakorn@cbs.chula.ac.th)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาสถิติ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Email: Nuttirudee@cbs.chula.ac.th)

³ นิสิตปริญญาโท, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(Email: nawat.amandier@gmail.com)

Purchasing Behavior in the Government Lottery and Illegal Lottery in Bangkok Metropolitan Area Before and After the COVID-19 Pandemic

Tanakorn Likitapiwat¹, Nuttirudee Charoenruk² and Nawat Wannasangthong³

Received: October 4, 2022

Revised: January 12, 2023

Accepted: February 2, 2023

Abstract

The purpose of this research is to study the purchasing behaviors in the government lottery and illegal lottery in Bangkok Metropolitan area using the Covid-19 pandemic as an external event. This paper also examines the level of ratio bias in the buyers of government and illegal lotteries compared with the non-buyers. We use the non-probabilistic sampling method and obtain 386 samples in the final analysis. The results show that the purchasing behaviors of government and illegal lotteries buyers are different from those who purchase the government lottery only. The behaviors of the former group remain unchanged after the Covid-19 pandemic outbreak, while the latter group tends to lower or stop purchasing lotteries. In addition, we measure the ratio bias of each group. The ratio bias argues that people misunderstand the ratio with large numbers as higher probability than the ratio with the small ones e.g. 9/100 is higher than 1/10. This paper finds that the government and illegal lotteries buyers show the highest ratio bias score, followed by the non-buyer group. While the group of government lottery buyers alone shows the lowest bias score among others. Thus, people who purchase lotteries may not have higher ratio bias than others. Finally, the regression analysis shows that the changes in purchasing behaviors in the government lottery are not due to the ratio bias but due to the lower income factor as well as the specific factor of the government lottery buyer group.

Keywords: Covid-19, Gamble, Government Lottery, Illegal Lottery, Ratio Bias

¹ Assistant Professor, Department of Banking and Finance, Chulalongkorn Business School, Chulalongkorn University
(Corresponding Author, Email: Tanakorn@cbs.chula.ac.th)

² Assistant Professor, Department of Statistics, Chulalongkorn Business School, Chulalongkorn University
(Email: Nuttirudee@cbs.chula.ac.th)

³ Student in the Master of Business Administration, Chulalongkorn Business School, Chulalongkorn University
(Email: Nawat.amandier@gmail.com)

บทนำ

สลากกินแบ่งรัฐบาล (“สลาก”) จัดเป็นการเสี่ยงโชคที่รู้จักและเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตคนทั่วไป ผู้ซื้อสลากฯ มีทุกสาขาอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ (เช่น สุมล บุนนาค และ วสันต์ เจนร่วมจิต, 2561; นพพันธ์ วรรณเทพสกุล, 2554) การที่สลากฯ ได้รับความนิยมในกลุ่มคนที่หลากหลายอาจเป็นด้วยหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นความง่ายในการเข้าถึง การที่ซื้อให้พื้นที่เนื้อหาข่าวที่เกี่ยวกับสลากฯ มากขึ้น (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565; “คอหวยกวาดเลข”, 2565; ไทยรัฐ ออนไลน์, ม.ป.ป.; ผู้จัดการ ออนไลน์, ม.ป.ป.; “มาให้โชคคอหวย!”, 2565) โดยเฉพาะเมื่อมีการถูกรางวัลใหญ่ การที่บุคคลที่มีชื่อเสียงให้ความสนใจและแสดงตัวมากขึ้นว่าตนเองซื้อสลากฯ เช่นกัน (“เผยโฉมดาราดวงปิง”, 2564; สนุกดอทคอม, 2563) ซึ่งต่างจากสมัยก่อนที่การซื้อสลากฯ อาจถูกมองว่าเป็นกิจกรรมของผู้มีรายได้น้อยเท่านั้น นอกจากนี้ธุรกิจบางประเภท เช่น ร้านอาหาร ร้านค้าปลีก ได้ออกรายการส่งเสริมการขายที่ใช้สลากฯ ที่ไม่ถูกรางวัลเป็นส่วนลดได้ (“หวย ไม่ถูกรางวัล”, 2564; “ห้างดัง ปลอบใจคนถูกหวยกิน”, 2564) โดยบางร้านให้ส่วนลดสูงถึง 80 บาท ซึ่งเท่ากับราคาค่าปลีกของสลากฯ หนึ่งใบ

หลายปีที่ผ่านมา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลนำส่งรายได้ต่อรัฐบาลเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2564 รายได้ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจากการจำหน่ายและการบริการสูงถึง 167,910 ล้านบาทซึ่งสูงที่สุดเป็นประวัติการณ์ และสามารถนำรายได้ส่งให้รัฐบาลถึง 51,124 ล้านบาท (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล, ม.ป.ป.) การที่ตัวเลขดังกล่าวยังคงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะเกิดการระบาดของไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ต้นปี 2563 และทำให้การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในปี พ.ศ. 2563 และ 2564 เท่ากับ -6.2% และ 1.6% ตามลำดับ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจไทยลดลงถึงระดับ 40 ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2564 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) และอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นตั้งแต่ไตรมาสที่ 2 ของปีพ.ศ. 2563 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แสดงว่ามีคนที่ซื้อสลากฯ มากขึ้นแม้ในยามที่เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

ในอีกด้านหนึ่งนั้น หอยใต้ดิน (“หอย”) เป็นการเสี่ยงโชคโดยใช้ผลของการออกสลากฯ เป็นพื้นฐานแต่ใช้เพียงรางวัลเลขท้าย 2 ตัว 3 ตัว หรือหน้าตัวเลข 2-3 ตัวหลังสุดของรางวัลที่ 1 มาเป็นอ้างอิงการได้รางวัล อย่างไรก็ตามการเล่นหอยจัดเป็นกิจกรรมที่ผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 (2478) ที่แบ่งประเภทเป็นบัญชี ก. ซึ่งห้ามมิให้ทำกิจกรรมตามที่ระบุตามประกาศแนบท้าย และบัญชี ข. ซึ่งอาจจะจัดให้มีการเล่นได้เมื่อรัฐมนตรีหรือเจ้าพนักงานอนุญาตหรือมีกฎกระทรวงอนุญาต ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าหอยจะเข้าข่ายบัญชี ก. ในขณะที่สลากฯ จะเข้าข่ายบัญชี ข. ทั้งนี้หากมองในมุมของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การซื้อหอยอาจเป็นช่องทางหารายได้ และเป็นการเล่นเพื่อความบันเทิงและการสร้างเครือข่ายทางสังคมในอีกรูปแบบหนึ่ง (ดวงกมล ดีพันธ์, 2557) แต่จากการศึกษาในอดีต คนที่ซื้อสลากฯ และหอยไม่ได้มีแค่คนยากจนหรือมีรายได้น้อยเท่านั้น สังคิต พิริยะรังสรรค์ และคณะ (2550) อ้างถึงในรายงานจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2550) ระบุว่าการเล่นหอย (ทั้งบนดินและใต้ดิน) ไม่ได้มีเพียงกลุ่มผู้มีรายได้น้อยเท่านั้นแต่ยังมีชนชั้นกลาง (รายได้ 15,000 – 20,000 บาท ต่อเดือนหรือมากกว่า 20,000 ต่อเดือน) ก็อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอื่นๆเช่นกัน

ในมิติทางสังคมแล้ว การซื้อสลากฯ และหอยจัดเป็นการพนันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านานและไม่มีวิวัฒนาการที่จะสามารถจัดให้หมดไปได้ การศึกษาหลายงานระบุว่าการเล่นสลากฯ และหอยจะยังคงมีอยู่ในวิถีชีวิตต่อไป (อิสริย์ ภักดิ์ศรีแพง และ รัตพงษ์ สอนสุภาพ, 2561) ทั้งนี้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบททางเศรษฐกิจ กฎหมายและการบริหารจัดการที่เหมาะสม บุคคลที่ซื้อสลากฯ และหอยมักจะถูกมองว่าไม่ได้ตัดสินใจอย่างเป็นเหตุผลและมีอคติ เนื่องจากการเสี่ยงโชคและ

โอกาสที่จะผลตอบแทนสูงนั้นน้อยมาก พรเพ็ญ วรสิทธิ์ (2557) ชี้ว่าหากผู้ที่ซื้อสลากฯ และหวนนำเงินมาเก็บออมน่าจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสาธารณะมากกว่า อนึ่งในการศึกษาหลายชิ้นจะเรียกรวมทั้งสลากฯ และหวน โดยใช้คำว่าลอตเตอรี่⁴

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อขายสลากฯ และหวนในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่อาศัยหรือทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบันเนื่องจากศึกษาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ในปี 2563 ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนและส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจและการเงินต่อประชาชนทั่วไปอย่างมาก นอกจากนั้นในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมซื้อขายสลากฯ หรือหวนของไทยที่ผ่านมา มักจะศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างพฤติกรรมของการซื้อขายสลากฯ หรือหวนแยกจากกัน แต่การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าสองกลุ่มมีพฤติกรรมไม่เหมือนกัน นอกจากนั้นส่วนใหญ่ยังเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และทัศนคติของการซื้อขายสลากฯ หรือหวนของผู้บริโภค แต่ยังไม่มีการอธิบายพฤติกรรมซื้อขายสลากฯ หรือหวน โดยใช้ปัจจัยที่เกี่ยวกับอคติในการตัดสินใจที่อาจจะเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการซื้อก็ได้ ในการศึกษาเลือกใช้อคติจากอัตราส่วน (ratio bias) มาเพื่อวิเคราะห์ว่าผู้ที่นิยมซื้อสลากฯ หรือหวนจะมีทัศนคติแตกต่างจากคนทั่วไปที่ไม่ซื้อหรือไม่และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการซื้อสลากฯ หรือหวนอย่างไร ผู้วิจัยคาดหวังว่าการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ดูแลนโยบายและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ โควิด-19 ที่ระบาดไปทั่วโลก ซึ่ง WHO แถลงอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 การแพร่ระบาดของโรคนี้ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Wagner, 2020) และกระทบกับพฤติกรรมการใช้จ่าย การเงินส่วนบุคคลรวมถึงการลงทุน แพรพรรณ คำนวน และจรรย์ญา ปานเจริญ (2564) ศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครัวเรือนในช่วงระบาดของโควิด-19 ในกรุงเทพมหานครพบว่า ครัวเรือนเห็นด้วยว่าตนเองมีรายได้จากการประกอบอาชีพลดลงแต่มีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจึงต้องวางแผนการเงินมากขึ้น และครัวเรือนส่วนใหญ่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เงิน มีการหารายได้เสริมและใช้จ่ายด้วยเงินออม (กนกวรรณ ประยงค์, 2564) หลายครอบครัวระบุว่ารายได้ลดลงและต้องปรับตัวด้วยการลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ห่อหุ้มเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ หรือขอรับสวัสดิการความช่วยเหลือจากภาครัฐ (ณัฐจารี กองสา, 2565; วิเชียร มั่นแท้ และคณะ, 2564) สอดคล้องกับ กมลวรรณ วรรณธำ และ สืบวงศ์ กาพวงศ์ (2564) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างในจังหวัดอยุธยาและ พบว่า ประชาชนได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจในระดับสูงและต้องการให้รัฐช่วยเหลือทางการเงิน การศึกษาของ Valaskova et al. (2021) ในประเทศสโลวาเกียที่ระบุว่าผู้ที่มียาได้น้อยกว่ามีสถานะทางการเงินที่แย่ลง ผู้ที่ทำอาชีพบริการ ร้านอาหารและการท่องเที่ยวรู้สึกว่าการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินมาก แต่บางกลุ่มอาชีพ เช่น ธนาคารและการเงิน และธุรกิจค้าปลีก ไม่รู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานะทางการเงิน Frisone et al. (2020) ทดสอบพฤติกรรมผู้ที่เล่นการเสี่ยงโชคในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศอิตาลี พบว่า ผู้ที่ยังมีงานทำอยู่ ไม่ได้เสี่ยงต่อการเสพติดการเสี่ยงคนน้อยกว่าผู้ที่ตกงาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าผู้ที่ซื้อสลากฯ และหวนมีพฤติกรรมการซื้อที่เปลี่ยนไปหรือไม่อย่างไร ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นนี้

การศึกษาในอดีตแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อลอตเตอรี่ ขึ้นสมุลบุณนาค และ วสันต์ เจนร่วมจิต (2561) พบว่า อายุมีแนวโน้มที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อสลากฯ จิราพัชร สุทธิ (2562) พบว่า เพศชายมีส่วนที่สูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อยในการซื้อหวน ในขณะที่ ฐิติมน สือเสาวลักษณ์ (2556) และ วนิดา

⁴ การศึกษาของต่างประเทศมักจะใช้คำว่า ลอตเตอรี่ (Lottery) แทนรูปแบบของการเสี่ยงโชคที่คล้ายกับสลากฯ และหวน ซึ่งแต่ละประเทศอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกัน สำหรับในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่าลอตเตอรี่เมื่อกล่าวถึงการศึกษาของต่างประเทศและรูปแบบการเสี่ยงโชคโดยรวมที่ไม่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นสลากฯ หรือหวน

ศรีเหนียง และ ธนภูมิ อติเวทิน (2558) พบว่า ผู้หญิงนิยมซื้อสลากฯ / หวยมากกว่าชาย เช่นเดียวกับ นันธิชา ขอแถมกลาง และคณะ (2558) ซึ่ง พบว่า ผู้ซื้อหวยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีครอบครัว ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และรายได้ระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท Beckert and Lutter (2013) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาน้อยใช้เงินซื้อลอตเตอรี่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Ariyabuddhiphongs (2011) และ Burns et al. (1990) ที่ระบุว่าระดับการศึกษาแปรผกผันกับความเข้มข้นของกิจกรรมการเสี่ยงโชคโดยการซื้อลอตเตอรี่ และผู้ที่มีรายได้น้อยมีโอกาสซื้อลอตเตอรี่เป็นประจำมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า โดยระดับรายได้ต่างกันไปตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ไปจนถึง 20,000 บาทต่อเดือน เช่นเดียวกับการสำรวจของ ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ (2019) อ้างถึงใน (ภาคภูมิ จตุพิตรจันทร์, 2564) พบว่า ครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำ มักจะนำเงินแต่ละเดือนไปซื้อสลากฯ เป็นสัดส่วนที่มากกว่าครัวเรือนที่มีรายได้สูงกว่า การศึกษาของ Fu et al. (2021) พบว่า ผู้ที่อาศัยในย่านที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าของเมืองโตรอนโต ประเทศแคนาดา มีแนวโน้มจะเสี่ยงโชคมากกว่าผู้ที่อาศัยในย่านที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า Beckert and Lutter (2013) ระบุว่า การที่ลอตเตอรี่เป็นที่นิยมในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เป็นเพราะว่าลอตเตอรี่เป็นโอกาสในการได้ทรัพยากร (เงินรางวัล) ที่มีต้นทุนต่ำ และไม่ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ การศึกษา หรือปัจจัยอื่นซึ่งผู้ที่มีรายได้น้อยอาจเข้าไม่ถึง นอกจากนั้นการเสี่ยงโชคยังอาจถูกจัดเป็นหนึ่งในเครื่องมือเรียกร้องความยุติธรรมจากผู้ที่มีโอกาสทางสังคมน้อย การศึกษาของ Callan et al. (2008) พบว่า ผู้ที่รายงานว่าตัวเองไม่พึงพอใจในสถานะปัจจุบันของตัวเอง มีแนวโน้มจะเสี่ยงโชคมากกว่าผู้ที่ไม่รู้สึกเช่นนั้นอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์โดยรวมยังมีข้อสรุปที่ไม่ชัดเจนนัก

ในแง่ของพฤติกรรมการนิยมเสี่ยงโชคนั้น สโรชา พิมพ์ชัย (2560) พบว่า ผู้ที่ซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะลองการเสี่ยงโชครูปแบบใหม่ เช่น สลากลอตโตมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ซื้อสลากฯเลย พรเพ็ญ วรสิทธิ์ (2557) พบว่า ผู้ที่ซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลกับผู้ซื้อหวยได้คืนมีแนวโน้มที่บางคนก็ซื้ออย่างใดอย่างหนึ่ง หรือบางคนซื้อทั้งสองอย่าง ส่วนการศึกษาของผู้ที่ซื้อหวยในประเทศจีนของ Cheng et al. (2014) ระบุว่า แรงงานต่างจังหวัดที่ทำงานในเมืองและมีพฤติกรรมเล่นหวยถูกกฎหมาย และเล่นไพ่กกระจอก (mahjong) มีแนวโน้มจะเสี่ยงโชคหรือเล่นการพนันมากขึ้นด้วยอย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยในประชากรชาวญี่ปุ่นของ Watanapongvanich et al. (2021) พบว่า ความรู้ทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความถี่ในการเล่นการเสี่ยงโชค สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวย ที่ระบุว่า การซื้อมักเกิดจากอคติทางความคิด Ngamjan (2018) ศึกษาทักษะทางการเงิน (Financial Literacy) ในกลุ่มตัวอย่างประชากรวัยทำงานในไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะในการกระจายความเสี่ยงค่อนข้างต่ำ และมีแนวโน้มที่จะประเมินมูลค่าของเงินในอนาคตต่ำกว่าความเป็นจริง

นอกจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แล้ว การศึกษาที่เกี่ยวกับการซื้อลอตเตอรี่หลายชิ้นมักจะอธิบายด้วยอคติทางความคิด (cognitive bias) เป็นส่วนใหญ่ Chóliz (2010) และ Corney and Cummings (1985) อธิบายว่าเมื่อบุคคลพบกับความไม่แน่นอน ถ้าหากทางเลือกมีรูปแบบสามารถประเมินได้ง่ายไม่ซับซ้อนก็มักจะทำได้ถูกต้อง (เช่นโอกาสในการทอยลูกเต๋าถูก) แต่ถ้ารูปแบบมีความซับซ้อนโดยเฉพาะในการเสี่ยงโชค บุคคลก็มักจะไม่สามารถประเมินผลลัพธ์หรือโอกาสได้อย่างถูกต้อง การศึกษาของ Ariyabuddhiphongs (2011), Ariyabuddhiphongs and Phengphol (2008) และ Pravichai and Ariyabuddhiphongs (2015) ซึ่งศึกษาผู้ที่ซื้อลอตเตอรี่ในประเทศไทยชี้ว่าบุคคลไม่ได้ใช้หลักการและเหตุผลเมื่อซื้อลอตเตอรี่ แต่ใช้ความเชื่อมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Baboushkin et al. (2001) และ Joukhador et al. (2004) เป็นต้น Rogers (1998) ระบุว่า การซื้อลอตเตอรี่จากความเข้าใจหลักความน่าจะเป็นในทางที่ผิด เช่น ผู้ซื้อเชื่อว่าทุกหมายเลขต้องถูกรางวัลอย่างน้อยหนึ่งครั้งจึงมุ่งมั่นซื้อลอตเตอรี่ต่อไปด้วยความหวังว่าจะถูกรางวัล อคติอีกประเภทที่พบมากในหมู่คนซื้อลอตเตอรี่คือภาพลวงตาของการควบคุม (illusion of control) (ธีรเดช พุคคิ์ศรีกิจ และ ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์, 2557; Chóliz, 2010; Hardoon et al., 2001; Rogers, 1998; เป็นต้น) คือเชื่อว่าตนเองมีอำนาจควบคุมโชคชะตา หมายเลขที่ตนเองซื้อจึงมีโอกาสถูกรางวัลมากกว่า พสุณิต สารมาศ (2545) ระบุว่าคนที่เล่นหวยอย่างสม่ำเสมอมักจะมองจากประสบการณ์ที่ถูกหวยในอดีต ทำให้รู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองในการเก็งเลขได้แม่นยำ แม้ว่าการซื้อลอตเตอรี่อาจไม่ใช่รูปแบบของ

การเสี่ยงโชคที่ให้ผลตอบแทนสูงที่สุด (Clotfelter & Cook, 1989) แต่ผู้คนยังนิยมซื้อเพราะไม่สามารถประเมินต้นทุนในการซื้อและโอกาสในการถูกรางวัลได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล (Faustino et al., 2009) ผู้เล่นบางรายที่ตระหนักว่าการซื้อลอตเตอรี่เป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าแต่ยังคงซื้อต่อไปเพราะคิดว่ายังมีโอกาสถูกรางวัลที่คุ้มค่ากับเงินทุนที่เสียไป (Miyazaki et al., 1999) และ Haisley et al. (2008) ชี้ว่าผู้ซื้อลอตเตอรี่ส่วนใหญ่ประเมินเงินที่ใช้จ่ายในการซื้อลอตเตอรี่ต่ำเกินไป และผู้ซื้อที่มีโอกาสใช้เงินซื้อลอตเตอรี่มากขึ้นเมื่อซื้อหลายครั้ง ครั้งละน้อยไปมากกว่าการซื้อน้อยครั้งแต่หลายใบ เนื่องจากการซื้อในแบบแรกทำให้ไม่สามารถคำนวณต้นทุนในภาพรวมได้ การศึกษาของ Zenker et al. (2018) ที่ทดลองให้ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีความน่าจะเป็นในการถูกรางวัลประเภทต่าง ๆ ของสลากกินแบ่งรัฐบาลไทยให้กับผู้ซื้อสลากฯ ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่ากลุ่มทดลองไม่มีการเปลี่ยนแปลงความตั้งใจในการซื้อสลากฯ อย่างมีนัยสำคัญ จึงเป็นไปได้ว่าอาจเป็นปัจจัยอื่น เช่น ความสนุกสนาน ตื่นเต้น ความหวัง หรือการซื้อตามธรรมเนียมที่อาจจะเป็นแรงจูงใจได้

อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจด้วยตนเองนั้นก็ยังมีพื้นฐานอยู่บนอคติทางความคิดอยู่มาก ดังที่การศึกษาของ Hardoon et al. (2001) พบว่า กลุ่มตัวอย่างทดลองเชื่อว่าตัวเลขที่ยังมีลักษณะสุ่มมาก ยังมีโอกาสถูกรางวัลมาก ขณะที่ตัวเลขที่มี pattern (เช่น 101550) หรือตัวเลขที่มีลักษณะเรียงต่อกัน (เช่น 234567) มีโอกาสถูกรางวัลน้อยกว่า ทั้งที่ในความเป็นจริงตัวเลขทุกตัวมีโอกาสถูกรางวัลเท่ากัน สำหรับงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาระดับของอคติในการตัดสินใจที่เรียกว่า ratio bias หรืออคติต่ออัตราส่วน Ohlert and Weißenberger (2015) แสดงให้เห็นว่าการแสดงข้อมูลอัตราส่วนในรูปแบบที่ต่างกัน เช่น 30% กับ 3 ใน 10 ทำให้ผลการตัดสินใจต่างกัน หรือการนำเสนอข้อมูลที่เป็นอัตราส่วนเดียวกันแต่ใช้ตัวเลขที่ต่างกันก็จะส่งผลต่อระดับอคติในการตัดสินใจเช่นกัน เมื่อใช้ตัวเลขที่สูงกว่าในอัตราส่วน เช่น 9/100 เทียบกับ 1/10 คนทั่วไปมักจะเห็นว่าอัตราส่วนแรกมีโอกาสสูงกว่า อย่างไรก็ตาม Passerini et al. (2012) ชี้ว่าการศึกษาบางชิ้นในอดีตมีจุดอ่อนคือไม่มีตัวเลือกที่ระบุว่าทั้งสองอัตราส่วนนั้นไม่แตกต่างกัน (Gigerenzer and Hofrage, 1995; Hofrage et al., 2002) ในการวิจัย Bourdin and Vetschera (2018) ศึกษาโดยใช้การเสี่ยงโชคในลักษณะของลอตเตอรี่ก็ได้ผลลัพธ์ลักษณะเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปรากฏการณ์ ratio bias มีอยู่จริง โดยเฉพาะกับอัตราส่วนที่ต่ำ และมักจะพบกับกลุ่มผู้หญิงมากกว่าชาย อย่างไรก็ตามในกรณีที่อัตราส่วนมีค่าแตกต่างกันน้อยจะได้พบปรากฏการณ์นี้น้อยนัก ซึ่งต่างจากกรณีที่อัตราส่วนมีค่าต่างกันมาก (Alonso and Fernandez-Berrocal, 2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

สมมติฐาน 1: กลุ่มที่ซื้อสลากฯ และกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการซื้อหลังจากการระบาดของโควิด-19

สมมติฐาน 2: กลุ่มที่ซื้อสลากฯ / หอยไม่หยุดซื้อสลากฯ / หอยหลังจากการระบาดของโควิด-19

สมมติฐาน 3: ระดับของอคติต่ออัตราส่วนของผู้ซื้อสลากฯ / หอยแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 4: ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และการเปลี่ยนแปลงรายได้ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการซื้อสลากฯ

สมมติฐาน 5: กลุ่มที่ซื้อสลากฯ และกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวย มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการซื้อสลากฯ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 6: ปัจจัยด้านระดับของอคติต่ออัตราส่วน ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการซื้อสลากฯ

ระเบียบวิธีในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อาศัยหรือทำงานในเขตกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล โดยเป็นผู้ที่มีรายได้และมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จากผลกระทบเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าพฤติกรรมการซื้อขายสลากและหวยมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ และผู้ที่ซื้อสลากและหวยมีระดับของอคติต่ออัตราส่วนอย่างไร ในผู้วิจัยได้ใช้ power analysis ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยกำหนด $\text{power} = 0.8$, $\alpha = 0.05$, $\text{effect size} = 0.15$ (small effect size) ได้ขนาดตัวอย่าง 351 คน (Cohen, 1977; Faul et al., 2009) เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกและการเก็บตัวอย่างแบบสโนว์บอลซึ่งจะสุ่มเลือกจากผู้ซื้อสลากหรือหวยบริเวณแผงขายสลากหรือเป็นผู้ที่มีผู้รู้จักแนะนำต่อมาร่วมกับการกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มชุมชนออนไลน์ทั้งที่เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการซื้อสลากและหวยและกลุ่มทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องแต่อนุญาตให้แจกแบบสอบถามออนไลน์ได้เพื่อให้เป็นกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 ถึงมีนาคม 2565 และได้ผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดจำนวน 538 ชุด

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

- ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอาชีพ
- ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ประกอบด้วยปัจจัยด้านรายได้และผลกระทบด้านการเงินที่ได้รับจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และแบบทดสอบวัด ratio bias ที่ปรับจากแบบทดสอบของ Bourdin & Vetschera (2018)
- สำหรับข้อมูลที่เป็นการประเมินค่า (Rating Scale) โดยเกี่ยวกับทัศนคติซึ่งมีตัวเลือกตั้งแต่ระดับ 5 คือเห็นด้วยที่สุดถึงระดับ 1 คือไม่เห็นด้วยที่สุด ดังนั้นในการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จะเป็นช่วงตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มีอิทธิพลในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีอิทธิพลในระดับมาก
2.61-3.40	มีอิทธิพลในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีอิทธิพลในระดับน้อย
1.00-1.80	มีอิทธิพลในระดับน้อยที่สุด

- ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวย ประกอบด้วย จำนวนงวดที่ซื้อ จำนวนเงินที่ซื้อต่อครั้ง จำนวนหมายเลข โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการระบาดของไวรัสโควิด-19

การทดสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ก่อนทำการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทางการเงินตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อทำการปรับปรุงแบบสอบถาม หลังจากทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำคำตอบจากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าความเชื่อมั่นครอนบัลแอลฟา เพื่อดูความสอดคล้องของชุดคำถามซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient Alpha) 0.8 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (George & Mallery, 2003)

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานะสมรส วุฒิกการศึกษา ประเภทงานและพฤติกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวย นอกจากนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยสถิติอ้างอิง ดังนี้

1. วิเคราะห์ด้วยวิธี paired t-test เพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวยของกลุ่มตัวอย่างระหว่างก่อนและนับตั้งแต่การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19
2. วิเคราะห์ด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test ใช้เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติและความคิดเห็นต่อความต้องการด้านการเงินที่เปลี่ยนไปจากผลกระทบโควิด 19 ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง และเปรียบเทียบคะแนน ratio bias ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
3. วิเคราะห์ด้วยวิธี McNemar Test สำหรับทดสอบหาโอกาสที่กลุ่มมีประวัติการซื้อสลากฯ / หวยก่อนการระบาดของโควิด-19 แต่เลิกซื้อหลังการระบาดจะแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีประวัติซื้อสลากฯ / หวยแต่หันมาซื้อหลังการระบาด
4. วิเคราะห์ด้วยวิธี OLS Regression สำหรับทดสอบหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อสลากฯ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ผู้ตอบแบบสอบถามในเบื้องต้นจำนวน 538 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยทำการคัดกรองตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะต่อไปนี้ออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตัวอย่างที่ไม่ได้อาศัยและไม่ได้ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล
2. ตัวอย่างที่เป็นนักเรียน นักศึกษา หรือผู้ระบุว่าไม่ได้ทำงาน (ทั้งก่อนและหลังการระบาด)
3. ตัวอย่างที่ตอบคำถามในด้านทัศนคติเหมือนกันทุกคำถาม (ตอบดิ่ง)
4. ตัวอย่างที่คำตอบไม่ตรงตามตรรกะ เช่น ระบุว่าไม่เคยซื้อสลากฯ หรือหวย แต่ในคำถามคัดกรอง (ส่วนที่ 3 ข้อ 9 และส่วนที่ 4 ข้อ 11 – ใครเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการซื้อสลากฯ / หวย) ตอบตัวเลือกอื่นที่ไม่ใช่ “ไม่ซื้อ”
5. ตัวอย่างที่คำตอบไม่น่าเชื่อถือ เช่น ระบุว่าซื้อสลากฯ มากกว่า 24 งวดต่อปี
6. เนื่องจากตัวแปรรายได้เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่องานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงทำการตัดค่าสูงผิดปกติ (Outlier) ของรายได้ก่อนและหลังโควิดออก โดยใช้หลักการของ Boxplot พบว่า หากค่าของรายได้ทั้งก่อนและหลังโควิด 19 มากกว่า 70,000 บาทต่อเดือนจะถือว่าเป็น Outlier

หลังจากคัดกรองเบื้องต้น มีตัวอย่างที่ผ่านการคัดกรองเพื่อนำมาวิเคราะห์ขั้นต่อไป 397 ตัวอย่าง สามารถแบ่งกลุ่มตามลักษณะประชากรศาสตร์โดยสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 160 ราย (40.3%) เพศหญิง 237 ราย (59.7%)
2. อายุ 20-30 ปี จำนวน 188 ราย (47.4%) อายุ 30-40 ปี จำนวน 145 ราย (36.5%) อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 64 ราย (16.2%)
3. สถานะสมรส โสด จำนวน 332 ราย (83.6%) สมรส จำนวน 65 ราย (16.4%)
4. วุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 20 ราย (5.0%) วุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี 277 ราย (69.8%) ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า 100 ราย (25.2%)
5. กลุ่มอาชีพเป็นข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ 50 ราย คิดเป็น 12.6% พนักงานบริษัทเอกชน 233 ราย (58.7%) ประกอบกิจการของตนเอง 66 ราย (16.6%) ประกอบอาชีพอิสระและอื่น ๆ 48 ราย (12.1%)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยคาดว่าพฤติกรรมของกลุ่มผู้ซื้อสลากฯ หรือหวยอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประวัติการซื้อสลากฯ และหวย ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกได้ดังตารางที่ 1 กลุ่มที่ระบุว่าซื้อทั้งสลากฯ และหวย (กลุ่มที่ 1) มีจำนวน 226 ราย (56.9%) เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มที่ระบุว่า

ซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียวและไม่มีประวัติการซื้อหวยเลยทั้งช่วงก่อนและหลังการระบาดของโควิด-19 (กลุ่มที่ 2) มีจำนวน 110 ราย (27.7%) สำหรับกลุ่มตัวอย่างไม่มีประวัติการซื้อสลากฯ และหวยเลย (กลุ่มที่ 3) มีจำนวน 50 ราย (12.6%) สำหรับผู้ที่มีประวัติการซื้อหวยเพียงอย่างเดียวโดยที่ไม่ได้ซื้อสลากฯ เลย (กลุ่มที่ 4) มีจำนวนเพียง 11 ราย (2.8%) เนื่องจากข้อจำกัดในการคัดเลือกรายตัวอย่างและการตอบแบบสอบถามในช่วงสถานการณ์ล็อคดาวน์ที่เกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถจัดสรรจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มให้มีความใกล้เคียงกันได้ เนื่องจากกลุ่มที่ 4 มีจำนวนน้อยมากซึ่งจะมีผลกระทบต่อการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อทำการเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนต่อไปจะตัดกลุ่มนี้ออกจากการวิเคราะห์ทางสถิติ จึงทำให้มีข้อมูลทั้งสิ้น 386 ตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพฤติกรรมการซื้อสลากฯ และหวย

พฤติกรรมการซื้อสลากฯ และหวย	จำนวน	เปอร์เซ็นต์
ซื้อทั้งสลากฯ และหวย (กลุ่มที่ 1)	226	56.9
ซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียว (กลุ่มที่ 2)	110	27.7
ไม่ซื้อสลากฯ และหวยเลย (กลุ่มที่ 3)	50	12.6
ซื้อหวยเพียงอย่างเดียว (กลุ่มที่ 4)	11	2.8
รวม	397	100.0

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่มย่อย จากข้อมูลพบว่ากลุ่มที่ 1 และ 3 มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าชาย (65% : 35%) ในขณะที่กลุ่มที่ 2 มีจำนวนเพศชายและหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน (50% : 50%) ในด้านอายุของกลุ่มที่ 1 และ 2 โดยส่วนใหญ่ราว 80% เป็นกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี ในขณะที่กลุ่มที่ 3 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี (72.0%) และผู้ที่อายุมากกว่า 30 ปีรวมกันเพียง 28% สำหรับสถานภาพสมรส ผู้วิจัย พบว่า ทั้งสามกลุ่มเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสดสูงถึง 80% ทั้งหมด ซึ่ง พบว่า คล้ายคลึงกับการศึกษาของฐิติมน สือเสาวลักษณ์ (2556) และของ วนิดา ศรีเหนียง และ ธนภูมิ อติเวทิน (2558) เช่นเดียวกับด้านการศึกษา ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างระบุว่ามีการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าของกลุ่มที่ 1 และ 2 รวมกันเป็นจำนวนกว่า 90% ขณะที่กลุ่มที่ 3 ไม่มีผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเลย โดยสัดส่วนระดับปริญญาตรีและระดับที่สูงกว่าค่อนข้างใกล้เคียงกัน (54% : 46%) ทั้งนี้ กลุ่มที่ 3 คือผู้ที่ระบุว่าไม่เคยซื้อทั้งสลากฯ และหวย ซึ่งในด้านหนึ่งผู้วิจัยอาจอนุมานได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยและการศึกษาจึงยังไม่มีประสบการณ์ซื้อสลากฯ หรือหวย และเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษานานกลางค่อนข้างสูงแล้ว ในด้านกลุ่มอาชีพพบว่า ทุกกลุ่มเป็นผู้ที่อยู่ในงานเอกชนมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมแล้วสอดคล้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ใน Pravichai and Ariyabuddhiphongs (2015) แต่ขัดแย้งกับ Beckert and Lutter (2013) และ Fu et al. (2021) ที่ พบว่า คนที่ชอบซื้อลอตเตอรี่มักจะเป็นผู้มีฐานะไม่ดี การศึกษาไม่สูงมาก จากข้อมูลระดับรายได้เปรียบเทียบก่อนและหลังโควิด ผู้วิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เมื่อวัดจากค่าเฉลี่ยของรายได้ก่อนและหลังโควิด 19 กลุ่มที่ 1 ระบุว่ามีการได้รายได้ 27,816 และ 27,383 บาทตามลำดับ กลุ่มที่ 2 มีรายได้เฉลี่ยคือ 35,182 และ 34,668 บาทตามลำดับ และกลุ่มที่ 3 คือ 28,056 และ 27,856 บาท ตามลำดับ หากใช้ค่ามัธยฐาน ผู้วิจัยพบรูปแบบที่คล้ายกันกล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีระดับรายได้สูงสุดคือ 33,500 บาทและ 30,000 บาท ก่อนและหลังโควิด 19 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มที่ 3 มีรายได้รองลงมา และกลุ่มที่ 1 น้อยที่สุด ทั้งนี้จากข้อมูลระดับรายได้ ผู้วิจัย พบว่า ผู้ที่สนใจซื้อสลากฯ และหวย ไม่ได้เป็นผู้ที่มีรายได้น้อยเสมอไป แต่เป็นผู้ที่ระดับรายได้ปานกลางค่อนข้างสูงด้วยซ้ำ โดยกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีระดับรายได้สูงที่สุดกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับสังคิต พิริยะรังสรรค์ และคณะ (2550) ที่ พบว่า ผู้ที่ซื้อสลากฯ และหวยไม่ได้เป็นผู้ที่มีรายได้น้อยเป็นส่วนใหญ่มากอย่างที่เข้าใจกันโดยทั่วไป

ตารางที่ 2 สถิติพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		กลุ่มที่ 1 (สลาภา และหวย)	กลุ่มที่ 2 (สลาภา)	กลุ่มที่ 3 (ไม่ชื่อ)
เพศ	ชาย	80 (35.4%)	57 (51.8%)	17 (34.0%)
	หญิง	146 (64.6%)	53 (48.2%)	33 (66.0%)
อายุ	20-30 ปี	107 (47.5%)	42 (38.2%)	36 (72.0%)
	30-40 ปี	84 (37.2%)	43 (39.1%)	13 (26.0%)
	40 ปีขึ้นไป	35 (15.5%)	25 (22.7%)	1 (2.0%)
สถานะสมรส	โสด	188 (83.2%)	88 (80.0%)	48 (96.0%)
	สมรส	38 (16.8%)	22 (20.0%)	2 (4.0%)
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	17 (7.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	ระดับปริญญาตรี	159 (70.4%)	84 (76.4%)	27 (54.0%)
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	50 (22.1%)	26 (23.6%)	23 (46.0%)
กลุ่มอาชีพ	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	30 (13.3%)	14 (12.7%)	5 (10.2%)
	พนักงานบริษัทเอกชน	137 (60.6%)	60 (54.5%)	33 (66.0%)
	ประกอบกิจการของตัวเอง	37 (16.4%)	17 (15.5%)	7 (14.0%)
	ประกอบอาชีพอิสระและอื่นๆ	22 (9.7%)	19 (17.3%)	5 (10.0%)
ระดับรายได้ก่อนโควิด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิต)		27,816	35,182	28,056
ระดับรายได้หลังโควิด (ค่าเฉลี่ยเลขคณิต)		27,383	34,668	27,856
ระดับรายได้ก่อนโควิด (ค่ามัธยฐาน)		25,000	33,500	29,000
ระดับรายได้หลังโควิด (ค่ามัธยฐาน)		25,000	30,000	28,000

ทัศนคติและความต้องการด้านการเงินที่เปลี่ยนไปจากผลกระทบของโควิด-19

สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่ได้ส่งผลต่อชีวิตและสุขภาพของประชาชนเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบทางการเงินต่อประชาชนเนื่องจากมาตรการควบคุมการระบาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสอบถามทัศนคติทางการเงินและการต้องการความช่วยเหลือทางการเงินที่เกิดขึ้น ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของทัศนคติและความต้องการด้านการเงินอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด-19 ของทั้งสามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ rating scale 5 ระดับ (คะแนนยิ่งสูงแสดงว่าผู้ตอบมีปัญหาทางการเงินหรือมีความต้องการทางการเงินที่สูง) และแสดงผลการทดสอบความแตกต่างคะแนนทัศนคติทางการเงินและการต้องการความช่วยเหลือทางการเงินระหว่างทั้งสามกลุ่ม ผู้วิจัย พบว่า ด้านที่ความต้องการทางการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ข้อ 3 (ท่านทำงานหนักขึ้นและได้รับค่าจ้างเท่าเดิม) ข้อ 5 (ท่านต้องการรายได้เสริม) และข้อ 6 (ท่านต้องการความช่วยเหลือทางการเงิน) กลุ่มที่ 2 ซึ่งมีระดับคะแนนน้อยกว่ากลุ่มอื่นอาจจะอนุมานได้ว่าไม่ได้ประสบปัญหาจากงานที่ทำอยู่ในช่วงสถานการณ์ระบาดของโควิด-19 เท่ากลุ่มอื่นจึงมีความต้องการทางการเงินน้อยกว่า ในขณะที่กลุ่มที่ 1 มีคะแนนสูงที่สุดซึ่งแปลว่ามีความต้องการช่วยเหลือทางการเงินมากกว่ากลุ่มอื่น สำหรับข้อ 1 (ท่านมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น) ข้อ 2 (ท่านมีวินัยทางการเงินเคร่งครัดขึ้น) และข้อ 4 (ท่านทำงานน้อยลงและรายได้ลดลง) มีระดับความเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าทั้งสามกลุ่มเห็นตรงกันว่าในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 มีสถานการณ์ทางการเงินที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นและจำเป็นต้องเคร่งครัดทางการเงินเพื่อรองรับกับความไม่แน่นอนในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลวรรณ วรรณธน์ และ สิบวงศ์ กาฬวงศ์ (2564), ญัฐจารี กองสา (2565) และ วิเชียร มั่นแท้ และคณะ

(2564) เป็นต้น ทั้งนี้ข้อ 4 ผู้ตอบทุกกลุ่มให้คะแนนข้อความที่ว่าถูกขอให้ทำงานน้อยลงและได้ค่าจ้างน้อยลงอยู่ในระดับ “น้อย” ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าทุกกลุ่มเห็นว่าได้รายได้ลดลงแต่ไม่ได้ทำงานน้อยลงก็ได้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยทัศนคติและความต้องการด้านการเงินในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการทางการเงิน	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	Chi-Square	Pr > ChiSq
1. ท่านมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น	3.76	3.63	3.54	2.879	0.2371
2. ท่านมีวินัยทางการเงินที่เคร่งครัดขึ้น	3.85	3.81	3.74	0.560	0.7559
3. ท่านต้องทำงานหนักขึ้น ในตำแหน่งเดิมและได้รับค่าจ้างเท่าเดิม	3.29	2.84	3.38	9.749	0.0076
4. ท่านถูกขอให้ทำงานน้อยลง โดยได้รับค่าจ้างน้อยลง	2.47	2.30	2.30	1.192	0.5510
5. ท่านต้องการรายได้เสริมจากงานประจำ	3.54	3.22	3.60	6.446	0.0398
6. ท่านต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน	3.35	2.97	2.74	10.208	0.0061

พฤติกรรมการซื้อขายที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อน-หลัง โควิด

เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเกิดการระบาดของโควิด-19 โดยสอบถามในมิติต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนงวดที่ซื้อ จำนวนเงินที่ซื้อต่องวด จำนวนหมายเลขที่ซื้อ เงินรางวัลที่ได้รับ และจำนวนเงินรวมที่ซื้อสลากฯ / หวยต่อปี โดยคำนวณจากจำนวนงวดคูณกับจำนวนเงินที่ซื้อต่องวด โดยเฉลี่ยก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และเปรียบเทียบโดยใช้ paired t-test ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4

กลุ่มที่ 1 เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวย ผู้วิจัยจึงแยกผลการวิเคราะห์เป็นพฤติกรรมการซื้อขาย (Panel A) และ พฤติกรรมซื้อหวย (Panel B) จากผลที่แสดงใน Panel A พบว่า มีการซื้อสลากฯ ปีละ 9.61 งวดก่อนการระบาดของโควิด-19 และลดลงเป็น 8.80 งวดต่อปีหลังจากเกิดการระบาดของโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือโดยเฉลี่ยลดลง 0.81 งวด อย่างไรก็ตาม เมื่อวัดการซื้อสลากฯ ในมิติอื่น ผู้วิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนและหลังการระบาดของโควิด-19 ในจำนวนเงินที่ซื้อสลากฯ ต่องวดคือประมาณ 270 บาท ซื้อครั้งละ 2 หมายเลข ได้เงินรางวัล 2,000 บาท ทั้งนี้จำนวนที่ใช้ซื้อสลากฯ ต่อปีคือประมาณ 3,500 บาท สำหรับ Panel B เป็นพฤติกรรมซื้อหวยของกลุ่มที่ 1 ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มนี้ซื้อหวยเฉลี่ย 7.88 งวดต่อปีก่อนการระบาดของโควิด-19 และเพิ่มขึ้นเป็น 11.81 งวดหลังการระบาดซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยคาดว่าเป็นเพราะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น กลุ่มนี้จึงเพิ่มความถี่ในการซื้อเพิ่มขึ้นเพื่อหวังเงินรางวัล แต่ในมิติอื่น ๆ ได้แก่ จำนวนเงินต่องวด จำนวนหมายเลข เงินรางวัลที่ได้รับ และจำนวนเงินต่อปี ผู้วิจัย พบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 Panel C แสดงข้อมูลพฤติกรรมการซื้อสลากฯ ของกลุ่มที่ 2 ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มนี้มีพฤติกรรมการซื้อสลากฯ ที่ลดลงในทุกมิติหลังโควิดอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่ 1 ที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยข้างต้น กลุ่มนี้มีจำนวนงวดที่ซื้อสลากฯ ลดลงจาก 8 งวด เหลือ 6 งวดต่อปี จำนวนเงินที่ซื้อลดลงจาก 176 บาทเหลือ 132 บาทต่องวด เฉลี่ยซื้อหมายเลขที่แตกต่างจาก 1.5 ลดลงเหลือ 1.3 หมายเลข และเมื่อคิดเป็นจำนวนเงินต่อปีจะลดลงจาก 1,637 บาท เหลือเพียง 1,000 บาทเท่านั้น นอกจากนั้นกลุ่มนี้ยังระบุว่าจำนวนเงินรางวัลที่ได้รับก็ลดลงด้วย จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีพฤติกรรมซื้อเพียงสลากฯ เพียงอย่างเดียวจะลดการซื้อลงหลังจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งต่างจากกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยที่มีพฤติกรรมไม่เปลี่ยนแปลง นั่นคือพฤติกรรมของผู้ที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยมีความแตกต่างจากผู้จัดอยู่ในกลุ่มที่ซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียว

ดังนั้นผู้วิจัยไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ได้ในกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากา และหอย (กลุ่มที่ 1) แสดงว่าไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่กลุ่มที่ซื้อสลากา เพียงอย่างเดียว (กลุ่มที่ 2) มีพฤติกรรมการซื้อที่เปลี่ยนไปกล่าวคือจะซื้อสลากา ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการซื้อสลากา/หอย ก่อนและหลัง โควิด-19

Panel A: พฤติกรรมการซื้อ “สลากา” ของกลุ่มที่ 1

พฤติกรรมการซื้อสลากา	ก่อน	หลัง	Mean Diff	p-value
จำนวนงวด	9.61	8.80	-0.81	0.0052
จำนวนเงินต่องวด	272.15	274.30	2.15	0.8906
จำนวนหมายเลข	2.11	2.19	0.08	0.4810
เงินรางวัลที่ได้รับ	2,279.76	1,807.99	-471.77	0.4061
จำนวนเงินต่อปี	3,465.63	3,531.51	65.88	0.8264

Panel B: พฤติกรรมการซื้อ “หอย” ของกลุ่มที่ 1

พฤติกรรมการซื้อหอย	ก่อน	หลัง	Mean Diff	p-value
จำนวนงวด	7.88	11.81	3.93	0.0028
จำนวนเงินต่องวด	327.57	446.37	118.80	0.3100
จำนวนหมายเลข	169.91	166.67	-3.24	0.3244
เงินรางวัลที่ได้รับ	1,836.27	4,308.95	2472.68	0.1609
จำนวนเงินต่อปี	4,509.81	6,705.12	2195.32	0.1075

Panel C: พฤติกรรมการซื้อ “สลากา” ของกลุ่มที่ 2

พฤติกรรมการซื้อสลากา	ก่อน	หลัง	Mean diff	p-value
จำนวนงวด	8.14	5.98	-2.15	0.0000
จำนวนเงินต่องวด	175.93	132.09	-43.84	0.0001
จำนวนหมายเลข	1.57	1.27	-0.30	0.0001
เงินรางวัลที่ได้รับ	1,164.55	763.64	-400.91	0.0268
จำนวนเงินต่อปี	1,636.67	998.91	-637.76	0.0004

ผลกระทบจากโควิด ทำให้คนที่ไม่เคยซื้อสลากา / หอยหันมาซื้อมากขึ้นหรือไม่

นอกจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ว่าหลังจากเกิดการระบาดโควิด-19 และผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจะทำให้ผู้ที่เคยซื้อสลากา หรือหอยเลิกซื้อไปเลยได้หรือไม่ หรือในทางกลับกันผู้ที่ไม่เคยซื้อสลากา หรือหอยจะหันมาซื้อสลากา หรือหอยเพราะต้องการเสี่ยงโชคหรือมองว่าเป็นโอกาสหารายได้ใหม่ ตารางที่ 5 เป็นตาราง 2 x 2 ที่เปรียบเทียบจำนวนของผู้ที่มีการเปลี่ยนพฤติกรรมก่อน/หลังการระบาดของโควิด-19 และระหว่างผู้ที่ซื้อ/ไม่ซื้อสลากา หรือหอย ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผู้ที่เคยซื้อสลากา หรือหอยแต่เลิกซื้อไปหลังจากโควิด 19 และผู้ที่ไม่เคยซื้อสลากาหรือหอยแต่เปลี่ยนมาซื้อสลากา หรือหอย โดยใช้วิธีทดสอบ McNemar (Wicklin, 2022) โดยที่หากไม่มีผลกระทบจากโควิด-19 การเปลี่ยนแปลงระหว่างสองกลุ่มนี้จะไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 5 Panel A เมื่อจำนวนของผู้ที่ไม่ได้ซื้อสลากา ก่อนโควิด-19 แต่หันมาซื้อสลากา หลังจากโควิด-19 มี 10 คน จากทั้งหมด 276 คน ในขณะที่ผู้ที่ซื้อสลากา ก่อนโควิด-19 แต่เลิกซื้อไปหลังจากโควิด-19 มี 11 คน จาก 276 คน ซึ่ง

การเปลี่ยนแปลงระหว่างสองกลุ่มนี้มีสัดส่วนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.8273$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระหว่างสองกลุ่มนี้ไม่แตกต่างจากการเกิดขึ้นอย่างสุ่ม อย่างไรก็ตาม ตารางที่ 5 Panel B เมื่อดูจำนวนของผู้ที่ไม่เคยซื้อหอยแต่เปลี่ยนมาซื้อหอย และจำนวนผู้ที่ซื้อหอยแต่เปลี่ยนเป็นไม่ซื้อหอย พบว่า มีจำนวน 47 และ 14 คนจาก 276 คน ตามลำดับ แสดงว่าผู้ไม่ได้ซื้อหอยก่อนโควิด-19 แต่หันมาซื้อหอยหลังจากนั้นมีมากกว่าผู้ที่ซื้อหอยแต่เลิกไปอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่าในกลุ่มที่ 1 ที่เป็นผู้ที่ซื้อทั้งสลากา และหอยนั้น เป็นกลุ่มที่มีความต้องการที่จะซื้อหอยมากกว่าซื้อสลากา แต่มีบางส่วนที่ต้องการซื้อหอยอยู่แล้วจึงทำการซื้อสลากาไปด้วย

สำหรับตาราง 5 Panel C แสดงจำนวนของผู้ที่ซื้อสลากา เท่านั้นเทียบกับกลุ่มที่ไม่ซื้อ พบว่าไม่มีผู้ที่ไม่ได้ซื้อสลากาก่อนโควิด-19 แต่หันมาซื้อสลากา หลังจากโควิด-19 ในขณะที่ผู้ที่เคยซื้อสลากาก่อนโควิด-19 แต่เลิกซื้อไปมีจำนวน 14 คนจาก 160 คน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงระหว่างสองกลุ่มนี้มีสัดส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} = 0.0002$) แสดงว่าผู้ที่ซื้อสลากา แต่เลิกไปมีมากกว่าแต่จะไม่ซื้อสลากาหน้าใหม่ที่จะเข้ามาโดยการซื้อเพียงสลากา อย่างเดียว

ดังนั้นในสมมติฐานที่ 2 ผู้วิจัยสรุปจากการวิเคราะห์ข้างต้นได้ว่า กลุ่มคนที่ต้องการซื้อทั้งสลากา และหอยอยู่แล้ว ก็มีแนวโน้มที่มีซื้อต่อไป ถึงแม้ว่าเมื่อเกิดสถานการณ์โควิด-19 ขึ้นและมีผู้ที่เลิกซื้อไปบางส่วนแต่ก็จะมีผู้ซื้อหน้าใหม่เข้ามาทดแทนโดยผู้ที่เข้ามาใหม่ก็มีแนวโน้มว่าต้องการซื้อหอยมากกว่าและบางส่วนอาจจะซื้อสลากาควบคู่ไปด้วย โอกาสที่จะมีผู้ซื้อหน้าใหม่เข้ามาซื้อเพียงสลากา อย่างเดียวจะน้อยมาก ในขณะที่ถ้าเป็นผู้ที่ตั้งใจจะซื้อเพียงสลากา อย่างเดียวมีแนวโน้มที่จะเลิกซื้อมากกว่า

ตารางที่ 5 จำนวนผู้ที่ซื้อและไม่ซื้อสลากา / หอย เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังจากโควิด-19

Panel A: ผู้ที่ซื้อและไม่ซื้อ “สลากา” ของกลุ่มที่ 1 เทียบกับกลุ่มที่ 3

	การซื้อสลากา ก่อนและหลังการระบาดโควิด-19		
	หลังโควิด-19 ไม่ได้ซื้อสลากา	หลังโควิด-19 ซื้อสลากา	รวม
ก่อนโควิด-19 ไม่ได้ซื้อสลากา	50	10	60
ก่อนโควิด-19 ซื้อสลากา	11	205	216
รวม	61	215	276
Chi-Square = 0.0476 Pr > ChiSq 0.8273 Pr>= Exact ChiSq = 1.0000			

Panel B: ผู้ที่ซื้อและไม่ซื้อ “หอย” ของกลุ่มที่ 1 เทียบกับกลุ่มที่ 3

	การซื้อหอยก่อนและหลังการระบาดโควิด-19		
	หลังโควิด-19 ไม่ได้ซื้อหอย	หลังโควิด-19 ซื้อหอย	รวม
ก่อนโควิด-19 ไม่ได้ซื้อหอย	50	47	97
ก่อนโควิด-19 ซื้อหอย	14	165	179
รวม	64	212	276
Chi-Square = 17.8525 Pr > ChiSq <0.0001 Pr>= Exact ChiSq < 0.0001			

Panel C: ผู้ที่ซื้อและไม่ซื้อ “สลากา” ของกลุ่มที่ 2 เทียบกับกลุ่มที่ 3

จำนวนผู้ที่ระบุว่ามีการซื้อสลากา ก่อนและหลังการระบาดโควิด-19			
	หลังโควิด-19 ไม่ได้ซื้อสลากา	หลังโควิด-19 ซื้อสลากา	รวม
ก่อนโควิด-19 ไม่ได้ซื้อสลากา	50	0	50
ก่อนโควิด-19 ซื้อสลากา	14	96	110
รวม	64	96	160
Chi-Square = 14.000 Pr > ChiSq 0.0002 Pr>= Exact ChiSq < 0.0001			

อคติต่ออัตราส่วนในการตัดสินใจ

กลุ่มตัวอย่างได้ทำแบบทดสอบเกี่ยวกับ ratio bias หรืออคติในการประเมินค่าอัตราส่วนโดยเข้าใจว่าเศษส่วนที่ใช้ตัวเลขสูงมีค่ามากกว่าเศษส่วนที่ตัวเลขมีค่าต่ำกว่า (เช่น 2:10 มีค่าน้อยกว่า 19:100) โดยแบบทดสอบมีทั้งหมด 5 ข้อ ข้อละ 3 ตัวเลือก แต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกต้องเพียง 1 ตัวเลือก⁵ หากตอบถูก จะได้ 0 คะแนน (ไม่แสดง bias) หากตอบไม่ถูกต้องจะได้ 1 คะแนน (แสดง bias) โดยในข้อ 1 และ 2 เป็นคำถามอัตราส่วนโดยตรง แต่ข้อ 1 ใช้ตัวเลขที่น้อย และข้อ 2 ใช้ตัวเลขที่มาก ซึ่งพบว่ากลุ่มที่ 1 มีค่า ratio bias สูงที่สุดกว่ากลุ่มอื่นทั้งสองข้ออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 1% และ 10% ตามลำดับ โดยข้อ 1 มีค่า ratio bias เท่ากับ 0.350 (เทียบกับ 0.145 และ 0.260 ของกลุ่มที่ 2 และ 3 ตามลำดับ) ข้อ 2 มีค่า ratio bias เท่ากับ 0.190 (เทียบกับ 0.100 และ 0.100 ของกลุ่มที่ 2 และ 3 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม มีข้อน่าสังเกตได้ว่า จากคำถามทั้ง 5 ข้อ นั้น ข้อที่ 2 เป็นข้อที่คำตอบแตกต่างจากข้ออื่นเพราะผลลัพธ์อัตราส่วนเท่ากัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าคะแนน bias จะต่ำกว่าข้ออื่น แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาในการเปรียบเทียบอัตราส่วนที่เท่ากัน

สำหรับข้อที่ 3 และ 4 เป็นรูปแบบคำถามเชิงประยุกต์ โดยข้อ 3 ใช้ตัวเลขที่มาก และข้อ 4 ใช้ตัวเลขที่น้อย ซึ่งผลพบว่า กลุ่มที่ 3 กลับเป็นกลุ่มที่คะแนน ratio bias สูงที่สุด แตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ 1% ทั้งสองข้อ โดยข้อ 3 มีค่า 0.400 (เทียบกับ 0.292 และ 0.145 ของกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ) และข้อ 4 มีค่า ratio bias เท่ากับ 0.420 (เทียบกับ 0.243 และ 0.118 ของกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ) ผู้วิจัยคาดว่าค่า ratio bias ที่สูงขึ้นในกลุ่มตัวอย่างที่ 3 ที่แม้ว่าจะไม่ได้เป็นผู้ที่นิยมซื้อสลากาหรือหอยก็ตาม อาจจะสอดคล้องกับการรายงานของการศึกษาของต่างประเทศที่ พบว่า คนทั่วไปมีระดับความเข้าใจผิดเกี่ยวกับอัตราส่วน (Bourdin & Vetschera, 2018; Dale et al., 2007) สำหรับข้อ 5 ใช้รูปแบบคำถามโดยจำลองการเสี่ยงโชค ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มที่ 1 มีค่า ratio bias เท่ากับ 0.49 (เทียบกับ 0.264 และ 0.280 ของกลุ่มที่ 2 และ 3 ตามลำดับ) และแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 1% ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ว่าระดับของอคติต่ออัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลของ ratio bias โดยรวม พบว่า กลุ่มที่ 1 มีระดับอคติสูงที่สุด รองลงมาได้แก่กลุ่มที่ 3 ที่ไม่ซื้อสลากา และหอยเลย และกลุ่มผู้ที่ซื้อสลากา อย่างเดียวมีระดับอคติต่ำที่สุด ขัดกับความเชื่อโดยทั่วไปที่ว่าผู้ที่นิยมเสี่ยงโชคโดยการซื้อสลากาหรือหอยน่าจะมีอคติในการตัดสินใจมากกว่าคนทั่วไปที่ไม่ซื้อสลากา หรือหอย อย่างไรก็ตามผลที่ได้มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์ในส่วนก่อนหน้าในกลุ่มที่ 2 ซื้อสลากา น้อยลงหรือแม้กระทั่งเลิกซื้อไปเลยหลังจากโควิด-19

⁵ ผู้วิจัยได้ปรับเกณฑ์การให้คะแนนที่ละเอียดขึ้น ได้แก่ หากตอบถูกจะได้ 0 คะแนน (ไม่แสดง bias) หากตอบตัวเลือกที่ใช้เลขจำนวนสูงกว่า จะได้ 1 คะแนน (แสดง bias) หากไม่ใช่ทั้งสองข้อจะได้ 0.5 คะแนน (ตอบไม่ถูกแต่ไม่แสดง bias จากตัวเลขสูง) ผู้วิจัยพบว่าผลที่ได้ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 6 ระดับคะแนนอคติต่ออัตราส่วนจำแนกตามกลุ่ม

คำถาม	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	Pr > ChiSq
Bias 1	0.350	0.145	0.260	0.0005
Bias 2	0.190	0.100	0.100	0.0529
Bias 3	0.292	0.145	0.400	0.0011
Bias 4	0.243	0.118	0.420	<0.0001
Bias 5	0.491	0.264	0.280	<0.0001
คะแนน Bias รวม	1.566	0.773	1.460	<0.0001

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อขายจากผลกระทบของโควิด-19

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อขายอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด⁶ ผู้วิจัยใช้สมการถดถอยที่ควบคุมปัญหา Heteroscedasticity ด้วยวิธี White's Heteroscedasticity-Consistent Variances and Standard Errors (Robust standard error) โดยตัวแปรตามคือการเปลี่ยนแปลงของจำนวนงวดที่ซื้อขาย (หลังโควิดเทียบกับก่อนโควิด) และการเปลี่ยนแปลงของจำนวนเงินต่อปีซึ่งคำนวณในลักษณะเดียวกัน ตัวแปรต้นได้แก่ตัวแปรหุ่นที่รายได้ลดลง (มีค่าเท่ากับ 1 ถ้ารายได้หลังโควิดลดลงต่ำกว่าก่อนโควิด) ตัวแปรหุ่นของผู้ที่ซื้อขาย และห่วย (กลุ่มที่ซื้อขาย และห่วย (กลุ่มที่ 1) =1; กลุ่มที่ซื้อขาย อย่างเดียว (กลุ่มที่ 2) =0) คะแนนอคติต่ออัตราส่วน และควบคุมตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ (ชาย=1; หญิง=0) อายุ สถานะภาพสมรส (โสด=0; สมรส=1)

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์จากสมการถดถอย ซึ่งในแบบจำลองแรกเมื่อตัวแปรตามคือการเปลี่ยนแปลงของจำนวนงวดที่ซื้อขาย ตัวแปรเพศและสถานะสมรสไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่อายุและตัวแปรหุ่นรายได้ลดลง มีค่า -0.03 และ -2.98 ที่ระดับนัยสำคัญ 1% ทั้งสองตัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้นหรือในกลุ่มที่รายได้ลดลงก็จะมีพฤติกรรมการซื้อขาย น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือเท่าเดิม ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ในส่วนของตัวแปรอายุและผู้ที่มีรายได้ลดลงว่าจะมีพฤติกรรมในการซื้อขาย ที่ต่างกัน สำหรับตัวแปรหุ่นของกลุ่มที่ซื้อขาย และห่วย (กลุ่มที่ 1) มีค่า 1.23 ที่ระดับนัยสำคัญ 5% จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่ซื้อขาย และห่วย (กลุ่มที่ 1) ซื้อขาย ด้วยจำนวนงวดมากกว่า (หรือลดลงน้อยกว่า) เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ซื้อขาย อย่างเดียว (กลุ่มที่ 2) เท่ากับ 1.23 งวด สำหรับตัวแปรระดับคะแนนอคติต่ออัตราส่วนนั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 แสดงว่าปัจจัยเรื่องอคติต่ออัตราส่วนไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อขาย

เมื่อผู้วิจัยทดสอบโดยตัวแปรตามคือการเปลี่ยนแปลงของจำนวนเงินที่ซื้อขาย ต่อปีโดยใช้ตัวแปรต้นเดียวกันผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอายุและตัวแปรหุ่นรายได้ลดลงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าปัจจัยดังกล่าวอาจจะเป็นเพียงผลในด้านของความถี่แต่ไม่มีผลเมื่อวัดด้วยจำนวนเงิน รวมทั้งตัวคะแนนอคติต่ออัตราส่วน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และ 6 ว่าปัจจัยทั้งหมดไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการซื้อขาย ผู้วิจัย พบว่า มีเพียงตัวแปรหุ่นของกลุ่มซื้อขาย และห่วย (กลุ่มที่ 1) มีค่า 773.73 ที่ระดับนัยสำคัญ 10% ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ซึ่งแสดงว่าจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ในครั้งนี้ ทั้งสองกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

⁶ เนื่องจากข้อมูลกลุ่มที่ 2 มีเพียงการซื้อขายและกลุ่มที่ 3 ไม่ได้ซื้อทั้งสลากและห่วย ดังนั้นจึงจำกัดการวิเคราะห์สมการถดถอยโดยใช้พฤติกรรมซื้อขายที่มาจากกลุ่มที่ 1 และ 2 เท่านั้น

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของพฤติกรรมการซื้อขาย

ตัวแปร	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนงวดที่ซื้อ สลากกา		การเปลี่ยนแปลงของจำนวนเงิน ที่ซื้อสลากกา ต่อปี	
	β	p-value	β	p-value
เพศ	-0.7009	0.1284	164.649	0.7199
อายุ	-0.0343**	0.0081	-16.425	0.1331
สถานะสมรส	-0.2262	0.7512	-221.357	0.7066
ตัวแปรหุ่นรายได้ลดลง	-2.9806***	<.0001	-957.404	0.1629
กลุ่มที่ซื้อสลากกาและหวย	1.22874**	0.0120	773.7259*	0.0767
คะแนนอคติต่ออัตราส่วน	0.08104	0.5914	27.794	0.8806
Adj R-Squared	0.1800		0.0094	
จำนวนตัวอย่าง n	336		336	

หมายเหตุ: งานวิจัยนี้แก้ปัญหา Heteroscedasticity ด้วยวิธี White's Heteroscedasticity-Consistent Variances and Standard Errors (Robust standard error) *** หมายถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 1%, ** หมายถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 5%, * หมายถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ 10%

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประชาชนในวงกว้าง งานวิจัยนี้ พบว่า กลุ่มผู้ที่ซื้อสลากกา และหวยมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศชายและหญิงใกล้เคียงกันแต่มีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเล็กน้อย มีอายุไม่เกิน 40 ปี สถานะโสดและมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับการศึกษาในอดีต (เซ็นสุมล บุนนาค และ วสันต์ เจนร่วมจิต, 2561; สโรชา พิมพ์ชัย, 2560) ระดับรายได้สูงกว่าการศึกษาที่ผ่านมาเล็กน้อย (สังสิต พิริยะรังสรรค์ และคณะ, 2550) ทุกกลุ่มเห็นด้วยว่าได้รับผลกระทบและมีความจำเป็นทางการเงินสูงขึ้นเนื่องจากเหตุการณ์ระบาดโควิด-19 (ณัฐจารี กองสา, 2565) อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ พบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงโชคด้วยการซื้อสลากกา หรือหวยนั้น อาจจะแบ่งเป็นกลุ่มที่นิยมซื้อสลากกา อย่างเดียว หรือซื้อทั้งสลากกา และหวยทั้งสองอย่าง สอดคล้องกับการรายงานของพรเพ็ญ วรสิทธา (2557) และ สโรชา พิมพ์ชัย (2560)

ในการศึกษานี้ต่อยอดจาก Ariyabuddhiphongs (2011) ที่ระบุว่าผู้มีพฤติกรรมเสพติดการเสี่ยงโชค ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มที่เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื้อทั้งสลากกา และหวยไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญ แต่ผู้ที่มีพฤติกรรมซื้อสลากกา เพียงอย่างเดียวกลับมีแนวโน้มที่จะลดการซื้อหรือเลิกซื้อไปในที่สุด แสดงว่ากลุ่มแรกมีแนวโน้มที่คล้ายการเสพติดการเสี่ยงโชคมากกว่ากลุ่มหลัง สำหรับผู้ซื้อหน้าใหม่นั้นมีแนวโน้มต้องการจะเข้ามาเสี่ยงโชคโดยการซื้อทั้งสลากกา และหวยมากกว่าที่จะเข้ามาแล้วซื้อสลากกา อย่างเดียว อาจกล่าวได้ว่าการเสี่ยงโชคยังคงเป็นที่นิยมแม้ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการซื้อสลากกา และหวย แม้จะเป็นคนที่ไม่เคยซื้อสินค้าทั้งสองชนิดนี้มาก่อน

จากการทดสอบอคติต่ออัตราส่วน (ratio bias) ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มที่ซื้อทั้งสลากกา และหวยแสดงค่า ratio bias สูงที่สุด และตามด้วยกลุ่มที่ไม่ได้ซื้อสลากกา และหวย ซึ่งมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มที่ซื้อสลากกา เพียงอย่างเดียว จึงสรุปได้ว่าผู้ที่เสี่ยงโชคโดยการซื้อสลากกา หรือหวยอาจจะไม่ได้เป็นผู้ที่มีอคติต่ออัตราส่วนสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ซื้อเสมอไป หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้ที่ซื้อสินค้าเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพราะมีอคติต่ออัตราส่วนมากกว่าคนทั่วไป เมื่อใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อหาปัจจัยที่ทำให้มีการเปลี่ยนพฤติกรรมซื้อขายสลากกา ผู้วิจัย พบว่า เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ลดลงจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ซื้อสลากกา

ลดลงไปด้วย อย่างไรก็ตามการซื้อสลากฯ ที่ลดลงของกลุ่มที่ซื้อทั้งสลากฯ และหวยยังลดน้อยกว่ากลุ่มที่ซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียว ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเสี่ยงโชคด้วยการซื้อสลากฯ อย่างชัดเจน

โดยสรุปผู้ที่เสี่ยงโชคด้วยการซื้อสลากฯ เพียงอย่างเดียวและผู้ที่ซื้อสลากฯ และหวยด้วยนั้น มีลักษณะพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ผู้กำกับนโยบายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือกองสลากฯ หากต้องการจะกำหนดนโยบาย เช่น การลดการซื้อหวยหรือสลากฯ เพิ่มการออมการลงทุนให้มากขึ้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจพฤติกรรมที่แตกต่างนี้เนื่องจากการตอบสนองต่อนโยบายที่เกิดขึ้นอาจจะไม่เหมือนกัน แม้ในสินค้าที่เหมือนเป็นสิ่งที่เลิกได้ยากแต่หากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปก็สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ นอกจากนี้เรา พบว่า อนาคตอาจจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอย่างหนึ่งที่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการซื้อสลากฯ อย่างเห็นได้ชัด การใช้ปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้นอาจจะไม่ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

ข้อจำกัดในการศึกษาและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ด้วยสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้การเข้าถึงและการเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าจากผู้ที่เกี่ยวข้องไปมาทั่วปอยังคงมีข้อจำกัดอยู่ ทำให้การกระจายไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม การตอบแบบสอบถามขึ้นกับความสนใจของผู้ตอบ และบางรายอาจจะไม่กล้าให้ข้อมูลพฤติกรรมอย่างเปิดเผย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เน้นกลุ่มผู้อยู่อาศัยหรือทำงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลเท่านั้น ดังนั้นผลการศึกษาอาจไม่สะท้อนพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในภูมิภาคอื่น นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มที่ซื้อหวยอย่างเดียวเท่านั้น และไม่รวมถึงผู้ที่อาจเข้าถึงการซื้อหวยออนไลน์หรือกิจกรรมเสี่ยงโชคในรูปแบบอื่นซึ่งอาจจะมีสูงขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับโดยเฉพาะพฤติกรรมการซื้อสลากฯ และหวยเป็นความเห็นในภาพรวมของผู้ตอบ ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนได้ หากสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อจริงของผู้ซื้อสลากฯ หรือ หวยได้จะทำให้มีความถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับอคติ ผู้วิจัยใช้คำถาม 5 ข้อซึ่งน้อยกว่าของ Bourdin & Vetschera (2018) ที่มีจำนวน 27 ข้อ ซึ่งการศึกษาต่อไปอาจเพิ่มคำถามให้มากขึ้น หรือเพิ่มศึกษาอคติในการตัดสินใจ (cognitive bias) ด้านอื่นประกอบ นอกจากนี้งานวิจัยในอนาคตอาจจะใช้ตัวแบบอื่น เช่น ตัวแบบการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ เพื่อทำการวิเคราะห์พฤติกรรมการซื้อหรือไม่ซื้อสลากฯ หรือการซื้อไม่ซื้อหวยเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ พวงประยงค์. (2564). สถานการณ์ผลกระทบความต้องการการช่วยเหลือและการปรับตัวของคนวัยทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19: การศึกษาเชิงประจักษ์ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 35(1), 266-286.
- กมลวรรณ วรรณนัง และ สืบวงศ์ กาฬวงศ์. (2564). การศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา*, 13(2), 85-98.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). *ลอตเตอรี่*. <https://www.bangkokbiznews.com/category/lifestyle/lottery>
- คหวยกวาดเลข ‘แตงโม’ เกลี้ยงแฝง. (2565, 1 มีนาคม). *มติชน ออนไลน์*. https://www.matichon.co.th/region/news_3209102
- จิราพัชร สุทธิ. (2562). ความสัมพันธ์ของลักษณะเฉพาะบุคคลกับปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเล่นหวยของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตจังหวัดปทุมธานีและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนค่าใช้จ่ายการซื้อหวยเป็นเงินออมในระยะยาว. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(2).

ชินสุมล บุนนาค และ วสันต์ เจนร่วมจิต. (2561). พฤติกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลของกลุ่มเจนเนอเรชัน B, X และ Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 15(1), 103-122.

ฐิตินันท์ สือเสาวลักษณ์. (2556). พฤติกรรมการซื้อหวยใต้ดินของประชาชนในตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://webopac.lib.buu.ac.th/catalog/BibItem.aspx?BibID=b00226206>

ณัฐจารีย์ กองสา. (2565). ผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 ที่มีต่อค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยของผู้ค้าอาหารในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ในช่วง พ.ศ. 2563-2564. *สารศาสตร์* (2/2565), 332-344.

ดวงกมล ดีพันธ์. (2557). *หวยใต้ดินในสังคมไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <https://kb2tmp.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/9475/1/387826.pdf>

ไทยรัฐ ออนไลน์. (ม.ป.ป.). *ถูกรางวัลที่1*. <https://www.thairath.co.th/tags/ถูกรางวัลที่1>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). *รายงานดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (BSI)*. <https://www.bot.or.th/th/thai-economy/econ-publication/bsi-business-sentiment-index.html>

ธีรณัฐ พุศศักดิ์ศรีกิจ และ ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์. (2557). บทบาทของความเชื่อโชคลางต่อพฤติกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลและหวยใต้ดินของผู้บริโภคชาวไทย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(2), 1348-1361.

นพนันท์ วรณเทพสกุล. (2554). *เศรษฐกิจหวยใต้ดิน: มุมมองการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจสังคมไทยผ่านธุรกิจการพนัน*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). https://www.gamblingstudy-th.org/document_research/23/1/4/lottoevolution/

นันธิชา ขอเข้มกลาง, ภาณุพน สืบลีลา และ สำราญ บุญเจริญ. (2558). *พฤติกรรมการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อหวยใต้ดินของประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา* [Poster presentation]. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2, นครราชสีมา.

ผู้จัดการ ออนไลน์. (ม.ป.ป.). *ถูกรางวัลที่1*. <https://mgronline.com/tags/ถูกรางวัลที่1>

เผยแพร่ดาราดวงปัง ถูกหวยงวด 16 ก.ย. ปังจริงยิ่งกว่ามลง. (2564, 17 กรกฎาคม). *คมชัดลึก* ออนไลน์. <https://www.komchadluek.net/entertainment/484094>

พระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478. (2478, 20 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 52 หน้า 1978-1990. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2478/A/1978.PDF>

พรเพ็ญ วรสิทธา. (2557). ความเป็นไปได้ในการแปลงเงินหยวนเป็นเงินออม: กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA Development Journal*, 54(1), 49-76.

พสุนิต สารมาศ. (2545). *ชีวิตนักเสี่ยงโชคจากตัวเลข กรณีศึกษาคนเล่นหวยใต้ดิน* [วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:116504

- แพรรณ คำนวน และ จริญญา ปานเจริญ. (2564). การเปรียบเทียบการวางแผนทางการเงิน ก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิดของคณบดีทำงานในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 35(2), 35-49.
- ภาคภูมิ จตุพิพรจันทร์. (2564). “ลอตเตอรี่” โอกาสหรืออุปสรรคต่อการออมของคนจน? สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). <https://tdri.or.th/2021/04/lottery-the-expected-utility>
- มาให้โชคคหอย! เลขทะเบียนรถ ‘บักตุ’ งวด 1 ก.ค. ลงพื้นที่เชียงใหม่. (2565, 29 มิถุนายน). *เดลินิวส์ ออนไลน์*. <https://www.dailynews.co.th/news/1197066/>
- วนิดา ศรีเหนียง และ ธนภูมิ อติเวทิน. (2558). มลเหตุและผลกระทบเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระดับปฏิบัติการในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(2), 84-99.
- วิเชียร มั่นแหล่, บุญยิ่ง ประทุม, สุศักดิ์ แก้วอ่อน และ กรกฎ จำเนียร. (2564). ผลกระทบและการปรับตัวของประชาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคโควิด-19 จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 8(11), 327-340.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ. (2562, เมษายน 26). *EIC Data Infographic: คนจนเล่นหวย คนรวยเก็บออม*. <https://www.scbeic.com/th/detail/product/5723>
- สนุก ดอ ทค อม . (2563). *รวมดาราคนดัง ก หวย บ่ อย ด วง เสง ร ั บ รั พ ย์ แ ท บ ทุ ก ง ว ด .* <https://www.sanook.com/news/8067846/>
- สังสิต พิริยธรรค์, เสาวณีย์ ไทยรุ่งโรจน์ และ นพดล กรรณิกา. (2550). โครงการสำรวจความคิดเห็นและพฤติกรรมของประชาชนเกี่ยวกับการพนันในสังคมไทย: กรณีศึกษาตัวอย่างประชาชนที่มีอายุ 10 ปีขึ้นไปใน 18 จังหวัดทั่วประเทศ. *ศูนย์วิจัยเอบแคฯ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ร่วมกับศูนย์วิจัยธรรมมาภิบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 109-122. https://www.senate.go.th/document/mSubject/Ext55/55875_0001.PDF
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ภาวะเศรษฐกิจในประเทศรายไตรมาส*. https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=qgdp_page
- สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. (ม.ป.ป.). *การนำส่งรายได้แผ่นดิน*. <https://www.glo.or.th/about/performance/revenue-export>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2550). *รายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่อง ปัญหาการจำหน่ายสลากพิเศษแบบเลขท้าย 3 ตัว และ 2 ตัว (สลากกินรวบ)*. https://www.senate.go.th/document/mSubject/Ext55/55875_0001.PDF
- สโรชา พิมพ์ชัย. (2560). *การศึกษาพฤติกรรมการเล่นเสี่ยงโชค กรณี สลากกินแบ่งรัฐบาลและสลากล็อตโต้ ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:126746

- หวย ไม่ถูกรางวัล แลกรับส่วนลดที่โหนได้บ้าง? เช็กเลย. (2564, 16 กุมภาพันธ์). *ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์*.
<https://www.prachachat.net/marketing/news-614324>
- ห้างดัง ปลอบใจคนถูกหวยกิน จัดโปรนำสลากา แลกส่วนลดได้ 80 บาท. (2564, 18 มกราคม). *มติชน ออนไลน์*.
https://www.matichon.co.th/economy/news_2534237
- อิสริย์ ภักดีศรีแพง และ รัตพงษ์ สอนสุภาพ. (2561). หวยใต้ดิน: ความมั่นคงทางรายได้ของประเทศไทย. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 9(1), 82-96.
- Alonso D., & Fernandez-Berrocal, P. (2003). Irrational decisions: Attending to numbers rather than ratios. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1537–1547. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00368-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00368-9)
- Ariyabuddhipongs, V. (2011). Lottery gambling: A review. *Journal of Gambling Studies*, 27, 15-33.
<https://doi.org/10.1007/s10899-010-9194-0>
- Ariyabuddhipongs, V., & Phengphol, V. (2008). Near Miss, Gambler's Fallacy and Entrapment: Their Influence on Lottery Gamblers in Thailand. *Journal of Gambling Studies*, 24, 295–305.
<https://doi.org/10.1007/s10899-008-9098-4>
- Baboushkin, H. R., Hardoon, K. K., Derevensky, J. L., & Gupta, R. (2001). Underlying Cognitions in Gambling Behavior Among University Students. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1409-1430.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02680.x>
- Beckert, J., & Lutter, M. (2013). Why the Poor Play the Lottery: Sociological Approaches to Explaining Class-based Lottery Play. *Sociology*, 47(6), 1152-1170. <https://doi.org/10.1177/0038038512457854>
- Bourdin D., & Vetschera, R. (2018). Factors Influencing the Ratio Bias. *EURO Journal on Decision Processes*, 6(3-4), 321-342. <https://doi.org/10.1007/s40070-018-0082-7>
- Burns, A. C., Gillett, P. L., Rubinstein, M., & Gentry, J. W. (1990). An exploratory study of lottery playing, gambling addiction and links to compulsive consumption. *Advances in Consumer Research*, 17, 298–305.
- Callan, M. J., Ellard, J. H., Shead, N. W., & Hodgins, D. C. (2008). Gambling as a Search for Justice: Examining the Role of Personal Relative Deprivation in Gambling Urges and Gambling Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(11), 1514-1529. <https://doi.org/10.1177/0146167208322956>
- Cheng, Z., Smyth, R., & Sun, G. (2014). Participation and expenditure of migrants in the illegal lottery in China's Pearl River Delta. *Eurasian Geography and Economics*, 55(4), 333-361.
<https://doi.org/10.1080/15387216.2014.994542>
- Chóliz, M. (2010). Cognitive Biases and Decision Making in Gambling. *Psychological Reports*, 107(1), 15-24.
<https://doi.org/10.2466/02.09.18.22.PR0.107.4.15-24>

- Clotfelter, C. T., & Cook, P. J. (1989). The Demand for Lottery Products. *NBER Working Paper No. w2928*.
<https://doi.org/10.3386/w2928>
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (1st ed.). Lawrence Erlbaum.
- Corney, W. J., & Cummings, W. T. (1985). Gambling Behavior and Information Processing Biases. *Journal of Gambling Behavior*, 1(2), 111-118. <https://doi.org/10.1007/BF01019864>
- Dale, D., Rudski, J., Schwarz, A., & Smith, E. (2007). Innumeracy and incentives: A ratio bias experiment. *Judgment and Decision Making*, 2(4), 243-250. <https://doi.org/10.1017/S1930297500000577>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Faustino, H., Kaiseler, M. J., & Marques, R. (2009). *Why Do People Buy Lottery Products?* [Unpublished working papers]. Lisbon School of Economics and Management.
- Frisone, F., Alibrandi A., & Settineri, S. (2020). Problem gambling during Covid-19. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 8(3). <https://doi.org/10.6092/2282-1619/mjcp-2457>
- Fu, H. N., Monson, E., & Otto, A. R. (2021). Relationships between socio-economic status and lottery gambling across lottery types: neighborhood-level evidence from a large city. *Addiction*, 116(5), 1256-1261. <https://doi.org/10.1111/add.15252>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Gigerenzer, G., & Hoffrage, U. (1995). How to improve Bayesian reasoning without instruction: frequency formats. *Psychological Review*, 102(4), 684–704. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.4.684>
- Haisley, E., Mostafa, R., & Loewenstein, G. (2008). Myopic risk-seeking: The impact of narrow decision bracketing on lottery play. *Journal of Risk and Uncertainty*, 37, 57–75. <https://doi.org/10.1007/s11166-008-9041-1>
- Hardoon, K. K., Baboushkin, H. R., Derevensky, J. L., & Gupta, R. (2001). Underlying cognitions in the selection of lottery tickets. *Journal of Clinical Psychology*, 57(6), 749–763. <https://doi.org/10.1002/jclp.1047>
- Hoffrage, U., Gigerenzer, G., Krauss, S., & Martignon, L. (2002). Representation facilitates reasoning: what natural frequencies are and what they are not. *Cognition*, 84(3), 343–352. [https://doi.org/10.1016/s0010-0277\(02\)00050-1](https://doi.org/10.1016/s0010-0277(02)00050-1)

- Joukhador, J., Blaszczynski, A., & Maccallum, F. (2004). Superstitious Beliefs in Gambling Among Problem and Non-Problem Gamblers: Preliminary Data. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 171–180. <https://doi.org/10.1023/B:JOGS.0000022308.27774.2b>
- Miyazaki, A. D., Langenderfer, J., & Sprott, D. E. (1999). Government-sponsored lotteries: Exploring purchase and nonpurchase motivations. *Psychology & Marketing*, 16(1), 1-20.
- Ngamjan, P. (2018). Financial Literacy and Financial Behaviour in Thailand: A Pilot Test. *Kasetsart Applied Business Journal*, 10(13), 40–64.
- Ohlert, C. R., & Weißenberger, B. E. (2015). Beating the Base-Rate Fallacy: an Experimental Approach on the Effectiveness of Different Information Presentation Formats. *Journal of Management Control*, 26(1), 51–80. <https://doi.org/10.1007/s00187-015-0205-2>
- Passerini, G., Macchi, L., & Bagassi, M. (2012). A Methodological Approach to Ratio Bias. *Judgment and Decision Making*, 7(5), 602–617. <https://doi.org/10.1017/S193029750000632X>
- Pravichai, S., & Ariyabuddhiphongs, V. (2015). Superstitious Beliefs and Problem Gambling Among Thai Lottery Gamblers: The Mediation Effects of Number Search and Gambling Intensity. *Journal of Gambling Studies*, 31(4), 1633-1649. <https://doi.org/10.1007/s10899-014-9517-7>
- Rogers, P. (1998). The Cognitive Psychology of Lottery Gambling: A Theoretical Review. *Journal of Gambling Studies*, 14(2), 111–134. <https://doi.org/10.1023/A:1023042708217>
- Valaskova, K., Durana, P., & Adamko, P. (2021). Changes in Consumers' Purchase Patterns as a Consequence of the COVID-19 Pandemic. *Mathematics*, 9(15), 1788. <https://doi.org/10.3390/math9151788>
- Wagner, A. F. (2020). What the Stock Market Tells Us about the Post-COVID-19 World. *Nature Human Behaviour*, 4(440). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0869-y>
- Watanapongvanich, S., Binnagan, P., Putthinun, P., SaidurRahimKhan, M. & Kadoya, Y. (2021). Financial Literacy and Gambling Behavior: Evidence from Japan. *Journal of Gambling Studies*, 37, 445–465. <https://doi.org/10.1007/s10899-020-09936-3>
- Wicklin, R., (2022, April 18). *The McNemar test in SAS*. SAS. <https://blogs.sas.com/content/iml/2022/04/18/mcnemar-test-sas.html>
- Zenker, J., Wagener, A., & Vollmer, S. (2018). Better Knowledge Need Not Affect Behavior: A Randomized Evaluation of the Demand for Lottery Tickets in Rural Thailand. *The World Bank Economic Review*, 32(3), 570–583. <https://doi.org/10.1093/wber/lhw060>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - a. ชาย
 - b. หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. สถานะสมรส
 - a. โสด
 - b. สมรส
 - c. หย่าร้าง
 - d. หม้าย
 - e. อื่นๆ (โปรดระบุ)
4. การศึกษา
 - a. สูงกว่าปริญญาตรี
 - b. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - c. ปวส.
 - d. ม.6/ปวช. หรือเทียบเท่า
 - e. ม.3 หรือเทียบเท่า
 - f. ต่ำกว่า ม.3
5. การจ้างงานปัจจุบันของท่านเป็นลักษณะใด
 - a. ข้าราชการ
 - b. พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - c. พนักงานบริษัทเอกชน
 - d. ประกอบกิจการส่วนตัว
 - e. เป็นฟรีแลนซ์
 - f. อื่นๆ (โปรดระบุ)
6. ท่านอาศัยและ/หรือทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลหรือไม่
 - a. ท่านอาศัยและทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
 - b. ท่านอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่ทำงานต่างจังหวัด
 - c. ท่านทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่อาศัยอยู่ต่างจังหวัด
 - d. ท่านไม่ได้อาศัยหรือทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

กำหนดให้ “ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19” หมายถึง ก่อนหน้าเดือน มีนาคม 2563

และ “หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19” หมายถึง ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2563 จนถึงปัจจุบัน

1. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใด
 - a. ราชการ
 - b. การธนาคารและการเงิน
 - c. ร้านอาหาร
 - d. ท่องเที่ยว
 - e. เกษตรกรรม
 - f. โรงงาน/การผลิต
 - g. ยานยนต์
 - h. สื่อสารมวลชน
 - i. โทรคมนาคม
 - j. อสังหาริมทรัพย์
 - k. อิเล็กทรอนิกส์
 - l. เทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอที)
 - m. อื่นๆ (โปรดระบุ)
2. ปัจจุบัน ท่านทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใด
 - a. ราชการ
 - b. การธนาคารและการเงิน
 - c. ร้านอาหาร
 - d. ท่องเที่ยว
 - e. เกษตรกรรม
 - f. โรงงาน/การผลิต
 - g. ยานยนต์
 - h. สื่อสารมวลชน
 - i. โทรคมนาคม
 - j. อสังหาริมทรัพย์
 - k. อิเล็กทรอนิกส์
 - l. เทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอที)
 - m. อื่นๆ (โปรดระบุ)
3. รายได้ต่อเดือนของท่านโดยประมาณ ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (ระบุจำนวนเงิน)
4. รายได้ต่อเดือนของท่านโดยประมาณ หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (ระบุจำนวนเงิน)

ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด

ข้อ		ไม่เห็นด้วย	ไม่ค่อยเห็นด้วย	ไม่มีความเห็น	เห็นด้วย	เห็นด้วยที่สุด
5.	ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น					
6.	ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านมีวินัยทางการเงินที่เคร่งครัดขึ้น					
7.	ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านต้องทำงานหนักขึ้น ในตำแหน่งเดิมและได้รับค่าจ้างเท่าเดิม					
8.	ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านถูกขอให้ทำงานน้อยลง โดยได้รับค่าจ้างน้อยลง					
9.	ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านต้องการรายได้เสริมจากงานประจำ					
10.	ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน					

11. สัดส่วนในข้อใดต่อไปนี้ มีค่ามากกว่า

- 2:9 (สองต่อเก้า)
- 9:90 (เก้าต่อเก้าสิบ)
- ทั้งสองข้อมีค่าเท่ากัน

12. สัดส่วนในข้อใดต่อไปนี้ มีค่ามากกว่า

- 1:12 (หนึ่งต่อสิบสอง)
- 100:1200 (หนึ่งร้อยต่อหนึ่งพันสองร้อย)
- ทั้งสองข้อมีค่าเท่ากัน

13. ระหว่างภาวะ A ซึ่งพบได้ในประชากรไทย 599:10,000 คน กับภาวะ B ซึ่งพบได้ในประชากรไทย 6:100 คน ภาวะใดมีโอกาสพบได้สูงกว่ากันในประเทศไทย

- a. ภาวะ A
 - b. ภาวะ B
 - c. พบได้เท่ากัน
14. จากผลสำรวจลูกค้าตัวอย่าง 50,000 คน มีลูกค้า 9 ใน 100 (หนึ่งร้อย) คนพึงพอใจผลิตภัณฑ์ X ขณะที่ลูกค้า 1 ใน 10 (สิบ) คนพึงพอใจผลิตภัณฑ์ Y ผลิตภัณฑ์ใดสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าตัวอย่างมากกว่ากัน
- a. ผลิตภัณฑ์ X
 - b. ผลิตภัณฑ์ Y
 - c. สร้างความพึงพอใจได้เท่ากัน
15. สมมติว่าท่านเล่นเกมชิงโชค หากท่านสุ่มหยิบลูกบอลได้สีดำ ท่านจะได้รับเงินรางวัล 2,000 บาท ท่านสามารถเลือกหยิบจากถุง A หรือ B ตามตัวเลือกข้างล่าง ซึ่งแต่ละถุงมีจำนวนลูกบอลสีดำและขาวไม่เท่ากัน ท่านจะเลือกหยิบลูกบอลจากถุงใด
- a. ถุง A สีดำ 7 ลูก สีขาว 9 ลูก
 - b. ถุง B สีดำ 69 ลูก สีขาว 90 ลูก
 - c. ถุงใดก็ได้ ไม่ต่างกัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาล

1. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยประมาณปีละกี่งวด (ระบุจำนวนงวดที่ซื้อ)
2. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยประมาณปีละกี่งวด (ระบุจำนวนงวดที่ซื้อ)
3. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านใช้เงินซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเฉลี่ยงวดละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
4. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านใช้เงินซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเฉลี่ยงวดละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
5. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเฉลี่ยงวดละกี่หมายเลข (ระบุจำนวนหมายเลข)
6. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเฉลี่ยงวดละกี่หมายเลข (ระบุจำนวนหมายเลข)
7. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านได้รางวัลจากสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยเฉลี่ยปีละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
8. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านได้รางวัลจากสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยเฉลี่ยปีละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
9. ข้อใดมีอิทธิพลในการเลือกหมายเลขที่ท่านซื้อมากที่สุด
 - a. ไม่ซื้อ
 - b. ตัวเอง
 - c. คนในครอบครัว
 - d. สิ่งศักดิ์สิทธิ์

- e. เหตุการณ์พิเศษ
- f. บุคคลผู้มีชื่อเสียง
- g. ตัวเลขพิเศษ เช่น เลขนำโชค เลขวันเกิด
- h. อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อหวย

1. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อหวยประเภทใดบ้าง
 - a. ไม่ซื้อหวย
 - b. หวยใต้ดินของสลากกินแบ่งรัฐบาล
 - c. หวยต่างประเทศ
 - d. หวยออมสิน
 - e. หวยบนเว็บเสี่ยงโชคออนไลน์
 - f. หวยหุ้น
 - g. หวยประเภทอื่นๆ (โปรดระบุ)
2. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อหวยประเภทใดบ้าง
 - a. ไม่ซื้อหวย
 - b. หวยใต้ดินของสลากกินแบ่งรัฐบาล
 - c. หวยต่างประเทศ
 - d. หวยออมสิน
 - e. หวยบนเว็บเสี่ยงโชคออนไลน์
 - f. หวยหุ้น
 - g. หวยประเภทอื่นๆ (โปรดระบุ)
3. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อหวยโดยประมาณปีละกี่งวด (ระบุจำนวนงวดที่ซื้อ)
4. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อหวยโดยประมาณปีละกี่งวด (ระบุจำนวนงวดที่ซื้อ)
5. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านใช้เงินซื้อหวยเฉลี่ยงวดละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
6. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านใช้เงินซื้อหวยเฉลี่ยงวดละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
7. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อหวยเฉลี่ยงวดละกี่หมายเลข (ระบุจำนวนหมายเลข)
8. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านซื้อหวยเฉลี่ยงวดละกี่หมายเลข (ระบุจำนวนหมายเลข)
9. ก่อนการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านได้รางวัลจากการถูกรางวัล โดยเฉลี่ยปีละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
10. หลังการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ท่านได้รางวัลจากการถูกรางวัล โดยเฉลี่ยปีละกี่บาท (ระบุจำนวนเงิน)
11. ข้อใดมีอิทธิพลในการเลือกหมายเลขที่ท่านซื้อมากที่สุด
 - a. ไม่ซื้อ
 - b. ตัวเอง
 - c. คนในครอบครัว
 - d. สิ่งศักดิ์สิทธิ์
 - e. เหตุการณ์พิเศษ
 - f. บุคคลผู้มีชื่อเสียง

- g. ตัวเลขพิเศษ เช่น เลขนำโชค เลขวันเกิด
- h. อื่นๆ (โปรดระบุ)

จริยธรรมในการตีพิมพ์

วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของกองบรรณาธิการ

1. กองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. กองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้พิมพ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
3. กองบรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประโยชน์ของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้พิมพ์
4. กองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
5. กองบรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความ

1. ผลงานของผู้เขียนบทความต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความของตนเอง
3. ผู้เขียนต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์แล้ว
4. ชื่อผู้เขียนบทความปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลักพิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัว และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ตนเองได้ทำการประเมิน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานวิชาการที่รับประเมินอย่างแท้จริง
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิต้องแจ้งให้กองบรรณาธิการทราบทันที
5. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องได้รับรู้



คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความลงตีพิมพ์ในวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์

ข้อกำหนดหลัก

1. บทความที่แสดงเจตจำนงเพื่อตีพิมพ์ในวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์จะต้อง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่วงการวิชาการโดยตรงซึ่งแสดงถึงการพัฒนา หรือต่อยอดองค์ความรู้ทางด้านบริหารธุรกิจ
2. บทความที่ประสงค์จะเผยแพร่จะต้องไม่มีเนื้อหาที่แสดงถึงการหมิ่นประมาท ดูหมิ่น ให้อาย หรือยุยงให้เกิดความเกลียดชังต่อบุคคลหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และการกระทำต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งนี้ความคิดเห็นที่ปรากฏใน วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ถือเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียนเพียงผู้เดียวโดยคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น
3. บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์จะต้องเป็นบทความที่ ไม่เคยได้รับการเผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาเผยแพร่ของวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน ทั้งการเผยแพร่ในรูปแบบของเล่มหรือบางส่วนของข้อมูลหรือทั้งสองอย่าง
4. ข้อมูล ตาราง รูปภาพ แผนภาพ หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การคัดลอกหรือเผยแพร่จะต้องได้รับอนุญาตจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นลายลักษณ์อักษร

การพิจารณาบทความ

บทความที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยกองบรรณาธิการจะตรวจสอบ (ความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ทางด้านทฤษฎีและทางด้านปฏิบัติ) ของหัวข้อและเนื้อหาของบทความ โดยบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน ที่มาจากหลากหลายสถาบัน เพื่อสอบถาม คุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะลงตีพิมพ์หรือไม่ โดยกระบวนการพิจารณากลั่นกรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ และผู้ส่งบทความจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ (Double-Blind Process) หากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลั่นกรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้น ๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ หรือควรที่จะส่งให้กับผู้ ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนแล้วพิจารณาอีกครั้งหนึ่งหรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

หลักเกณฑ์การจัดทำต้นฉบับ (Manuscript Requirements)

1. บทความต้นฉบับต้องระบุชื่อ - นามสกุล ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางบริหาร สถานที่ทำงานหรือสถาบันการศึกษา ที่อยู่ติดต่อได้และอีเมลของผู้เขียนไว้ในหน้าแรกของบทความ

สามารถดาวน์โหลดรูปแบบ Format ของบทความ บนเว็บไซต์ ในส่วนของ “คำแนะนำผู้แต่ง”

- กรณีมีแต่ไม่เกิน 3 ท่านดาวน์โหลด ชื่อไฟล์ Word: Thai/Eng KAB Journal Format
- หากกรณีผู้แต่งหลายท่านหรือเป็นคณะผู้วิจัยดาวน์โหลด ชื่อไฟล์ Word: Thai/Eng KAB Journal Format กรณีผู้แต่งหลายท่าน

2. บทความวิจัยกลุ่มบทความวิจัยและบทความวิชาการไม่ควรเกิน 20 หน้ากระดาษ A4 ส่วน Book Review ไม่ควรเกิน 10 หน้ากระดาษ A4 ตั้งค่านำกระดาษดังนี้ บน (Top) 0.3 นิ้ว, ล่าง (Bottom) 0.5 นิ้ว, ซ้าย (Left) 1 นิ้ว และขวา (Right) 1 นิ้ว

3. รูปแบบตัวอักษรให้พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH SarabunPSK เท่านั้นโดยต้นฉบับบทความต้องมี 1) ขนาดอักษร 2) การจัดตำแหน่ง และ 3) ลักษณะตัวอักษร ดังต่อไปนี้

รายการ	ขนาด	การจัดตำแหน่ง	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	18pt.	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียนทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	16 pt.	กึ่งกลาง	ตัวธรรมดา
ชื่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	12pt.	Footnote	ตัวธรรมดา
Corresponding Author, E-mail:	12pt.	Footnote	ตัวธรรมดา
หัวเรื่องหลัก เช่น บทนำ บททบทวนวรรณกรรม วิธีการวิจัย ผลการศึกษา	16pt.	ชิดซ้าย	ตัวหนา
อภิปรายและสรุปผลการวิจัย เอกสารอ้างอิง เป็นต้น	14pt.	(Tab) ชิดซ้าย-ขวา	ตัวธรรมดา
เนื้อหาบทความ	14pt.	(Tab) ชิดซ้าย-ขวา	ตัวธรรมดา
ภาพ ตาราง กรอบแนวคิดวิจัย(ไม่นำภาพมาวาง สร้างจากรูปแบบบน word)	14pt.	-	-

4. การจัดลำดับและการวางหัวข้อใช้หลักปฏิบัติต่อไปนี้

4.1 การจัดวางหัวข้อให้เป็นไปตามระดับความสำคัญของหัวข้อ ดังนี้

หัวข้อใหญ่ วางชิดขอบหน้า ถ้าไม่ได้อยู่ในบรรทัดแรกของหน้าให้เว้นจากข้อความข้างบน 1 บรรทัด ทั้งนี้หัวข้อใหญ่นี้ไม่นิยมใส่ตัวเลขกำกับคำอธิบายของหัวข้อใหญ่ให้ขึ้นบรรทัดใหม่และย่อหน้า

หัวข้อรอง ให้เริ่มอักษรตัวแรกของหัวข้อใหญ่หรือเลขกำกับหัวข้อ และย่อหน้าปกติ คำอธิบายของหัวข้อรองอาจอยู่ในบรรทัดเดียวกัน หรือขึ้นย่อหน้าใหม่ ตามความเหมาะสมแก่บริบท

หัวข้อย่อยในกรณีที่หัวข้อรองมีเลขกำกับหัวข้อ หัวข้อย่อยให้เริ่มหัวข้อหรือเลขกำกับหัวข้อที่อักษรตัวแรกของหัวข้อรอง ดังนี้ (เครื่องหมาย √ แทนการเว้น 1 ช่องตัวอักษร)

1. √ √

1.1 √ √

1.1.1. √ √

ถ้ามีหัวข้อย่อย ๆ อีก ให้ใช้การย่อหน้าระบบเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่ควรมีหัวข้อย่อยมากเกินไปส่วนคำอธิบายในหัวข้อย่อย โดยทั่วไปควรอยู่ในบรรทัดเดียวกัน โดยเขียนหัวข้อ 1)..... 2).....

4.3 กรณีหัวข้อรองไม่มีเลขกำกับหัวข้อ เริ่มหัวข้อย่อยหรือเลขกำกับหัวข้อย่อยโดยให้ตัวอักษรตัวแรกตรงกับหัวข้อรอง

4.4 คำอธิบายในแต่ละหัวข้อ ถ้าขึ้นย่อหน้าใหม่ให้ย่อหน้าตรงกับอักษรตัวแรกของหัวข้อนั้น ๆ ส่วนข้อความในบรรทัดต่อมาให้ชิดขอบหน้าตามปกติ

5. การใช้เครื่องหมายวรรคตอน มีข้อพึงระวังดังนี้

5.1 ข้อความที่ต้องใช้เครื่องหมายอุทฺยประกาศ (“ ”) ซ้อนกัน ให้ใช้อุทฺยประกาศเดี่ยวสำหรับข้อความ หรือคำข้างใน เช่น สุกัญญา แซ่มช้อย (2560, น. 175) กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนให้ได้ ซึ่ง ‘การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน’ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น”

5.2 การใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) ทวิภาค (:) และอัฒภาค (;) ให้พิมพ์ต่อเนื่องกับตัวอักษรตัวหน้า และเว้น 1 ช่วงตัวอักษรก่อนข้อความต่อไป เช่น กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.3 การใช้ไม้ยมก (ๆ) ให้พิมพ์เว้น 1 ช่วงตัวอักษรตัวหน้า และเว้น 1 ช่วงตัวอักษรก่อนข้อความต่อไป เช่น ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะที่ไม่ขึ้นอยู่กับที่พยายามคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ถ้าที่จะเสี่ยง

6. การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน โดยให้หลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนภาษาไทยในข้อความ

7. การเขียนภาษาอังกฤษเพื่ออธิบายศัพท์ทางเทคนิคให้เขียนในวงเล็บต่อท้ายคำศัพท์นั้น ๆ โดยอธิบายเพียงครั้งแรกที่ศัพท์นั้นปรากฏในบทความภาษาอังกฤษต้องขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ทุกคำ

8. แนวทางการเขียนบทความวิจัย หัวข้อดังนี้

- บทคัดย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- บทนำ ครอบคลุมถึงความสำคัญ ความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- บททบทวนวรรณกรรม
- วิธีการวิจัย อธิบายถึงวิธีการดำเนินการวิจัย รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

อย่างชัดเจน

- ผลการวิจัย
- การอภิปราย สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
- เอกสารอ้างอิง

9. แนวทางการเขียนบทความวิชาการ หัวข้อดังนี้

- บทคัดย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- บทนำ ครอบคลุมถึงความสำคัญ ความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของบทความวิชาการ
- เนื้อหาบทความ ชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่ต้องการนำเสนอโดยมีการอ้างอิงทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- บทสรุปและข้อเสนอแนะ
- เอกสารอ้างอิง

10. องค์ประกอบของบทความ

10.1 ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

- 10.2 ชื่อผู้เขียนทุกท่านและหน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 10.3 บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

10.4 เนื้อเรื่อง

10.4.1 บทความวิจัย ควรเป็นการนำเสนอผลการศึกษา ค้นคว้า ข้อค้นพบ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการมาอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน โดยควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (สามารถมีหัวข้อหรือองค์ประกอบที่แตกต่างได้)

10.4.2 บทความวิชาการ ควรมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องการนำเสนอตามหลักวิชาการโดยมีบททวนวรรณกรรมเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วนำเสนออย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนได้แสดงทัศนะทางวิชาการของตนได้ไว้อย่างชัดเจน มีลำดับของเนื้อหาทั้งส่วนนำ เนื้อหา และบทสรุปที่เหมาะสมและอ่านเข้าใจได้ง่าย

11. การเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง ใช้การอ้างอิงและบรรณานุกรมของ APA Style (American Psychology Association) อย่างเคร่งครัด และเขียนเอกสารอ้างอิง เฉพาะเอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น และควรเรียงจากตัวอักษรไทย ก-ฮ และตามด้วยตัวอักษร A-Z (ดูรายละเอียดได้บนหน้าเว็บไซต์ของวารสารฯ หัวข้อ คำแนะนำผู้แต่ง) ผู้ส่งต้องตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการอ้างอิงก่อนส่งบทความต้นฉบับ เอกสารอ้างอิงที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล TCI เช่น ข้อมูลจาก Website การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ และวารสารที่ยังไม่ได้เข้าฐานข้อมูล TCI ให้จำกัดอยู่ที่ 30% ของจำนวนเอกสารอ้างอิงทั้งหมด

ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

บทความวิจัย (research article) และ บทความวิชาการ (academic article) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา ได้แก่

- ด้านการเงิน เช่น การเงินธุรกิจ การลงทุนตลาดการเงิน อุตสาหกรรมบริการทางการเงิน ผลิตภัณฑ์ทางการเงิน นวัตกรรมทางการเงิน การบริหารความเสี่ยงและประสิทธิภาพของนโยบายทางการเงิน
- ด้านการจัดการ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์การบริหารองค์การการพัฒนาธุรกิจการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและการวิเคราะห์ข้อมูล
- ด้านการจัดการเทคโนโลยีและการปฏิบัติการ เช่น กลยุทธ์การปฏิบัติการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ การจัดการด้านโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน การบริหารคุณภาพ การบริหารโครงการ การบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม การคาดการณ์และนโยบายด้านเทคโนโลยี การประยุกต์เทคโนโลยี ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อองค์กร แพลตฟอร์ม และระบบนิเวศทางธุรกิจ
- ด้านการตลาด เช่น กลยุทธ์การตลาดทั้งในส่วนของ B2B และ B2C การตลาดออนไลน์ พฤติกรรมผู้บริโภค การสื่อสารทางการตลาด กลยุทธ์ตราสินค้า การตลาดเพื่อสังคม การตลาดบริการ และการตลาดกีฬา
- ด้านการบัญชี เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร การสอบบัญชี การควบคุมภายใน สารสนเทศทางการบัญชี การเปิดเผยข้อมูลของกิจการ (Firm Disclosure) และบัญชีภาษีอากร
- และสาขาอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีการบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านบริหารธุรกิจ

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ (Kasetsart Applied Business Journal) สามารถส่งบทความต้นฉบับทางระบบ Online Submission สามารถเข้าไปดูรายละเอียดได้ที่ www.tci-thaijo.org/index.php/KAB

ตู้ ปณ. 1089 ปณ.เกษตรศาสตร์ จตุจักร กรุงเทพฯ 10903

โทรศัพท์ 02-942-8777 ต่อ 1151, 1976 โทรสาร 02-942-8778

Website: www.journal.bus.ku.ac.th / E-Mail: kabjournal@ku.ac.th

